

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ԱԶԳԱՅԻՆ ԺՈՂՈՎԻ ՆԱԽԱԳԱՀ
պարոն ՀՈՎԻԿ ԱԲՐԱՀԱՄՅԱՆԻՆ

Հարգելի պարոն Աբրահամյան

Ձեզ ենք ներկայացնում Հայաստանի Հանրապետության կառավարության եզրակացությունը Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովի պատգամավորներ Վահան Հովհաննիսյանի, Լիլիթ Գալստյանի, Արմեն Ռուստամյանի, Արծվիկ Մինասյանի, Բագրատ Մարգսյանի, Ռուզաննա Առաքելյանի և Արա Նռանյանի՝ օրենսդրական նախաձեռնության կարգով ներկայացրած «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» և «Եկամտահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքների նախագծերի փաթեթի վերաբերյալ:

Ներկայացված «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագիծը Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջեում անխուսափելիորեն առաջացնելու է լարվածություն՝ ծախսերի կտրուկ ավելացման և եկամուտների կրճատման տեսանկյունից (ստորև ներկայացված են թվային տվյալները), որի

արդյունքում աճելու են Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջեի պակասուրդը և պարտքը՝ հանգեցնելով ֆիսկալ անկայունության, իսկ լրացուցիչ պակասուրդը ներկայիս գնաճային միջավայրի պայմաններում նշանակելու է պահանջարկի էական խթանում և լրացուցիչ գնաճի ստեղծում¹, որի արդյունքում սպասվող արդյունավետությունը, այն է՝ նվազագույն աշխատավարձ ստացող անձանց գնողունակության բարձրացումը, բարձր գնաճի միջոցով միջին ժամկետում չեզոքանալու է:

Այսպես, եթե հիմք ընդունենք օրենսդրական նախաձեռնությամբ առաջարկվող՝ Հայաստանի Հանրապետության ազգային վիճակագրության ծառայության կողմից պաշտոնապես հրապարակված 2010 թվականի առաջին եռամսյակի նվազագույն սպառողական զամբյուղի և միջին ամսական աշխատավարձերի մեծությունները, ապա նվազագույն աշխատավարձի շեմի հաշվարկման երկու մոտեցման դեպքում էլ նվազագույն աշխատավարձը 2011 թվականի համար պետք է սահմանվեր 40234 դրամ՝ առաջին դեպքում, և 51356 դրամ՝ երկրորդ դեպքում: Հաշվի առնելով բյուջետային համակարգում նշված մեծություններից ցածր ստացող անձանց թիվը և պահպանելով աշխատավարձերի տարբեր մակարդակների բաշխվածությունն ըստ աշխատատեղերի և պաշտոնների, օրենսդրական նախաձեռնության ընդունման արդյունքում կառաջանա լրացուցիչ 62.9 մլրդ դրամի պահանջ՝ նվազագույն սպառողական զամբյուղի հաշվարկով առաջնորդվելու դեպքում, և 153.4 մլրդ դրամ՝ միջին ամսական աշխատավարձի 50 տոկոսի դեպքում: Ընդ որում, եկամտահարկի և սոցիալական ապահովության վճարների գծով ևս, հաշվի առնելով տնտեսությունում աշխատավարձերի բաշխվածությունն ըստ դեցիլային միջակայքերի, առաջ են գալու կորուստներ՝ համապատասխանաբար 2.5 և 6.0 մլրդ դրամի չափով: ***Դա նշանակում է 2011 թվականի համար ծրագրված պակասուրդի աճ՝ 44 տոկոսով՝ առաջին դեպքում, և***

¹ Ընդունված կանոն է, որ աշխատավարձերի ադմինիստրատիվ աճն առանց աշխատուժի արտադրողականության աճի անմիջապես ստեղծում է գնաճ, որովհետև պահանջարկը (մարդկանց եկամուտները) ավելի արագ տեսվերով է սկսում աճել, քան՝ առաջարկը (ստեղծված արդյունքը):

կրկնակի աճ՝ երկրորդ դեպքում: Արդյունքում ունենալու ենք պահանջարկի աճով պայմանավորված գների լրացուցիչ զգալի աճ, մասնավորապես, **գնաճի վրա ազդեցության տեսանկյունից՝**

1) ուղղակի ազդեցությունը. նշված երկու դեպքում էլ լրացուցիչ պակասուրդը նշանակում է լրացուցիչ լիկվիդայնության ներարկում տնտեսության մեջ և ամբողջական պահանջարկում, ներկայիս գնաճային միջավայրի պայմաններում լրացուցիչ գնաճային պոտենցիալի ստեղծում: Մասնավորապես, Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջեի պակասուրդի 44 տոկոս աճի պայմաններում հարկաբյուջետային քաղաքականությունը լրացուցիչ կընդլայնվի 1.7 տոկոսային կետով, իսկ երկրորդ դեպքում՝ 4.2 տոկոսային կետով (հաշվարկված ըստ հարկաբյուջետային ազդակի ցուցանիշի¹): Վերջիններիս ուղղակի ազդեցությունը գնաճի վրա (առանց հաշվի առնելու փոխանցման այլ մեխանիզմները, օրինակ, փոխարժեքի արժեզրկումը) գնահատվում է համապատասխանաբար 0.4 և 1.05 տոկոսային կետ:

2) ազդեցությունն ըստ միավոր աշխատուժի ծախսի. քանի որ առաջարկվող փոփոխությունները ենթադրում են աշխատավարձերի միանգամից բարձրացում, հանգեցնելու են պետական հատվածում միավոր աշխատուժի ծախսի աճի՝ համապատասխանաբար 39.1 տոկոս և 95.1 տոկոս: Վերջինս ստեղծելու է տնտեսությունում լրացուցիչ գնաճային պոտենցիալ՝ համապատասխանաբար 0.4 և 1.0 տոկոսային կետերով: Եթե հաշվի առնենք այն հանգամանքը, որ տնտեսության մեջ աշխատավարձերի ընդհանուր մակարդակներն առնվազն 50 տոկոսով արձագանքելու են պետական հատվածի աշխատավարձերի մակարդակների բարձրացմանը, ապա միայն միավոր աշխատուժի ծախսերի (Unit Labour Cost) ազդեցությունը՝

¹ Համեմատությունը կատարված է «Հայաստանի Հանրապետության 2011 թվականի պետական բյուջեի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով նախատեսված ցուցանիշների համեմատ: Գնահատված շրջան հետևյալն է՝ ծախսերի աճ-հարկաբյուջետային ընդլայնվող ազդեցություն-պահանջարկի լրացուցիչ աճ- լրացուցիչ գնաճ:

տնտեսության մակարդակով գնաճի վրա լինելու է նվազագույն սպառողական զամբյուղի հաշվարկի դեպքում՝ 1.2 տոկոսային կետ, և միջին ամսական աշխատավարձերի 50 տոկոսի մեծության դեպքում՝ 3.1 տոկոսային կետ.

3) ազդեցությունն արտաքին հաշվեկշռվածության խախտման և փոխարժեքի արժեզրկման դեպքում. 2010 թվականին Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջեի պակասուրդի 2.6 տոկոսային կետով նվազումը հնարավորություն ընձեռեց ընթացիկ հաշվի պակասուրդը ՀՆԱ-ի 16.0 տոկոսից իջեցնելու մոտավորապես 2.0 տոկոսային կետով: Եթե հաշվի առնենք այն հանգամանքը, որ լրացուցիչ ֆիսկալ պակասուրդը նշանակում է ընթացիկ հաշվի խորացում, հետևաբար, փոխարժեքի արժեզրկման ավելի բարձր տեմպեր (այսինքն՝ կխաթարվի ֆիսկալ կոնսոլիդացիայի միջոցով ընթացիկ հաշվի պակասուրդի նվազման քաղաքականության ուղղությունը, և ընթացիկ հաշվի պակասուրդը նորից կսկսի խորանալ), ապա 2011 թվականի հարկաբյուջետային հատվածի պակասուրդների՝ ՀՆԱ-ներում 1.4 տոկոսային կետով և 3.9 տոկոսային կետով լրացուցիչ խորացումները նշանակում են ընթացիկ հաշվի պակասուրդների լրացուցիչ 1.13 և 3.15 տոկոսային կետերով խորացումներ¹: Արդյունքում, ընթացիկ հաշվի պակասուրդի վատթարացմանը զուգահեռ, որպեսզի ապահովվի ներքին և արտաքին հաշվեկշռվածությունը, փոխարժեքն արժեզրկվելու է, և փոխարժեքի փոխանցման մեխանիզմի միջոցով ստեղծվելու է լրացուցիչ գնաճային պոտենցիալ, որը գնահատվում է նվազագույն սպառողական զամբյուղի հաշվարկով աշխատավարձերի աճի դեպքում՝ լրացուցիչ 1.5 տոկոսային կետ և տնտեսության միջին աշխատավարձի 50 տոկոսի հաշվարկի դեպքում՝ 3.2 տոկոսային կետ:

Հարկ ենք համարում նաև նշել, որ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին»

¹ Այսինքն՝ ըստ «Հայաստանի Հանրապետության 2011 թվականի պետական բյուջեի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի հիմքում դրվում է այն, որ, նախորդ տարվա հետ համեմատած, հարկաբյուջետային հատվածի պակասուրդը ՀՆԱ-ում կնվազի մոտավորապես 1.1 տոկոսային կետով, ինչը հանգեցնելու է ընթացիկ հաշվի պակասուրդի նվազման՝ մոտավորապես 1.0 տոկոսային կետով և աստիճանաբար թուլացնելու է փոխարժեքի արժեզրկման ճնշումները, ապա օրենսդրական փաթեթի ընդունման արդյունքում, եթե դիտվելու է Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջեի պակասուրդի աճ, այն հանգեցնելու է հակառակ արդյունքի՝ 2010 թվականի հետ համեմատած՝ ընթացիկ հաշվի պակասուրդի խորացման:

Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին»

Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի 1-ին հոդվածի 3 կետերի տրամաբանությունն այնպես է կառուցված, որ պետք է կիրառվի սահմանափակումներից առավելագույնը: Ուստի, օրենսդրական փաթեթի ընդունման դեպքում՝ առաջին տարում աշխատավարձերը պետք է ճշգրտվեն՝ հինք ընդունելով տնտեսության նվազագույն աշխատավարձի 50 տոկոսի սահմանաչափը, իսկ հետագա տարիներին պետք է ճշգրտել գնաճով:

Ուստի, ամփոփելով շարադրվածը, առաջարկվող օրենսդրական փոփոխությունների ընդունման դեպքում առաջանալու է լրացուցիչ զգալի գնաճային պոտենցիալ, որը գնահատվում է մոտավորապես **5.0 տոկոս** (առանց հաշվի առնելու հետագա տարիների համար գնաճի պարույրի արդյունավետությունը), իսկ եթե հաշվի առնենք նաև մասնավոր հատվածի աշխատավարձերի որոշակի արձագանքը, ապա լրացուցիչ գնաճը գնահատվում է **8.3 տոկոս**¹:

Միջազգային պրակտիկայում հայտնի են որոշ նմանատիպ ձախողված փորձեր, երբ ոչ տնտեսական գործոններով պայմանավորված աշխատավարձերի բարձրացմանը հաջորդել է գների զգալի աճը: Այնուհետև աշխատավարձի իրական գնողունակությունը պահպանելու համար համընդհանուր տնտեսությունում դիտվել է աշխատավարձերի նորից բարձրացում, ինչը հանգեցրել է միավոր աշխատուժի ծախսերի ավելացման և նորից ստեղծել բարձր գնաճ: Բարձր գնաճին նորից արձագանքել է աշխատավարձերի ճշգրտումը, և նշված շղթայով տնտեսությունը նորից հայտնվել է քրոնիկ բարձր գնաճային գոտում և շոկային իրավիճակներում: Այսպես, Թուրքիայում միավոր աշխատուժի ծախսերը 1993 թվականին 1989 թվականի համեմատ աճել են 29 անգամ, դրանով պայմանավորված՝ գրանցվել է բարձր գնաճ՝ շուրջ 469 տոկոս (2000 թ.=100), կամ 1993 թվականի նկատմամբ՝ 12 անգամ:

¹ Այսինքն, եթե, օրինակ, 2011 թվականին ծրագրվում է գնաճն իջեցնել 6.0 տոկոսի սահմաններում, ապա նշված օրենսդրական փաթեթի ընդունման պարագայում 6.0 տոկոսի փոխարեն կունենանք առնվազն 14.3 տոկոս, որն անթույլատրելի բարձր է մեր տնտեսության համար:

Միաժամանակ հայտնում ենք, որ ներկայումս Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունում մշակվում է աշխատավարձերի հաշվարկման նոր հայեցակարգ, որը կքննարկվի 2011-2014 թվականների ՄԺԾԾ-ի շրջանակներում: Հայեցակարգում հաշվի են առնվելու մարդկային ռեսուրսների արդյունավետ կառավարման արդիական մոտեցումները, այն է՝ աշխատավարձերի սահմանման համակարգը պետք է հիմնված լինի յուրաքանչյուր առանձին աշխատողի կատարած աշխատանքի արդյունքի և արդյունավետության վրա: Մյուս կողմից, յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատանքի արդյունքն ամբողջությամբ պետք է օգտագործվի կամ հասարակության, կամ այլ պետական ծառայողի կողմից՝ որպես մուտքային արդյունք: Այս ամբողջ համակարգը հենված կլինի մարմինների միջև և մարմինների ներսում գործառույթների ճիշտ տարանջատման վրա, ինչպես նաև կանդիդատնա աշխատանքի վարձատրության սխեմաների վրա՝ վարձատրությունը կապելով անհատի, բաժնի, վարչության և գերատեսչության կատարած աշխատանքների արդյունքների և աշխատանքի բարդության հետ: Այսպիսով, եթե հանրային հատվածի աշխատավարձերի կտրուկ բարձրացում տեղի ունենա՝ առանց նշված գործընթացն ապահովելու, որն ապահովելու է աշխատանքի արտադրողականության աճի համար խթաններ, գնաճային դրսևորումներն անխուսափելի են:

Օրենքի նախագծի 1-ին հոդվածի 2-րդ կետում հստակ չէ, թե ո՞ր ցուցանիշին է վերաբերում «սպառողական նվազագույն զամբյուղի դրամական արժեքը»՝ Հայաստանի Հանրապետության առողջապահության նախարարության կողմից մշակված սննդամթերքի կազմով, կառուցվածքով և էներգետիկայով Հայաստանի Հանրապետության ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից հաշվարկված ցուցանիշի՞ն, թե՞ Համաշխարհային բանկի մեթոդաբանությամբ՝ 2009 թվականին Հայաստանի Հանրապետության ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից 7872 տնային տնտեսություններում իրականացված տնային տնտեսությունների կենսամակարդակի ամբողջացված հետազոտության արդյունքների հիման վրա փաստացի ձևավորված սպառողական զամբյուղին:

Ելնելով շարադրվածից՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը դեմ է ներկայացված օրենքների նախագծերի փաթեթի ընդունմանը:

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

Կից ներկայացվող փաստաթղթերում տրվում է օրենքների նախագծերի կարգավորման ազդեցության գնահատականը:

Հարգանքով՝

ՏԻԳՐԱՆ ՍԱՐԳՍՅԱՆ

ԵԶՐԱԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆ

«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» և «Եկամտահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքների նախագծերի բյուջետային բնագավառում կարգավորման ազդեցության գնահատման վերաբերյալ (եկամուտների մասով)

«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծով առաջարկվում է ամսական նվազագույն աշխատավարձի մեծությունը սահմանել նոր սկզբունքով՝ հիմք ընդունելով նախորդ տարվա գնաճի մակարդակը, կենսապահովման նվազագույն բյուջեի չափը (կենսապահովման նվազագույն բյուջեի մեծությունը սահմանված չլինելու դեպքում՝ սպառողական նվազագույն զամբյուղի դրամական արժեքը), ինչպես նաև միջին ամսական աշխատավարձի մեծությունը:

«Եկամտահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծով նախատեսվում է «Եկամտահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 14-րդ հոդվածով սահմանված անձնական նվազեցման չափն ուղղակիորեն կապել «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափի հետ:

1) Ներկայումս «Եկամտահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 14-րդ հոդվածի համաձայն համախառն եկամուտը նվազեցվում է եկամուտի ստացման յուրաքանչյուր ամսվա համար 32500 դրամի չափով, որը համապատասխանում է Հայաստանի Հանրապետությունում գործող նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափին:

Շեղանակաբար, նախագծերով առաջարկվող նվազագույն ամսական աշխատավարձի աճը կհանգեցնի հարկվող եկամտի նվազման, ինչը նշանակում է, որ նախագծերի ընդունման դեպքում կնվազեն պետական բյուջե հավաքագրվող եկամտահարկի գումարները:

2) Միաժամանակ, «Պարտադիր սոցիալական ապահովության վճարների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 4-րդ հոդվածի համաձայն, պարտադիր սոցիալական ապահովության վճարների հաշվարկման օբյեկտ են հանդիսանում՝

1. գործատուի կողմից աշխատանքի վարձատրությանն ուղղվող միջոցները և դրանց հավասարեցված եկամուտները,

2. վարձու աշխատանք կատարող ֆիզիկական անձանց աշխատավարձն ու դրանց հավասարեցված եկամուտները:

«Եկամտահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ պարբերության «ա» ենթակետի համաձայն, եկամուտ են համարվում աշխատանքի վարձատրությունը և դրան հավասարեցված այլ վճարումներ:

Այսինքն, նվազագույն ամսական աշխատավարձի մակարդակի աճը կհանգեցնի հանրապետությունում գործող միջին աշխատավարձի մակարդակի աճի, որն էլ իր հերթին կհանգեցնի եկամտահարկի և պարտադիր սոցիալական ապահովության վճարների գծով պետական բյուջե հավաքագրվող եկամուտների աճի:

Հաշվի առնելով վերոնշյալ հանգամանքները, գտնում ենք, որ նախագծերի ընդունումը կարող է որոշակիորեն ավելացնել կամ նվազեցնել պետական բյուջեի եկամուտները (եկամուտների ավելացման կամ նվազման կոնկրետ չափը հնարավոր չէ որոշել, քանի որ դրա համար անհրաժեշտ է ունենալ աշխատավարձերի չափերի բաշխվածությունը և տվյալ չափի աշխատավարձ ստացողների թվաքանակը):

**ԱՌՈՂՋԱՊԱՀՈՒԹՅԱՆ ԲՆԱԳԱՎԱՌՈՒՄ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ
ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ**

**«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին», Հայաստանի Հանրապետության
օրենքում լրացում կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի
և «Եկամտահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում լրացում
կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծերի ընդունման
դեպքում**

«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին», Հայաստանի Հանրապետության օրենքում լրացում կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի և «Եկամտահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծերի ընդունումը նպատակահարմար է ՀՀ պետական բյուջեի բավարար միջոցների առկայության և առողջապահության ոլորտի լրացուցիչ հատկացումների առկայության դեպքում: Հակառակ պարագայում առողջապահական հիմնարկները կհայտնվեն ծանր ֆինանսական կացության մեջ:

ԱԶԴԵՑՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՄԱՍԻՆ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ եւ լրացում կատարելու մասին»

և «Եկամտահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին» ՀՀ օրենքների նախագծերի բնապահպանության բնագավառում կարգավորման

1.«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ եւ լրացում կատարելու մասին» և «Եկամտահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին» ՀՀ օրենքների նախագծերի (այսուհետ՝ օրենքներ) նախագծի ընդունման արդյունքում շրջակա միջավայրի օբյեկտների՝ մթնոլորտի, հողի, ջրային ռեսուրսների, ընդերքի, բուսական և կենդանական աշխարհի, հատուկ պահպանվող տարածքների, վրա բացասական հետևանքներ չեն առաջանում:

2. Օրենքների նախագծերի չընդունման դեպքում շրջակա միջավայրի օբյեկտների վրա բացասական հետևանքներ չեն առաջանում:

3. Օրենքների նախագծերը բնապահպանության ոլորտին չեն առնչվում, այդ ոլորտը կանոնակարգող իրավական ակտերով ամրագրված սկզբունքներին և պահանջներին չեն հակասում:

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

**ՀԱԿԱԿՈՌՈՒՊՑԻՈՆ ԲՆԱԳԱՎԱՌՈՒՄ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅԱՆ
ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ**

**«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության
օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» և «Եկամտահարկի մասին»
Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին»
Հայաստանի Հանրապետության օրենքների նախագծերի վերաբերյալ**

«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» և «Եկամտահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքների նախագծերն իրենց 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 կետի ենթակետերով նախատեսված որևէ կոռուպցիոն գործոն չեն պարունակում:

**Սոցիալական պաշտպանության բնագավառում կարգավորման ազդեցության
գնահատման եզրակացություն**

«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» և «Եկամտահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին» ՀՀ օրենքների նախագծերի վերաբերյալ

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

Արդյունքում Նախագծերը՝

- ա) սոցիալական պաշտպանության ոլորտի վրա ունեն դրական ազդեցություն,
- բ) ռազմավարական ազդեցության կարգավորման տեսանկյունից ունեն դրական ազդեցություն և ենթակա չեն լրամշակման,
- գ) բնագավառի շահառուների վրա ազդեցության կարգավորման տեսանկյունից ունեն բարենպաստ ազդեցություն և ենթակա չեն լրամշակման:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» և «Եկամտահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքների նախագծերի տնտեսական, այդ թվում՝ փոքր և միջին ձեռնարկատիրության բնագավառում կարգավորման ազդեցության գնահատման

«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» և «Եկամտահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքների նախագծերի (այսուհետ՝ Նախագծեր) տնտեսական, այդ թվում՝ փոքր և միջին ձեռնարկատիրության բնագավառում կարգավորման ազդեցության գնահատման նպատակով իրականացվել են նախնական դիտարկումներ:

Գնահատման նախնական փուլում պարզ է դարձել, որ վերոնշյալ Նախագծերի ընդունման դեպքում, դրանց կիրարկման արդյունքում տնտեսական, այդ թվում՝ փոքր և միջին ձեռնարկատիրության բնագավառում նախատեսվում է բացասական ազդեցություն՝ պայմանավորված նրանով, որ նվազագույն ամսական աշխատավարձի մեծության շեմի փոփոխությունը կարող է դիտվել որպես աշխատավարձի ընդհանուր ֆոնդի ավելացում, ինչն ըստ էության լրացուցիչ ծախսեր է ենթադրում գործատուների համար:

Նախնական գնահատման տվյալներով «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծով գործարար միջավայրի վրա ենթադրվում է վարչական ծախսերի ավելացում: Լրացուցիչ վարչական ծախսերի հաշվարկման համար օգտագործվել է վարչական բեռի գնահատման և նվազեցման «Ստանդարտ ծախսերի մոդել» գործիքը, որով կատարված հաշվարկներով 2009թ. մասնավոր հատվածում 35000 ՀՀ դրամ նվազագույն աշխատավարձով զբաղված 15000 մարդկանց պարագայում տարեկան կտրվածքով նախատեսվում է **3317,5 մլն ՀՀ դրամի** լրացուցիչ ծախս՝ պայմանավորված վարձատրության համար ուղղվելիք լրացուցիչ ֆինանսական միջոցներով: Կից ներկայացվում է կատարված հաշվարկների վերաբերյալ տեղեկանք:

Տեղեկանք

Միջին ամսական աշխատավարձի վարչական բեռի հաշվարկի վերաբերյալ

Հ/Հ	Հաշվարկի ցուցանիշը	2009 թ.
ա	Միջին ամսական աշխատավարձ, ՀՀ դրամ	102054
բ	Միջին ամսական աշխատավարձի 50 %, ՀՀ դրամ	51027
գ	Պարտադիր սոց. ապահովության վճար միջին ամսական աշխատավարձի 50 %-ի պարագայում՝ 1 /մեկ/ աշխատակցի կտրվածքով, ՀՀ դրամ	11654
դ	Ամսական նվազագույն աշխատավարձ մասնավոր հատվածում, ՀՀ դրամ	35000
ե	Պարտադիր սոց. ապահովության վճար ամսական գործող նվազագույն աշխատավարձից՝ 1 /մեկ/ աշխատակցի կտրվածքով, ՀՀ դրամ	9250
զ	Գնաձի տեմպը %	4,60
է	Գնաձի արդյունքներով վերահաշվարկված նվազագույն աշխատավարձ մասնավոր հատվածում, ՀՀ դրամ (դ/1+զ)	33460
ը	Հնարավոր վարչական բեռ 1 /մեկ/ աշխատակցի կտրվածքով, ՀՀ դրամ (բ – դ)	16027
թ	Մասնավոր հատվածում ամսական նվազագույն աշխատավարձով զբաղված բնակչություն, մարդ	15000
ժ	Ընդհանուր վարչական բեռ աշխատավարձի ֆոնդի բարձրացման դեպքում, ՀՀ դրամ/ամիս (ը*թ)	240,405,000
ի	Ընդհանուր վարչական բեռ սոց. վճարների ավելացման դեպքում, ՀՀ դրամ/ամիս (զ-ե)*թ	36,060,750
	ԸՆԴԱՄԵՆԸ ՎԱՐՉԱԿԱՆ ԲԵՌ ԱՄՍԱԿԱՆ ԿՏՐՎԱԾՔՈՎ, ՀՀ ԴՐԱՄ (ժ+ի)	276,465,750

Հաշվի առնելով վերոնշյալը՝ կարգավորման ազդեցության գնահատման նախնական աշխատանքները արձանագրել են, որ աշխատավարձի ամսական նվազագույն չափը գնաձի արդյունքներով վերահաշվարկված նախորդ տարվա նվազագույն աշխատավարձից, ինչպես նաև միջին ամսական աշխատավարձի հիսուն տոկոսից պակաս չլինելու պահանջի դեպքում նախատեսվում են հետևյալ լրացուցիչ ծախսերը՝ ամսական կտրվածքով.

ա) 240,4 մլն ՀՀ դրամ աշխատավարձի մասով,

բ) 36,6 մլն ՀՀ դրամ պարտադիր սոց. ապահովության վճարների մասով:

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՕՐԵՆՔԸ**

**«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության
օրենքում փոփոխություններ եւ լրացում 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. կենսաապահովման նվազագույն բյուջեից (կենսաապահովման նվազագույն բյուջեի մեծությունը սահմանված չլինելու դեպքում՝ հիմք է ընդունվում սպառողական նվազագույն զամբյուղի դրամական արժեքը),

3. միջին ամսական աշխատավարձի հիսուն տոկոսից:

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 տեւողության դեպքում (24-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ սույն օրենքի առաջին հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձը հարաբերած 100-ի:»

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

Նախագիծ
Պ-1093՝-24.02.2011-ՍՀ-010/0

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՕՐԵՆՔԸ**

**«Եկամտահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություն
կատարելու մասին**

Հոդված 1. «Եկամտահարկի մասին» 1997 թվականի դեկտեմբերի 27-ի Հայաստանի Հանրապետության թիվ ՀՕ-183 օրենքի (այսուհետ՝ օրենք) 14-րդ հոդվածում «32500 դրամի» բառերը փոխարինել «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված չափով» բառերով:

Հոդված 2. Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում հրապարակմանը հաջորդող 10-րդ օրը:

ՕՐԻՆԱԳԾԵՐԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄԸ

Խնդրի ընդհանուր ներկայացումը.

Անկախացումից ի վեր Հայաստանի Հանրապետությունում նվազագույն աշխատավարձի սահմանման հիմնավորված մեխանիզմեր չեն գործել: 2003 թվականին ընդունված Աղքատության հաղթահարման ռազմավարական ծրագրով փորձ արվեց նվազագույն 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 նվազագույն աշխատավարձի եւ միջին աշխատավարձի միջեւ՝ նպատակ ունենալով նաեւ արդյունավետորեն հաղթահարել աղքատությունը:

ՀՀ սահմանադրության 32-րդ հոդվածի համաձայն, նվազագույն աշխատավարձը պետք է սահմանվի օրենքով եւ բավարարի արդարության չափանիշին:

Այլ կաեւոր խնդիր է հանրային ծառայության վարձատրության նվազագույն չափի ամրագրումը: Հանրային ծառայության բազային վարձատրության վերաբերյալ ՀՀ կառավարության 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 նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մի քանի հիմնադրույթներ: Դրանցից առավել տարածված են հետեւյալ մոտեցումները. նվազագույն աշխատավարձի չափի սահմանման համար հիմք ընդունել կենսամիջոցների նվազագույնը, երկրում ընդունված միջին աշխատավարձի մակարդակը, նվազագույն աշխատավարձը դարձնել արդյունավետ գործիք արժանապատիվ աշխատանքի ապահովման, ինչպես նաեւ աղքատության կրճատման համար: Կարելու է նաեւ նվազագույն աշխատավարձի սահմանման գործընթացում սոցիալական գործընկերների մասնակցությունը:

Ընդհանուր առմամբ, նվազագույն աշխատավարձի կարգավորման պրակտիկան առաջին անգամ դիտարկվել է Նոր Զելանդիայում եւ Ավստրալիայում 19-րդ դարի վերջին: Չնչին բացառություններով, նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը կառավարության քաղաքականության հազվադեպ օգտագործվող եւ սահմանափակ գործիք էր մինչեւ երկրորդ համաշխարհային պատերազմը: Այդ ժամանակներից սկսած՝ իրավիճակն աստիճանաբար սկսեց փոխվել, սակայն նվազագույն 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 նվազագույն 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:

Կարիքյան ավազանի նախկին բրիտանական գաղութների նվազագույն աշխատավարձի համակարգերը նման են Միացյալ Թագավորության համակարգին: Վերջին տարիներին մի շարք Կարիքյան ավազանի երկրներ վերանայել են իրենց համակարգերը՝ որոշումների ընդունման ավելի կենտրոնացված ձևեր ներդնելու նպատակով (Բահամներ, Ջամայկա, Տրինիդադ եւ Տոբագո): Կարիքյան 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 հետեւյալ 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 հիգենիայի 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

գուտ արժեքը որպես հիմք է ծառայում գուտ միջին աշխատավարձի հետ համեմատության համար: Հանձնաժողովը միաժամանակ ամրագրել է, որ 60 տոկոսի շեմից ցածր գուտ աշխատավարձը Խարտիայի իմաստով ինքնստիմքյան 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 գուտ աշխատավարձը ցածր է երկրում միջին աշխատավարձի կեսից, ապա այն համարվում է անարդար, եւ, հետեւաբար, տվյալ պետությունում իրադրությունը գնահատվում է որպես խարտիային չհամապատասխանող:

Կարելու է նաեւ այն, որ Հայաստանի ներպետական օրենսդրության մաս կազմող միջազգային պայմանագրերի համաձայն նվազագույն աշխատավարձը ենթակա չէ հարկման:

Խնդրի լուծման առաջարկվող օրենսդրական մեխանիզմը.

Վերը նշված խնդիրների լուծման շրջանակներում առաջարկվում է, որպեսզի երկուսն 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: Օրենսդրորեն կամրագրվի, որ նվազագույն աշխատավարձը ենթակա չէ հարկման: Այն կապահովի նաեւ ստվերային տնտեսության՝ այս դեպքում թաքնված զբաղվածության չափերի էական կրճատում: Օրենսդրական նախձերը մշակվել են հաշվի առնելով նաեւ Հայաստանի սոցիալ-տնտեսական առանձնահատկությունները:

Առաջարկվող օրենսդրական փաթեթը համապատասխանում է սոցիալական պետության գաղափարաբանությանը: