

«2019թ. ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ» ՄՐՑՈՒՅԹԻ

10-ԴՆ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ ॥ ՓՈՒԼ

«2019թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ» անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 9-րդ շրջանի երկրորդ փուլին ներկայացվում է հինգ հարցից բաղկացած մեկ հարցաշար, մեկ խնդիր, առաջադրանքներ՝ «Հակասություններ և բացահայտումներ» ու «Գրագիտություն և իրազեկվածություն» թեմաներից, ինչպես նաև հոգեմտածողության և սոցիալական կողմնորոշմանը վերաբերող առաջադրանքից:

Հարցաշարի ճիշտ պատասխանները կգնահատվեն յուրաքանչյուրը 2 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Հարցաշարի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 10 միավոր:

Խնդրի յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխան կգնահատվի 3 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Խնդրի նվազագույն միավորների թիվը կազմում է 3 միավոր:

Հակասությունների բացահայտման առաջադրանքի ճիշտ պատասխանները կգնահատվեն 5 միավոր, սխալ պատասխանները՝ 0 միավոր:

«Գրագիտություն և իրազեկվածություն» խորագրով ներկայացվում է արտադրական իրավիճակ և պահանջվում է տալ դրա հիմնավորված գնահատականը: Ճիշտ պատասխանը գնահատվում է 2 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

Հոգեմտածողության և սոցիալական կողմնորոշմանը վերաբերող առաջադրանքի յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 1 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

Երկրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների ընդհանուր միավորների նվազագույն թիվը կազմում է 21 միավոր:

Առաջին և երկրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքներից առավել բարձր միավոր հավաքած մասնակիցների անունը, ազգանունը, միավորների թիվը (աճման կարգով) կտպագրվի ամսագրի հաջորդ համարներում, որպեսզի յուրաքանչյուր ընթերցող նույնպես մասնակիցը դառնա հաղթողի որոշման գործընթացին:

Չորրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել press@gortsq.am էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2019թ. հունիսի 9-ը: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն www.gortsq.am կայքէջում՝ 2019թ. հունիսի 10-ին:

ՈՒՇԱՂՈՒԹՅՈՒՆ – Մրցանակաբաշխությունը, պատվոգիրը, HR-ի միջազգային խորհրդանիշով ոսկեպատ շքանշանը, հուշանվերը և վկայական հանձնելու արարողությունը տեղի կունենա 2020 թվականի փետրվարին՝ Ծաղկաձորում:

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ԲԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ Ի ԳՈՒԼԻ

ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

1. Աշխատողին 2000 թվականից արձակուրդ չի տրամադրվել: Քանի տարվա արձակուրդի իրավունք ունի աշխատողը՝

ա) 14 տարվա՝ սկսած 2005 թվականից:

բ) 16 տարվա՝ սկսած 2003 թվականից.

գ) վերջին 2 տարվա:

2. Կազմակերպությունում առաջացել է պարապուրդ: Գործատուն պարապուրդ հայտարարելուց առաջ պարտավո՞ր է պարապուրդում հայտնված աշխատողներին ծանուցել պարապուրդի մասին՝

ա) գործատուն պարտավոր է աշխատողներին ծանուցել պարապուրդի մասին, որպեսզի աշխատողները նախապես տեղեկացված լինեն.

բ) գործատուն պարտավոր չէ աշխատողներին ծանուցել պարապուրդի մասին՝ միայն հրամանը բավարար է.

գ) գործատուն աշխատողներին ծանուցելու պարտավորություն չունի, սակայն հրաման ընդունելուց առաջ գործատուն պետք է պարապուրդում հայտնված աշխատողների հետ կնքել (ստորագրել) համաձայնագիր:

3. Ներկայացնել օտարերկրյա քաղաքացուն աշխատանքի թույլտվություն տալու ընթացակարգը:

Պատասխան

Հայաստանի Հանրապետությունում օտարերկրացի աշխատողի համար գործատուի կողմից աշխատանքի թույլտվություն ստանալը ենթադրում է հետևյալ քայլերի հաջորդականությունը.

1. Թափուր աշխատատեղը ՀՀ քաղաքացիով համալրելու նպատակով գործատուն դիմում է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության (այսուհետ՝ նախարարություն) աշխատակազմի զբաղվածության պետական գործակալություն (այսուհետ՝ գործակալություն)՝ ներկայացնելով թափուր աշխատատեղի նկարագիրը՝ որոշմամբ սահմանված ձևին համապատասխան:

2. Գործակալությունը հինգ աշխատանքային օրվա ընթացքում տվյալ թափուր աշխատատեղին համապատասխանող աշխատանք փնտրող անձանց (առկայության դեպքում) ուղեգրում է գործատուի մոտ:

3. Գործատուի պահանջներին համապատասխանող թեկնածուի առաջադրման բացակայության, ինչպես նաև առաջադրված թեկնածուին գործատուի կողմից մերժելու դեպքերում գործատուն կոնկրետ օտարերկրացու համար կոնկրետ ժամկետով աշխատանքի թույլտվություն ստանալու նպատակով դիմում է գործակալություն՝ ներկայացնելով որոշմամբ սահմանված ցանկում ներառված փաստաթղթերը՝ անձամբ կամ փոստով՝ պատվիրված նամակով:

4. «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 14.2-րդ հոդվածի համաձայն՝ օտարերկրացու համար աշխատանքի թույլտվություն ստանալու համար գործատուն վճարում է պետական տուրք՝ բազային տուրքի 25-ապատիկի (25000 ՀՀ դրամ) չափով՝ «Օտարերկրյա քաղաքացիների համար Հայաստանի Հանրապետությունում գործատուի կողմից աշխատանքի թույլտվություն ստանալու համար» 900005001129 հաշվեհամարին:

5. Գործակալության պետը կայացնում է որոշում՝ կոնկրետ օտարերկրացի աշխատողի համար կոնկրետ ժամկետով գործատուին աշխատանքի թույլտվություն տրամադրելու կամ Օրենքի 25-րդ հոդվածով սահմանված հիմքերի առկայության դեպքում՝ մերժելու մասին:

6. Գործատուն աշխատանքի թույլտվություն տրամադրելու մասին տեղեկատվությունն ստանալուց հետո երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում առձեռն հանձնելու կամ փոստային կապի միջոցով կամ էլեկտրոնային եղանակով տեղեկացնում է այդ մասին օտարերկրացուն՝ ՀՀ ժամանելու և աշխատանքի թույլտվության հիմքով ժամանակավոր կացության կարգավիճակ ստանալու նպատակով ՀՀ կառավարության 2008թ. փետրվարի 7-ի N134-Ն որոշմամբ սահմանված անհրաժեշտ փաստաթղթերը ՀՀ կառավարությանն առընթեր ՀՀ ոստիկանություն ներկայացնելու համար:

7. Օտարերկրացուն ՀՀ մուտքի վիզայի տրամադրման համար պահանջվող՝ ՀՀ-ում աշխատելու նպատակով հրավերը (տիպային ձևը հաստատված է ՀՀ կառավարության 2007թ. նոյեմբերի 15-ի

N1439-Ն որոշման 4-րդ հավելվածով) գործատուն հաստատման է ներկայացնում նախարարություն:

8. Նախարարությունը 15-օրյա ժամկետում հաստատում է հրավերը կամ Օրենքի 8-րդ հոդվածի 1-ին մասում նշված հիմքերի առկայության դեպքում մերժում է հրավերի հաստատումը և հրավիրողին գրավոր հայտնում հրավերը հաստատելու կամ մերժելու մասին:

9. Աշխատանքի թույլտվություն ստանալուց հետո՝ 1 ամսվա ընթացքում, աշխատանքի թույլտվության վավերականության ժամկետով գործատուն օտարերկրացու հետ կնքում է աշխատանքային պայմանագիր և դրա կրկնօրինակը ներկայացնում է գործակալություն՝ հաշվառման համար: Օրենքի 28-րդ հոդվածի 1-ին մասի «բ» կետի համաձայն՝ աշխատանքի թույլտվություն ստանալուց հետո 1 ամսվա ընթացքում օտարերկրացու հետ աշխատանքային

պայմանագիր չկնքելը հիմք է աշխատանքի թույլտվությունը ուժը կորցրած ճանաչելու համար:

10. Գործատուի գործունեության դադարեցման դեպքում օտարերկրացին կարող է կնքել նոր աշխատանքային պայմանագիր այլ գործատուի հետ աշխատանքի թույլտվության գործողության մնացած ժամկետով, եթե նշված ժամկետի ավարտին մնացել է առնվազն 3 ամիս, և նոր գործատուն ստացել է գործակալության համաձայնությունը:

11. Աշխատանքային պայմանագիրը մինչև դրա գործողության ժամկետի լրանալը լուծելու դեպքում գործատուն գրավոր տեղեկացնում է գործակալությանը: Օրենքի 28-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ պարբերության համաձայն՝ պայմանագրի լուծումը աշխատանքի թույլտվության գործողության դադարման հիմք է:

12. Նախարարությունը, նախքան օտարերկրացու Հայաստան մուտք գործելը, օտարերկրացու դիմելու դեպքում, փոստային կապի միջոցով կամ էլեկտրոնային եղանակով նրան տրամադրում է մասնագիտական անվճար խորհրդատվություն և պարզաբանում՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության պահանջներին օտարերկրացու և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունների ծագման հիմքերի համապատասխանության վերաբերյալ:

13. Եթե գործատուն աշխատանքի թույլտվություն ստանալուց հետո մեկ ամսվա ընթացքում օտարերկրացու հետ չի կնքում աշխատանքային պայմանագիր և նրան չի ապահովում այն աշխատանքով (աշխատանքի թույլտվության մեջ նշված ժամկետով), որի համար գործատուին տրամադրվել է աշխատանքի թույլտվություն, ապա գործատուն հոգում է օտարերկրացու, ինչպես նաև նրա ընտանիքի անդամների, որոնց թույլատրվել է ուղեկցել կամ միանալ նրան, հետևյալ ծախսերը՝ նշված չափերով, յուրաքանչյուր անձի համար՝

1) ապրուստի ծախսը՝ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի կրկնապատիկի չափով՝ ամսական կտրվածքով, երկու ամիս ժամկետով.

2) անձնական ունեցվածքի փոխադրման ծախսերը՝ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի քառապատիկի չափով՝ միանվագ.

3) վերադարձի ծախսերն իրենց ծագման պետություն կամ այն պետություն, որտեղից ժամանել են՝ օտարերկրացու կողմից ընտրված տրանսպորտային միջոցով և տվյալ պահին հնարավոր նվազագույն գներով:

Նշված ծախսերը չեն հատուցվում գործատուի կողմից, եթե օտարերկրացի աշխատողի հետ կնքած աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ, 6-րդ, 7-րդ, 12-րդ, 13-րդ կետերով, 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով:

14. Օտարերկրացիների աշխատանքի թույլտվությունը կանոնակարգող նորմերի իրականացման նկատմամբ պետական հսկողություն և վերահսկողություն է իրականացնում ՀՀ կառավարությանն առընթեր պետական եկամուտների կոմիտեն (այսուհետ՝ ՊԵԿ)՝ օենքով

իրեն վերապահված լիազորությունների շրջանակներում՝ նախարարության կայքում տեղակայված տեղեկատվության հիման վրա:

15. Օրենքի 27-րդ հոդված 3-րդ մասի համաձայն՝ գործակալությունը գործատուի կողմից ներկայացված աշխատանքային պայմանագրի և դրանում կատարվող փոփոխությունների վերաբերյալ տեղեկատվությունը (գործատուի անվանում, պայմանագրի կնքման օր, ամիս, տարի, գործողության ժամկետ, օտարերկրացու կողմից զբաղեցված պաշտոնի անվանում, օտարերկրացի աշխատողների թվաքանակ) տեղադրում է նախարարության www.mlsa.am ինտերնետային կայքէջում:

16. Հսկողության և վերահսկողության արդյունքում հայտնաբերված՝ առանց աշխատանքի թույլտվության օտարերկրացիներիին աշխատանքի ընդունելու դեպքերի վերաբերյալ տեղեկատվությունը ՊԵԿ-ը ներկայացնում է ՀՀ կառավարությանն առընթեր ՀՀ ոստիկանություն:

17. ՀՀ ոստիկանությունը գործատուների կողմից առանց կացության կարգավիճակի կամ աշխատանքի թույլտվության օտարերկրացիներին աշխատանքի ընդունելու դեպքերի բացահայտման պարագայում գործատուին ենթարկում է վարչական պատասխանատվության՝ Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 201-րդ հոդվածով սահմանված՝ նվազագույն ամսական աշխատավարձի 100-ապատիկից մինչև 150-ապատիկի չափով:

4. Աշխատողն ամուսնացել է երկրորդ անգամ: Գործատուն մերժում է նրան չվճարող արձակուրդ տրամադրելու խնդրանքը, պատճառաբանելով, որ արդեն մեկ անգամ տրամադրել է: Գնահատեք գործատուի գործողությունները՝

ա) գործատուն պարտավոր չէ մեկից ավելի անգամ ամուսնական արձակուրդ տրամադրել աշխատողին.

բ) գործատուն իր գործողությունները որոշում է ինքնուրույնաբար.

գ) գործատուն իրավունք չունի մեկից ավելի անգամ ամուսնական արձակուրդ չտրամադրել աշխատողին:

5. Արդյոք կարգապահական տույժ է համարվում վարձու աշխատողին դիտողություն անելը կամ նախատելը կամ նախազգուշացնելը կամ պարսավանքի ենթարկելը՝

ա) աշխատողին դիտողություն անելը կամ նախատելը կամ նախազգուշացնելը կամ պարսավելը կարգապահական տույժ չի համարվում.

բ) կարգապահական տույժ չի համարվում, սակայն կարգապահական տույժ կիրառելու հիմքեր է ստեղծում.

գ) կարգապահական տույժ կհամարվի, եթե աշխատողին դիտողություն անելը կամ նախատելը կամ նախազգուշացնելը կամ պարսավելը տրվի հրամանով:

«2019Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ II ՓՈԻԼԻ

ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

Թվարկեք բոլոր այն դեպքերը, երբ անձն առանց աշխատելու ձեռք է բերում առնվազն 24 տարվա աշխատանքային ստաժ:

- 1) գործազրկության նպաստ ստանալու ժամանակահատվածը.
- 2) ծնողներից (որդեգրողներից, խնամակալներից) մեկի՝ հաշմանդամ երեխային մինչև նրա 18 տարին լրանալը կամ խնամակալ ճանաչված անձի՝ առաջին խմբի հաշմանդամին խնամելու ժամանակահատվածը՝ տասը տարուց ոչ ավելի.
- 3) ծնողներից (որդեգրողներից) մեկի՝ մինչև յուրաքանչյուր երեխայի երկու տարին լրանալը երեխային խնամելու ժամանակահատվածը՝ վեց տարուց ոչ ավելի.
- 4) Կառավարության սահմանած վայրերում (գործարաններում) ծառայող՝ զինծառայող ամուսնու հետ համատեղ ապրած ժամանակահատվածը՝ ութ տարուց ոչ ավելի.
- 5) օտարերկրյա պետությունում գործող՝ Հայաստանի Հանրապետության դիվանագիտական ծառայության մարմին դիվանագիտական ծառայության մեկնած ամուսնու հետ համատեղ ապրած ժամանակահատվածը՝ հինգ տարուց ոչ ավելի.
- 6) ուսումնական հաստատություններում, բացառությամբ հանրակրթական ուսումնական հաստատությունների, առկա (ցերեկային) ուսման ժամանակահատվածը՝ վեց տարուց ոչ ավելի.
- 7) բռնադատված կամ քրեական հետապնդման ենթարկված և հետագայում օրենքով սահմանված կարգով արդարացված անձի՝ կալանքի տակ գտնվելու, ազատազրկման վայրերում և աքսորավայրերում պատիժ կրելու ժամանակահատվածները՝ եռակի չափով՝ սկսած 14 տարեկանից.
- 8) Ժամանակավոր անաշխատունակության և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված նպատակային արձակուրդի ժամանակահատվածները աշխատանքային ստաժում հաշվառվում են անկախ աշխատավարձ ստանալու (սոցիալական վճար կամ եկամտային հարկ կամ շահութահարկ վճարելու) հանգամանքից.
- 9) Պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայության ժամանակահատվածը.
- 10) օպերատիվ-հետախուզական գործունեություն իրականացնող մարմնի պաշտոնատար անձանց կազմակերպված հանցավոր խմբերում հատուկ առաջադրանքներ կատարելու ժամանակահատվածը՝ մեկ օրվա ծառայությունը երկու օր հաշվելու պայմանով.
- 11) օպերատիվ-հետախուզական գործունեություն իրականացնող մարմնի հաստիքային գաղտնի աշխատողների կարգավիճակով ծառայության ժամանակահատվածը՝ մեկ օրվա ծառայությունը մեկ և կես օր հաշվելու պայմանով:

«2019Թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ II ՓՈՒԼ

«ՀԱԿԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ/ԿԱՍ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄՆԵՐ»

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասում առկա է հին արտահայտություն:
Գտեք այն և առաջարկեք այն փոփոխելու ձեր տարբերակը:

Պատասխան

Հոդված 7. Աշխատանքային օրենսդրության գործողության ոլորտը

...

7. Քաղաքական, հայեցողական կամ քաղաքացիական պաշտոն զբաղեցնող անձանց, ինչպես նաև քաղաքացիական, օրենքով սահմանված այլ պետական (հատուկ) ծառայությունների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ծառայողների, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի աշխատողների աշխատանքային (ծառայողական) հարաբերությունները կարգավորվում են սույն օրենսգրքով, եթե համապատասխան օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասում օգտագործված «տեղական ինքնակառավարման մարմինների ծառայողների» արտահայտությունը հին է: Դրա փոխարեն պետք է նշվի «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենի համաձայն պետք է օգտագործել «Համայնքային ծառայող» արտահայտությունը:

«2019Թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ II ՓՈՒԼ

«ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ»

Անհարգելի պատճառով 3 օր աշխատանքի չներկայացած աշխատողի նկատմամբ գործատուն չի կիրառել կարգապահական տույժ: Մեկ օր անհարգելի պատճառով աշխատանքի չներկայացած մեկ այլ աշխատողի նկատմամբ գործատուն կարող է կիրառել «աշխատանքից ազատում» կարգապահական տույժը (պատասխանը հիմնավորել):

Պատասխան

Ո՛չ, չի կարող: Հակառակ դեպքում ներքին աշխատաշուկայում կառաջանա խտրականություն, ինչը աշխատանքի իրավունքի միջազգային փաստաթղթերով (Վերանայված վերոպական սոցիալական խարտիա, «Աշխատանքի և զբաղմունքների բնագավառում խտրականության մասին» ԱՄԿ-ի N111 Կոնվենցիա, ընդունված 25.06.1958թ.-ին՝ Ժնևում (ՀՀ-ի համար ուժի մեջ է մտել 29.07.1995թ.-ից) և այլն) անթույլատրելի է:

«2019Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ԲԴ ԸՆՏՐԱԿԱՆ ՇՐՋԱՆԻ II ՓՈՒԼԻ

ՀՈԳԵՄՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ

Ընդունված է ասել, որ մարդն իր աշխատատեղում փոխարինելի է կամ ասում են անփոխարինելի մարդ չկա:

Մեկնաբանեք վերահիշյալ արտահայտությունները և հայտնեք Ձեր համաձայնությունը կամ անհամաձայնությունը:

Պատասխան

Յուրաքանչյուր աշխատող պետք է լինի (կամ դառնա) տվյալ կազմակերպությունում անփոխարինելի: Անփոխարինելին թելադրում է աշխատանքի պայմանները, աշխատավարձի չափը, իրավական և սոցիալական լրացուցիչ երաշխիքներ և այլն, մինչդեռ եթե աշխատողը գտնում է, որ ինքը անփոխարինելի չէ, այսինքն՝ փոխարինելի է, ապա այդ մասին ժամ առաջ գիտի նաև գործատուն, և հետևաբար, որևէ շահադրդում (մոտիվացիա) չկա գործատուի մոտ տվյալ աշխատողի նկատմամբ: Գործատուն ցանկացած պահի կարող է տվյալ աշխատողին փոխարինել գործազուրկներից որևէ մեկով և նվազեցնել աշխատանքին վերաբերող էական պայմանները:

Մակայն, եթե աշխատողը պետք է լինի անփոխարինելի, դա դեռ չի նշանակում, որ նա անփոխարինելի է: Այսպիսի հոգեկերտվածք ունեցող աշխատողն ամեն ժամ թարմացնում է իր գիտելիքները և ձգտում է կատարելության կամ անփոխարինելիության, ինչն առաջին հերթին նկատում է գործատուն և այլևս մտքով անգամ չի անցնի տվյալ աշխատողին այլ աշխատողով փոխարինելու համար: