

Հաստատված է՝

«Շիրակի Մ. Նալբանդյանի անվան

պետական համալսարան»

հիմնադրամի գիտական խորհրդի

2018թ. հունիսի 22-ի նիստում

խորհրդի նախագահի, անդամի և քարտեզակազմակերպությունների  
կատարող՝  Ե.Ս. Սերոբյան



**ՊԱՇՏՈՆԻՑ ԱԶԱՏՄԱՆ ՄԵԽԱՆԻԶՄՆԵՐԻ ՆԵՐՔԻՆ  
ԿԱՆՈՆԱԿԱՐԳԸ**

2018թ.

## ՆԱԽԱԲԱՆ

Աշխատանքային հարաբերություններում կարևոր դեր ունի աշխատանքային պայմանագրի լուծումը: Լուծել աշխատանքային պայմանագիրը նշանակում է դադարեցնել աշխատանքային հարաբերություններն աշխատողի և գործատուի միջև: Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը բացասական ելքով գործընթաց է: Հակառակ հասարակության մեջ շրջանառվող կարծիքի (ոմանց թվում է, թե գործատուները շահագրգռված են աշխատողներին պարբերաբար աշխատանքից ազատելու հարցում) աշխատանքային պայմանագրի լուծմամբ շահագրգռված չէ աշխատանքային հարաբերությունների և ոչ մի մասնակից, քանի որ այն վնասում է, թե՛ գործատուին, թե՛ աշխատողին, և թե՛ պետությանը: Աշխատողների համար աշխատանքից ազատվել նշանակում է կորցնել աշխատանքային եկամուտները, դուրս գալ աշխատանքային կոլեկտիվի շփման ոլորտից, զիջել սոցիալական բարձր դիրքը, սասանել իր և իր ընտանիքի բարեկեցությունը և այլն: Գործատուի համար աշխատանքային պայմանագրի լուծումը տնտեսապես շահավետ չէ, եթե այն պայմանավորված չէ արտադրական անհրաժեշտությամբ, քանի որ նման դեպքերում ավելանում է աշխատանքից ազատվողի փոխարեն նոր աշխատող վարձելու համար գործատուի կողմից կատարվող տրանսակցիոն ծախսերը, մեծանում է նոր աշխատողի և կոլեկտիվի մյուս անդամների միջև նորմալ հարաբերություններ ունենալու ռիսկերը, անհրաժեշտ է որոշակի ժամանակ, որպեսզի նոր աշխատողը ծանոթանա աշխատանքի կազմակերպման առանձնահատկություններին և այլն: Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս պետությունը նույնպես կորուստներ է ունենում, քանի որ աշխատանքային պայմանագրի լուծմամբ չի իրացվում աշխատողի աշխատելու իրավունքը, նվազում է հարկատուների թիվը, մեծանում է պետության նկատմամբ սոցիալական պահանջները (գործազրկության նպաստ, աղքատության ընտանեկան նպաստ և այլն): Ահա, թե ինչու աշխատանքային