

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ԱԶԳԱՅԻՆ ԺՈՂՈՎԻ ՆԱԽԱԳԱՀ
պարոն ՀՈՎԻԿ ԱԲՐԱՀԱՄՅԱՆԻՆ

Հարգելի պարոն Արրահամյան

Ձեզ ենք ներկայացնում Հայաստանի Հանրապետության կառավարության եզրակացությունը Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովի պատգամավորներ Աղվան Վարդանյանի, Արմեն Ռուստամյանի, Արծվիկ Մինասյանի, Վահան Հովհաննիսյանի և Արմեն Բաբայանի՝ օրենսդրական նախաձեռնության կարգով ներկայացրած «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (Պ-095-01.10.2012-ՍՀ-010/0) վերաբերյալ:

Ընդհանուր առմամբ նախագիծը մշակվել է հաշվի առնելով միայն առաջարկվող փոփոխությունների սոցիալական հետևանքները, մինչդեռ տնտեսական հետևանքների համակողմանի հիմնավորում և փոփոխությունների ապահովման ռեսուրսային ապահովվածության հիմնավորում չեն ներկայացվել: Նախագծի վերաբերյալ այս տեսանկյուններից հայտնում ենք, որ՝

1. Նախագծի հիմնավորման մեջ նշվում է, որ «փոփոխությունները կապահովեն նաև սովերային տնտեսության, այս դեպքում թաքնված զբաղվածության չափերի էական կրճատում»:

տում»: Կարծում ենք, որ առաջարկվող նվազագույն ամսական աշխատավարձի ավելացումը չի հանգեցնի ստվերային տնտեսության ծավալների նվազեցմանը՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ նվազագույն ամսական աշխատավարձի ավելացման պայմաններում գործատուները կամ

ա) կբարձրացնեն մինչև նախագծի ուժի մեջ մտնելն առաջարկվող փոփոխության հիման վրա գնահատված նվազագույն աշխատավարձից ցածր աշխատավարձ ստացող վարձու աշխատողների աշխատավարձը՝ դրանով իսկ կրելով աշխատավարձի բարձրացման հետևանքով առաջացող լրացուցիչ ծախսերի բեռը (այդ թվում 2013 թվականի հունվարի 1-ից կիրառվող եկամտային հարկի մասով),

բ) անփոփոխ կթողնեն գործող աշխատավարձերի չափերը՝ դրանով իսկ իրենց վրա վերցնելով նվազագույն աշխատավարձից ցածր աշխատավարձ վճարելու համար Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված պատասխանատվություն կրելու ռիսկերը,

գ) չեն գրանցի վարձու աշխատողներին՝ խուսափելով ինչպես աշխատավարձի բարձրացման հետևանքով առաջացող լրացուցիչ ծախսերից, այնպես էլ նվազագույն աշխատավարձից ցածր աշխատավարձ վճարելու համար Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված պատասխանատվությունից:

Հետևաբար, գործատուները, որոնք ցածր որակավորում ունեցող անձանց կողմից իրականացվող, մասնագիտական գիտելիքներ ու պատրաստվածություն չպահանջող աշխատանքների համար ներկայումս առաջարկվող փոփոխության հիման վրա գնահատված նվազագույն աշխատավարձից ցածր աշխատավարձ են վճարում իրենց վարձու աշխատողներին, առաջարկվող օրենսդրական փոփոխության իրականացման դեպքում ավելի շատ հակված կլինեն նշյալ վարձու աշխատողներին օրենքով սահմանված կարգով չգրանցելու:

2. Նախագծով առաջարկվող մոտեցման հիման վրա իրականացված գնահատականների համաձայն, որոնց համար հիմք են հանդիսացել Հայաստանի Հանրապետության

կառավարությանն առընթեր ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից 2012 թվականի առաջին եռամսյակում հրապարակված, ինչպես նաև դրանց հիման վրա փորձագիտական եղանակով գնահատված 2013-2014 թվականների ցուցանիշները, առաջարկվող փոփոխության արդյունքում 2013 թվականին նվազագույն աշխատավարձի աճը կկազմի շուրջ 36%, իսկ 2014-2015 թվականներին՝ համապատասխանաբար 30% և 15%:

Նվազագույն աշխատավարձերի աճի նման բարձր տեմպերը կգերազանցեն նույնիսկ տնտեսության հնարավոր առավելագույն արտադրողականության աճի և գնաճի գումարային տեմպերը (8-10%), որի դեպքում կարող է կտրուկ բարձրանալ գործազրկության մակարդակը՝ հատկապես արտադրողականության ցածր մակարդակ ունեցող տնտեսության ճյուղերում կամ կբարձրանա աշխատողներին չգրանցելու դեպքերը: Բացի դրանից, արտադրողականության համեմատ աշխատավարձերի ավելի բարձր տեմպերով աճը կհանգեցնի գնաճի ավելացման:

Նշենք, որ նվազագույն աշխատավարձերի առաջարկվող տեմպերով բարձրացման ազդեցությունը կփոխանցվի գների վրա ինչպես համախառն պահանջարկի աճի և միավոր աշխատուժի ծախսերի ավելացման արդյունքում, ինչը կպայմանավորվի հարկաբյուջետային խիստ ընդլայնող ազդակով (բյուջեի ծախսերի ավելացման վերոնշյալ գնահատականների պայմաններում), այնպես էլ դրամի փոխարժեքի արժեզրկման միջոցով (դրամի քանակը տնտեսությունում կավելանա): Գնահատվել է, որ այս երկու գործոնների ընդհանուր ազդեցությամբ կարող է առաջանալ տարեկան 3-4 % լրացուցիչ գնաճ, որը շարունակական բնույթ կկրի նաև 2014-2015 թվականների ընթացքում: Բնականաբար դրամավարկային գործիքների միջոցով նման բարձր և երկարաժամկետ բնույթի գնաճի չեզոքացումը հնարավոր չի լինի, իսկ եթե նույնիսկ հնարավոր լինի, ապա դա կարող է իրականացվել միայն տնտեսության կրճատման հաշվին:

Վերոնշյալ պատճառներով, զարգացած երկրներում հիմնական միտումն այն է, որ աշ-

խատավարձերի սահմանման ժամանակ կոլեկտիվ համաձայնագրերի դերը գնալով մեծանում է, իսկ այս ձևաչափով խնդրի քննարկման հիմնական նպատակներից մեկն աշխատավարձերի սահմանման այնպիսի մեխանիզմների ստեղծումն է, որն ապահովի հավասարակշռություն աշխատավարձերի փոփոխության սոցիալական և տնտեսական ազդեցությունների միջև: Նշենք որ հիմնավորման մեջ ևս անդրադարձ է կատարվել կոլեկտիվ համաձայնագրերի դերի մեծացմանը՝ սակայն այն դիտարկվել է միայն սոցիալական տեսանկյունից:

3. Նախագծի ընդունման դեպքում, առաջին կետում նշված պատճառներով պայմանավորված, հիմնական ազդեցությունը կփոխանցվի պետական հատվածի աշխատավարձերի վրա՝ էապես ավելացնելով բյուջեի ծախսերը: Բյուջետային բնագավառում նախագծի կարգավորման ազդեցության շրջանակներում հնարավոր է նկատի ունենալ ծախսերի գնահատման երկու տարբերակ՝

1) երբ նվազագույն աշխատավարձի և բազային աշխատավարձի բարձրացման հետ միաժամանակ բարձրացվում են Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջեից տրվող բոլոր աշխատավարձերը և նվազագույն աշխատավարձի հետ կապված այլ ծախսերը: Այս դեպքում մեր մոտավոր գնահատմամբ 2013-2015 թվականներին լրացուցիչ կպահանջվի համապատասխանաբար 76.9, 99.5 և 87.7 մլրդ դրամ:

2) երբ նվազագույն աշխատավարձի և բազային աշխատավարձի բարձրացման հետ միաժամանակ բարձրացվում է միայն Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջեից տրվող մինչև առաջարկվող փոփոխության հիման վրա գնահատված նվազագույն աշխատավարձից ցածր ամսական աշխատավարձ ստացող աշխատողների աշխատավարձերը: Այս դեպքում լրացուցիչ հատկացման պահանջի չափը 2013-2015 թվականներին կկազմի համապատասխանաբար 16.8, 20 և 11,9 մլրդ դրամ:

4. Նվազագույն աշխատավարձի շեմի բարձրացումը կարող է ունենալ բացասական ազդեցություն նաև համայնքների բյուջեների վրա, մասնավորապես, ավելացնելով համայնք-

ների բյուջեներից կատարվող ծախսերը: Որպես հետևանք չի կարելի բացառել ինչպես դրանով պայմանավորված համայնքների բյուջեներում ֆինանսական ճեղքվածքի առաջացումը, այնպես էլ դրանից խուսափելու նպատակով տեղական ինքնակառավարման մարմիններին ենթակա կազմակերպությունների աշխատողների թվի անհարկի կրճատումները:

Հաշվի առնելով վերոնշյալը՝ գտնում ենք, որ ներկայացված օրենքի նախագծի ընդունումը բավարար հիմնավորված չէ:

Ելնելով շարադրվածից՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը դեմ է ներկայացված օրենքի նախագծի ընդունմանը:

Միաժամանակ հայտնում ենք, որ, ներկայացված օրենքի նախագիծը Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովում քննարկելիս, հարակից զեկուցմամբ հանդես կգա Հայաստանի Հանրապետության ֆինանսների նախարար Վաչե Գաբրիելյանը:

Կից ներկայացվող փաստաթղթերում տրվում է օրենքի նախագծի կարգավորման ազդեցության գնահատականը:

Հարգանքով՝

ՏԻԳՐԱՆ ՍԱՐԳՍՅԱՆ

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի բյուջետային բնագավառում կարգավորման ազդեցության գնահատման

1. Նախագծով առաջարկվել է, որ սկսած 2013 թվականից աշխատավարձի նվազագույն չափը չի կարող պակաս լինել՝

-12 ամսյա գնաճի արդյունքներով վերահաշվարկված նախորդ տարվա նվազագույն աշատարարձից,

-կենսաապահովման նվազագույն բյուջեի՝ 2013 թվականի համար՝ 80 տոկոսից, 2014 թվականի և հաջորդ տարիների համար 100 տոկոսից,

-միջին ամսական աշխատավարձի՝ 2013 թվականի համար՝ 30 տոկոսից, 2014 թվականի համար 40 տոկոսից, 2015 թվականի հետագա տարիների համար 50 տոկոսից:

2. Քաղաքական, հայեցողական կամ քաղաքացիական պաշտոն զբաղեցնող անձանց, ինչպես նաև քաղաքացիական օրենքով սահմանված այլ պետական (հատուկ) ծառայությունների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ծառայողների, պետական պաշտոնատար այլ անձանց, ինչպես նաև ՀՀ կենտրոնական բանկի աշխատողների նվազագույն ամսական աշխատավարձը (այդ թվում բազային պաշտոնային դրույքարափը) չի կարող պակաս (ցածր) լինել սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի 120 տոկոսից:

Նախագծի հոդված 1-ով նախատեսվող նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափերի ըստ տարիների համապատասխան տոկոսներով բարձրացումները, մեր հաշվարկներով կբերեն՝

ա) երբ նվազագույն աշխատավարձի բարձրացման հետ միաժամանակ համամասնորեն բարձրացվում են ՀՀ պետական բյուջեից տրվող բոլոր աշխատավարձերը և նվազագույն աշխատավարձի հետ կապված այլ ծախսերը: Այս պարագայում ըստ տարիների մեր մոտավոր գնահատմամբ լրացուցիչ կպահանջվի 2013 թվականին՝ 65.1 մլրդ. դրամ, 2014 թ-ին՝ 87.4 մլրդ.դրամ և 2015 թ-ին 79.8 մլրդ.դրամ,

բ) երբ բարձրացվում է միայն ՀՀ պետական բյուջեից տրվող նվազագույն ամսական աշխատավարձ ստացող աշխատողների աշխատավարձերը: Այս պարագայում ըստ տարիների մեր մոտավոր գնահատմամբ լրացուցիչ կպահանջվի 2013 թվականին՝ 5.0 մլրդ. դրամ, 2014 թ-ին՝ 7.9 մլրդ.դրամ և 2015 թ-ին 4.0 մլրդ.դրամ:

Նախագծի հոդված 2-ի նախատեսվող նվազագույն աշխատավարձերի մասով (առանց տեղական ինքնակառավարման մարմինների ծառայողների և ՀՀ կենտրոնական բանկի աշխատողների) լրացուցիչ ծախսերի աճը ըստ տարիների կկազմի 2013 թվականին՝ 11.8

մլրդ. դրամ, 2014 թ-ին՝ 12.1 մլրդ.դրամ և 2015 թ-ին 7.9 մլրդ.դրամ:

Նշված ծախսեր համար ՀՀ 2013-2015թթ. ՄԺԾԾ-ով, ինչպես նաև ՀՀ Ազգային Ժողով ներկայացված ՀՀ 2013 թվականի պետական բյուջեի նախագծով համապատասխան միջոցներ նախատեսված չեն:

Պետական բյուջեի եկամուտների վրա ազդեցության կապակցությամբ գտնում ենք, որ նախագծով առաջարկվող նվազագույն ամսական աշխատավարձը ներկայումս սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձից (32.500 ՀՀ դրամ) բարձր սահմանվելու դեպքում նախագծի ընդունումը այլ հավասար պայմաններում (զբավածության և սովերային աշխատավարձերի մակարդակների անփոփոխ պայմաններում) պետական բյուջեի եկամուտների վրա կունենա դրական ազդեցություն՝ հաշվի առնելով այն, որ նվազագույն ամսական աշխատավարձը ներառվելու է 2013 թվականի հունվարի 1-ից ուժի մեջ մտնող եկամտային հարկով հարկվող եկամուտների խմբում:

Միաժամանակ, հայտնում ենք, որ նախագծի՝ բյուջետային բնագավառում կարգավորման ազդեցության գնահատման վերաբերյալ առավել կոնկրետ եզրակացություն հնարավոր կլինի տրամադրել միայն վերոնշյալ նախագծով ներկայացված ցուցանիշներին բավարարող նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափի վերաբերյալ առավել կոնկրետ տեղեկատվության առկայության պարագայում:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի սոցիալական պաշտպանության ոլորտում կարգավորման ազդեցության գնահատման

«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (այսուհետ՝ Նախագիծ) սոցիալական ազդեցության գնահատումը կատարվել է «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 27.1 հոդվածի և ՀՀ Կառավարության 2010 թվականի հունվարի 14-ի N 18-Ն որոշման համաձայն:

Նախագծի սոցիալական ազդեցության գնահատումը կատարվել է սոցիալական պաշտպանության ոլորտի և դրա առանձին ենթաոլորտների իրավիճակի բնութագրիչների և դրանց ինդիկատորների հիման վրա:

Նախագիծը՝

ա) ռազմավարական կարգավորման ազդեցության տեսանկյունից ունի դրական ազդեցություն,

բ) շահառուների վրա կարգավորման ազդեցության տեսանկյունից՝ դրական ազդեցություն:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի տնտեսական, այդ թվում՝ փոքր և միջին ձեռնարկատիրության բնագավառում կարգավորման ազդեցության գնահատման

«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի (այսուհետ՝ Նախագիծ) գործարար և ներդրումային միջավայրի վրա կարգավորման ազդեցության գնահատման նպատակով իրականացվել են նախնական դիտարկումներ:

Գնահատման նախնական փուլում պարզ է դարձել, որ Նախագծի ընդունման դեպքում, դրա կիրարկման արդյունքում գործարար և ներդրումային միջավայրի վրա նախատեսվում է բացասական ազդեցություն:

Նախագծով նախատեսվող նվազագույն աշխատավարձի բարձրացումը տնտեսվարող սուբյեկտների համար կավելացնի աշխատավարձերի վճարման հետ կապված ծախսերը և կարող է հանգեցնել չձևակերպված աշխատողների թվաքանակի ավելացմանն ու ստվերային տնտեսության աճին: Միևնույն ժամանակ, աշխատավարձի փոփոխությունը պետք է պայմանավորված լինի շուկայական հարաբերություններով և կարգավորվի ազատ շուկայական պայմաններում գործունեություն իրականացնող տնտեսվարող սուբյեկտների միջև մրցակցությամբ:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի մրցակցության բնագավառում կարգավորման ազդեցության գնահատման

«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծով (այսուհետ՝ Նախագիծ) նախատեսվում է նվազագույն աշխատավարձի չափը սահմանելիս հաշվի առնել գնաճի մակարդակը, կենսապահովման նվազագույն բյուջեն կամ սպառողական նվազագույն զամբյուղի արժեքը,

ինչպես նաև միջին աշխատավարձը:

Նախագծով կարգավորվող շրջանակները չեն առնչվում որևէ ապրանքային շուկայի հետ, ուստի և Նախագծի ընդունմամբ որևէ ապրանքային շուկայում մրցակցային դաշտի վրա ազդեցություն լինել չի կարող:

Հիմք ընդունելով նախնական փուլի արդյունքները՝ կարգավորման ազդեցության գնահատման աշխատանքները դադարեցվել են՝ արձանագրելով Նախագծի ընդունմամբ մրցակցության միջավայրի վրա ազդեցություն չհայտնաբերվելու եզրակացություն:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի առողջապահության բնագավառում կարգավորման ազդեցության գնահատման

«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի ընդունումը որոշակի դրական ազդեցություն կունենա առողջապահության բնագավառի վրա՝ բնակչության սակավ ապահովված սոցիալական խմբերի կողմից բժշկական ծառայություններից օգտվելու հասանելիության աստիճանի բարձրացման, ինչպես նաև անհրաժեշտ թանկարժեք դեղամիջոցների ձեռքբերման հնարավորության ընձեռման առումով:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի հակակոռուպցիոն բնագավառում կարգավորման ազդեցության գնահատման

«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագիծն իր մեջ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2009 թվականի հոկտեմբերի 22-ի «Նորմատիվ իրավական ակտերի նախագծերի հակակոռուպցիոն բնագավառում կարգավորման ազդեցության գնահատման իրականացման կարգը հաստատելու մասին» թիվ 1205-Ն որոշմամբ հաստատված կարգի 9-րդ կետով նախատեսված որևէ կոռուպցիոն գործոն չի պարունակում:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի բնապահպանության բնագավառում կարգավորման ազդեցության գնահատման

1. “Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին” Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին” Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (այսուհետ՝ օրենք) ընդունման արդյունքում շրջակա միջավայրի օբյեկտների՝ մթնոլորտի, հողի, ջրային ռեսուրսների, ընդերքի, բուսական և կենդանական աշխարհի, հատուկ պահպանվող տարածքների, վրա բացասական հետևանքներ չեն առաջանա:

2. Օրենքի նախագծի չընդունման դեպքում շրջակա միջավայրի օբյեկտների վրա բացասական հետևանքներ չեն առաջանա:

3. Օրենքի նախագիծը բնապահպանության ոլորտին չի առնչվում, այդ ոլորտը կանոնակարգող իրավական ակտերով ամրագրված սկզբունքներին պահանջներին չի հակասում:

Օրենքի կիրարկման արդյունքում բնապահպանության բնագավառում կանխատեսվող հետևանքների գնահատման և վարվող քաղաքականության համեմատական վիճակագրական վերլուծություններ կատարելու անհրաժեշտությունը բացակայում է:

Պ-095-01.10.2012-ՍՀ-010/0

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՕՐԵՆՔԸ

«ՆՎԱԶԱԳՈՒՅՆ ԱՄՍԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՅՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Հոդված 1. «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության 2003 թվականի դեկտեմբերի 17-ի թիվ ՀՕ-66-Ն օրենքի (այսուհետեւ՝ օրենք) 1-ին հոդվածը շարադրել հետեւյալ խմբագրությամբ

«Հոդված 1. Յուրաքանչյուր հաջորդ տարվա համար Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատավարձի ամսական եւ ժամավճարի նվազագույն չափերը սահմանվում են Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջեի մասին օրենքով: Աշխատավարձի ամսական նվազագույն չափը չի կարող պակաս լինել

1. 12-ամսյա գնաճի արդյունքներով վերահաշվարկված նախորդ տարվա նվազագույն աշխատավարձից,
2. կենսապահովման նվազագույն բյուջեի՝ 2013 թվականի համար՝ 80 տոկոսից, 2014 թվականի եւ հետագա տարիների համար 100 տոկոսից,
3. միջին ամսական աշխատավարձի՝ 2013 թվականի համար՝ երեսուն տոկոսից, 2014 թվականի համար քառասուն տոկոսից, 2015 թվականի եւ հետագա տարիների համար հիսուն տոկոսից:

Սույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված կենսապահովման նվազագույն բյուջեի մեծությունը սահմանված չլինելու դեպքում՝ հիմք է ընդունվում Հայաստանի Հանրապետության առողջապահության նախարարության կողմից մշակված սննդամթերքի կազմի, կառուցվածքի եւ էներգետիկայի հիման վրա հաշվարկված սպառողական նվազագույն զամբյուղի եւ տնային տնտեսություններում իրականացված տնային տնտեսությունների կենսամակարդակի ամբողջացված հետազոտության արդյունքների հիման վրա փաստացի ձեւավորված ապառողական զամբյուղի ամսական արժեքներից մեծագույնը:

Սույն հոդվածով նախատեսված հաշվարկների համար հիմք են ընդունվում Հայաստանի Հանրապետության Ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից պաշտոնապես հրապարակված տվյալ տարվա առաջին եռամսյակի համապատասխան ցուցանիշները:»

Հոդված 2. Օրենքը լրացնել նոր հոդվածով հետեւյալ բովանդակությամբ.

«Հոդված 1.1. Քաղաքական, հայեցողական կամ քաղաքացիական պաշտոն զբաղեցնող անձանց, ինչպես նաեւ քաղաքացիական, օրենքով սահմանված այլ պետական (հատուկ) ծառայությունների եւ տեղական ինքնակառավարման մարմինների ծառայողների, պետական պաշտոնատար այլ անձանց, ինչպես նաեւ Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի աշխատողների նվազագույն ամսական աշխատավարձը (այդ թվում՝ բազային պաշտոնային դրույքաչափը) սահմանվում է Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջեի մասին օրենքով կամ այլ օրենքով եւ չի կարող սույն օրենքի առաջին հոդվածում սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի հարյուր քսան տոկոսից ցածր լինել:»

Հոդված 3. Օրենքի 2-րդ հոդվածը շարադրել հետեւյալ բովանդակությամբ.

«Հոդված 2. Ժամավճարով վարձատրվող աշխատակողների համար ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափը սահմանվում է՝

1. աշխատաժամանակի նորմալ տեւողության դեպքում (40-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ սույն օրենքի առաջին հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձը հարաբերած 165-ի.
2. աշխատաժամանակի կրճատ տեւողության դեպքում (36-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ սույն օրենքի առաջին հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձը հարաբերած 150-ի.

3. աշխատաժամանակի կրճատ տեւողւոյան դեպքում (24-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ սույն օրենքի առաջին հոդվածով սահմանված նվազագոյն ամսական աշխատավարձը հարաբերած 100-ի:»

Հոդված 4. Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում հրապարակմանը հաջորդող 10-րդ օրը:

ՕՐԻՆԱԳԾԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄԸ

Խնդրի ընդհանուր ներկայացումը.

Անկախացումից ի վեր Հայաստանի Հանրապետությունում նվազագոյն աշխատավարձի սահմանման հիմնավորված մեխանիզմներ չեն գործել: 2003 թվականին ընդունված Աղքատության հաղթահարման ռազմավարական ծրագրով փորձ արվեց նվազագոյն աշխատավարձի չափը կապել աղքատության ընդհանուր գծի հետ, սակայն գործնականում այս մեխանիզմը չունեցավ արդյունավետ կիրառում, եւ լայն տարածում ստացավ «աշխատող աղքատներ» եզրույթը: Կայուն զարգացման ծրագրում հիմնական թիրախներից համարվեց այս երեւոյթի վերացումը եւ նախատեսվեց, որ կապ պետք է հաստատվի նվազագոյն աշխատավարձի եւ միջին աշխատավարձի միջեւ՝ նպատակ ունենալով նաեւ արդյունավետորեն հաղթահարել աղքատությունը:

«Սահմանադրության 32-րդ հոդվածի համաձայն, նվազագոյն աշխատավարձը պետք է սահմանվի օրենքով եւ բավարարի արդարության չափանիշին:

Այլ կատար խնդիր է հանրային ծառայության վարձատրության նվազագոյն չափի ամրագրումը: Հանրային ծառայության բազային վարձատրության վերաբերյալ «Սահմանադրության կողմից ի գիտություն ընդունված քաղաքացիական ծառայության 2010 թվականի զեկույցի համաձայն, հանրային ծառայության վարձատրության հիմնախնդիրներից են աշխատավարձի ցածր մակարդակը. որով պայմանավորված առկա են բարձր որակավորում ունեցող մասնագետների ներգրավման իրական խոչընդոտներ, իսկ պետական եւ ոչ պետական հատվածում առկա միջին աշխատավարձերի մակարդակների միջեւ զգալի տարբերությունը ծնում է դեպի մասնավոր հատված արտահոսքի բարձր ռիսկ: Որպես կարելու քայլ է առաջարկվում մասնավոր հատվածի նկատմամբ պետական հատվածի աշխատավարձի մրցունակությանն ուղղված գործողության նախաձեռնումը: Այլ կերպ ասած. անհրաժեշտ է կապ ապահովել երկրում առկա միջին աշխատավարձի եւ հանրային ծառայության վարձատրության միջեւ:

Միջազգային փորձը.

Խնդրի լուծման համար կարելու է նաեւ միջազգային փորձի դիտարկումը, որն առանձնացնում է նվազագոյն աշխատավարձի սահմանման մի քանի հիմնադրույթներ: Դրանցից առավել տարածված են հետեւյալ մոտեցումները. նվազագոյն աշխատավարձի չափի սահմանման համար հիմք ընդունել կենսամիջոցների նվազագոյնը, երկրում ընդունված միջին աշխատավարձի մակարդակը, նվազագոյն աշխատավարձը դարձնել արդյունավետ գործիք արժանապատիվ աշխատանքի ապահովման, ինչպես նաեւ աղքատության կրճատման համար: Կարելու է նաեւ նվազագոյն աշխատավարձի սահմանման գործընթացում սոցիալական գործընկերների մասնակցությունը:

Ընդհանուր առմամբ, նվազագոյն աշխատավարձի կարգավորման պրակտիկան առաջին անգամ դիտարկվել է Նոր Զելանդիայում եւ Ավստրալիայում 19-րդ դարի վերջին: Չնչին բացառություններով, նվազագոյն աշխատավարձի սահմանումը կառավարության քաղաքականության հազվադեպ օգտագործվող եւ սահմանափակ գործիք էր մինչեւ երկրորդ համաշխարհային պատերազմը: Այդ ժամանակներից սկսած՝ իրավիճակն աստիճանաբար սկսեց փոխվել, սակայն նվազագոյն աշխատավարձի կարգավորման տարածման արագությունը եւ ձեւերը որոշակիորեն տարբերվում էին իրարից՝ երկրների առանձին խմբերի համար: Մասնավորապես, զարգացած երկրներում առանձնանում են երեք հիմնական մոտեցում: Երկրների մի խմբում (այդ թվում՝ Ավստրիա, Դանիա, Ֆինլանդիա, Գերմանիա, Նորվեգիա, Իտալիա, Շվեդիա, Շվեյցարիա) չնայած առկա է նվազագոյն աշխատավարձի կարգավորում,

սակայն նրա կիրառումը սահմանափակված է աշխատողների շատ փոքր խմբով (օրինակ՝ տնային ծառայողներով) եւ նրա ազդեցությունը նվազագույն է: Այս երկրներում լայնորեն տարածված են կոլեկտիվ համաձայնագրերի համակարգերը, որոնք ընդգրկում են աշխատավարձ ստացողների մեծ մասին: Այլ մոտեցում են որդեգրել Միացյալ Թագավորությունը եւ Իռլանդիան, որտեղ նվազագույն աշխատավարձը կարգավորվում է այն ճյուղերում, որտեղ բացակայում են արդյունավետ արհմիութենական կազմակերպությունները եւ աշխատավարձերը համարվում են անհիմն ցածր: Զարգացած երկրների երրորդ, ընդլայնվող խմբում ներառված են այն երկրները, որտեղ նվազագույն աշխատավարձի կարգավորումը վերաբերում է համարյա բոլոր աշխատողներին (օրինակ՝ Նոր Զելանդիա, Ավստրալիա, ԱՄՆ, Կանադա, Ճապոնիա, Ֆրանսիա, Իսպանիա, Պորտուգալիա, Լյուքսեմբուրգ, Հոլանդիա):

Նվազագույն աշխատավարձի օրենսդրությունը Լատինական Ամերիկայի երկրների մեծ մասում ընդունվել է 1930-40-ական թվականներին: Համարյա բոլոր այդ երկրներն ունեն իրավական ակտեր, որոնք պետության պարտականությունն են համարում այնպիսի աշխատավարձի վճարման ապահովումը, որն ապահովի արժանապատիվ ապրելակերպ: Բոլոր դեպքերում, այլ տարածաշրջանների հետ համեմատած՝ Լատինամերիկյան երկրներում նվազագույն աշխատավարձի կարգավորումը հիմնականում դիտարկվում է որպես աշխատավարձի մակրոտնտեսական քաղաքականության հիմնական գործիք, որն օգտագործվում է ավելի լայն տնտեսական ու սոցիալական նպատակների հասնելու համար:

Աֆրիկայի երկրներում նվազագույն աշխատավարձի օրենսդրական կարգավորման փորձը սկսվել է 1940-50-ական թվականներին եւ իր վրա մեծապես կրել է գաղութատեր երկրների փորձի ազդեցությունը: Ներկայումս համարյա բոլոր աֆրիկյան երկրներն ունեն նվազագույն աշխատավարձը կարգավորող ծրագրեր, որոնք հիմնականում սահմանում են ընդհանուր նվազագույն աշխատավարձ, որը վերաբերում է աշխատողների մեծամասնությանը: Ավելին, հաճախ նվազագույն աշխատավարձի կարգավորումը դիտարկվում է որպես աշխատավարձի շարժի եւ կառուցվածքի հիմնական որոշիչ:

Կարիբյան ավազանի նախկին բրիտանական գաղութների նվազագույն աշխատավարձի համակարգերը նման են Միացյալ Թագավորության համակարգին: Վերջին տարիներին մի շարք Կարիբյան ավազանի երկրներ վերանայել են իրենց համակարգերը՝ որոշումների ընդունման ավելի կենտրոնացված ձեւեր ներդնելու նպատակով (Բահամներ, Ջամայկա, Տրինիդադ եւ Տոբագո): Կարիբյան ավազանի մնացած երկրների մեծ մասը նույնպես ունի նվազագույն աշխատավարձի կարգավորում, բայց այդ համակարգերը հաճախ չեն ճշգրտվում:

Ասիայում նվազագույն աշխատավարձի կարգավորումն որոշակիորեն տարբերվում է այլ զարգացող տարածաշրջանների փորձից: Այդ կարգավորումն այնքան լայնորեն տարածված չէ ինչպես այլ տեղերում. որոշ ասիական երկրներում այն դեռեւս բացակայում է կամ վերաբերում է միայն աշխատողների սահմանափակ թվի: Միայն Արեւմտյան Ասիայի որոշ երկրներում է, որ նվազագույն աշխատավարձի կարգավորումն ունի լայն ծածկույթ (Աֆղանստան, Իրան, Իրաք, Լիբանան, Սիրիա, Թուրքիա): Նվազագույն աշխատավարձի ընդհանրական կիրառման երկար պատմություն ունի Ֆիլիպինները: Վերջին տարիներին ընդհանուր նվազագույն աշխատավարձեր են սահմանվել նաեւ Թաիլանդում, Նեպալում, Պակիստանում:

Համաշխարհային փորձը ցույց է տալիս, որ նվազագույն աշխատավարձերը սահմանվում են. ըստ տնտեսության ոլորտների եւ/կամ զբաղմունքների, ազգային միասնական մակարդակով եւ տարածաշրջանային միասնական մակարդակով: Սովորաբար տարածաշրջանային մակարդակով դրանք սահմանվում են դաշնային կառուցվածք ունեցող երկրներում, օրինակ՝ Կանադայում, ԱՄՆ-ում: Ազգային միասնական մակարդակով նվազագույն աշխատավարձի սահմանումն ամենատարածված մոտեցումն է, որն օգտագործում են երկրների 45%-ը: Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունը (ԱՄԿ) նվազագույն աշխատավարձը սահմանում է որպես աշխատավարձի կառուցվածքում շեմ, որը պաշտպանում է աշխատավարձերի բաշխման ստորին հատվածում գտնվող աշխատողներին: Այն համընդհանուր քաղաքականության գործիք է, որը կիրառում են ԱՄԿ անդամ երկրների ավելի քան 90%-ը: Ներկայումս երկրների մեծ մասն ունեն օրենսդրորեն սահմանվող նվազագույն աշխատավարձեր:

Նվազագույն աշխատավարձի օրենսդրական համակարգն Հայաստանում

Հայաստանի Հանրապետությունում նվազագույն աշխատավարձի սահմանման օրենսդրական համակարգն ունեցել է զարգացման հետեյալ ընթացքը. 1992 թվականից սկսած մինչև 1995 թվականը ՀՀ Նախագահի հրամանագրերով պարբերաբար սահմանվում էին աշխատանքի վարձատրության ամսական եւ ժամային նվազագույն դրույքաչափերը, 1995 թվականի հունիսի 1-ից այն սահմանվեց ՀՀ Կառավարության որոշմամբ, 1996 թվականի հունվարի 1-ից՝ ՀՀ Վարչապետի որոշմամբ, իսկ 1999 թվականի հունվարի 1-ից՝ օրենքով (որն ընդունվեց 1998 թվականի հոկտեմբերի 27-ին): Օրենքի համաձայն 1999 թվականի հունվարի 1-ից հանրապետությունում նվազագույն ամսական աշխատավարձը սահմանվեց 5000 դրամ, որը պահպանվեց մինչև 2003 թվականը ներառյալ: 2003 թվականի դեկտեմբերի 17-ին ընդունվեց «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքը (29.12.2003թ., ՀՕ-66-Ն), համաձայն որի 2004 թվականի հունվարի 1-ից հանրապետությունում նվազագույն ամսական աշխատավարձը սահմանվեց 13000 դրամ, որը 2006, 2007, 2008 եւ 2009 թվականի հունվարի 1-ից համապատասխանաբար սահմանվեց 15000, 20000, 25000 եւ 30000 դրամ: 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից ընդունվեց ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը, որի 179-րդ հոդվածը սահմանում է, որ աշխատավարձի ամսական եւ ժամավճարի նվազագույն չափը սահմանվում է օրենքով:

Ինչպես վերը նշվեց, ՀՀ սահմանադրության 32-րդ հոդվածի երկրորդ մասով սահմանվում է. «Յուրաքանչյուր աշխատող ունի արդարացի եւ օրենքով սահմանված նվազագույնից ոչ ցածր աշխատավարձի, ինչպես նաեւ անվտանգության ու հիգիենայի պահանջները բավարարող աշխատանքային պայմանների իրավունք: Բացի այդ, Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է աշխատանքի վարձատրության հիմնահարցերը կարգավորող մի շարք միջազգային փաստաթղթեր:

Մասնավորապես, Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիրը սահմանում է, որ յուրաքանչյուր ոք ունի իր եւ իր ընտանիքի առողջության ու բարեկեցության համար բավարար կենսամակարդակի, այդ թվում՝ սննդի, հագուստի, բնակարանի եւ առողջապահության ու սոցիալական անհրաժեշտ ծառայությունների իրավունք, ինչպես նաեւ ապահովության իրավունք՝ գործազրկության, հիվանդության, հաշմանդամության, այրիանալու, ծերության կամ իր կամքից անկախ հանգամանքներում գոյության այլ միջոցներից զրկվելու դեպքում: 2004 թվականի դեկտեմբերի 13-ին Հայաստանը վավերացրել է «Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մասին», 2005 թվականի հոկտեմբերի 3-ին «Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման ընթացակարգի մասին» ԱՄԿ համապատասխանաբար թիվ 131 եւ 26 կոնվենցիանները, իսկ 2003 թվականի դեկտեմբերի 25-ին՝ Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիան:

Նվազագույն աշխատավարձի արդարության հասկացությանն ու պահանջին է անդրադարձել «Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիան», որն Հայաստանի Հանրապետության համար ուժի մեջ է մտել 2004 թվականի մարտի 1-ից: Խարտիայի 4-րդ հոդվածի (արդարացի վարձատրության իրավունքը). համաձայն, արդարացի վարձատրման իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմը պարտավորվում է ճանաչել աշխատողների վարձատրման իրավունքը, որը նրանց եւ նրանց ընտանիքներին կապահովի պատշաճ կենսամակարդակ: Խարտիայի պահանջների բավարարման գնահատման համար նույն խարտիայի համաձայն ստեղծվել է սոցիալական իրավունքների Եվրոպական հանձնաժողով, որը որոշում է, թե արդոք խարտիայի կողմ հանդիսացող պետությունը համապատասխանում է խարտիայի դրույթներին: Առ այդ, այս հանձնաժողովը 2006 թվականին հրապարակել է նախադեպային իրավունքի վերլուծական փաստաթուղթը, որում անդրադառնալով «արդարացի վարձատրություն» հասկացությանը ամրագրել է, որ արդար համարվելու համար աշխատավարձը պետք է ամեն դեպքում տվյալ երկրի աղքատության գծից, այսինքն՝ երկրում միջին աշխատավարձի 50 տոկոսից բարձր լինի: Հանձնաժողովի կողմից ընդունված շեմն է 60 տոկոսը: Ընդ որում, Հանձնաժողովի հաշվարկները հիմնվում են զուտ գումարների վրա, այսինքն՝ չհաշված հարկերն ու սոցիալական ապահովության վճարները: Սոցիալական տրանսֆերտները (օրինակ՝ սոցիալական ապահովության նպաստները) հաշվի են առնվում այն դեպքում, երբ դրանք ուղղակիորեն կապված են աշխատավարձի հետ: Երկրում լրիվ հաստիքով աշխատողի զուտ միջին աշխատավարձը հաշվարկվում է՝ հաշվի առնելով աշխատուժի շուկայում գրանցված համապատասխան ցուցանիշը, կամ դրա բացակայության դեպքում՝ տվյալ ոլորտի, օրինակ՝

վերամշակող արդյունաբերության, նույնանման ցուցանիշը: Հանձնաժողովի տեսակետի համաձայն, եթե երկրում պաշտոնապես սահմանվել է նվազագույն աշխատավարձ, ապա վերջինիս զուտ արժեքը որպես հիմք է ծառայում զուտ միջին աշխատավարձի հետ համեմատության համար: Հանձնաժողովը միաժամանակ ամրագրել է, որ 60 տոկոսի շեմից ցածր զուտ աշխատավարձը Խարտիայի իմաստով ինքնստիճյան չի համարվում անարդար: Եթե աշխատավարձը գտնվում է 50% եւ 60% միջակայքում, ապա պետությանը պետք է ապացուցի, որ տվյալ աշխատավարձը բավարար է պատշաճ կենսամակարդակ ապահովելու համար:

Այնուամենայնիվ, եթե զուտ աշխատավարձը ցածր է երկրում միջին աշխատավարձի կեսից, ապա այն համարվում է անարդար, եւ, հետեւաբար, տվյալ պետությունում իրադրությունը գնահատվում է որպես խարտիային չհամապատասխանող:

Խնդրի լուծման առաջարկվող օրենսդրական մեխանիզմը.

Վերը նշված խնդիրների լուծման շրջանակներում առաջարկվում է, որպեսզի երկրում նվազագույն աշխատավարձի չափը սահմանելիս հաշվի առնել գնաճի մակարդակը, կենսաապահովման նվազագույն բյուջեն կամ սպառողական նվազագույն զամբյուղի արժեքը, ինչպես նաեւ միջին աշխատավարձը: Հանրային ծառայության ոլորտում կամրագրվի աշխատավարձերի նվազագույն՝ բազային դրույքաչափերի կապը միջին աշխատավարձին: Այն կապահովի նաեւ սովերային տնտեսության՝ այս դեպքում թաքնված զբաղվածության չափերի էական կրճատում: Օրենսդրական նախագիծը մշակվել է հաշվի առնելով նաեւ Հայաստանի սոցիալ-տնտեսական առանձնահատկությունները:

Առաջարկվող օրինագիծը համապատասխանում է սոցիալական պետության գաղափարաբանությանը: