

## ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ

### «ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ԵՎ ՀԱՐԱԿԻՑ ՕՐԵՆՔՆԵՐԻ ՆԱԽԱԳԾԵՐԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ

#### 1. Նախագծի ընդունման անհրաժեշտությունը, կարգավորման նպատակը և բնույթը

1.1. «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» 2023 թվականի մայիսի 3-ի ՀՕ-160-Ն օրենքով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում (այսուհետև՝ Օրենսգիրք) կատարված ծավալուն փոփոխությունների շրջանակում, ի թիվս այլնի, Օրենսգրքից հանվել է նաև տարիքով պայմանավորված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հիմքը:

Արդյունքում, 2023 թվականի հուլիսի 31-ից սկսած՝ Օրենսգրքով կարգավորվող աշխատանքային հարաբերությունների համար այլևս առկա չէ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման հնարավորություն՝ պայմանավորված զուտ միայն այն հանգամանքով, որ անձը հասել է որոշակի տարիքի:

Սակայն, մյուս կողմից, Օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված է, որ աշխատանքային հարաբերությունների առանձին բնագավառների կարգավորման առանձնահատկությունները կարող են սահմանվել օրենքով: Այս առումով հարկ է նշել, որ ՀՀ մի շարք օրենքներ դեռևս պարունակում են տարիքային շեմի հիմքով աշխատանքային պայմանագրերի լուծման կամ չկնքման վերաբերյալ դրույթներ:

Նկատի ունենալով Օրենսգրքում կատարված հիշյալ փոփոխությունները՝ Նախագծերի փաթեթով նախատեսվում է մի շարք առանձին օրենքների կարգավորման դաշտում աշխատողների համար ևս ապահովել գործունեությունը շարունակելու իրավունքը՝ անկախ տարիքային որոշակի շեմի հասնելու հանգամանքի, և աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցումն

իրականացնել օրենսդրությամբ նախատեսված այլ հիմքերով: Այսինքն, եթե անձի ունակություններն ու հմտությունները բավարարում են օրենսդրությամբ հնարավորություն տրվի շարունակել աշխատանքը: Առանձին դեպքերում տարիքով պայմանավորված աշխատանքի արդյունավետության անկման պարագայում, բնականաբար, հնարավոր է դադարեցնել աշխատանքային հարաբերությունները համապատասխան օրենքով նախատեսված այլ հիմքերով: Ընդ որում, տեղին է նշել, որ աշխատանքի որակը և աշխատանքի արդյունավետության մակարդակը միայն որոշակի տարիքը լրանալու հանգամանքով պայմանավորված չէ, որ կարող է ցածր լինել:

Հաշվի առնելով վերոգրյալը և նպատակ ունենալով բացառել տարիքով պայմանավորված խտրական կարգավորումները՝ ներկայացվող փաթեթով փոփոխություններ են առաջարկվում «Քաղաքացիական ծառայության մասին», «Հանրային ծառայության մասին», «Համայնքային ծառայության մասին», «Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին», «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին», «Մասնագիտական կրթության և ուսուցման մասին», «Հարկային ծառայության մասին», «Մաքսային ծառայության մասին», «Դիվանագիտական ծառայության մասին», «Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովի աշխատակազմում պետական ծառայության մասին» օրենքներում՝ նախատեսելով հիշյալ օրենքներից հանել պաշտոն զբաղեցնելու առավելագույն տարիքի շեմը, ինչի արդյունքում աշխատողների աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցումը կիրականացվի օրենքներով սահմանված ընդհանուր հիմունքներով՝ աշխատանքից ազատումը չպայմանավորելով զուտ միայն տարիքը լրանալու հանգամանքով, այլ պաշտոնը զբաղեցնող անձի մասնագիտական կարողություններով, կատարողականով և արդյունքահեն գործունեությամբ:

Միաժամանակ հարկ է նշել, որ Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացված Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի (այսուհետև՝ Խարտիա) II մասի 24-րդ հոդվածի վերաբերյալ Խարտիայի նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում Սոցիալական իրավունքների

Եվրոպական հանձնաժողովը նշում է, որ Խարտիայի 24-րդ հոդվածը վերաբերում է գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքի դադարեցմանը: «Պաշտպանության շրջանակը» հատվածում նշվում է, որ այն իրավիճակը, երբ օրենքով սահմանվում է պարտադիր կենսաթոշակային տարիք, որի հետևանքով աշխատանքային հարաբերություններն ավտոմատ կերպով դադարում են օրենքի ուժով, չի ընդգրկվում այս դրույթի գործողության շրջանակի մեջ: **Սակայն, աշխատանքի դադարեցումը միայն այն հիմքով, որ անձը հասել է կենսաթոշակային տարիքին, ինչը թույլատրվում է (բայց չի պարտադրվում) օրենքով, արդարացված չէ:** Նշվում է նաև, որ բոլոր աշխատողները գործատուի կողմից աշխատանքի դադարեցման դեպքում իրավունք ունեն պաշտպանության: Միաժամանակ սահմանված է նշված կանոնից բացառություն հանդիսացող աշխատողների կատեգորիաների հստակ շրջանակ: Սահմանված է նաև, որ **աշխատողների որևէ այլ կատեգորիայի, ինչպիսիք են «նորմալ թոշակի անցնելու տարիքի» հասած աշխատողները, աշխատանքից անարդարացիորեն ազատված լինելու դեպքում պաշտպանությունից բացառումը չի համապատասխանում Խարտիային:**

Սոցիալական իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովը նշում է նաև, որ մասնակից պետությունները պետք է ձեռնարկեն համապատասխան միջոցներ՝ բոլոր աշխատողների պաշտպանությունն ապահովելու համար տարիքային հիմքով ազատումից: Տարիքային հիմքով աշխատանքից ազատումը չի կարող համարվել աշխատանքի դադարեցման վավեր պատճառ, եթե այն, ազգային օրենսդրության համատեքստում, օբյեկտիվորեն և ողջամտորեն չի արդարացվում օրինական նպատակով, ինչպիսիք են՝ զբաղվածության օրինական քաղաքականությունը, աշխատաշուկայի նպատակները կամ ձեռնարկության, հաստատության կամ ծառայության արտադրական պահանջները և պայմանով, որ այդ նպատակին հասնելու միջոցները հանդիսանում են համապատասխան և անհրաժեշտ: Օրենսդրությունը, որը թույլ է տալիս անմիջապես աշխատանքից ազատել տարիքի հիման վրա և, արդյունավետորեն չի երաշխավորում

աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման դեպքերում պաշտպանության իրավունքը, հակասում է Խարտիային<sup>1</sup>:

Խարտիայի V մասի «Է» հոդվածով սահմանված է, որ Խարտիայի I մասում շարադրված և արդյունավետ իրականացվող իրավունքները և սկզբունքները չպետք է ենթարկվեն որևէ սահմանափակման կամ սահմանափակության, որոնք նշված չեն Խարտիայի այդ մասերում, բացառությամբ նրանց, որոնք սահմանված են օրենքով և անհրաժեշտ են ժողովրդավարական հասարակությունում այլոց իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության և հասարակական շահերի, ազգային անվտանգության, հասարակության առողջության և բարոյականության պաշտպանության համար:

Հարկ է նշել, որ տարիքային շեմի սահմանափակումը վերաբերելի է շուրջ 24400 պաշտոնի:

Հարկ է նշել նաև, որ բացի վերը նշված օրենքներից, մի շարք օրենքներում (օրինակ, «Ոստիկանությունում ծառայության մասին» օրենք, «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» օրենք, «Փրկարար ծառայության մասին» օրենք) ևս առկա է պաշտոն զբաղեցնելու առավելագույն տարիքի շեմ, որոնք շարունակելու են գործել՝ ոլորտային առանձնահատկությամբ և աշխատանքի բնույթով պայմանավորված:

Հատկանշական է նաև, որ Սահմանադրական դատարանի 2009 թվականի փետրվարի 24-ի ՍԴՈ-792 որոշման 6-րդ կետում ևս հնարավոր է համարվում առանձին պաշտոններ զբաղեցնելու և պաշտոններից ազատելու առանձնահատուկ դեպքերի նախատեսումը:

1.2. Ներկայացվող փաթեթով կատարվում են նաև այլ փոփոխություններ: Մասնավորապես՝ առաջարկվում է «Հանրային ծառայության մասին», «Համայնքային ծառայության մասին», «Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին» և «Մասնագիտական կրթության և ուսուցման մասին» օրենքներում ստեղծել իրավական հիմքեր՝ որոշակի կատեգորիայի

---

<sup>1</sup> <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd>

անձանց որպես խնամատար ծնող ներգրավվելու ու նրանց համապատասխան վարձատրություն վճարելու համար:

ՀՀ ընտանեկան օրենսգրքի 137-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ խնամատարությունը կյանքի դժվարին իրավիճակում հայտնված երեխայի խնամքի և դաստիարակության ժամանակավոր կազմակերպումն է այլ ընտանեկան միջավայրում իրավասու մարմինների կողմից ընտրված, հաշվառված, վերապատրաստված, որակավորված անձի միջոցով մինչև երեխայի ընտանիքում խնամատարության կիրառման հիմք հանդիսացած իրավիճակի վերացումը: Նույն մասով միաժամանակ սահմանված է, որ նույն մասով սահմանված անձանց ընտրության, հաշվառման, որակավորման և վերապատրաստման կարգը, ինչպես նաև երեխայի ընտանիքում խնամատարության կիրառման հիմք հանդիսացող վիճակի փոփոխումն ու դրա չափորոշիչները սահմանում է ՀՀ կառավարությունը:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ այն անձը, որը խնամքի և դաստիարակության պարտավորություն է ստանձնել կյանքի դժվարին իրավիճակում հայտնված երեխայի նկատմամբ, համարվում է խնամատար ծնող: Այն երեխան, որի խնամքը և դաստիարակությունը կազմակերպվում են խնամատար ընտանիքում, համարվում է հոգեզավակ, իսկ խնամատար ծնողից և հոգեզավակից կազմված ընտանիքը՝ խնամատար ընտանիք:

Խնամատար ընտանիքում խնամքը և դաստիարակությունը կազմակերպվում են խնամատարության պայմանագրով, որն ըստ էության համարվում է ծառայությունների վճարովի մատուցման պայմանագիր:

Խնամատարության պայմանագրին մանրամասն անդրադառնում է ՀՀ ընտանեկան օրենսգրքի 137.1-ին հոդվածը, որի համաձայն՝ խնամատար ընտանիքում երեխայի խնամքը և դաստիարակությունը իրականացվում են երեխայի խնամքը և դաստիարակությունը կազմակերպելու մասին պայմանագրի (այսուհետ՝ Խնամատարության պայմանագիր) հիման վրա:

Խնամատարության պայմանագիրը ծնողների (երեխայի այլ օրինական ներկայացուցչի), խնամատար ծնողի և ՀՀ մարզերում մարզպետի

աշխատակազմի, իսկ Երևան քաղաքում Երևանի քաղաքապետարանի միջև կնքված պայմանագիր է:

ՀՀ ընտանեկան օրենսգրքի 140-րդ հոդվածի համաձայն՝ խնամատար ընտանիքին ամսական ժամանակահատվածով վճարվում են դրամական միջոցներ՝ ՀՀ կառավարության սահմանված կարգով և չափով: Խնամատար ընտանիքին վճարվող դրամական միջոցները կազմված են՝

1) երեխայի խնամքի և դաստիարակության համար նախատեսված միջոցներից.

2) երեխայի խնամքի և դաստիարակության **դիմաց տրվող վարձատրությունից:**

Այն, հանգամանքը, որ խնամատարության պայմանագիրը նախատեսում է երեխայի խնամքի և դաստիարակության դիմաց տրվող վարձատրություն, հանդիսացել և հանդիսանում է խոչընդոտ, որպեսզի հանրային ծառայողները, համայնքային ծառայողները, քաղաքացիական ծառայողները և պետական կազմակերպության գործադիր մարմնի պաշտոնում նշանակված կամ ընտրության արդյունքում գործադիր մարմնի պաշտոնում նշանակված անձինք կարողանան իրականացնեն երեխայի խնամք և դաստիարակություն՝ դառնալով խնամատար ծնող:

Խնամատարությունը հանդիսանում է երեխայի այլընտրանքային խնամքի առավել նախընտրելի տարբերակ, քան հաստատությունում խնամելը: Երեխայի շուրջօրյա խնամքի հաստատությունների բեռնաթափման գրավականներից մեկը խնամատարության ինստիտուտի զարգացումն է:

Խնամատարության պրակտիկան լայնորեն տարածված է զարգացած երկրների մեծամասնությունում՝ Նորվեգիա, Շվեդիա, Նիդերլանդներ, Չեխիա, Էստոնիա, Լատվիա, Լիտվա, Դանիա և այլն:

Գործող օրենսդրական կարգավորումների համաձայն ստեղծվում է մի իրավիճակ, երբ անձանց մեծ խումբ, որն ունի ցանկություն երեխայի խնամքը և դաստիարակությունն իր ընտանիքում կազմակերպելու համար, զրկվում է այդ հնարավորությունից: Նման մոտեցումը ոչ միայն անհավասար պայմաններ է

ստեղծում հանրային ծառայողների, համայնքային ծառայողների, քաղաքացիական ծառայողների և պետական կազմակերպության գործադիր մարմնի պաշտոնում նշանակված կամ ընտրության արդյունքում գործադիր մարմնի պաշտոնում նշանակված անձանց համար, այլ նաև հակասում է երեխայի լավագույն շահերին, որից բխում է երեխայի խնամքի և դաստիարակության կազմակերպումն ընտանեկան միջավայրում:

Խնամատարության պայմանագրով մատուցված ծառայությունը չի համարվում աշխատանք և չի առաջացնում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված երաշխիքներ և արտոնություններ, հետևաբար՝ մեկնաբանել, որ խնամատար ծնող լինելն աշխատանքային գործունեություն է, իրավաբանորեն անհնար է: Սակայն, հանրային, քաղաքացիական, համայնքային ծառայողները, ինչպես նաև պետական կազմակերպության գործադիր մարմնի պաշտոնում նշանակված կամ ընտրության արդյունքում գործադիր մարմնի պաշտոնում նշանակված անձինք չեն կարող զբաղեցնել այլ պաշտոն կամ կատարել վճարովի այլ աշխատանք, բացի գիտական, մանկավարժական և ստեղծագործական աշխատանքից: Վճարովի այլ աշխատանքի ներքո հասկացվում է նաև ծառայությունների վճարովի մտուցման պայմանագրի շրջանակներում գործունեության իրականացումը, որի տակ հասկացվում է նաև խնամատարության պայմանագրի հիման վրա երեխայի խնամքի և դաստիարակության ծառայությունների տրամադրումը:

Գործող կարգավորմամբ նախատեսված չէ որևէ բացառություն, մասնավորապես առ այն, որ սահմանափակումը չի արգելում հանրային, քաղաքացիական, համայնքային ծառայողներին, ինչպես նաև պետական կազմակերպության գործադիր մարմնի պաշտոնում նշանակված կամ ընտրության արդյունքում գործադիր մարմնի պաշտոնում նշանակված անձանց դառնալ խնամատար ծնող և ստանալ խնամատար ծնողի համար օրենսդրությամբ սահմանված վարձատրություն:

ՀՀ Սահմանադրության 6-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններն ու պաշտոնատար անձինք

իրավասու են կատարելու միայն այնպիսի գործողություններ, որոնց համար լիազորված են Սահմանադրությամբ կամ օրենքներով: Հետևաբար, որպեսզի վերը նշված անձինք ունենան իրավունք դառնալ խնամատար ծնող ու խնամատարության պայմանագրի հիման վրա ստանան նաև վարձատրություն, համապատասխան լրացումներ պետք է կատարվեն այդ անձանց գործունեությունը կարգավորող ոլորտային օրենքներում:

Ըստ այդմ, նախագծերով համապատասխան լրացումներ են նախատեսվել «Հանրային ծառայության մասին», «Համայնքային ծառայության մասին», «Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին» և «Մասնագիտական կրթության և ուսուցման մասին» օրենքներում՝ ամրագրելով հստակ բացառություններ:

«Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքում նույնաբնույթ լրացումներ չեն կատարվել, քանի որ դրա կարիքը բացակայում է՝ հիմք ընդունելով, որ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» և «Հանրային ծառայության մասին» օրենքների փոխգործելիության շրջանակներում հանրային ծառայողներին վերաբերող կարգավորումը վերաբերելի են նաև քաղաքացիական ծառայողներին:

Մասնավորապես, «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասը նշում է, որ քաղաքացիական ծառայության հետ կապված հարաբերությունները կարգավորվում են Սահմանադրությամբ, «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքով, «Հանրային ծառայության մասին» օրենքով, «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքով, Կառավարության, վարչապետի և քաղաքացիական ծառայությունը համակարգող փոխվարչապետի որոշումներով, ինչպես նաև այլ իրավական ակտերով: Իսկ նույն հոդվածի 3-րդ մասը շեշտում է, որ քաղաքացիական ծառայողների հիմնական իրավունքների և պարտականությունների, սոցիալական երաշխիքների, բարեվարքության համակարգի և այս իրավակարգավորումներից բխող այլ հարաբերություններ, որոնք պարտադիր են քաղաքացիական

ծառայողների համար, կարգավորվում են «Հանրային ծառայության մասին» օրենքով: Քաղաքացիական ծառայության անցնող քաղաքացիների՝ սույն օրենքից բխող իրավունքների իրականացմանն առնչվող պայմանները և կարգերն ընդունում է Կառավարությունը, իսկ ծառայության կազմակերպման առանձնահատկությունները սահմանում է համակարգող փոխվարչապետը:

Այսինքն, «Հանրային ծառայության մասին» օրենքն էլ է տարածվում քաղաքացիական ծառայողների վրա և երկու օրենքներում նույնաբովանդակ նորմեր նախատեսելու կարիքը բացակայում է:

Ինչ վերաբերում է «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 31-րդ հոդվածով նախատեսված անհամատեղելիությանը, ապա այն վերաբերելի է նաև քաղաքացիական ծառայողներին հետևյալ հիմնավորմամբ. «Քաղաքացիական ծառայության մասին» 21-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ ծառայողական պարտականություններն անհարգելի պատճառով չկատարելու և (կամ) ոչ պատշաճ կատարելու և (կամ) ծառայողական լիազորությունները վերազանցելու և (կամ) աշխատանքային կարգապահական ներքին կանոնները խախտելու և (կամ) ծառայողական քննություն անցկացնելու կարգը խախտելու և (կամ) քաղաքացիական ծառայողի վարքագծի կանոնները խախտելու, բացառությամբ նվերներ ընդունելու սահմանափակումների, և (կամ) հանրային ծառայողի նկատմամբ կիրառվող այլ սահմանափակումները չպահպանելու և (կամ) շահերի բախման կանոնները խախտելու դեպքերում քաղաքացիական ծառայողի նկատմամբ սահմանված կարգով կիրառվում են սույն օրենքով սահմանված կարգապահական տույժերը:

Նույն օրենքի 34-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողովն անհամատեղելիության պահանջների և (կամ) այլ սահմանափակումների և (կամ) վարքագծի սկզբունքների և դրանցից բխող վարքագծի կանոնների և (կամ) շահերի բախման կանոնների վերաբերյալ մասնագիտական խորհրդատվություն և մեթոդական աջակցություն ստանալու համար կարող է դիմել Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողով: Նույն հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի

հանձնաժողովը հանրային ծառայողների անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների խախտումների, ինչպես նաև շահերի բախման իրավիճակների կանխարգելմանն ու վերացմանն ուղղված առաջարկություններ է ներկայացնում համապատասխան մարմին կամ պաշտոնատար անձին:

Հետևաբար, «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքում որևէ լրացում կատարելն իրավական տեխնիկայի տեսանկյունից անիմաստ է՝ հաշվի առնելով, որ հանրային ծառայողներին խնամատար ծնող դառնալը թույլատրելն ինքըստինքյան կվերաբերի նաև քաղաքացիական ծառայողներին:

## **2. Նախագծի մշակման գործընթացում ներգրավված ինստիտուտները և անձինք.**

Նախագծերը մշակվել են ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից:

## **3. Կապը ռազմավարական փաստաթղթերի հետ. «Հայաստանի վերափոխման ռազմավարություն 2050, Կառավարության 2021-2026 թթ. ծրագիր, ոլորտային և/կամ այլ ռազմավարություններ.**

ՀՀ կառավարության 2021-2026 թթ. ծրագրով սահմանված է, որ արժանապատիվ աշխատանքի իրավունքի իրացման նպատակով պարզեցվելու և բարելավվելու են աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման մեխանիզմները՝ համապատասխանեցվելով նաև ՀՀ ստանձնած միջազգային պարտավորություններին:

ՀՀ կառավարության 2021-2026 թթ. ծրագրի հիմնաքարերից մեկն էլ մարդկային կապիտալի զարգացումն է՝ ժողովրդագրական իրավիճակի բարելավմանն ուղղված ռազմավարության մշակման ուղենիշով: ՀՀ կառավարության 17.10.2024 N 1641-Լ որոշմամբ հաստատված Հայաստանի Հանրապետության ժողովրդագրական իրավիճակի բարելավման 2024-2040 թթ. ռազմավարությամբ որպես ժողովրդագրության ոլորտում պետական

քաղաքականության տեսլական սահմանված է բնակչության հավասարակշռված և կայուն կառուցվածքը՝ միտված բնակչության երկարաժամկետ մարդկային կապիտալի զարգացմանն ու կյանքի որակի բարձրացմանը: Տեսլականի իրագործման համար սահմանված նպատակներից է հետևյալ նպատակը. «Ակտիվ, առողջ և արժանապատիվ ծերության պայմանների ապահովում՝ պետության սոցիալ-տնտեսական կյանքում ավագ սերնդի ներկայացուցիչների ներգրավմամբ ու իրենց ներուժի ավելացմամբ»: Հիշյալ նպատակի մասնավոր նպատակներից մեկն էլ ավագ սերնդի ներուժի օգտագործումը խրախուսող միջավայրն է:

Նախագիծը որոշակիորեն բխում է նաև «Հայաստանի վերափոխման ռազմավարություն 2050» ռազմավարության 4-րդ մեգանպատակից՝ «Ստեղծենք անհրաժեշտ բոլոր պայմաններն առողջ ապրելակերպի, առողջության պահպանման, վերականգնման և արդյունավետ աշխատանքային գործունեության համար, ինչպես նաև ապահովենք պետական ամբողջական և լիարժեք հոգածություն երեխաների և անաշխատունակ խմբերի նկատմամբ:»:

#### **4. Ակնկալվող արդյունք**

Նախագծերի ընդունման արդյունքում վերոնշյալ օրենքներով նախատեսված պաշտոններ զբաղեցնելու տարիքային շեմերը կհանվեն՝ աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու հնարավորությունը չպայմանավորելով զուտ միայն որոշակի տարիքի հասնելու հանգամանքով և բացառելով տարիքով պայմանավորված խտրական մոտեցումները:

Բացի այդ, հանրային, համայնքային ու քաղաքացիական ծառայողները, ինչպես նաև պետական կազմակերպության գործադիր մարմնի պաշտոնում նշանակված կամ ընտրության արդյունքում գործադիր մարմնի պաշտոնում նշանակված անձինք կկարողանան դառնալ խնամատար ծնող՝ ստանալով համապատասխան վարձատրություն երեխայի խնամքի և դաստիարակության համար: