

**ՀԱՇՎԱՆԴԱՄԱՆՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՏԵՂԵՐԻ ՔՎՈՏԱՎՈՐՄԱՆ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ
ՓՈՐՁԸ ԵՎ ՆԵՐԴՐՄԱՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ ՀՀ-ՈՒՄ**

Հարություն ՄԱՐԶՊԱՆՅԱՆ

ԵԿՏԱ Տնտեսագիտության և կառավարման
ամբիոնի վարիչ, տ.գ.դ., պրոֆեսոր

Արա ՔԱՌՅԱՆ

ԵՊՀ Ֆինանսահաշվային ամբիոնի դոցենտ, տ.գ.թ.

Անժելա ԱԼԵՔՍԱՆՅԱՆ

ԵՊՀ ԻՄ ընդհանուր տնտեսագիտության ամբիոնի դասախոս

Բանալի բառեր. զբաղվածություն, պարտադիր ապահովման քվոտա,
այլընտրանքային մասհանում, հակախտրական քաղաքականություն

Աշխատաշուկայում հաշմանդամների և սահմանափակ կարողություն-
ներով աշխատունակ բնակչության ինտեգրումը սոցիալական և, մասնավոր-
րապես, զբաղվածության քաղաքականության առավել բարդ և կարևոր հիմ-
նախնդիրներից է:

ՀՀ-ում 2014թ. հունվարի 1-ից ուժի մեջ է մտել “Զբաղվածության մասին”
ՀՀ օրենքը, որի 20-րդ հոդվածի 2-րդ կետի համաձայն բոլոր տիպի կազմա-
կերպությունների համար, անկախ սեփականության ձևից, սահմանվել է աշ-
խատատեղով պարտադիր ապահովման նորմատիվ կամ քվոտա՝ հաշման-
դամություն ունեցող անձանց աշխատանքի և զբաղվածության խթանման
նպատակով: Աշխատանքի տեղավորման համար շահառուներ են հանդիսա-
նում հաշմանդամություն ունեցող և տարիքային կենսաթոշակի իրավունք
տվող՝ տարիքը չլրացած անձինք: Հնարավոր ռիսկերի ու ազդեցությունների
ներգործությունը մեղմելու նպատակով օրենքով սահմանվել է քվոտայի փու-
լային ներդրում՝ ըստ տարիների: Քվոտայի պահանջ սահմանվում է այն
կազմակերպությունների համար, որոնցում տվյալ հարկային տարում աշ-
խատողների միջին տարեկան քանակը 100 և ավելի է: Ընդ որում պետական
կազմակերպությունների համար քվոտան սահմանված է կազմակերպության
աշխատողների միջին տարեկան քանակի 3 տոկոսի չափով (ուժի մեջ է
2015թ. հունվարի 1-ից), իսկ ոչ պետական կազմակերպությունների համար՝
1 տոկոսի չափով (ուժի մեջ է 2016թ. հունվարի 1-ից):

Օրենքով նաև սահմանված է, որ քվոտայի պահանջի չկատարման
դեպքում կազմակերպությունը կատարում է մասհանում քվոտավորման են-
թակա յուրաքանչյուր աշխատատեղի համար՝ “Նվազագույն անսակյան աշ-
խատավարձի մասին” ՀՀ օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավար-
ձի երեքհարյուրապատիկի չափով: Մասհանումները փոխանցվում են արտա-

բյուջետային հատուկ միջոցների հաշվին և որպես նպատակային միջոցներ ՀՀ կառավարության սահմանած կարգով օգտագործվում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց առողջական, սոցիալական, աշխատանքային, մասնագիտական վերականգնման, աշխատանքի տեղավորման նպատակներով, ինչը համահունչ է միջազգային պրակտիկայում գործող ընթացակարգերին:

Գործատուների կողմից հաշմանդամություն ունեցող անձանց քվոտայի կամ դրան այլընտրանք հանդիսացող՝ մասհանման պահանջի խախտումը նախատեսում է վարչական պատասխանատվություն: Այդ նպատակով համապատասխան լրացում է կատարվել նաև “Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ” ՀՀ օրենքում: Մասնավորապես, մասհանում չկատարելը հանգեցնում է գործատուի նկատմամբ տուժանքի կիրառման՝ վճարման կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար վճարման ենթակա մասհանման գումարի 0,15 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի, քան վճարման ենթակա գումարի չափը:

Հարկ է նշել, որ ՀՀ-ում քվոտավորման սույն համակարգը հաշմանդամների սոցիալական ու զբաղվածության խնդիրների կարգավորման առումով նոր ինստիտուտ է: Ուստի դրա արդյունավետությունը գնահատելու համար, նախ, անհրաժեշտ է անդրադառնալ դրա կիրառության միջազգային փորձին:

Պատմականորեն քվոտավորման համակարգը ձևավորվել և զարգացել է Եվրոպայում. 20-րդ դարի 20-ականների սկզբին այն ներդրվել է Գերմանիայում, Ավստրիայում, Իտալիայում, Ֆրանսիայում, Իտալիայում և Լեհաստանում՝ գործատուներին պարտավորեցնելով աշխատանքի վերցնել պատերազմի հաշմանդամ վետերաններին: Երկրորդ համաշխարհային պատերազմից հետո քվոտավորման համակարգ ներդրվեց նաև այլ եվրոպական երկրներում, քանի որ պատերազմի վետերան հաշմանդամների շրջանում խիստ բարձր էր գործազրկությունը: Հետագայում այդ համակարգը տարածվեց նաև ոչ զինվորական հաշմանդամների վրա: Ընդլայնվեց դրա կիրառման աշխարհագրությունը, հեռավորարևելյան երկրներից՝ Չինաստան, Հնդկաստան, Թաիլանդ, Ճապոնիա, Ֆիլիպիններ, Շրի Լանկա, Աֆրիկայում՝ Մավրիկիա, Տանզանիա, Էֆիոպիա, Հարավային Ամերիկայում՝ Բրազիլիա:

Ըստ Ա. Օ'Ռեյլիի՝ քվոտավորման համակարգի կառուցակարգերն ընդհանուր առմամբ գործատուներից պահանջում են հաշմանդամների համար որոշակի համամասնությամբ ամրագրել նվազագույն քանակությամբ աշխատատեղեր: Կառուցակարգերը տարբերվում են քվոտաների պահպանման պարտադիր և ոչ պարտադիր բնույթով, քվոտաների չպահպանման դեպքում

սահմանվող տուգանային սանկցիաների ձևերով և դրանց գործունակության արդյունավետությամբ¹:

Լ.Վուադինգտոնը եվրոպական քվոտավորման համակարգերը դասում է երեք մոդելի՝ 1) խորհրդատվական, 2) քվոտավորման պարտադրանքի՝ առանց այլընտրանքային տուգանային վճարների, 3) քվոտավորման պարտադրանքի՝ խախտումների համար այլընտրանքային տուգանային վճարներով, որոնք ուղղվում են հատուկ նպատակային ֆոնդի (levy-grant system)²: Նույն դասակարգումն են ներկայացնում նաև Գուևերսենը և Գրեվեն³:

Առաջին՝ խորհրդատվական մոդելի համաձայն գործատուներին առաջարկվում է հաշմանդամների համար քվոտավորել աշխատատեղեր, սակայն այն չի պարտադրվում: Այն գործում է Նիդեռլանդներում, դեռևս 1947թ.-ից, համաձայն որի 20-ից ավելի աշխատատեղ ունեցող պետական և ոչ պետական կազմակերպությունները պետք է քվոտավորեն որոշակի քանակությամբ աշխատատեղեր հաշմանդամների համար: 1986թ. հաշմանդամ աշխատողների զբաղվածության մասին օրենքով ընդլայնվեց պահանջի ընդգրկումը՝ այն տարածելով բոլոր անձանց վրա, ովքեր ստանում են հաշմանդամության նպաստ, ինչպես նաև սահմանվեց 3-5% քվոտա: Քվոտավորման պահանջը համատարած չէ տնտեսության բոլոր ճյուղերի համար: Քվոտավորման խորհրդատվական սահմանաչափը կարող է լրացվել 3 տարվա ընթացքում:

Երկրորդը՝ քվոտավորման պարտադիր, սակայն այլընտրանքային տուգանային վճարներ չնախատեսող մոդելն է: Նման համակարգ ներդրվել է Մեծ Բրիտանիայում երկրորդ համաշխարհային պատերազմի ավարտից հետո: 20 և ավելի աշխատատեղ ունեցող ձեռնարկությունները պարտավոր էին 3 տոկոսի չափով աշխատատեղեր հատկացնել գրանցում ունեցող հաշմանդամների համար: Բացի այդ՝ ներդրվեց մասնագիտությունների ռեզերվացման համակարգ, ըստ որի վերելակավարների և ավտոկայանատեղերի պահակների աշխատատեղերը ռեզերվացվում էին հաշմանդամություն կամ սահմանափակ հնարավորություններ ունեցող մարդկանց համար: Քվոտայի չլրացումը խախտում չէր դիտարկվում, սակայն նոր աշխատողի աշխատանքի ընդունումը, այն դեպքում երբ հաշմանդամների համար սահմանված քվոտան համալրված չէր, որակվում էր որպես խախտում: Նման դեպքում գոր-

¹ Артур О'Рейли, Право людей с ограниченными возможностями на труд. МОТ 2007, с. 90.

² Waddington, L.B. (1996). Reassessing the Employment of People with Disabilities in Europe: from Quotas to Anti-Discrimination laws. Comparative Labor Law Journal, 18 (1), p 62-101. https://oameumap.uci.ru.nl/meumaprd//pk_apa_n.results?p_url_id=4075&p_onderzoeknummer

³ Bent Greve, The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies, http://includ-ed.eu/sites/default/files/documents/aned_task_6_final_report

ծատուի համար նախատեսվում էին տուգանային սանկցիաներ կամ 3 ամսով ազատազրկում: 1996թ. քվտավորման այդ համակարգը չեղյալ ճանաչվեց, որը կապված էր 1995թ. ուժի մեջ մտած “Հաշմանդամների խտրականության նասիոն” օրենքի հետ: Ընդհանուր կարծիք էր ձևավորվել, որ քվտավորման համակարգը հաշմանդամներին աշխատաշուկա ներգրավելու առումով արդյունավետ չէ, այն լավ չի կազմակերպված և վերահսկվում: Մինչև 1993թ. Մեծ Բրիտանիայում խախտումների համար դատական հետապնդում իրականացվել է ընդամենը 10 դեպքում, չնայած այն բանին, որ քվտավորման պահանջը գործատուների մեծ մասը չէր կատարում և լայնորեն կիրառվում էր բացառությունների և տարաբնույթ հղումների պրակտիկան⁴:

Երրորդ մոդելով Գերմանիայում 1974թ. ընդունված քվտավորման համակարգը հետագայում օրինակելի դարձավ շատ երկրների համար: 2001թ. օրենսդրական համապատասխան վերանայումից հետո 16 և ավելի աշխատատեղ ունեցող բոլոր պետական և ոչ պետական կազմակերպությունների համար քվտան 6-ից իջեցվեց 5 տոկոսի: Բացի այդ՝ առողջական լուրջ խնդիրներ ունեցող անձանց համար աշխատանքի տեղավորվելու նպատակով կազմակերպության հաշվին իրականացվող մասնագիտական ուսուցումը հաշվանցվում է քվտայի 2 տեղի համալրման դիմաց:

Գերմանիայում տվյալ օրենսդրության պահպանման վերահսկողությունը վերապահված է գրադվածության ֆեդերալ գործակալությանը: Քվտաների չպահպանման դեպքում սահմանված տուգանքներն ուղղվում են բացառապես առողջության լուրջ խախտումներով անձանց մասնագիտական վերականգման խնդիրների լուծմանը:

Սահմանված քվտան գերազանցած գործատուներին տրամադրվում են դոտացիաներ պահանջվող հատուկ մասնագիտական վերապատրաստման և կահավորման ծախսերի համար: Գործատուները մասհանումները հաճախ դիտարկում են որպես հարկատեսակ և նախընտրում վճարել դրանք, քան աշխատանքի ընդունել հաշմանդամների⁵: Հետևապես, կարելի է եզրակացնել, որ նախատեսված մասհանման մեծությունը չի գերազանցում հաշմանդամին աշխատանքի ընդունելու դեպքում վերապատրաստում իրականացնելու ծախսերը: Ֆրանսիայում գործում է համանման համակարգ: 1987թ. ընդունված օրենքի համաձայն բոլոր պետական և ոչ պետական կազմակերպությունները, որոնք ունեին 20 և ավելի աշխատատեղ, պետք է հաշման-

⁴ Waddington, L.B. (1996). Reassessing the Employment of People with Disabilities in Europe: from Quotas to Anti-Discrimination laws. *Comparative Labor Law Journal*, 18 (1), 62-101. https://oameumap.uci.ru.nl/meumaprd//pk_apa_n.results?p_url_id=4075&p_onderzoeknummer

⁵ Артур О’Рейли, Право людей с ограниченными возможностями на достойный труд . MOT 2007, стр. 93, www.hri.ru/docs/?content=file&id=473

դամների համար ռեզերվացնեին աշխատատեղերի 6 տոկոսը: Համակարգը ներդրվեց աստիճանաբար. 1988թ. քվոտայի պահանջը կազմում էր 3 տոկոս, 1991թ. այն հասավ 6 տոկոսի: Ֆրանսիայում կիրառվող համակարգի առանձնահատկությունն այն է, որ որոշակի կարգի հաշմանդամների աշխատանքի ընդունելը կարող է հավասարեցվել համապատասխանաբար 1,5, 2 կամ 2,5 քվոտայի տեղին: Կազմակերպության քվոտան համալրվում է.

- անմիջապես հաշմանդամների աշխատանքի վարձելով,
- արտադրական պատվեր տեղաբաշխելով զբաղվածության պաշտպանության կազմակերպություններում,
- արհմիությունների և գործատուների միջև համաձայնությունների միջոցով, առ այն, որ գործատուն աջակցում է սահմանափակ հնարավորություններ ունեցող մարդկանց զբաղվածությանը,
- անդամավճարներ փոխանցելով զբաղվածության ոլորտում հաշմանդամների ինտեգրման կառավարման ֆոնդին (AGEFIPH)⁶:

Ֆրանսիայում 1994թ. գործատուների 62,8 տոկոսը քվոտավորման պարտավորությունները կատարել է բացառապես այլընտրանքային մասհանումների միջոցով (դա վկայում է այն մասին, որ այլընտրանքային վճարումն առավել ձեռնտու է նրանց), 19,8 տոկոսը նախընտրել են պատվեր տեղաբաշխել զբաղվածության պաշտպանության կազմակերպություններում և կամ մասնահումներ վճարել, իսկ 12,4 տոկոսը՝ բացառապես համապատասխան պատվեր տեղաբաշխելով: 1998թ. 20 և ավելի աշխատատեղ ունեցող կազմակերպությունների միայն շուրջ կեսն էր կատարել իր պարտավորությունները, վճարելով համապատասխան մասհանումներ նպատակային ֆոնդին: Հաշմանդամների զբաղվածության մակարդակը այդ ձեռնարկություններում 1997թ. կազմել է 4 տոկոս (3 տոկոս՝ պետական հատվածում): Նման արդյունքները կառավարությանը ստիպեցին ընդունել “Արտակարգ ծրագիր”՝ շեշտը դնելով երիտասարդության շրջանում զբաղվածության ապահովման և երկարաժամկետ գործազրկության խնդիրների լուծման վրա, դրա իրականացումը պատվիրակելով հատուկ մարմնի՝ զբաղվածության ոլորտում հաշմանդամների ինտեգրման կառավարման ֆոնդին (AGEFIPH)⁷: Ավստրիայում քվոտավորման համակարգը պահանջում է, որպեսզի 25 և ավելի աշխատատեղ ունեցող կազմակերպությունները աշխատանք հատկացնեն

⁶ Werner Eichhorst, Michael J. Kendzia, Jonathan Benjamin Knudsen, Mette Okkels Hansen, Barbara Vandeweghe, Ingrid Vanhoren, Eva Rückert, Bernd Schulte, The Mobility and Integration of People with Disabilities into the Labour Market, 2010, page 41, http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_29.pdf

⁷ Артур О’Рейли, Право людей с ограниченными возможностями на достойный труд МОТ 2007, стр. 93 www.hri.ru/docs/?content=file&id=473

հաշմանդամներին՝ 1 հաշմանդամ/25 աշխատատեղ հարաբե-րակցությամբ⁸, իսկ եթե կազմակերպությունը չի պահպանում սահմանված քվոտան, ապա պարտավոր է հաշմանդամի կողմից չզբաղված յուրաքան-չյուր աշխատատեղի համար կատարել մասհանում սոցիալական հարցերով ֆեդերալ բյուրոյին: Այդ միջոցներն ուղղվում են աջակցություն պահանջող հաշմանդամներին կամ այն գործատուներին ովքեր տրամադրում են աշխատատեղեր սահմանափակ կարողություններով մարդկանց:

Հարկ է նշել, որ Եվրամիությաներկրների երկու երրորդը տարբեր կառուցակարգով կիրառում են քվոտավորման սխեմաներ, որոնք, ըստ Պ.Թորնթոնի՝ իրականացվում են սահմանափակ և անարդյունավետ ձևաչափերով⁹:

Ճապոնիայում համապատասխան օրենքն ընդունվել է 1947թ., իսկ 1960թ. ներմուծված քվոտավորման համակարգը չի կրել պարտադիր բնույթ: Քվոտայի չպահպանումը հատկապես խոշոր ձեռնարկությունների կողմից հանգեցրեց նրան, որ 1976թ. ներդրվեց քվոտավորման պարտադիր և այլն-տրանքային տուգանքների համակարգը, որոնք ուղղվում էին հատուկ ստեղծված նպատակային ֆոնդին: Նշված ֆոնդը դոտացիաներ էր հատկացվում քվոտայից ավելի մեծ չափով հաշմանդամներ վարձող ձեռնարկություններին, ինչպես նաև՝ արդիականացման և մշակումների ուղղությամբ աշխատանքներ իրականացնող կազմակերպություններին: Մասնավոր ձեռնարկությունների համար քվոտան կազմում էր 1,8 տոկոս, իսկ կենտրոնական և տեղական կառավարման մարմինների համար՝ 2,1 տոկոս: Առողջության լուրջ սահմանափակումներով կամ խախտումներով անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում մեկ նման անձի աշխատանքի վարձումը հավասարեցվում է սահմանված քվոտայի 2 տեղի լրացմանը:

Այսպիսով, քվոտավորման համակարգի գաղափարախոսության հիմքում դրված է այն թեզը, որ առանց օրենսդրական կարգավորման հաշմանդամություն և սահմանափակ կարողություններ ունեցող մարդիկ չեն կարող ձեռք բերել նվազագույն քանակի պահանջվող աշխատատեղերը: Քվոտավորման համակարգը հիմնվում է փոխկապակցված երկու կանխադրույթի վրա. 1) առանց օրենսդրական պարտադրանքի գործատուները չեն վարձի

⁸ Werner Eichhorst, Michael J. Kendzia, Jonathan Benjamin Knudsen, Mette Okkels Hansen, Barbara Vandeweghe, Ingrid Vanhoren, Eva Rückert, Bernd Schulte, The Mobility and Integration of People with Disabilities into the Labour Market, 2010, page 36.

http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_29.pdf

⁹ Patricia Thornton, Employment Quotas, Levies and National Rehabilitation Funds for Persons with Disabilities: Pointers for policy and practice INTERNATIONAL LABOUR OFFICE • GENEVA Report prepared on behalf of the International Labour Office. Social Policy Research Unit University of York, page 6, <http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public>

սահամանափակ կարողություններով մեծ թվով մարդկանց, 2) հաշմանդամների մեծ մասն ի զորու չէ հավասարապես մրցակցել հաշմանդամություն չունեցող մարդկանց հետ և հաղթել իր որակների հաշվին: Հետևապես, սահամանափակ կարողություններով մարդիկ տնտեսապես նվազ արժեքավոր են, իսկ նրանց արտադրողականությունը՝ ցածր: Այսպիսով, եթե խնդիր է դրվում աշխատանքի տեղավորել այդ մարդկանց, ապա անհրաժեշտ է պարտավորեցնել գործատուներին և որոշ դեպքերում դրա համար փոխհատուցել: Գործատուները նման ձևով են մեկնաբանում օրենսդրական այդ պահանջները և համամիտ են այդպիսի մոտեցմանը: Դրա վառ վկայությունն է այն, որ շատ գործատուներ, ունենալով քվոտավորման իրենց պարտավորությունների այլընտրանքը, այն կատարում են համապատասխան մասհանվող վճարումով: Քվոտավորման եվրոպական փորձը վկայում է նաև այն մասին, որ աշխատանքի տեղավորման և զբաղվածության ապահովման համակարգը, որը հիմնված է պաշտպանված աշխատողների խմբի վրա, հաշմանդամներին դիտարկելով որպես “երկրորդ կարգի մարդիկ” միանշանակ չի կարող հանգեցնել դրական արդյունքների, քանի որ գործատուները խուսափում են իրենց պարտավորությունների կատարումից:

Եվրահանձաժողովի պատվերով 2000թ. զարգացած 18 երկրում հաշմանդամների զբաղվածության քաղաքականության վերաբերյալ իրականացված հետազոտությամբ պարզորոշվեց, որ քվոտավորման համակարգերը որոշ երկրներում գնահատվում են անարդյունավետ, իսկ որոշներում՝ համեմատաբար արդյունավետ: Շեշտվեց, որ քվոտավորման համակարգի մասհանունների հաշվին հավաքագրված միջոցներն ուղղվում են զբաղվածության ապահովման այլ միջոցառումների ընդլայնմանը, սակայն դեռևս հեռու են իրենց հնարավորությունների սահմանից: Հիմնական եզրակացությունն այն էր, որ չի կարելի պնդել, թե քվոտաների համակարգի միջոցով հաշմանդամների համար ձեռք է բերվել զբաղվածության ավելի բարձր մակարդակ, քան կլիներ հակառակ դեպքում: Ինչևիցե, այդ համակարգը կարող է օգտակար դերակատարություն ունենալ իրազեկության բարձրացման գործում և արդյունավետ լինել հիմնական նպատակի առումով, եթե խստացվի դրա կատարման ապահովումը, իսկ որպեսզի այն իսկապես լինի արդյունավետ, պետք է զուգորդվի հաշմանդամներին աշխատանքի հասանելիության այլ ձևաչափերի հետ¹⁰: Միաժամանակ ընդգծվում է այն փաստը, որ քվոտաների համալրման համար ուղղակի չկան այդչափ սահամանափակ կարողություն-

¹⁰Տե՛ս Benchmarking employment policies for people with disabilities. European Commission Directorate-General for Employment and Social Affairs. 2000 A study prepared by ECOTEC Research and Consulting Ltd. Page 225, http://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/disable/bench_en.pdf

ներով մարդիկ: Չետագոտությունը հանգում է այն եզրակացությանը, որ որոշ երկրներում (օրինակ՝ Մեծ Բրիտանիայում) նկատվում է քվոտավորման համակարգից հեռացման միտում կամ դրանից ամբողջությամբ հրաժարում, կամ զբաղվածության ապահովման առումով նախապատվությունը տրվում է այլ միջոցառումներին՝ զբաղվածության անհատական օժանդակության ակտիվացմանը կամ հակախտրական օրենսդրության ուժեղացմանը¹¹:

Իր հերթին հարկ է նշել, որ մի շարք երկրներ՝ ԱՄՆ-ը, Կանադան, Ավստրալիան, հրաժարվեցին քվոտավորման համակարգի ներդրումից, և սահմանափակ կարողություններով մարդկանց միավորումների ակտիվ գործողությունների շնորհիվ գնացին զբաղվածության ապահովման հակախտրական օրենսդրության ներդրման ճանապարհով: Սկանդինավյան երկրները՝ Շվեդիան, Ֆինլանդիան, Դանիան, այն ներդրեցին խորհրդատվական ձևաչափով: Փոխարենն այդ երկրները կենտրոնացան մասնագիտական տեխնիկական ուսուցման, մասնագիտական վերականգման, գործատուների կամավոր գործողությունների խթանման ծրագրերի վրա:

Զնայած նրան, որ քվոտավորման համակարգը ներկայումս չի ընդունվում որպես հաշմանդամների զբաղվածության քաղաքականության առաջնահերթ միջոցառում, այն դեռևս ամբողջությամբ չի դասվում հաշմանդամների զբաղվածության ապահովման քաղաքականության անախրոնիզմների շարքին և մնում է գործունակ:

Եվրամիության 27 երկրներից 20-ում քվոտավորման համակարգը կիրարկվում է զբաղվածության և սոցիալական այլ կառուցակարգերի հետ մեկտեղ: Որոշ երկրներ, ներդնելով հաշմանդամների խտրականության կանխման մոտեցումը, պահպանել են նաև քվոտավորման համակարգը¹²: Առանձին ուսումնասիրությունների համաձայն՝ հաշմանդամների զբաղվածության քվոտաները երբեմն առավել արդյունավետ են, քան խտրականության դեմ պայքարի օրենսդրական ապահովման միջոցները: Քվոտավորման պահանջի կատարման աստիճանն ըստ երկրների տատանվում է 30-70% սահմանում: Այն անհամեմատ բարձր է Ավստրիայում, Գերմանիայում և Ֆրանսիայում՝ 60%¹³: Այն, որ քվոտավորման կառուցակարգը չի սպառել իր հնարավորությունները, վկայում է նաև ճապոնիայի փորձը, որտեղ այն գնահատվում է որպես հաշմանդամության զբաղվածության խթանման կարևորագույն գործոն, քանի որ արդյունաբերական ընկերությունների ընդհանուր թվի կեսը ապահովել

¹¹ Артур О'Рейли, Право людей с ограниченными возможностями на достойный труд МОТ 2007, стр. 96, www.hri.ru/docs/?content=file&id=473

¹² Michael Fuchs, Quota Systems for Disabled Persons: Parameters, Aspects, Effectivity, page 4, http://www.euro.centre.org/data/1393943316_63424.pdf

¹³ նույն տեղը

են իրենց քվոտաները առանց քվոտայի սահմանված իրավական պարտավորության վճարում կատարելու¹⁴:

Ընդհանուր առմամբ փորձագետները համարում են, որ քվոտային համակարգը, առանց հաշմանդամների համար աշխատանքային պայմանների աջակցության ծրագրերի ունի սահմանափակ ազդեցություն¹⁵, հետևապես այն պետք զուգակցել այլ ծրագրերի հետ: Միաժամանակ հարկ է նշել, որ քվոտավորման ունիվերսալ համակարգ գոյություն չունի, և մի երկրում կիրառվող համակարգը չի կարող պարզունակ ձևով ներդրվել մեկ այլ երկրում՝ առանց հաշվի առնելու բազմաթիվ յուրահատուկ գործոններ¹⁶:

Ելնելով քվոտավորման համակարգի միջազգային փորձից՝ ՀՀ-ում 2014թ. օրենքով հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի և զբաղվածության խթանման նպատակով կիրառվող աշխատատեղերի պարտադիր ապահովման նորմատիվի կամ քվոտավորման ներդրված կառուցակարգը նպատակահարմար է պահպանել, ենթարկելով այն առարկայական որոշակի փոփոխությունների և լրացումների:

Հաշմանդամների և սահմանափակ կարողություններ ունեցող անձանց զբաղվածության ապահովման համար ներդրված քվոտայի կառուցակարգը չպետք է ճնշող ազդեցություն ունենա ընդհանուր ձեռնարկատիրության ու գործարար միջավայրի վրա: Քվոտավորման համակարգի ճկունության ու արդյունավետության ապահովման նպատակով այն առավել սերտորեն պետք է զուգորդվի այդ խնդրի կարգավորմանը միտված այլ միջոցառումների հետ, մասնավորապես՝ հաշմանդամ անձանց նկատմամբ խտրականության դրսևորումների դեմ իրավական պայքարի, զբաղվածության ապահովման անհատական և այլ ծրագրերի հետ: Այդ առումով առաջարկվում են քվոտավորման համակարգի հետևյալ լրացումներն ու փոփոխությունները:

Պետական և ոչ պետական կազմակերպությունների համար սահմանված քվոտայի չպահպանումը խախտում չպետք է դիտարկվի, եթե.

¹⁴ Yuko Moriand Norihito, Economic Consequences of Employment Quota System for Disabled People: Evidence from a Regression Discontinuity Design in Japan, September, 2014, page 24, <https://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/bitstream/10086/26830/1/070econDP14-10.pdf>

¹⁵ Daniel Mont, Disability Employment Policy, The World Bank, Social Protection Discussion Paper Series, July 2004, page 22, <http://siteresources.worldbank.org/DISABILITY/Resources/280658-1172606503948/DisabilityEmploymentMont.pdf>

¹⁶ Patricia Thornton, Employment Quotas, Levies and National Rehabilitation Funds for Persons with Disabilities: Pointers for policy and practice INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, Geneva, Report prepared on behalf of the International Labour Office. Social Policy Research Unit University of York, page 86, http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_106625.pdf

ա) Հաշվետու տարում կազմակերպությունում արձանագրվել է աշխատատեղերի կրճատում 10 և ավելի տոկոսով և դա պայմանավորված չէ ներդրումային ծրագրերի հաշվին առավել բարձրարտադրողական մեքենասարքավորումների և կամ նոր տեխնոլոգիաների ներդրմամբ և, միաժամանակ, կազմակերպությունը արձանագրել է տարեկան ֆինանսական արդյունքների՝ ստացված շահույթի էական՝ 10 և ավելի տոկոսի չափով նվազում (կարող է սահմանվել այլ հիմնավոր տոկոսային սահմանաչափ): Այս մոտեցման հիմնավորումը պայմանավորված է հանընդհանուր այն թեզով, որ հակաճգնաժամային միջոցառումների շարքում գերակայություն է դառնում գործարարության վրա հավելյալ ճնշումների սահմանափակումը, եթե անգամ դրանք առաջնորդվում են «բարի նպատակներով»:

բ) Կազմակերպությունը եռակողմ համաձայնագիր է կնքել արհմիության և կառավարության լիազոր մարմնի հետ, որով մասնակցում է հաշմանդամների համար նախատեսվող աշխատատեղերի ընդլայնման երկարաժամկետ կամ միջնաժամկետ ծրագրերի իրականացմանը: Ընդ որում, ծրագրի միջոցառումներին մասնակցությունը կարող է իրականացվել ֆինանսական միջոցներով, ժառայությունների մատուցմամբ, հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնագիտական ուսուցման և վերապատրաստման և այլ ձևաչափերով: Այս մոտեցումը կիրառվում է Ֆրանսիայում և այլ երկրներում¹⁷:

գ) Կազմակերպությունը հաշվետու ժամանակահատվածում մշտական ու պարբերական գործելակարգով արտադրական կամ սպասարկման պատվեր է տալիս հաշմանդամների զբաղվածության պաշտպանության կառույցներին (սահմանված չափորոշիչներին համարժեք չափով): Այս մոտեցումը կիրառվում է Եվրամիության մի շարք երկրներում, օրինակ՝ Ֆրանսիայում, Գերմանիայում, Չեխիայում, Իսպանիայում, Սլովակիայում¹⁸:

Տարբեր հաշմանդամության աստիճան ունեցող անձանց աշխատանքի վարձելու հետ կապված գործատուի մոտ սահմանված քվոտայի պահպանումը հարկ է տարբերակել և մեկ աշխատանքի ընդունած հաշմանդամին համապատասխան չափորոշիչներով հավասարեցնել համապատասխանաբար՝ 1,0 կամ 1,5 կամ 2 քվոտայի աշխատատեղին, մասնավորապես, երբ.

ա) գործատուն աշխատանքի է վարձել որոշակի կատեգորիայի հաշմանդամի, (օրինակ՝ հաշմանդամը տեղաշարժվում է հատուկ սայլակով) կամ ֆիզիկական սահմանափակ կարողություններով անձի,

բ) հաշմանդամի համար իրականացրել է հատուկ ուսուցում,

¹⁷ Michael Fuchs, Quota Systems for Disabled Persons: Parameters, Aspects, Effectivity, page 3, http://www.euro.centre.org/data/1393943316_63424.pdf

¹⁸ նույն տեղը

գ) որոշակի ծախսեր իրականացնելով հաշմանդամի համար հատուկ կահավորել է աշխատատեղը:

Վերը նշված ա), բ), գ) դեպքերում կազմակերպության կողմից աշխատանքի վարձված հաշմանդամ անձը քվոտայի հաշվարկի մեջ կմասնակցի 1,5 կամ 2,0 գործակցով: Համապատասխան չափորոշիչները պետք է հաստատվեն ՀՀ կառավարության կողմից: Սույն մոտեցումը, ինչպես վերը նշվեց, կիրառվում է Գերմանիայում, Ֆրանսիայում և այլ երկրներում:

Հաշմանդամների համար նախատեսված քվոտավորման համակարգի կառուցակարգում առաջնահերթորեն նպատակահարմար է զգալի չափով՝ շուրջ 10 ամգամ, նվազեցնել քվոտայի պահանջի չպահպանման դեպքում սահմանված՝ կազմակերպության կողմից քվոտավորման ենթակա յուրաքանչյուր աշխատատեղի համար նվազագույն աշխատավարձի երեք-հարյուրապատիկի չափով մասհանման գումարը, ինչն այդ նորմը կվերածի քվոտայի պահպանման այլընտրանքի խթանիչ հնարավորության: Սույն մոտեցումը հիմնավորված է առնվազն երկու նկատառումով.

1) Եվրոպական շատ երկրներում քվոտային համակարգերի գործունակությունն ապահովող խթանները բավական ցածր են: Շատ գործատուներ համարում են, որ քվոտան չպահպանելու համար սահմանվող պատժամիջոցները էական չեն, քանի որ հաշմանդամների զբաղվածության խնդիրների կարգավորման համար անհրաժեշտ միջոցները հիմնականում ֆինանսավորվում են կառավարության կողմից: Ըստ որոշ ընկերությունների շրջանում անցկացված հարցումների զբաղվածության հետ կապված վճարները էական չեն համեմատած այն ծախսերի հետ, որոնք անհրաժեշտ են աշխատեղերի ադապտացման կամ այլ հատուկ միջոցառումների համար¹⁹:

2) Ընդհանուր առմամբ աշխատանքային օրենսդրության նորմերի պահպանման համար սահմանվող տուգանային բոլոր կառուցակարգերը պետք է ունենան կանխարգելիչ նշանակություն և չկրեն բացառապես պատժիչ ուղղվածություն ու չվերածվեն հարկատեսակին համարժեք գործիքի:

Վերը նշված առաջարկությունների ներմուծումը ՀՀ օրենսդրության մեջ, տարբեր ծրագրերի նպատակային զուգորդման բազմապատկող կամ սիներգիկ ազդեցության շնորհիվ առավել ճկուն և արդյունավետ կդարձնի հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի և զբաղվածության խթանման ձևավորվող համակարգը, ներառյալ՝ աշխատատեղերի պարտադիր ապահովման նորմատիվի կամ քվոտայի կառուցակարգը:

¹⁹ նույն տեղը

**Հարություն ՄԱՐԶՊԱՆՅԱՆ, Արա ՔԱՌՅԱՆ, Անժելա ԱԼԵՔՍԱՆՅԱՆ
Հաշմանդամների աշխատատեղերի քվոտավորման միջազգային փորձը և
ներդրման հիմնախնդիրները ՀՀ-ում**

Բանալի բառեր. զբաղվածություն, պարտադիր ապահովման քվոտա, այլընտրանքային մասհանում, հակախտրական քաղաքականություն

Հոդվածում ներկայացված է ՀՀ-ում «Զբաղվածության մասին» օրենքով 2014 թ. ներդրված հաշմանդամների զբաղվածության ապահովման քվոտային համակարգը, վերլուծված է միջազգային պրակտիկայում, մասավորապես տարբեր երկրներում այդ համակարգի առկա տիպերը, դրանցում կիրառվող կառուցակարգերը, երկարամյա կիրարկման արդյունքները, համակարգի զարգացման միտումները, որի հիման վրա ներկայացվել են քվոտավորման համակարգի ճկունության և արդյունավետության ապահովմանը միտված առաջարկություններ:

**Арутюн МАРЗПАНЯН, Ара КАРЯН, Анжела АЛЕКСАНИЯ
Международная практика квотирования рабочих мест для инвалидов и
проблемы его внедрения в РА**

Ключевые слова: занятость, обязательная квота обеспечения рабочих мест, альтернативные отчисления, антидискриминационная политика

В статье представлены вопросы занятости инвалидов через систему квотирования введенное в РА законом «О занятости» в 2014г., проанализированы различные ти-пы систем квотирования, используемые в них механизмы, результаты реализации за длительное время, тенденции развития системы в международной практике отдельных стран. На основе этого предложены рекомендации направленные на обеспечение гибкости и эффективности системы квоторования в РА.

**Harutyun MARZPANYAN, Ara KARYAN, Anzhela ALEXANYAN
International practice of job quotas for disabilities persons and problems of its
implementation in Armenia**

Keywords: employment, mandatory quotas, alternative fees, anti-discrimination policy

The article is presented employment issue based on quota system of disabled that introduced in RA on the base of «On Employment» law in 2014. Article is analyzed the different types of disabled quota systems, mechanisms used in this framework, long-term results of implementation, development trends of the system in frame of international practice, particularly in separate countries. Based on those analysis authors are presented practical recommendations aimed to provide flexibility and effectiveness for the quota system of disabled in RA.