

**«Հաշմանդամություն ունեցող անձանց կենսամակարդակի բարելավում
գրադվածության խթանման միջոցով» ծրագիր**

**Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամների աշխատանքի տեղավորման
համար աշխատատեղերի նորմատիվի (քվոտայի) կիրառության և դրա հնարավոր
հետևանքների վերլուծություն**

Հեղինակ՝ Արման Սարգսյան

Խնդիրը

Հայաստանի գործատուների նկատմամբ, իրենց աշխատողների թվի որոշակի տոկոսի չափով հաշմանդամների համար աշխատատեղերի պարտադիր ապահովման նորմատիվի (այսուհետ՝ քվոտա) կիրառության առանձին ռիսկերի առկայություն:

Նկատակ և արդյունք

Հայաստանի գործատուների նկատմամբ, իրենց աշխատողների թվի որոշակի տոկոսի չափով հաշմանդամների համար աշխատատեղերի պարտադիր ապահովման քվոտայի կիրառության դեպքում գործատուների տնտեսական բեռի ու այլ սոցիալ-տնտեսական ռիսկերի բացահայտումն ու դրանց մեղմման լուծումների առաջադրումը:

Պարտադիր բաղադրիչի ընդհանուր նկարագիր

Հաշմանդամների համար աշխատատեղերի պարտադիր ապահովման նորմատիվը (քվոտան) առավելապես գործում է հետևյալ սկզբունքային հիմքերի վրա.

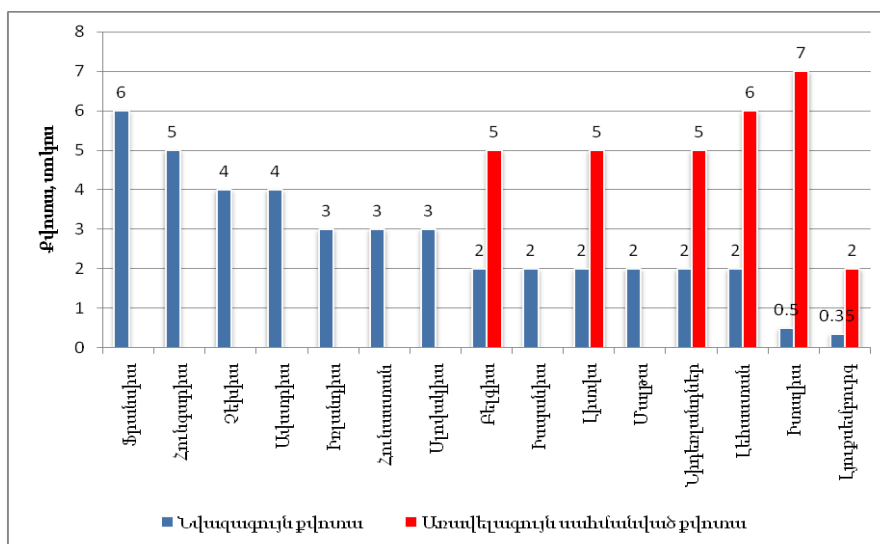
1. Քվոտայի պարտադիր պայմանը վերաբերում է միայն պետական կազմակերպություններին (Բելգիա, Իռլանդիա, Կիպրոս)²,
2. Քվոտայի պարտադիր պայմանը վերաբերում է և պետական, և մասնավոր կազմակերպություններին (Ավստրիա, Չեխիա, Ֆրանսիա, Գերմանիա, Հունաստան, Հունգարիա, Իտալիա, Լիտվա, Լյուքսեմբուրգ, Նիդեռլանդներ, Պորտուգալիա, Սլովակիա, Իսպանիա),
3. Քվոտայի կիրառման այլընտրանքի փոխարեն գործատուի կողմից կարող է ընտրվել (այս պայմանը էապես տարածված է քվոտա կիրառող երկրներում¹) սահմանված գումարի վճարումը, որը հավաքագրվում է կամ հաշմանդամների համար նախատեսված հատուկ ֆոնդում, կամ օգտագործվում է քվոտայի պահանջը ապահոված գործատուներին խրախուսելու համար: Գործատուի կողմից քվոտան չապահովելու դեպքում, վճարվելիք

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

գումարի չափը Ֆրանիայում կազմում է յուրաքանչյուր ամիս նվազագույն աշխատավարձի չափով, Լյուքսեմբուրգում՝ նվազագույն աշխատավարձի 50 տոկոսի չափով)^{2,3}:

4. Քվոտայի չափը, որպես կանոն տարբերակվում է ըստ երկու գործոնների՝ առաջին դեպքում, ըստ պետական ու մասնավոր հատվածների (օրինակ՝ Լեհաստանում պետական գործատուի համար 2 տոկոս, մասնավորի համար՝ 6 տոկոս), երկրորդ դեպքում՝ ըստ աշխատողների թվի, Չեխիա, Իտալիա (Իտալիայում՝ 15-35 աշխատողի դեպքում – 1 հաշմանդամ, 36-50-ի դեպքում՝ 2 հաշմանդամ, 50 և ավելիի դեպքում՝ 7 տոկոսը):
5. Գրեթե բոլոր ուսումնասիրված երկրներում քվոտա չի կիրառվում որոշակի սահմանից ավելի քիչ թվով աշխատող ունեցող կազմակերպություններում (նվազագույնը՝ 15, առավել հաճախ հանդիպող սահմանները՝ 20 և 50):
6. Քվոտա սահմանած երկրներում իրականացվում են գործատուին փախհատուցման որոշակի պետական ծրագրեր: Որպես կանոն, տարածված է գործատուին որոշակի ժամկետով նվազագույն աշխատավարձի չափով փոխհատուցում տրամադրելու պետական ծրագիրը, որն, ըստ էության, առկա է նաև Հայաստանում: Լայն կիրառություն ունի նաև գործատուին սոցիալական հարկերից ազատելու տարբերակը:

Քվոտայի կիրառությունը ըստ երկրների ավելի տարածված է, քան այդ պահանջի բացակայությունը: Այսպես, վերը դիտարկված հետազոտության մեջ ներառված 25 երկրներից միայն 6-ում է բացակայում քվոտայի պահանջը²: Մեկ այլ հետազոտության մեջ, որտեղ դիտարկվել են 23 երկրներ, միայն 9-ում է բացակայում քվոտայի պահանջը⁴: Ընդ որում, կարևոր է նկատել, որ այն երկրները, որտեղ քվոտայի պահանջը բացակայում է, պարտադիր չէ, որ այդ երկրներն ունենան ավելի թույլ զարգացած տնտեսական համակարգ, այդ թվում՝ մեկ շնչին ընկնող ՀՆԱ-ի ցածր մակարդակ, քան այն երկրները, որտեղ այդ պահանջն առկա է:



Պատկեր 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.

Գծանկար 1-ում ներկայացված են թվով 15 երկրներում կիրառվող քվոտաների չափերը: Քվոտայի միջին մակարդակի վերաբերյալ առավել ճշգրիտ պատկերացում կազմելու համար անհրաժեշտ է նաև հաշվի առնել աշխատողների նվազագույն այն քանակը, որի դեպքում քվոտան կիրառվում է: Գծանկար 1-ում 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 կազմել է շուրջ 3.5 տոկոս:

Քվոտայի յուրահատուկ համակարգ է ներդրված Պորտուգալիայում, երբ 10 աշխատողից ավելի աշխատակազմով յուրաքանչյուր կազմակերպություն պետք է ունենա մեկ այնպիսի հաշմանդամ, որն իր հաշմանդամությունը ստացել է այդ գործատուի գործունեության տնտեսական ոլորտում:

Համաձայն որոշ փորձագիտական եզրակացությունների՝ քվոտայի կիրառությունը ավելի սահուն է իրականացվում այն դեպքում, երբ այն պահանջվում է միայն պետական կազմակերպություններից⁴: Քվոտայի կիրառմանը պատրաստ լինելու համար, ԱՄԿ-ի կողմից որպես կարևորագույն նախապայման է դիտարկվում՝ երկրում ներուժային շահառուների բարձր կրթական մակարդակի առկայությունը:⁵

Քվոտայի համակարգի կիրառության խնդիրների վերհանումը

Հիմք ընդունելով միջազգային վերլուծված փորձի ամփոփ արդյունքները և Հայաստանում առկա սոցիալ-տնտեսական իրավիճակն ու միտումները և նկատի ունենալով քվոտայի կիրառման արդյունքում ակնկալվող ակնհայտ դրական ազդեցությունները՝ առանձնացվում են քվոտայի կիրառության հետևյալ հիմնական ռիսկերը.

1. գործատուների շուկայական ազատության սահմանափակում և լրացուցիչ տնտեսական ծախսերի առաջացում,
2. գործատուները կարող են առավելապես ընտրել ոչ թե հաշմանդամին աշխատանքի ընդունելու ճանապարհը, այլ տուգանքի կամ սահմանված լրացուցիչ սոցիալական վճարների իրականացումը, որի արդյունքում քվոտայի նապատակադրված և պլանավորված ծածկույթը կլինի ոչ ամբողջական,
3. քվոտայի չափի սխալ հաշվարկ և պլանավորում, երբ գործատուներից պահանջը կլինի ավելի մեծ, քան հանրապետությունում առկա և գործնականում օբյեկտիվորեն գնահատված հաշմանդամ շահառուների իրական թվաքանակն է,
4. բարձր բեռ այն ՓՄՁ սուբյեկտների համար, որոնք գործնականում գրանցված են, բայց իրականում ունեն շրջանառության խիստ փոքր ծավալներ կամ գործունեություն չեն իրականացնում,
5. քվոտայի սահմանումը տնտեսության այնպիսի ոլորտներում, որտեղ տնտեսվարման օբյեկտիվ յուրահատկություններով պայմանավորված ու գործունեության կազմակերպման պայմաններից ելնելով, անձնակազմում և առկա հաստիքներում չեն կարող ներառվել աշխատունակության միջին կորուստ ունեցող հաշմանդամները,

⁵ A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth. A G20 Training Strategy, International Labour Organization, Geneva, November 2010, էջ 10:

6. քվոտայի կիրառության դեպքում աշխատողների թվաքանակի նվազագույն արդյունավետ չափի որոշարկումը (օրինակ՝ 20 և ավելի անձ), որը կարող է հանդիսանալ մի կողմից՝ յուրահատուկ հոգեբանական սահման գործատուների համար, որոնք, օրինակ, կձգտեն այնպես կազմակերպել իրենց գործունեությունը, որ ունենան ոչ ավելի, քան, օրինակով բերված դեպքում՝ 19 գրանցված աշխատող, մյուս կողմից՝ սովորաբար գրադվածության պատճառ,
7. հաշմանդամություն ունեցող անձինք, որպես կանոն, կարող են ներգրավվել կազմակերպության համեմատաբար ոչ մրցակցային և ցածր վարձատրությամբ աշխատատեղերում,
8. գործատուների կողմից առանձին խումբ հաշմանդամներին նախապատվություն տալու հնարավորությունը. օրինակ՝ գործատուն կարող է կամայականորեն չընտել կույրերին և այլն,
9. գործատուների կողմից քվոտայի պահանջի կատարման անօրինական շրջանցումների և գործնականում դրանց բացահայտման և կանխարգելման հնարավորությունները:

Ներքոգրյալում վերլուծված ու գնահատված են վերը նկարագրված ռիսկերը և ներկայացված են դրանց բացառման, կանխարգելման կամ մեղմման հնարավորությունները:

Առաջին ռիսկը պետք է դիտել մի քանի տեսանկյուններից: Նախ այն մտավախությունը, որ հաշմանդամների ցածր արտադրողականությունը կարող է օբյեկտիվորեն հանգեցնել նրան, որ գործատուն կունենա տնտեսական արդյունավետության կորուստ՝ վճարելով ավելի բարձր աշխատավարձ, որը չի համապատասխանի նաև շուկայական տնտեսվարման հիմնական պայմաններին: Գործատուն շուկայական հարաբերություններում ինքն է որոշում քվոտայի կիրառության արդյունքում աշխատանքի ընդունված հաշմանդամի, ինչպես որ բոլոր մնացած աշխատողների աշխատավարձը և այդ աշխատավարձը կարող է սահմանել աշխատողի արտադրողականությանը համահունչ: Ներկայացված խնդիրը, ընդհանուր առմամբ, բարձրացված չէ նաև ուսումնասիրված միջազգային գրականությունում և վերլուծական նյութերում:

Խնդրի հաջորդ ուղղությունը այն է, որ ուսումնասիրված աղբյուրներում քվոտայից բխող՝ գործատուի լրացուցիչ ծախսը կապվում է ոչ թե հաշմանդամի արտադրողականության, այլ հաշմանդամին աշխատանքի ընդունելու արդյունքում աշխատավարձից բացի կատարվող այնպիսի լրացուցիչ ծախսերի հետ, որոնք չեն առաջանա հաշմանդամ չհանդիսացող աշխատողի դեպքում: Եվրամիության օրենսդրությամբ ամրագրված է, որ այդ կարգի լրացուցիչ ծախսերը ընդհանուր առմամբ ներառում են՝ ա) հաշմանդամի համար բնակության ապահովման, բ) հաշմանդամին աշխատանքի ընդունելու ընթացքում վատնված ռեսուրսների, գ) հաշմանդամի վիճակից բխող և աշխատանքի պայմանների ապահովման նպատակով սարքավորումների, համակարգչային ծրագրերի ձեռքբերման և դ) տրանսպորտային և ադմինիստրատիվ ծախսերը⁶: Նշված ծախսերը Եվրամիությունում փոխհատուցվում են պետության կողմից: Սա չի ենթադրում, որ Հայաստանում քվոտայի կիրառությունը պետության համար պետք է պարտադիր ենթադրի նշված ծախսերը, նկատի ունենալով նաև այն հանգամանքը, որ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված են հաշմանդամների հոգածության մի շարք միջոցառումներ և աջակցության ծրագրեր: Այս շրջանակներում ներառված են պետության կողմից հաշմանդամների կենսագործունեության համար անհրաժեշտ առանձին պարագաների

⁶ Analysis of the general block exemption regulation on state aids, EDF july 2008.

անվճար տրամադրումը, զբաղվածության ամենամյա պետական ծրագրերի շրջանակներում՝ աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցումը գործատուին, հաշմանդամ աշխատողների աշխատատեղի հարմարեցումը գործատուի մոտ և այլն:

Վերջապես, ներկայացված առաջին կառավարման շրջանակներում կարևոր է գնահատել հաշմանդամի ցածր արտադրողականությամբ պայմանավորված՝ հիպոթետիկ տնտեսական վնասը:

ՀՀ պաշտոնական վիճակագրական տվյալների համաձայն՝ 2011թ. հուլիսի 1-ի դրությամբ Հայաստանի Հանրապետությունում հաշվառված 172445 հաշմանդամություն ունեցող անձանց 68,7%-ը աշխատանքային տարիքի են, որոնցից զբաղված է միայն 8-9%-ը⁷, այիսինք՝ շուրջ 4590 մարդ:

ՀՀ կառավարության 2011թ. N 48 արձանագրային որոշման հավելված N1-ում⁸, սահմանված են աշխատանքային գործունեությամբ զբաղվելու հաշմանդամների կարողության սահմանափակման հետևյալ աստիճանները՝

- ա) 1-ին աստիճան՝ սովորական աշխատանքային պայմաններում որակավորման իջեցման կամ արտադրական գործունեության ծավալի նվազեցմամբ աշխատանքային գործունեությամբ զբաղվելու կարողություն, սեփական մասնագիտությամբ աշխատանք կատարելու անհնարինություն,
- բ) 2-րդ աստիճան՝ հատուկ ստեղծված պայմաններում օժանդակ միջոցների և (կամ) հատուկ սարքավորված աշխատատեղերի օգտագործմամբ, այլ անձանց օգնությամբ աշխատանքային գործունեությամբ զբաղվելու կարողություն,
- գ) 3-րդ աստիճան՝ աշխատանքային գործունեությամբ զբաղվելու անկարողություն, անհնարինություն կամ հակացուցում:

Աղյուսակ 1.

Հաշմանդամների թիվն ըստ աշխատանքային գործունեությամբ զբաղվելու կարողության սահմանափակման աստիճանի

| Աշխատանքային գործունեությամբ զբաղվելու կարողության սահմանափակման աստիճանը | 1-ին խումբ | | 2-րդ խումբ | | 3-րդ խումբ | | Ընդամենը |
|---------------------------------------------------------------------------|------------|-------|------------|-------|------------|-------|----------|
| | անձ | % | անձ | % | անձ | % | |
| 1-ին աստիճան | 0 | - | 1080 | 0.99 | 54600 | 98.05 | 55680 |
| 2-րդ աստիճան | 1218 | 5.66 | 46049 | 91.87 | 182 | 0.2 | 47449 |
| 3-րդ աստիճան | 3933 | 94.34 | 3353 | 7.07 | 0 | - | 7286 |
| չունի | 0 | - | 1394 | 0.07 | 2160 | 1.75 | 3554 |
| ընդամենը | 5151 | | 50482 | 99.93 | 56942 | | 112575 |

Ընդհանուր տնտեսական բեռի հաշվարկման համար հաշվի չեն առնվում աղյուսակ 1⁸-ում բերված՝ 3-րդ աստիճանի հաշմանդամները, քանի որ, ըստ սահմանման՝ այս խումբը աշխատանքային գործունեությամբ չի կարող զբաղվել:

Արդյունքում, ստացվում է, որ քվոտայի ներմուծման դեպքում ներուժային շահառու հաշմանդամների թիվը, ըստ հաշմանդամության խմբերի կլինի՝ **1 խումբ՝ 1218 անձ, 2-րդ խումբ՝ 1080+46049+1394=48523 անձ և 3-րդ խումբ՝ 54600+182+2160=56942 անձ:**

⁷ «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական պաշտպանության 2012 թվականի տարեկան ծրագիր» ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն

⁸ «Անձի պահպանված աշխատունակության աստիճանի որոշման հիման վրա հաշմանդամության սահմանման մոդելի» հայեցակարգ, սահմանված ՀՀ կառավարության որոշմամբ

Ըստ աշխատանքային գործունեությանը զբաղվելու առաջին երկու աստիճանների ստացվում է հետևյալ պատկերը՝ **1-ին աստիճան՝ 55680 անձ, 2-րդ աստիճան՝ 47449 անձ և սահմանափակում չունեցողներ՝ 3554 անձ:**

Համաձայն ՀՀ կառավարության որոշմամբ հաստատված «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց կենսաթոշակների չափերն ըստ աշխատանքային գործունեության կարողության սահմանափակման աստիճանի հաշվարկելու հայեցակարգի»՝ հաշմանդամության կենսաթոշակ հաշվարկելիս, ըստ հաշմանդամության խմբերի, հիմնական կենսաթոշակի չափը կազմում է.

- **1-ին խմբի** հաշմանդամի համար՝ հիմնական կենսաթոշակի **140 տոկոսը,**
- **2-րդ խմբի** հաշմանդամի համար՝ հիմնական կենսաթոշակի **120 տոկոսը,**
- **3-րդ խմբի** հաշմանդամի համար՝ հիմնական կենսաթոշակի **100 տոկոսը:**

Կարելի է ենթադրել, որ կենսաթոշակի չափի վերը ներկայացված տարբերությունները, ըստ հաշմանդամության խմբերի, բխում են հաշմանդամի աշխատունակության աստիճանի տարբերություններից⁹: Հետևաբար այս սանդղակը կոգտագործվի՝ ըստ խմբերի հաշմանդամների հնարավոր աշխատունակության անկման արդյունքում գործատուի կողմից վճարվելիք հավելյալ (արդյունք չստեղծող) աշխատավարձի չափը, որը կարող է հանդիսանալ գործատուի և/կամ պետության կորուստը:

Համաձայն պաշտոնական վիճակագրության¹⁰՝ Հայաստանի Հանրապետությունում **միջին ամսական անվանական աշխատավարձը** 2012թ. մայիսին կազմել է **114875 դրամ:** Եթե ենթադրենք, որ աշխատանքային տարիքի հաշմանդամների աշխատավարձերի հավանական բաշխումը ճիշտ այնպես է, ինչպես հաշմանդամ չհանդիսացող աշխատողների աշխատավարձը, ապա կարելի է նաև նախատեսել, որ ՀՀ միջին անվանական աշխատավարձը վերաբերում է նաև հաշմանդամներին: Հաշվի առնելով նաև, որ հաշմանդամների դեպքում առկա է աշխատունակության որոշակի կորուստ, հաշմանդամի աշխատավարձի չափի նշանակման գործատուի որոշումը գնահատելու համար՝ հանրապետությունում ձևավորված միջին աշխատավարձի նկատմամբ կիրառվում է նվազեցման գործակից, որը հաշվարկվում է **կենսաթոշակների տարբերակված չափերի՝ 100, 120 և 140 տոկոս** մեծությունների սանդղակից: Ստացվում է հետևյալ բացվածքը՝

Աղյուսակ 2.

Ըստ հաշմանդամության խմբերի աշխատունակության կորստի գործակիցի հաշվարկ

| | Աշխատանքային տարիք ունեցող հաշմանդամների թիվը | Աշխատունակության կորստի գործակից | Աշխատանքային տարիք ունեցող հաշմանդամների տոկոսը խմբում | Աշխատավարձի նվազեցման գործակիցը |
|--|-----------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------|
| | A | B | C | D |
| | | | | |

⁹ Այսպես՝ աղյուսակ 1-ում 3-րդ խմբի հաշմանդամներից և ոչ մեկը չունի աշխատունակության կորստի վատագույն՝ 3-րդ աստիճանը և համապատասխանաբար, 1-ին խմբի հաշմանդամների 94.34 տոկոսը 3-րդ, այսինքն՝ աշխատելու հնարավորություն չունեցող հաշմանդամներն են:

¹⁰ «ՀՀ սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2012թ. հունվար մայիս ամիսներին» ՀՀ ԱՎԾ, 2012թ.

| | | | | |
|------------------------|-------|-----|-------|-------|
| 1-ին խմբի հաշմանդամներ | 1218 | 40% | 1.14 | 0.46% |
| 2-րդ խմբի հաշմանդամներ | 48523 | 20% | 45.48 | 9.1% |
| 3-րդ խմբի հաշմանդամներ | 56942 | 0% | 53.37 | 0% |

Աղյուսակ 2-ի ցուցանիշների հաշվարկման կարգը՝
 $B = \text{կենսաթոշակի վճարման սանդղակի թիվ} - 100$
 $C = (A / \sum A) * 100$
 $D = B * C / 100$

Աղյուսակ 2-ի D սյունակի թվերի միջինը կազմում է **3.2 տոկոս**: Հետևաբար, ենթադրվում է, որ գործատուները, միջին հաշվով, հաշմանդամների աշխատավարձերը միջին աշխատավարձը կնվազեցնեն **3.2 տոկոսի չափով**: Արդյունքում, ներկայացված մեթոդաբանությամբ՝ աշխատունակ տարիքի բոլոր խմբերի **հաշմանդամների միջին աշխատավարձը կկազմի շուրջ 111429 դրամ**:

Վերջապես, ըստ խմբերի հաշմանդամների հնարավոր աշխատունակության անկման արդյունքում գործատուի և/կամ պետության կողմից վճարվելիք հավելյալ (արդյունք չստեղծող) աշխատավարձի ընդհանուր չափը գնահատելու համար անհրաժեշտ է ըստ հաշմանդամության խմբերի կշիռների՝ կիրառել կենսաթոշակի վճարման վերը ներկայացված սանդղակը:

Աղյուսակ 3.

Ըստ հաշմանդամության խմբերի աշխատունակության կորստի գործակցի հաշվարկ

| | Աշխատանքային տարիք ունեցող հաշմանդամների թիվը | Աշխատունակության կորստի գործակցի | Աշխատանքային տարիք ունեցող հաշմանդամների տոկոսը խմբում | Մեկ հաշմանդամի գծով գործատուի հնարավոր ամսական կորուստը, ՀՀ դրամ | Զբաղված հաշմանդամների թիվը | Զբաղված, աշխատանքային տարիքի հաշմանդամների թիվը | Գործատուների ընդհանուր հնարավոր կորուստ, ՀՀ դրամ |
|------------------------|-----------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| | A | B | C | E | F | G | H |
| 1-ին խմբի հաշմանդամներ | 1218 | 40% | 1.14 | 44571.6 | 52 | 1166 | 51955955 |
| 2-րդ խմբի հաշմանդամներ | 48523 | 20% | 45.48 | 22285.8 | 2088 | 46435 | 1034851553 |
| 3-րդ խմբի հաշմանդամներ | 56942 | 0% | 53.37 | 0 | 2450 | 54492 | 0 |

Աղյուսակ 3-ի ցուցանիշների հաշվարկման կարգը՝
 $E = 111429 * B / 100$
 $F = 4590 * C / 100$
 $G = A - F$
 $H = E * G$

Հաշվարկների արդյունքում ստացվում է քվոտայի կիրառման արդյունքում՝ 3-րդ աստիճանում չներառված և աշխատանքային տարիքի չգբաղված բոլոր հաշմանդամներին աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուի և/կամ պետության հնարավոր առավելագույն **կորուստն ամսական կտրվածքով** կկազմի **շուրջ 1.09 մլրդ դրամ** (աղյուսակ 3-ի H սյունակի):

Քվոտայի ներդրման պարագայում պետության կողմից որպես լրացուցիչ ծախս (կորուստ)՝ նախատեսվում է աշխատանքի տեղավորված հաշմանդամների աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցման հանրագումարը:

Զբաղվածության ամենամյա պետական կարգավորման շրջանակներում իրականացվող՝ աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի ընդունելիս **աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում գոծատուին ծրագրում**¹¹ ընդգրկվող 1-ին և 2-րդ խմբի հաշմանդամների աշխատավարձերի փոխհատուցումը տրամադրվում է 2 տարի ժամկետով, իսկ անմրցունակ այլ անձանց, այդ թվում 3-րդ խմբի հաշմանդամների համար՝ մեկ տարի ժամկետով:

Համաձայն ՀՀ զբաղվածության 2013-2018 թվականների ռազմավարության նախագծի՝ 2008-2011թթ ընկած ժամանակահատվածում աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի ընդունելիս աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում գոծատուին ծրագրում ընդգրկված անձանց տարեկան միջին թվաքանակը կազմել է 139, որից հաշմանդամ՝ 60: ՀՀ պետական բյուջեից կատարված փաստացի միջին տարեկան ֆինանսավորումը կազմել է 61 մլն դրամ:

Այս պարագայում, եթե նշված ծրագրի ֆինանսական և ոչ ֆինանսական ցուցանիշները պահպանվեն, ապա **գործատուի** ամսական հնարավոր առավելագույն **կորուստը**՝ քվոտայի ներդրման հետ կապված, կկազմի **շուրջ 1.07 մլրդ դրամ**:

Համաձայն պաշտոնական վիճակագրության, Հայաստանում գրանցված են **շուրջ 61000** իրավաբանական անձինք (այդ թվում՝ պետական կազմակերպություններ):

Եթե ենթադրենք, որ քվոտայի կիրառումը, այսպես թե այնպես, կվերաբերի բոլոր գործատուներին, ապա քվոտայի կիրառման դեպքում **մեկ գործատուի** միջին ամսական **կորուստը** կկազմի (1.07 մլրդ/61000) **շուրջ 17500 դրամ**:

Մեկ գործատուի համար հաշվարկված լրացուցիչ բեռը ուղիղ համեմատական է քվոտայի ծրագրում ներառվող գործատուների թվաքանակին: Եթե ենթադրենք, որ ըստ աշխատողների թվի կամ այլ գործոնների՝ քվոտայի տարբերակման արդյունում քվոտայի կիրառման շրջանակներում ընդգրկվող **գործատուների թիվը** կնվազի **50 տոկոսով**, ապա մեկ գործատուի միջին ամսական **կորուստը (բեռը)** կկրկնապատկվի՝ կազմելով **շուրջ 35000 դրամ**:

Անհրաժեշտ է նշել, որ այս հաշվարկը հիպոտեթիկ է, խիստ վատատեսական է և իրականում ստացված թիվը (**բեռը**) պետք է լինեն ավելի ցածր ներքոհիշյալ մի քանի պատճառներով՝

1. շուկայական տնտեսության պայմաններում գործատուն ինքն է որոշում աշխատողին տրվող աշխատավարձի չափը և արդյունավետ կառավարման արդյունքում կարող է հաշմանդամի համար սահմանել այնպիսի աշխատավարձ, որի դեպքում նշված կորուստը կնվազեցվի,
2. համաձայն միջազգային փորձի՝ պարտադիր չէ, որ քվոտայի ծրագրի պլանավորման շրջանակներում միանգամից ներառվեն երկրի բոլոր ներուժային շահառու հանդիսացող հաշմանդամները,

¹¹ ՀՀ կառավարության 16.07.2006թ. թիվ 996-Ն որոշում

3. աշխատանքային տարիքի չգրադված և 3-րդ աստիճանում չներառված ոչ բոլոր հաշմանդամները գործնականում կներառվեն քվոտայի ծրագրում հետևյալ հիմնական պատճառներով՝ նրանց որոշ մասը հանրապետությունում չէ, մի մասը հնարավոր անհատական որոշմամբ կարող է հրաժարվել առաջարկվող հարմար աշխատանքից և հետևաբար՝ դուրս մնալ քվոտայի ծրագրից:

Երկրորդ ռիսկը կայանում է նրանում, որ քվոտայի այլընտրանքի դեպքում ոչ բոլոր գործատուներն են աշխատանքի ընդունում հաշմանդամներին, եթե իրենց համար տնտեսապես ավելի նախընտրելի է վճարել համապատասխան վճարը՝ տուգանքը: Այս առումով, վճարի չափի կամ դրա որոշման եղանակի սահմանումը պետք է լինի այնպես, որ միջին հաշվով գործատուի համար տնտեսապես արդյունավետ և նպատակահարմար լինի հաշմանդամին աշխատանքի ընդունելը, այլ ոչ թե համապատասխան տուգանքի վճարումը:

Այստեղ ճգրիտ գնահատական տալը անհնար է, որովհետև այս խնդիրը կախված է ընդհուպ մինչև՝ միկրոմակարդակում առանձին գործատուի անձնակազմի կառավարման արդյունավետության աստիճանից, ներուժային կոնկրետ շահառու հանդիսացող հաշմանդամի աշխատանքային կարողություններից, անհատական որոշումներից և այլն:

Սակայն կարելի է ամրագրել, որ այն ոլորտներում, որտեղ միջին աշխատավարձը համեմատաբար ավելի մոտ է երկրում սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափին (ներկայումս ՀՀ-ում սահմանված է 32500 դրամ), քվոտայից՝ այլընտրանքով շրջանցելու ռիսկը համեմատաբար ցածր է և ընդհակառակը:

Աղյուսակ 4.

Միջին ամսական անվանական աշխատավարձն ըստ տնտեսության հատվածների և տնտեսական գործունեության տեսակների, 2012թ. ապրիլ

| | Ընդամենը | Պետական | Ոչ պետական | Նվազագույն աշխատավարձ | Տարբերությունը՝ միջին և նվազագույն աշխատավարձերի |
|--------------------------------------------------------------------|----------|---------|------------|-----------------------|--------------------------------------------------|
| Ընդամենը | 116624 | 93067 | 144116 | | |
| Մշակույթ, զվարճություններ և հանգիստ | 65641 | 61730 | 79510 | 32500 | 33141 |
| Սպասարկման այլ ծառայություններ | 72175 | 71684 | 72243 | 32500 | 39675 |
| Կրթություն | 79832 | 79393 | 92438 | 32500 | 47332 |
| Կացության և հանրային սննդի կազմակերպում | 83888 | - | 83888 | 32500 | 51388 |
| Առողջապահություն և բնակչության սոցիալական սպասարկում | 85607 | 78091 | 111532 | 32500 | 53107 |
| Գյուղատնտեսություն, անտառային տնտեսություն և ձկնորսություն | 85876 | 57766 | 105303 | 32500 | 53376 |
| Մեծածախ և մանրածախ առևտուր, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների նորոգում | 90165 | - | 90165 | 32500 | 57665 |
| Վարչարարական և օժանդակ գործունեություն | 91902 | 71266 | 101807 | 32500 | 59402 |
| Անշարժ գույքի հետ կապված գործունեություն | 94031 | 81758 | 96411 | 32500 | 61531 |

| | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|-------|--------|
| Ջրամատակարարում, կոյուղի, թափոնների կառավարում և վերամշակում | 110435 | 97936 | 112303 | 32500 | 77935 |
| Փոխադրումներ և պահեստային տնտեսություն | 110720 | 124473 | 97184 | 32500 | 78220 |
| Մասնագիտական, գիտական և տեխնիկական գործունեություն | 113247 | 83153 | 168581 | 32500 | 80747 |
| Մշակող արդյունաբերություն | 116870 | 61777 | 118006 | 32500 | 84370 |
| Պետական կառավարում և պաշտպանություն, պարտադիր սոցիալական ապահովություն | 129615 | 129615 | - | 32500 | 97115 |
| Շինարարություն | 142347 | 192434 | 140355 | 32500 | 109847 |
| Էլեկտրականության, գազի, գոլորշու և լավորակ օդի մատակարարում | 153643 | 207500 | 147146 | 32500 | 121143 |
| Հանքագործական արդյունաբերություն և բացահանքերի շահագործում | 228309 | - | 228309 | 32500 | 195809 |
| Տեղեկատվություն և կապ | 269271 | 119309 | 313136 | 32500 | 236771 |
| Ֆինանսական և ապահովագրական գործունեություն | 308814 | 296335 | 309581 | 32500 | 276314 |

Աղյուսակում 4-ում ներկայացված է ՀՀ միջին ամսական անվանական աշխատավարձը 2012 թ. ապրիլի դրությամբ՝ ըստ տնտեսության ճյուղերի:

Աղյուսակ 4-ում ոլորտները ներկայացված են՝ ըստ միջին և նվազագույն աշխատավարձերի տարբերության նվազման և նպատակահարմար կլիմի քվոտաները տարբերակել՝ ըստ ոլորտների ու քվոտայի չափը սահմանել համեմատաբար ավելի բարձր տնտեսության այն ոլորտների համար, որտեղ նշված տարբերությունը ավելի փոքր է:

Երկրորդ ռիսկը հնարավոր կլիմի նաև կառավարել քվոտայից հրաժարվելու դեպքում՝ գործատուի վճարի (տուգանքի) համապատասխան չափի սահմանման արդյունքում:

Երրորդ ռիսկը պարունակում է էական անորոշություն և դրա կառավարումը պետք է իրականացվի՝ հաշվի առնելով ներուժային շահառու հանդիսացող հաշմանդամների և քվոտայի ծրագրով հաշմանդամների աշխատանքի ընդունման նպատակադրված քանակի հավասարեցմամբ: Այս հաշվարկների հիմքում պետք է ընկած լինեն ընթացիկ վիճակագրական ցուցանիշները: Այստեղ նաև անհրաժեշտ կլիմի կիրառել տարբերակված գործակիցներ, որոնց միջոցով շահառու հանդիսացող հաշմանդամների ընդհանուր թվաքանակը կնվազեցվի հանրապետությունից դուրս գտնվող հաշմանդամների թվով:

Չորրորդ ռիսկի կառավարումը պետք է դիտվի քվոտայի տարածման տարբերակման շրջանակներում: Կարելի է ենթադրել, որ անհրաժեշտ կլիմի 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 ներառված կլինեն վարչական և այլ բնույթի աշխատանքներ, բացի ֆիզիկական ուժ պահանջող բանվորական աշխատանքներից: Այս պարագայում հնարավոր կլինի միջին հաստիքային թվաքանակում ներառել նաև հաշմանդամներին՝ վարչական, առավել թեթև աշխատանքներում: Այս ռիսկի կառավարման հաջորդ հիմնական գործիքը կարող է դիտվել՝ ըստ տնտեսական գործունեության ոլորտների քվոտայի մեծության և նվազագույն շեմի տարբերակումը: Հնարավոր է, օրինակ ֆիզիկական ծանր աշխատանք կիրառող հիմնական ոորտներում քվոտայի չափը սահմանել համեմատաբար ցածր՝ հիմքում դնելով ֆիզիկական աշխատանք կատարողների և ընդհանուր աշխատողների միջին թվաքանակների հարաբերակցությունը:

Վեցերորդ ռիսկի կառավարման նպատակով անհրաժեշտ է քվոտաները մի քանի աստիճանով տարբերակել՝ 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 տոկոս և այդպես շարունակ) կիրառվող մեխանիզմը նպատակահարմար չէ այն առումով, որ ապախթանում է գործատուի մոտ աշխատողների թվաքանակի սահմանային աճը՝ կախված քվոտավորման տարբերակված շեմերից: Կարծում ենք, որ պետք է սահմանվի քվոտայի կիրառման միայն մեկ սահման՝ ըստ աշխատողների քանակի, ինչպես որ շատ այլ երկրներում է:

Յոթերորդ ռիսկի կառավարումը պետության կողմից շուկայական տնտեսվարման պարագայում նպատակահարմար և արդյունավետ չէ: Այս շրջանակներում 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 պատազխանատվության 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 հաշմանդամ-աշխատողներ: Այստեղ որպես լուծում կարող է կիրառվել նաև միջազգային փորձում էապես տարածված, այսպես կոչված՝ «ապաստանային զբաղվածությունը»⁶ կամ «սոցիալական ձեռնարկությունները» Այս դեպքում գործատուի աշխատողների առնվազն 50 տոկոսը հաշմանդամներ 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): Տվայալ կազմակերպությունում կարող են կենտրոնացվել առանձին խումբ հաշմանդամներ, օրինակ՝ կուրություն ունեցող հաշմանդամները:

Իններորդ ռիսկը պայմանավորված է գործատուի մեղքով հաշմանդամ աշխատողի հարկադիր պարագայորդով, քվոտան շրջանցելու նպատակող գրանցված աշխատողների ցուցակային թվաքանակի անօրինական կրճատմամբ, ստվերային զբաղվածությամբ և նմանատիպ այլ հանգամանքներով: Այս ռիսկի կառավարումը գտնվում է առավելապես պետական և

հասարակական վերահսկողության դաշտում: Հետևաբար, քվոտայի կիրառության շրջանակներում պետք է զուգահեռ ներդրվեն նաև այդ ինստիտուտի կիրառության նկատմամբ արդյունավետ հսկողության և վերահսկողության համալիր մեխանիզմներ և ապահովվեն տեղեկատվական և ինստիտուցիոնալ անհրաժեշտ հիմքեր:

Վերջաբանի փոխարեն

Քվոտայի ներդրման վերը նկարագրված թվով 9 հիմնական ռիսկերը լիարժեք չեզոքացման ենթակա չեն և Հայաստանի Հանրապետությունում քվոտայի կիրառությունը կարող է առաջացնել տնտեսվարման առանձին խնդիրներ՝ միկրո և մակրո մակարդակներում:

Այնուամենայնիվ, բոլոր ներկայացված ռիսկերը կառավարելի են: Ընդհանրական սկզբունքներից մեկը պետք է լինի քվոտայի կիրառությանը աստիճանական անցումը: Այն կարող է ներդրվի ոչ միանգամից և ամբողջապես, հետևաբար պետք է սահմանվի քվոտայի ներդրման և ըստ ոլորտների, աշխատողների թվաքանակի՝ գործատուների ներառման ժամանակացույց:

Հիմք ընդունելով իրականացված հաշվարկների և վերլուծության արդյունքները, կարելի է կատարել հետևյալ ամփոփ եզրահանգումը. պետական նպատակային կարգավորման և հետևողական կառավարման, ինչպես նաև միկրո մակարդակում արդյունավետ կառավարման գործընթացների արդյունքում հնարավոր կդառնա քվոտայի աստիճանական ներդրումն ու կիրառությունը՝ չառաջացնելով տնտեսական անարդյունավետություն և կորուստներ, կամ գոնե այդ կորուստները կլինեն ոչ էական: