

ՀՏԴ 349.2

ԻՐԱՎԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԴԻՄԱՑ ՎԱՐՉԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԱՅԼ ՁԵՎԵՐ  
Կարախանյան Ա. Ա., Ղազարյան Ք. Ս.**

Սույն հոդվածը վերաբերում է աշխատանքի դիմաց տրվող վարձատրության այլ ձևերի: Մասնավորապես ներկայացվել են վարձարության այլ ձևերի վերաբերյալ գոյություն ունեցող տեսական և գործնական պատկերացումները, որոնք քննարկվել են ինչպես միջազգային հարթակում, այնպես էլ ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության տեսանկյունից: Հոդվածում փորձ է կատարվել վեր հանելու ոլորտը կարգավորող իրավանորմերի հիմնական թերություններն ու բացթողումները: Այս կապակցությամբ կատարվել են համապատասխան առաջարկություններ, որոնք կարող են նպաստել օրենսդրությունում առկա հիմնախնդիրների լուծմանը և վերջինիս բարելավմանը: Հոդվածը գրելիս հիմք է ընդունվել նաև ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի նոր նախագիծը:

**Բանալի բառեր.** աշխատանք, աշխատավարձ, վարձատրության այլ ձևեր, աշխատաժամանակ, համատեղություն, արտաժամյա աշխատանք, գիշերային աշխատանք, երաշխիք, փոխհատուցում:

Աշխատանքային հարաբերությունների բնորոշ հատկանիշները մեկը դրանց պարտադիր հատուցելի բնույթն է: Ըստ այդմ՝ աշխատանքային պարտականությունները կատարելու դիմաց աշխատողին տրվող հատուցումը կոչվում է աշխատավարձ: Մակայն վարձատրության ավանդական ձև համարվող աշխատավարձից բացի, գոյություն ունեն հատուցման այլ ձևեր ևս:

Միջազգային հարթակում տարբերվել են վարձատրության այլ ձևերի 2 հիմնական տեսակներ՝ երաշխիքային վճարումներ և անուղղակի վճարումներ ըստ այն համակարգի, որն առկա է շահույթների բաշխման մեջ: Վերջիններս աշխատավարձ չէին համարվում, մինչդեռ փոխհատուցումային վճարումներն ընդգրկված

էին աշխատավարձի կառուցվածքում, ինչը հարց էր առաջացնում այդ վճարումների ցանկը երաշխիքային վճարումներից սահմանազատելիս, որոնք նույնպես խրախուսման առանձնահատուկ ձև էին համարվում: Ուստի պատմականորեն դրանք կա՛մ մտնում էին, կա՛մ չէին մտնում աշխատավարձի կառուցվածքի մեջ: Երաշխիքային և փոխհատուցումային վճարումների միջև առաջին ճիշտ և հստակ տարանջատումը տրվել է ռուս նշանավոր իրավաբան և գիտնական Ն.Գ. Ալեքսանդրովի կողմից: Իրենց հերթին Ա. Դ. Ջայկինը և Ս. Ի. Շկուրկոն ձևակերպեցին մի կողմից՝ աշխատավարձին, մյուս կողմից՝ երաշխիքային և փոխհատուցումային վճարներին բնորոշ չափանիշներ: Նրանց կարծիքով երաշխիքային և փոխհատուցումային վճարները տարբերվում էին աշխատավարձից իրենց նպատակային նշանակությամբ, ստացման իրավական հիմքերով, չափերի՝ սահմանումներով: Հեղինակների կողմից ձեռնարկվեցին փորձեր՝ գտնելու նոր չափորոշիչներ՝ սահմանազատելու աշխատավարձը վարձատրության այլ ձևերից: Օրինակ՝ Ա. Ա. Ֆատուևը այդպիսի չափանիշ է համարել աշխատանքի արդյունավետության հետ ունեցած կապը և այն վճարումները, որոնց չափերը պայմանավորված են հիմնականում ուրիշ գործոններով, չեն կարող կապ ունենալ աշխատավարձի հետ [17]:

ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունում վարձատրության այլ ձևերը կամ դրանց հավասարեցված տեսակները սահմանված են ՀՀ Ֆինանսների, Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարաների ու Պետական եկամուտների կոմիտեի՝ «Աշխատավարձի և դրան հավասարեցված այլ վճարումների ցանկը սահմանելու մասին» համատեղ հրամանով [7], իսկ վերջիններիս հետ կապված կարգավորումները տեղ են գտել հիմնականում ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում (այսուհետ՝ ԱՕ):

Մինչև օրենսդրական բարեփոխումները, ի տարբերություն ՀՀ աշխատաշուկայում գործնականում կիրառվող վարձատրության արդի ձևերի, մի շարք իրավադրոյթներ շատ ավելի լավ էին կարգավորված նույնիսկ ՀՄՄՀ ԱՕ-ով: Օրինակ՝ աշխատողի մեղքով խոտան արտադրանքի դեպքում աշխատանքը վարձատրվում էր նվազեցված չափով՝ կախված արտադրանքի պիտանիության աստիճանից [3, 5], մինչդեռ գործող օրենսգիրքն այս պարագայում վարձատրություն ընդհանրապես չի նախատեսում, քանի որ չի սահմանվում նաև մասնակի խոտանի և լրիվ խոտանի տարբերակումը [4]: ՀՀ ԱՕ-ի նոր

նախագծում ևս առկա են առանցքային թերացումներ, մասնավորապես արտաժամյա, գիշերային, ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր և առանձնապես վնասակար աշխատանքների համար հավելումների նվազագույն շեմի վերացումն ու հավելումների չափերի սահմանումը կողմերին վերապահելը [18, 19]: Աշխատանքային հարաբերությունների իմպերատիվ իրավակարգավորման տեսանկյունից առավել նպատակահարմար է աշխատանքի վարձատրության նվազագույն շեմի սահմանումն ու պահպանությունն իրավական ակտով, քանի որ հարաբերությունների դիսպոզիտիվ իրավակարգավորումը կարող է կամայականությունների տեղիք տալ, բացի այդ, իմպերատիվ իրավակարգավորումն առավել կոնկրետ և հասցեական է՝ համապատասխան իրավական հետևանքների առաջացման և դրանց իրավակարգավորման մեխանիզմներով: ՀՀ ԱՕ նոր նախագծով նախատեսվող կարևոր փոփոխություններից կարելի է առանձնացնել նաև այն, որ օրենսգրքի 144-րդ հոդվածը լրացվելու է հետևյալ բովանդակությամբ. արտաժամյա աշխատանք կարող է կատարվել կողմերի համաձայնությամբ կամ սույն օրենսգրքի 145-րդ հոդվածով սահմանված դեպքերում՝ գործատուի պահանջով [20, 21]: Գործող օրենսդրությունում սահմանվում է, որ գործատուն կարող է աշխատողին ներգրավել արտաժամյա աշխատանքների միայն սույն օրենսգրքի 145-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերում [4]: Տարբերությունն ակնհայտ է, քանի որ, ի տարբերություն գործող օրենսգրքի, նախագծի 22-րդ հոդվածի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ արտաժամյա աշխատանք կարող է սահմանվել նաև այլ դեպքերում, 145-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերից բացի, ընդ որում՝ կողմերի համաձայնությամբ:

Ինչպես հայտնի է, հանգստյան և ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի օրերին աշխատողներին աշխատանքներում ներգրավելն արգելվում է: Այս կանոնից բացառությունը թույլատրելի է այն աշխատանքների դեպքում, որոնց դադարեցումն անհնար է՝ կապված արտադրության տեխնիկական պատճառների հետ, կամ որոնք անհրաժեշտ են բնակչության սպասարկման, ինչպես նաև անհետաձգելի նորոգման, բեռնման կամ բեռնաթափման աշխատանքների կատարման հետ [4]: Վերը նշված փոփոխությունը կարելի է նախատեսել նաև այս դեպքում, քանի որ իրականում կարող են լինել նաև այլ անհետաձգելի բնույթի աշխատանքներ, որոնց կատարումը կապված լինի պաշտպանական կամ մարտական ծառայության հրատապ գործողությունների իրականացմանն օժանդակելու և այլ

անհրաժեշտ իրավիճակների հետ, երբ անխուսափելիորեն առաջանա հանգստյան կամ ոչ աշխատանքային օրերին առանձին աշխատողների աշխատանքի ներգրավելու անհրաժեշտություն, ինչպես, օրինակ, սահմանվում է Ռուսաստանի Դաշնության ԱՕ-ում [8]: Այս տեսակետն արտահայտել է նաև հայ իրավաբան-գիտնական Գ. Պետրոսյանը [16]: Կան մի շարք այլ հիմնախնդիրներ ևս, մասնավորապես՝

1. ՀՀ ԱՕ-ի՝ արտաժամյա աշխատանքը սահմանող 144-րդ հոդվածն ուղղված է միայն կոնկրետ հարաբերությունների ծագման դեպքում՝ կապված աշխատաժամանակի, աշխատանքի ռեժիմի փոփոխության հետ, արտաժամյա աշխատանքի ծագմանը, ինչից պարզ չէ արտաժամյա աշխատանքի բովանդակությունը և հատկապես հասկացությունը: Բացի այդ, հոդվածի առաջին մասը, որտեղ թվարկվում են արտաժամյա աշխատանքի դեպքերը, չի համապատասխանում դրա վերնագրի բովանդակությանը, այն է՝ «Արտաժամյա աշխատանքի սահմանափակումները» [4]: Ուստի նախ՝ անհրաժեշտ է սահմանել արտաժամյա աշխատանքի հասկացությունը, որից հետո թվարկել վերջինիս սահմանափակումները՝ հոդվածը վերնագրելով «Արտաժամյա աշխատանքի հասկացությունը և սահմանափակումները»:
2. Ի տարբերություն մի շարք երկրների աշխատանքային օրենսդրությունների (ՌԴ, Թուրքմենստան, Բելառուս, Ղազախստան, Տաջիկստան), որոնցում նախատեսվում են աշխատողի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանքի հատուցումը նաև հանգստի հավելյալ ժամանակի տրամադրմամբ, որը չի կարող պակաս լինել արտաժամյա աշխատած ժամերից [8-12], ՀՀ ԱՕ-ում արտաժամյա աշխատանքի հատուցման համար նախատեսում է միայն 184-րդ հոդվածով նախատեսված վարձատրությունը [4]: Մեր օրենսդրությունում ևս կարելի է ընդգրկել արտաժամյա աշխատանքի հատուցման վերը նշված տարբերակը:
3. Արտաժամյա աշխատանքի վարձատրությունը վերաբերում է օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի առաջին մասում թվարկված դեպքերին: Սակայն դրանց անդրադառնալուց և արտաժամյա աշխատանքի սահմանափակումները թվարկելուց հետո բախվում ենք այն պարզ ճշմարտությանը, որ ուղղակի հնարավոր չէ պատկերացնել համատեղությամբ աշխատողներին արտաժամյա աշխատանքում նրագրավելու և նրանց վարձատրելու գործընթացը: Բացի այդ, ՀՀ

ԱՕ-ում որևէ կարգավորում նախատեսված չէ համատեղությամբ աշխատողներին ոչ աշխատանքային կամ հանգստյան օրերին աշխատանքի ներգրավելու մասին: Եթե ներքին համատեղության դեպքում աշխատողը միևնույն գործատուի հետ է կարգավորում իր աշխատանքային հարաբերությունները, ապա արտաքին համատեղության դեպքում վերոնշյալ հարցը հստակ կարգավորման կարիք ունի: Կարելի է սահմանել, որ համատեղությամբ աշխատող անձը կարող է ոչ աշխատանքային կամ հանգստյան օրը ներգրավվել աշխատանքի միայն այն դեպքում, երբ տվյալ օրվա ընթացքում ազատված է իր հիմնական աշխատավայրի աշխատանքային պարտականությունների կատարումից:

4. ՀՀ ԱՕ-ն, թեև խիստ սահմանափակ շրջանակով, այնուամենայնիվ նախատեսում է գիշերային աշխատանքի սահմանափակման դեպքերը: Սակայն օրենսգրքում «Գիշերային աշխատանքի սահմանափակումները» վերտառությամբ հողված, որպես այդպիսին, առկա չէ: Դրանց մասին սահմանվում է 148-րդ հոդվածում, որը վերնագրված է «Աշխատանքը գիշերային ժամանակ» և նախատեսում է գիշերային աշխատանքի հասկացությունը [4]: ՀՄՄՀ ԱՕ-ում գիշերային աշխատանքի հասկացությունը և գիշերային աշխատանքի ներգրավման սահմանափակումները տրված էին առանձին հոդվածներով, որն ավելի նպատակահարմար և պարզաբանված տարբերակ է [5]:
5. ՀՀ ԱՕ-ից բխում էր, որ գիշերային աշխատանքի տևողությունը կրճատվում էր մեկ ժամով [3]: Գործող օրենսգիրքը, սակայն, նման կարգավորում այլևս չի նախատեսում, որը կարելի է համարել յուրաքանչյուր աշխատողի համար աշխատանքի արդարացի պայմանների իրավունքի ապահովման սկզբունքի խախտում, քանի որ, կարծում ենք, գիշերային աշխատանքը կարող է ընկալվել ֆիզիոլոգիական տեսանկյունից առավել մեծ ջանքեր պահանջող աշխատանք, ինչը, սակայն, պայմանավորված է կատարվող աշխատանքի բնույթով, ինչն էլ հիմնավորապես հաշվի է առնվել ուսումնասիրված երկրների (ՌԴ, Թուրքմենստան, Մոլդովա, Ուկրաինա) ներպետական իրավական ակտերում՝ գիշերային աշխատաժամանակի տևողությունը առնվազն մեկ ժամով կրճատելու օրենսդրի ողջամիտ որոշմամբ [8, 9, 13, 14]:
6. Գիշերային աշխատանքը, ինչպես աշխատանքի նորմալ պայմաններից տարբերվող մյուս աշխատանքները, ունի իրեն

բնորոշ վարձատրության կարգ [4]: Սակայն, ՀՀ օրենսդրությամբ, գիշերային աշխատանքի վարձատրության վերաբերյալ առկա կարգավորումը բավականին թերի է, քանի որ անհրաժեշտ է բացի օրենսգրքում նվազագույն չափ սահմանելուց, առանձին օրենքով կամ այլ իրավական ակտով սահմանել նաև առանձին կատեգորիայի անձանց ցանկ, որոնց համար կնախատեսվեն գիշերային աշխատանքի վարձատրության ավելի բարձր չափեր՝ ըստ կատարված աշխատանքի առանձնահատկությունների: Որպես օրինակ կարող է ծառայել ՌԴ Կառավարության «Գիշերային աշխատանքի ավելացված վարձատրության նվազագույն չափերի մասին» 2008թ. հուլիսի 22-ի N 544 որոշումը [15]:

Ինչ վերաբերում է երաշխիքներին և փոխհատուցումներին, ապա ՀՀ ԱՕ-ում համապատասխան զույգն ունի «Երաշխիքներ և հատուցումներ» վերտառությունը: Օրենսգրքում սահմանված չեն «երաշխիք» և «հատուցում» հասկացությունները, ինչը բավականին դժվարըմբռնելի է դարձնում դրանք կարգավորող հոդվածների բովանդակությունը: Հոդվածներում թե՛ երաշխիքները, թե՛ հատուցումները օգտագործվում են տարբեր իմաստներով: Այդ պատճառով դրանք շփոթելը բավականին հեշտ է դառնում, ուստի անհրաժեշտ է հոդվածները խմբավորել՝ ըստ պատկանելության: Մասնագիտական գրականության մեջ կիրառվում է ոչ թե «հատուցում», այլ «փոխհատուցում» եզրույթը, որը սահմանված է որպես աշխատողին իր կատարած աշխատանքի կամ նրա կողմից հաստատապես կատարվելիք այն ծախսերի հատուցում (վերականգնում), որոնք նրան անհրաժեշտ են եղել կամ պետք է լինեն իր աշխատանքային պարտականությունները պատշաճ կատարելու համար [16]: Բացի այդ, ըստ բառարանային վերլուծության՝ հատուցել նշանակում է վճարել, հաշիվ մաքրել, իսկ փոխհատուցել՝ կատարված ծախսը փակել, փոխհատույց լինել [22]: Այս պարագայում ճիշտ կլինի ՀՀ ԱՕ-ում ևս «հատուցումներ»-ը փոխարինել «փոխհատուցումներ» հասկացությամբ:

Անհրաժեշտ է նաև անդրադառնալ սույն ոլորտը կարգավորող հետևյալ նորմատիվ-իրավական ակտին՝ «Աշխատանքի վարձատրության մասին» ՀՀ օրենքին, որը, սակայն, 2010թ. օգոստոսի 7-ից ճանաչվել է ուժը կորցրած: Վերջինս սահմանում էր, որ աշխատանքի վարձատրությունը գործատուների կողմից աշխատողներին նրանց կողմից կատարած աշխատանքի դիմաց դրամական կամ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված այլ ձևերով կատարվող վճարումն է:

Այսինքն՝ որպես վարձատրության այլ ձև՝ այստեղ խոսքը գնում է վճարամիջոցի մասին: Աշխատանքի վարձատրության մի մասը, բայց ոչ ավելի, քան տարիֆային աշխատավարձի (պաշտոնային դրույքաչափի) 20 տոկոսը, աշխատողի գրավոր համաձայնությամբ, կարող էր վճարվել գործատուի սեփական արտադրանքով՝ դրանց բացթողման գներով: Այս պարագայում աշխատողի գրավոր համաձայնությունը նախատեսելը կարևոր դեր էր խաղում աշխատողների իրավունքների պաշտպանության համար [6]: Ներկայումս ՀՀ-ում աշխատավարձի միակ ձևը համարվում է փողով (դրամով) վճարումը՝ ըստ ԱՕ 192-րդ հոդվածի [4]:

Միաժամանակ հարկ է նշել, որ աշխատավարձի մի մասը բնեղենով վճարելը թույլատրվում է «Աշխատավարձի պաշտպանության մասին» Կոնվենցիայով, որը ՀՀ կողմից վավերացվել է 2004թ. հոկտեմբերի 25-ին [1]: Հետևաբար առաջանում է հակասություն, իսկ ՀՀ Սահմանադրության 5-րդ հոդվածի համաձայն՝ ՀՀ վավերացրած միջազգային պայմանագրերի և օրենքների նորմերի միջև հակասության դեպքում կիրառվում են միջազգային պայմանագրերի նորմերը [2], ուստի ՀՀ ԱՕ 192-րդ հոդվածը վերանայման կարիք ունի:

**Եզրահանգում:** Կատարված հետազոտությունն ու իրավահամեմատությունը ինչպես ներպետական, այնպես էլ միջազգային իրավական նորմերի միջև օբյեկտիվ հնարավորություն են ստեղծում հանգելու այն եզրակացության, որ ՀՀ ԱՕ-ում ուսումնասիրվող հարցերի վերաբերյալ կան մի շարք բացեր և թերություններ, որոնք անհասկանալի պատճառներով ժամանակի ընթացքում այդպես էլ չեն շտկվել և լրացվել: Թեև ՀՀ կառավարության կողմից 2018թ.-ի հուլիսից առկա է «ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին ՀՀ օրենքի նախագծի վերաբերյալ ՀՀ կառավարության առաջարկության մասին» վերտառությամբ որոշման նախագիծ, սակայն այստեղ էլ որևէ անդրադարձ չկա վերը թվարկված օրենսդրական հիմնախնդիրներին [23]:

## АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ ВИДЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Караханян А. А., Казарян К. С.

Статья относится к альтернативным видам оплаты труда. В частности, были представлены существующие теоретические и практические понимания таких форм оплаты труда, которые обсуждались как на международном уровне, так и с точки зрения трудового

законодательства РА. В статье сделана попытка выявить недостатки и пробелы в области правового регулирования. Для этого были сделаны соответствующие рекомендации, которые могут помочь решить проблемы в законодательстве и улучшить его. При написании статьи учитывался и новый проект Трудового кодекса РА.

**Ключевые слова:** труд, оплата, другая форма оплаты, рабочее время, совместительство, сверхурочная работа, ночная работа, гарантия, компенсация.

## ALTERNATIVE WAYS OF THE REMUNERATION FOR WORK DONE

Karakhanyan A. A., Ghazaryan Cr. S.

The article refers to alternative ways of the remuneration for work done. Particularly, existing theoretical and practical perceptions of other forms of remuneration have been presented that have been discussed both internationally and from the point of RA labor legislation. The article tries to reveal the major disadvantages and shortcomings of the sector regulating rules. In this sense proper suggestions have been made, which can contribute to solving the problems in the legislation and improving it. While writing the article the new draft of the RA Labor Code was also taken into consideration.

**Keywords:** work, salary, alternative way of the remuneration, working time, combined work, overtime work, night work, guarantee, compensation.

## ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

1. ԱՄԿ Կոնվենացիա՝ Աշխատավարձի պաշտպանության մասին (1949):
2. ՀՀ Սահմանադրություն (2015):
3. ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք (2004):
4. ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք (2018):
5. ՀՍՍՀ Աշխատանքային օրենսգիրք (1972):
6. Աշխատանքի վարձատրության մասին ՀՀ օրենք (2001):
7. Աշխատավարձի և դրան հավասարեցված այլ վճարումների ցանկը սահմանելու մասին համատեղ հրաման (2018):
8. Трудовой кодекс Российской Федерации, принятый Государственной Думой 21.12.2001.
9. Трудовой кодекс Туркменистана от 18.04.2009.



10. Трудовой кодекс Республики Беларусь, принятый 26 июля 1999.
11. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015.
12. Трудовой кодекс Республики Таджикистан с изменениями от 22.07.2013.
13. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003.
14. Кодекс Законов о труде Украины, с изменениями от 18.19.2018.
15. Постановление Правительства РФ от 22.07.2008- N 554 О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время.
16. Պետրոսյան Գ. Վ. ՀՀ Աշխատանքային իրավունք: Հատուկ մաս: ԵՊՀ: Եր.: «Հայրապետ» հրատ.: 2014: 720 էջ:
17. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут. 2009. 1151 с.
18. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին ՀՀ օրենքի նախագիծը.  
<http://www.mlsa.am/?p=12098> (առցանց հասանելի է 07.10.2019):
19. Փոխնախարար. Հրաժարվում ենք աշխատանքային հարաբերությունների կոշտ կարգավորումներից.  
<http://www.mlsa.am/?p=12325> (առցանց հասանելի է 07.10.2019):
20. Արտաժամյա աշխատանքի դիմաց գործատուն պարտադիր պետք է աշխատողին հավելյալ գումար վճարի.  
<https://armtimes.com/hy/article/127875> (առցանց հասանելի է 08.10.2019):
21. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին ՀՀ օրենքի նախագիծ.  
[https://www.e-draft.am/files/project\\_file/1/15089124198079.docx](https://www.e-draft.am/files/project_file/1/15089124198079.docx)  
(առցանց հասանելի է 08.10.2019):
22. Ժամանակակից հայոց լեզվի բացատրական բառարան.  
[http://www.nayiri.com/imaginedictionaryBrowser.jsp?dictionaryId=29&dt=HY\\_HY&query=%D6%83%D5%B8%D5%AD%D5%B0%D5%A1%D5%BF%D5%B8%D6%82%D6%81%D5%B8%D6%82%D5%B4](http://www.nayiri.com/imaginedictionaryBrowser.jsp?dictionaryId=29&dt=HY_HY&query=%D6%83%D5%B8%D5%AD%D5%B0%D5%A1%D5%BF%D5%B8%D6%82%D6%81%D5%B8%D6%82%D5%B4) (առցանց հասանելի է 09.10.2019):

23. ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին ՀՀ օրենքի նախագծի վերաբերյալ ՀՀ կառավարության առաջարկության մասին որոշման նախագիծ.  
<https://www.e-gov.am/ajax/gfn.php?f=AJV-31-05.docx>  
(առցանց հասանելի է 09.10.2019):

**Տեղեկություններ հեղինակների մասին**

**Գարայանյան Ա. Ա.** – ուսանող  
Շիրակի պետական համալսարան  
Էլ. փոստ [ani-anahit-97@mail.ru](mailto:ani-anahit-97@mail.ru)

**Ղազարյան Բ. Ս.** – իրավաբանական գիտությունների թեկնածու, դոցենտ  
Շիրակի պետական համալսարան,  
Վանաձորի պետական համալսարան  
Էլ. փոստ [christine-ghazaryan@yandex.ru](mailto:christine-ghazaryan@yandex.ru)

Տրվել է խմբագրություն 14.10.2019