

ՀԱՇՄԱՆՂԱՄՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏԵՂԱՎՈՐՄԱՆ ՀԱՄԱՐ ԱՇԽԱՏԱՏԵՂԵՐԻ ՔՎՈՏԱՅԻ ԿԻՐԱՌՄԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

Արև Ղազարյան

*ԵՊՀ սահմանադրական իրավունքի
ամբիոնի ասպիրանտ*

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 37-րդ հոդվածում ամրագրված է յուրաքանչյուրի հաշմանդամության, հիվանդության, գործազրկության և օրենքով նախատեսված այլ դեպքերում սոցիալական ապահովության իրավունքը: Ըստ այս հիմնարար սկզբունքի՝ սոցիալական ապահովության ծավալն ու ձևերը երկրում սահմանվում են օրենքով: Բացի այս իրավունքի սահմանադրական ամրագրումից՝ պետությունը նաև ստանձնել է դրանք լիարժեք կյանքի կոչելու և արդյունավետ կիրառումն ապահովելու միջազգային պարտավորություններ:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության արդյունավետությունն ապահովելու տեսանկյունից Հայաստանի Հանրապետության գործատուների՝ իրենց աշխատողների թվի որոշակի տոկոսի չափով աշխատատեղերի ապահովման նորմատիվի (քվոտայի) պարտադիր կիրառման դեպքում հնարավոր տնտեսական ռիսկերի բացահայտումն ու դրանք մեղմելու լուծումների առաջադրումը օրակարգային խնդիրներ են և պահանջում են իրագործելիության հիմնավորման տեսամթերոդական և իրավական հիմքերի հետազոտություն և կառուցակարգերի մշակում:

Միջազգային փորձը վկայում է, որ հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար աշխատատեղերի պարտադիր քվոտան առավելապես գործում է հետևյալ իրավական հիմքերով.

1. Քվոտայի պարտադիր պայմանը վերաբերում է միայն պետական կազմակերպություններին (Բելգիա, Իռլանդիա, Կիպրոս)²,

2. Քվոտայի պարտադիր պայմանը վերաբերում է և՛ պետական, և՛ մասնավոր կազմակերպություններին (Ավստրիա, Չեխիա, Ֆրանսիա, Գերմանիա, Հունաստան, Հունգարիա, Իտալիա, Լիտվա, Լյուքսեմբուրգ, Նիդեռլանդներ, Պորտուգալիա, Սլովակիա, Իսպանիա)²:

3. Քվոտայի կիրառման այլընտրանքի փոխարեն գործատուի կողմից կարող է ընտրվել սահմանված գումարի վճարումը (այս պայմանը էապես տարածված է քվոտա կիրառող երկրներում¹), որը կուտակվում է կա՛մ հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար նախատեսված հատուկ հիմնադրամում, կա՛մ օգտագործվում է քվոտայի պահանջը ապահոված գործատուներին խրախուսելու համար: Օրինակ՝ գործատուի կողմից քվոտան չապահովելու դեպքում՝ սահմանված փոխհատուցման տուրքը Ֆրանսիայում կազմում է քվոտայի սահմաններում յուրաքանչյուր աշխատանքի չտեղավորված հաշմանդամություն ունեցող անձի հաշվով՝ ամսական նվազագույն աշխատավարձի չափով, Լյուքսեմբուրգում՝ նույն տրամաբանությամբ՝ նվազագույն աշխատավարձի 50

¹ Global Jobs Pact Policy Briefs, International Labour Organization, Brief #09, 2011.

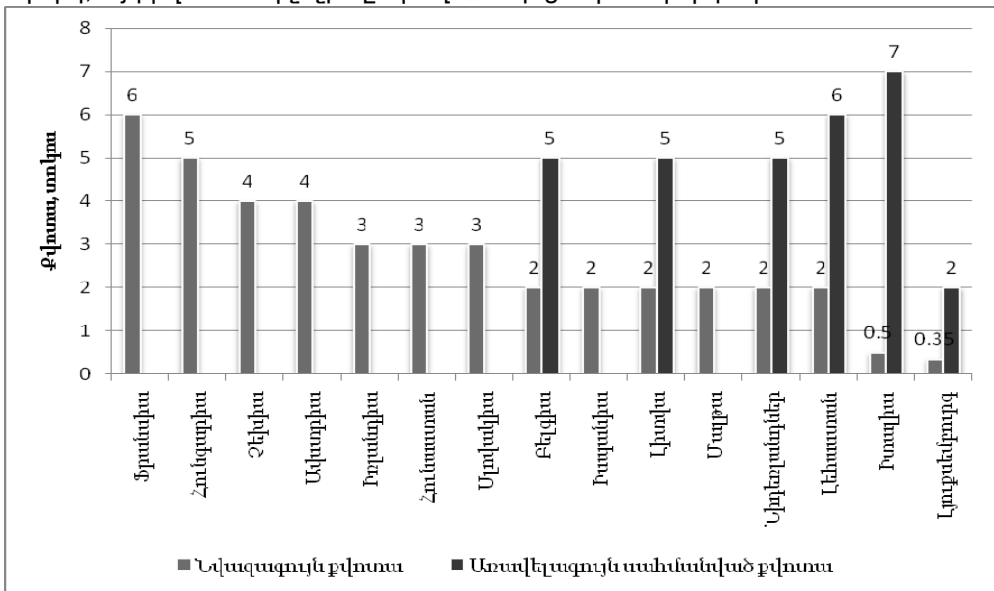
տոկոսի չափով)^{2,3}:

4. Քվոտայի չափը, որպես կանոն, տարբերակվում է ըստ երկու գործոնների՝ ա) ըստ պետական ու մասնավոր հատվածների (օրինակ՝ Լեհաստանում պետական գործատուի համար՝ 2 տոկոս, մասնավորի համար՝ 6 տոկոս), բ) ըստ աշխատողների թվի՝ Չեխիա, Իտալիա (Իտալիայում՝ 15-35 աշխատողի դեպքում՝ 1 հաշմանդամություն ունեցող անձ, 36-50-ի դեպքում՝ 2 հաշմանդամություն ունեցող անձ, 50 և ավելիի դեպքում՝ 7 տոկոսը)^{2,3}:

5. Ուսումնասիրված գրեթե բոլոր երկրներում սահմանվածից պակաս աշխատող ունեցող կազմակերպություններում քվոտա չի կիրառվում (նվազագույնը՝ 15, առավել հաճախ հանդիպող սահմանները՝ 20 - 50)^{1,2,3}:

6. Քվոտա սահմանած երկրներում իրականացվում են գործատուին փոխհատուցելու պետական որոշակի ծրագրեր: Որպես կանոն, տարածված է գործատուին նվազագույն աշխատավարձի չափով որոշ ժամանակ փոխհատուցում տրամադրելու պետական ծրագիրը, որը, փաստորեն, առկա է նաև Հայաստանում: Լայն կիրառություն ունի նաև գործատուին սոցիալական հարկերից ազատելու տարբերակը^{1,2,3}:

Քվոտայի կիրառությունը ավելի տարածված է, քան այդ պահանջի բացակայությունը: Այսպես, դիտարկված 25 երկրներից միայն 6-ում է բացակայում քվոտայի պահանջը²: Մեկ այլ դեպքում դիտարկված 23 երկրներից միայն 9-ում է բացակայում քվոտայի պահանջը⁴: Ընդ որում, կարևոր է նկատել, որ այն երկրներում, որտեղ բացակայում է քվոտայի պահանջը, պարտադիր չէ, որ ունենան ավելի թույլ զարգացած տնտեսական համակարգ, այդ թվում՝ մեկ շնչին ընկնող ՀՆԱ-ի ցածր մակարդակ:



Չճապատկեր 1. Քվոտաների չափերն ըստ 15 երկրների

² Study of Compilation of Disability Statistical Data from the Administrative Registers of the Member States. Study financed by DG employment, social affairs And equal opportunities (contract no vc/2006/0229), Applica & cesep & european centre, Final report, November 2007.

³ EU Quota Systems - <http://www.workability-europe.org/european-systems>

⁴ Patricia Thornton and Neil Lunt, Employment for Disabled People. Social Obligation or Individual Responsibility?, 1995. Social Policy Research Unit, University of York.

Գծապատկեր 1-ում ներկայացված են 15 երկրներում կիրառվող քվոտաների չափերը: Քվոտայի միջին մակարդակի վերաբերյալ առավել ճշգրիտ պատկերացում կազմելու համար անհրաժեշտ է նաև հաշվի առնել աշխատողների այն նվազագույն քանակը, որի դեպքում քվոտան կիրառվում է: Ներկայացված երկրներում հիմնականում կիրառվում են 20 և ավելի, 50 և ավելի աշխատողների դեպքերը: Այս պայմաններում հատկանշական է, որ այն երկրներում, որտեղ քվոտայի սահմանը տարբերակված չէ, միջին քվոտան շուրջ 3.5 տոկոս է:

Քվոտայի յուրահատուկ համակարգ է ներդրված Պորտուգալիայում. այնտեղ 10 աշխատողից ավելի աշխատակազմով յուրաքանչյուր կազմակերպություն պետք է ունենա մեկ այնպիսի հաշմանդամություն ունեցող անձ, որն իր հաշմանդամությունը ստացել է այդ գործատուի գործունեության տնտեսական ոլորտում աշխատելիս⁵:

Համաձայն որոշ փորձագիտական եզրակացությունների՝ քվոտայի կիրառումը ավելի արդյունավետ է իրականացվում այն դեպքում, երբ այն պահանջվում է միայն պետական կազմակերպությունների⁶: Քվոտայի կիրառմանը պատրաստ լինելու համար Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից որպես կարևորագույն նախապայման է դիտվում ներուժային շահառուների բարձր կրթական մակարդակի առկայությունը երկրում⁶:

Քվոտայի կիրառման իրավական լուծումների ապահովման և արդյունավետ հիմքերի ստեղծման նպատակով առանձնացրել ենք քվոտայի կիրառման ներքոհիշյալ հիմնական ռիսկերը՝ հաշվի առնելով Հայաստանում առկա սոցիալ-տնտեսական իրավիճակն ու միտումները և նկատի ունենալով քվոտայի կիրառման արդյունքում ակնկալվող դրական ու բացասական ազդեցությունները.

1. Գործատուների տնտեսական ազատության սահմանափակում և լրացուցիչ ծախսերի առաջացում,

2. Համապատասխան իրավական կառուցակարգերի դեպքում գործատուները կարող են ընտրել ոչ թե հաշմանդամություն ունեցող անձին աշխատանքի ընդունելու ճանապարհը, այլ տուգանք կամ սահմանված լրացուցիչ սոցիալական վճարներ մուծելը, որի դեպքում, սակայն, քվոտայի նապատակադրված և պլանավորված ծածկույթը կլինի ոչ ամբողջական,

3. Քվոտայի չափի սխալ հաշվարկ և պլանավորում, երբ գործատուների նկատմամբ պահանջը կլինի ավելի մեծ, քան երկրում առկա և գործնականում օբյեկտիվորեն գնահատված հաշմանդամություն ունեցող շահառուների իրական թվաքանակն է,

4. Լրացուցիչ տնտեսական բեռ այն փոքր և միջին ձեռնարկությունների համար, որոնք գործնականում զրանցված են, բայց իրականում ունեն շրջանառության խիստ փոքր ծավալներ կամ ընդհանրապես գործունեություն չեն իրականացնում,

5. Օրենսդրությամբ քվոտայի սահմանում տնտեսության այնպիսի ոլորտներում, որտեղ տնտեսվարման օբյեկտիվ յուրահատկություններով պայմանավորված ու գործունեության կազմակերպման պայմաններից ելնելով՝ անձնակազմում և առկա հաստիքներում չեն կարող ներառվել աշխատունակության միջին կորուստ ունեցող հաշմանդամ անձինք,

6. Քվոտայի կիրառության դեպքում աշխատողների թվաքանակի նվազագույն արդյունավետ չափի որոշարկումը (օրինակ 20 և ավելի անձ), որը կարող է մի կողմից՝

⁵ Quota for employment in the public sector -

<http://www.zeroproject.org/indicators/employment/quota-for-employment-in-the-public-sector/>

⁶ A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth. A G20 Training Strategy, International Labour Organization, Geneva, November 2010, էջ 10:

յուրահատուկ հոգեբանական սահման դառնալ գործատուների համար, որոնք, օրինակ, կծգտեն այնպես կազմակերպել իրենց գործունեությունը, որ ունենան ասենք, 19-ից ոչ ավելի գրանցված աշխատող, մյուս կողմից՝ ստվերային զբաղվածության պատճառ,

7. Հաշմանդամություն ունեցող անձինք, որպես կանոն, կարող են ներգրավվել կազմակերպության համեմատաբար ոչ մրցակցային և ցածր վարձատրությամբ աշխատատեղերում,

8. Գործատուների կողմից առանձին խումբ հաշմանդամություն ունեցող անձանց նախապատվություն տալու հնարավորությունը. օրինակ՝ գործատուն կարող է կամայականորեն չընտել կույրերին և այլն,

9. Գործատուների կողմից քվոտայի պահանջի կատարման անօրինական շրջանցումների ու գործնականում դրանք բացահայտելու և կանխարգելու հնարավորությունները:

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ ներկայացվող խնդիրները տարաբնույթ են, ներքոգրյալում վերլուծվում ու գնահատվում են թվարկված խնդրահարույց դրույթներից ենթադրվող ռիսկերը, և տրվում են դրանք բացառելու, կանխարգելու կամ մեղմելու հնարավորությունները:

Առաջին ռիսկը պետք է դիտարկել մի քանի տեսանկյուններից: Նախ փորձենք մեղմել այն մտավախությունը, որ հաշմանդամություն ունեցող անձանց ցածր արտադրողականությունը կարող է օբյեկտիվորեն հանգեցնել այն բանին, որ գործատուն կունենա տնտեսական արդյունավետության կորուստ՝ վճարելով ավելի բարձր աշխատավարձ, որը նաև չի համապատասխանի շուկայական տնտեսվարման հիմնական պայմաններին: Գործատուն շուկայական հարաբերություններում ինքն է որոշում քվոտայի կիրառմամբ աշխատանքի ընդունված հաշմանդամություն ունեցող անձի, ինչպես որ բոլոր մնացած աշխատողների աշխատավարձը և այն կարող է սահմանել աշխատողի արտադրողականությանը համահունչ: Ներկայացված խնդիրը ընդհանուր առմամբ բարձրացված չէ նաև մեր ուսումնասիրած միջազգային գրականությունում և վերլուծական նյութերում:

Խնդրի հաջորդ ուղղությունը այն է, որ ուսումնասիրված աղբյուրներում^{1,2,3,6} քվոտայից բխող՝ գործատուի լրացուցիչ ծախսը պայմանավորվում է ոչ թե հաշմանդամություն ունեցող անձի արտադրողականությամբ, այլ վերջինիս աշխատանքի ընդունելու դեպքում աշխատավարձից բացի կատարվող այնպիսի լրացուցիչ ծախսերով, որոնք չեն առաջանա ոչ հաշմանդամ աշխատողի դեպքում: Եվրամիության իրավական ակտերով ամրագրված է, որ այդ կարգի լրացուցիչ ծախսերը հաշմանդամություն ունեցող անձի համար ընդհանուր առմամբ ներառում են հետևյալ ուղղությունները՝ ա) բնակության տեղի ապահովում, բ) աշխատանքի ընդունելու ընթացքում վատնված ռեսուրսներ, գ) նրա վիճակից բխող՝ աշխատանքային պայմաններ ապահովելու համար սարքավորումներ, համակարգչային ծրագրեր ձեռքբերում և դ) տրանսպորտային և վարչական⁷: Նշված ծախսերը Եվրամիությունում փոխհատուցվում են պետության կողմից: Սա չի ենթադրում, որ Հայաստանում քվոտայի կիրառումը պետության համար պետք է պարտադիր ենթադրի նշված ծախսերը, քանի որ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված են հաշմանդամություն ունեցող անձանց հոգածության մի շարք միջոցառումներ և աջակցության ծրագրեր: Այստեղ ներառված են հաշմանդամություն ունեցող անձանց կենսագործունեության համար անհրաժեշտ առանձին պարագաների անվճար տրամադրումը պե-

⁷ Analysis of the General Block Exemption Regulation on State Aids, edf July 2008.

տության կողմից, զբաղվածության ամենամյա պետական ծրագրերի շրջանակներում՝ աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցումը գործատուին, ինչպես նաև՝ աշխատատեղի հարմարեցման ծախսերը:

Երկրորդ ռիսկային գործոնն այն է, որ քվոտայի այլընտրանքի դեպքում ոչ բոլոր գործատուներն են աշխատանքի ընդունում հաշմանդամություն ունեցող անձանց, եթե իրենց համար տնտեսապես ավելի ձեռնտու է վճարել համապատասխան վճարը՝ տուգանքը: Այս առումով վճարի չափը կամ այն որոշելու եղանակի սահմանումը պետք է գործատուի համար տնտեսապես ձեռնտու լինի հաշմանդամություն ունեցող անձին աշխատանքի ընդունելը, քան թե համապատասխան տուգանք վճարելը:

Այստեղ չափազանց դժվար է ճշգրիտ գնահատական տալ, որովհետև այս խնդիրը կախված է անգամ առանձին գործատուի անձնակազմի կառավարման արդյունավետության աստիճանից, ներուժային կոնկրետ շահառուի՝ հաշմանդամություն ունեցող անձի աշխատանքային կարողություններից և այլն:

Սակայն կարելի է ամրագրել, որ այն ոլորտներում, որտեղ միջին աշխատավարձը համեմատաբար ավելի մոտ է երկրում սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափին, քվոտայից այլընտրանքով շրջանցելու ռիսկը համեմատաբար ցածր է և ընդհակառակը: Երկրորդ ռիսկը հնարավոր կլինի նաև կառավարել քվոտայից հրաժարվելու դեպքում՝ գործատուի վճարի (տուգանքի) համարժեք չափ սահմանելով:

Երրորդ ռիսկը պարունակում է էական անորոշություն, և դրա կառավարումը պետք է իրականացվի՝ հաշվի առնելով ներուժային շահառուների հաշմանդամություն ունեցող անձանց և քվոտայի ծրագրով նրանց աշխատանքի ընդունելը:

Չորրորդ ռիսկի կառավարումը պետք է դիտարկվի քվոտայի տարբերակման շրջանակներում: Կարելի է ենթադրել, որ անհրաժեշտ կլինի քվոտայի ծրագրում ներառվող գործատուների համար ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանել նվազագույն շեմ՝ կազմակերպության աշխատողների ընդհանուր թվաքանակից կախված:

Հինգերորդ ռիսկը բնութագրվում է տնտեսության առանձին ճյուղում գործող մեկ գործատուի հաշվով աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակով: Եթե որպես քվոտայի նվազագույն շեմ կիրառվի մեկ գործատուի հաշվով աշխատողների միջին հաստիքային թվաքանակը, ապա հնարավոր կլինի որոշակիորեն չեզոքացնել այս ռիսկը: Մասնավորապես, ենթադրվում է, որ անկախ գործունեության ոլորտից՝ բանվորական աշխատանք կիրառող կազմակերպության աշխատողների միջին հաստիքային թվաքանակում, բացի ֆիզիկական ուժ պահանջող բանվորական աշխատանքներից, ներառված կլինեն վարչական և այլ բնույթի աշխատանքներ: Այս պարագայում միջին հաստիքային թվաքանակում հնարավոր կլինի վարչական, առավել թեթև աշխատանքներում ներառել նաև հաշմանդամություն ունեցող անձանց: Այս ռիսկի կառավարման հաջորդ հիմնական գործիք կարող է դիտվել ըստ տնտեսական գործունեության ոլորտների քվոտայի մեծության և նվազագույն շեմի տարբերակումը: Հնարավոր է, օրինակ՝ ֆիզիկական ծանր աշխատանք կատարող հիմնական ոլորտներում քվոտայի չափը սահմանել համեմատաբար ցածր՝ հիմքում դնելով ֆիզիկական աշխատանք կատարողների և ընդհանուր աշխատողների միջին թվաքանակների հարաբերակցությունը:

Վեցերորդ ռիսկի կառավարման նպատակով անհրաժեշտ է քվոտաները տարբերակել մի քանի աստիճանով՝ ըստ աշխատողների թվաքանակի: Ինչպես օրինակ՝ Չեխիայում (4 տոկոս՝ յուրաքանչյուր լրացուցիչ 25 աշխատողի համար, այսինքն՝ 24 աշխատողի դեպքում 0 տոկոս, 49 աշխատողի դեպքում 4 տոկոս, 50 աշխատողի դեպքում՝ 8 տո-

կուս և այդպես շարունակ) կիրառվող մեխանիզմը նպատակահարմար չէ այն առումով, որ ապախթանում է գործատուի մոտ աշխատողների թվաքանակի սահմանային աճը՝ կախված քվոտավորման տարբերակված շեմերի պատճառով: Կարծում ենք, որ պետք է սահմանվի քվոտայի կիրառման միայն մեկ սահման՝ ըստ աշխատողների քանակի, ինչպես շատ երկրներում է:

Յոթերորդ ռիսկի կառավարումը պետության կողմից շուկայական տնտեսվարման պարագայում նպատակահարմար և արդյունավետ չէ: Այս դեպքում պետության միջամտությունը պետք է լինի միջնորդավորված և սոցիալական գործընկերության սկզբունքի հիման վրա: Որպես այս ռիսկի կառավարման եղանակներ կարող են դիտվել տարբեր մակարդակներում սոցիալական գործընկերության խորացումը, երկրում սոցիալական համերաշխության և պատասխանատվության զարգացումը, առանձին գործատուների՝ այս առումով դրսևորած դրական օրինակների և վարքագծի քարոզումն ու խրախուսումը և այլն:

Ութերորդ ռիսկը չեզոքանում է այն պարագայում, երբ առկա է աշխատանքային ռեսուրսների ազատ ընտրության լայն հնարավորություն, որի պայմաններում գործատուն ընտրում է իր պահանջներին համապատասխան հաշմանդամություն ունեցող աշխատողներ: Այստեղ որպես լուծում կարող է կիրառվել նաև միջազգային փորձում լայնորեն տարածված, այսպես կոչված՝ «ապաստանային զբաղվածությունը»⁶ կամ «սոցիալական ձեռնարկությունները»: Այս դեպքում գործատուի աշխատողների առնվազն 50 տոկոսը հաշմանդամություն ունեցող անձիք պետք է լինեն: Այս նորմը կապ չունի քվոտայի հետ, և դրա առկայության դեպքում պետությունը գործատուին տալիս է լրացուցիչ արտոնություններ ու խթաններ (հարկային արձակուրդներ, սոցիալական հարկերից մասնակի ազատում, մեղմ վերահսկողություն և այլն): Տվյալ կազմակերպությունում կարող են կենտրոնացվել առանձին խումբ հաշմանդամություն ունեցող անձիք, օրինակ՝ կույրերը:

Իններորդ ռիսկը վերաբերում է հաշմանդամություն ունեցող աշխատողի՝ գործատուի մեղքով հարկադիր պարապուրդին, քվոտան շրջանցելու նպատակով զբաղված աշխատողների ցուցակային թվաքանակի անօրինական կրճատմանը, ստվերային զբաղվածությանը և նմանատիպ այլ հանգամանքներին: Այս ռիսկի կառավարումը առավելապես պետական և հասարակական վերահսկողության դաշտում է: Հետևաբար, քվոտայի կիրառությանը զուգահեռ՝ պետք է ներդրվեն նաև արդյունավետ հսկողության և վերահսկողության համալիր մեխանիզմներ, և ապահովվեն տեղեկատվական և ինստիտուցիոնալ անհրաժեշտ հիմքեր:

Քվոտայի ներդրման վերը նկարագրված 9 հիմնական ռիսկերը կառավարելի են: Պարզապես պետք է անցնել քվոտայի աստիճանական կիրառման: Առաջին հերթին պետք է սահմանվի քվոտայի ներդրման և ըստ ոլորտների, աշխատողների թվաքանակի՝ գործատուների ներառման ժամանակացույց:

Հինք ընդունելով վերլուծության արդյունքները՝ կարելի է կատարել հետևյալ ամփոփ եզրահանգումը. պետական նպատակային կարգավորման և հետևողական կառավարման, ինչպես նաև միկրո մակարդակում արդյունավետ կառավարման գործընթացների շնորհիվ Հայաստանում հնարավոր են աստիճանաբար ներդնել ու կիրառել քվոտայի՝ առանց տնտեսական անարդյունավետության կամ գոնե նվազագույն կորուստներով:

Ինչպես նշվեց, միջազգային փորձը ցույց է տալիս, որ Հայաստանում տեղայնացման առումով հրատապ անհրաժեշտություն են քվոտայի աստիճանական ներդրումն ու կի-

րառությունը: Այս գործընթացները պետք է ենթարկվեն օրենսդրական կարգավորման, և ներդրվի հետևողական կառավարման այնպիսի մեխանիզմ, որը հնարավորություն կընձեռի ստեղծելու օբյեկտիվ և ամբողջական հնարավորություններ մակրո և միկրո մակարդակում տնտեսական արդյունավետության հնարավոր կորուստներից խուսափելու կամ դրանք նվազագույնի հասցնելու համար:

Առաջին փուլում հաշմանդամների աշխատանքի տեղավորման համար քվոտայի պահանջը սահմանվում է հարյուր և ավելի աշխատողներ ունեցող ոչ պետական և պետական կազմակերպությունների համար: Երկրորդ փուլում՝ քվոտայի ներդրումից երկու տարի հետո, քվոտայի պահանջը սահմանվում է հիսուն և ավելի աշխատողներ ունեցող ոչ պետական, ինչպես նաև քսան և ավելի աշխատողներ ունեցող պետական կազմակերպությունների համար:

Առաջին և երկրորդ փուլերի համար առաջարկում ենք միևնույն մեխանիզմը:

1. Կազմակերպությունների համար սահմանվում է քվոտա՝ աշխատողների ընդհանուր թվի 5 տոկոսի չափով, որը պետք է ապահովվի համապատասխան գործատուի կողմից օրենքն ուժի մեջ մտնելուց հետո կազմակերպությունում առաջացող թափուր աշխատատեղերի հաշվին՝ ըստ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի շուկայի առաջարկի օբյեկտիվ հնարավորությունների:

2. Մինչև քվոտայի՝ օրենքով սահմանված չափն ապահովելը կազմակերպությունում թափուր աշխատատեղ առաջանալուց դեպքում՝

ա) գործատուն պարտավոր է մեկ ամսվա ընթացքում «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալությունում (ԶՊԾԳ) հայտարարագրել առաջացած թափուր աշխատատեղը, կամ՝

կազմակերպությունը վճարում է տուգանք և տուժանք՝ օրենքով սահմանված չափով,

բ) գործատուն պարտավոր է կազմակերպությունում առաջացած թափուր աշխատատեղը մեկ ամսվա ընթացքում իր ընտրությամբ համալրել հաշմանդամություն ունեցող, ՀՀ քաղաքացի հանդիսացող անձով կամ նշված պայմանները բավարարող ՀՀ-ում մշտական կամ հատուկ կացության կարգավիճակ ունեցող օտարերկրացիով և այդ մասին տեղեկացնել ԶՊԾԳ, կամ՝

դիմել զբաղվածության պետական ծառայություն՝ զբաղվածության պետական ծառայության կողմից համապատասխան թեկնածու առաջադրելու համար, կամ՝

կազմակերպությունը վճարում է տուգանք և տուժանք՝ օրենքով սահմանված չափով:

3. Զբաղվածության պետական ծառայության կողմից կարող է գործատուի մոտ ուղեգրվել միայն գործատուի ներկայացրած պահանջներին համապատասխանող և հաշմանդամություն ունեցող, ՀՀ քաղաքացի հանդիսացող անձը կամ նշված պայմանները բավարարող ՀՀ-ում մշտական կամ հատուկ կացության կարգավիճակ ունեցող օտարերկրացին:

4. Զբաղվածության պետական ծառայություն դիմելուց հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում, գործատուն պարտավոր է իր ընտրությամբ կազմակերպությունում առկա թափուր աշխատատեղը համալրել հաշմանդամություն ունեցող անձերով կամ անձանցից մեկով, ովքեր իր մոտ են գործուղվել զբաղվածության պետական ծառայության կողմից, և այդ մասին տեղեկացնել զբաղվածության պետական ծառայություն,

կամ՝ կազմակերպությունը պետք է վճարի տուգանք և տուժանք՝ օրենքով սահման-

ված չափով:

5. Քաղաքական, հայեցողական կամ քաղաքացիական, ինչպես նաև հատուկ քաղաքացիական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի թափուր աշխատատեղերը համալրվում են ըստ քվոտայի՝ հաշվի առնելով ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսված պահանջները և սահմանափակումները:

6. Օրենքով սահմանվում են քվոտայի պահանջի խախտման համար տուգանք և տուժանք՝ հետևյալ հիմնական սկզբունքներով՝

ա) հիմքում դնել «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափը,

բ) տուգանք սահմանել այն դեպքերում, երբ՝ 1) զբաղվածության պետական ծառայության կողմից գործատուի մոտ գործուղված հաշմանդամություն ունեցող անձը չի տեղավորվել աշխատանքի, 2) գործատուն կազմակերպությունում առաջացած թափուր աշխատատեղ առաջանալուց հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում, չի հայտարարագրել զբաղվածության պետական ծառայությունում,

գ) սահմանված տուգանքների վճարման յուրաքանչյուր կետ օրվա համար կազմակերպությունը վճարում է նաև տուժանք՝ վճարման ենթակա տուգանքի որաշակի տոկոսի չափով, բայց ոչ ավել, քան վճարման ենթակա տուգանքի չափը:

7. Դիմելուց հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում, զբաղվածության պետական ծառայության կողմից համապատասխան թեկնածուի առաջադրման բացակայության դեպքում կազմակերպությունը ազատվում է տուգանք վճարելու պարտավորությունից:

8. Կազմակերպությունը ազատվում է տուգանք վճարելու պարտավորությունից, եթե գործատուն մեկ ամսվա ընթացքում զբաղվածության պետական ծառայությունում չի հայտարարագրել առաջացած թափուր աշխատատեղը, սակայն այդ ժամանակահատվածում այն համալրել է հաշմանդամություն ունեցող համապատասխան անձով և այդ մասին տեղեկացրել է զբաղվածության պետական ծառայություն:

9. Կազմակերպությունում առաջացած թափուր աշխատատեղը գործատուի կողմից զբաղվածության պետական ծառայությունում հայտարարագրելու, հաշմանդամություն ունեցող համապատասխան անձով թափուր աշխատատեղը համալրելու մասին զբաղվածության պետական ծառայությանը տեղեկացնելու, գործատուի կողմից զբաղվածության պետական ծառայություն դիմելու, զբաղվածության պետական ծառայության կողմից թեկնածու ընտրելու և գործատուին առաջադրելու կարգերը, ինչպես նաև թեկնածուին ներկայացվող պահանջների օրինակելի ձևը սահմանվում են ՀՀ կառավարության որոշմամբ:

10. Քվոտայի պարտադիր կիրառման վերաբերյալ անհրաժեշտ տեղեկատվական բազաները ՀՀ կառավարության սահմանած կարգով և ձևով վարում է, ինչպես նաև գործատուների կողմից քվոտայի պարտադիր պահանջի կատարման մոնիտորինգն ու գնահատումը իրականացնում է զբաղվածության պետական ծառայությունը:

11. Գործատուների կողմից քվոտայի պարտադիր պահանջի կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողությունը իրականացնում է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատակազմի աշխատանքի պետական տեսչությունը:

12. Պետական բյուջե վճարված տուգանքների և տուժանքների գումարներն օգտա-

գործվում են հաշմանդամների առողջական, սոցիալական, աշխատանքային, մասնագիտական վերականգնման, հաշմանդամներին աշխատանքի տեղավորելու, ինչպես նաև քվատայի պահանջի կատարումն ապահովելու համար կազմակերպություններին պետական աջակցություն տրամադրելու նպատակներով:

13. Տուգանքների և տուժանքների գումարները պետական բյուջե վճարելու կարգն ու ժամկետները, ինչպես նաև այդ միջոցների կուտակման, հաշվառման և նպատակային օգտագործման կարգը սահմանվում են օրենքով:

Հաշվի առնելով այն, որ քվոտայի կիրառության առաջարկի առաջին փուլում քվոտայի պահանջը սահմանվում է հարյուր և ավելի աշխատողներ ունեցող ոչ պետական և պետական կազմակերպությունների համար, կատարված հաշվարկները վկայում են, որ 5 տոկոս քվոտայի նորմատիվի դեպքում՝ Հայաստանում հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության ապահովման առավելագույն սահմանը կկազմի 7750 աշխատանքի տեղավորված անձ, որովհետև, համաձայն ՀՀ հարկային ծառայության տեղեկատվության, երկրում գործում են 100 և ավելի աշխատող ունեցող 431 ձեռնարկություններ՝ 154983 աշխատողներով⁸:

Սույն հոդվածում մեր կողմից առաջարկված լուծումները թույլ են տալիս եզրակացնելու, որ քվոտայի կիրառման դեպքում Հայաստանի Հանրապետությունում օրենսդրական հիմքերի և լուծումների սահուն իրավակիրառելիության և գործադրման արդյունավետության դեպքում այս ինստիտուտի կիրառումը իրատեսական է:

PROBLEMS RELATED TO THE EMPLOYMENT QUOTA APPLICATION IN THE REPUBLIC OF ARMENIA

Arev Ghazaryan

*Post Graduate Student Yerevan State University
Department of Constitutional Law*

The subject of research in this paper is the positive international practice of employment quota for the people with disabilities and the possible methods of implementation of those mechanisms in the Republic of Armenia.

The goal of the paper is defining the legal clarification and the efficient mechanisms for the quota application. Possible negative effects of legally fixed quota are analyzed. Finally legal implementation mechanisms are given.

⁸ Հարկ վճարողների վերաբերյալ տեղեկատվական ցանկեր, ՀՀ հարկային ծառայություն - <http://taxservice.am/Content.aspx?itn=TILists>

ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КВОТ ДЛЯ ПРИНЯТИЯ НА РАБОТУ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В РЕСПУБЛИКЕ АРМЕНИЯ

Арев Газарян

Аспирантка кафедры конституционного права ЕГУ

В статье исследованы юридические принципы и механизмы квот для принятия на работу лиц с инвалидностью в мировой практике, а также выдвинуты пути внедрения и рассмотрены возможные последствия внедрения этих решений в Республике Армения. Цель исследования состоит в нахождении реальных юридических механизмов использования квот для лиц с инвалидностью. В работе оценены возможные негативные последствия в связи с внедрением квот и представлен юридический механизм внедрения.

Բանալի բառեր – քվոտա, զբաղվածություն, հաշմանդամություն ունեցող անձ, ռիսկերի վերլուծություն

Key words: quota, employment, disabled people, risk analyses

Ключевые слова: квота, занятость, лицо с инвалидностью, анализ рисков