

ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ

«ԲԱԺՆԵՏԻՐԱԿԱՆ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ», «ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ», «ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐԿԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ», «ԿՈՒՏԱԿԱՅԻՆ ԿԵՆՍԱԹՈՇԱԿՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ», «ԺԱՄԱՆԱԿԱՎՈՐ ԱՆԱՇԽԱՏՈՒՄԱԿՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՄԱՅՐՈՒԹՅԱՆ ՆՊԱՍՏՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՆԵՐԻ ՆԱԽԱԳԾԵՐԻ ՓԱԹԵԹԻ ԸՆԴՈՒՄՍԱՆ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏՈՒԹՅԱՆ

Նախաբան. Հայաստանում տնտեսական ժողովրդավարության ձևավորման, սոցիալական համերաշխության և երկրում ստեղծվող ավելացված արժեքի արդարացի վերաբաշխման կարևոր նախապայման է կորպորատիվ կառավարման համակարգի կատարելագործումը:

Հայաստանի և Եվրամիության միջև ստորագրված «Համապարփակ և Ընդլայնված Գործընկերության Համաձայնագրի» 60-րդ և 88-րդ հոդվածներում ընդգծվել է կորպորատիվ կառավարման և կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության կարևորությունը, ու նաև շեշտվել կողմերի համագործակցության անհրաժեշտությունը, դրանք միջազգային ստանդարտներին համապատասխանեցնելու ուղղությամբ¹:

ՀՀ կառավարությունն իր գործունեության ծրագրում² առանձնահատուկ տեղ է հատկացրել կորպորատիվ կառավարման համակարգին և նշել, որ «*Կորպորատիվ կառավարման սկզբունքների կիրառումը մասնավոր հատվածի կայուն զարգացման կարևոր գործոն է: Նշված սկզբունքների կիրառմամբ պահանջվող կառավարման մարմինների հաշվետվողականությունը և դրանց որոշումների թափանցիկությունը պետք է դառնան մասնավոր հատվածի ռիսկերի կրճատման կարևոր հիմքեր: Դրանք էապես կմեծացնեն նաև օտարերկրյա ներդրողների հայաստանյան ծրագրերում մասնակցության ծավալները: Կառավարությունը խրախուսելու է մասնավոր հատվածում կորպորատիվ կառավարման սկզբունքների կիրառությունը և աջակցելու է այդ ուղղությամբ իրականացվող ծրագրերի առաջխաղացմանը*»:

Կորպորատիվ կառավարման միջազգային լավագույն փորձը վկայում է, որ դրանում առանցքային դերակատարում ունեն ընկերությունների շահառուները: Ձեռնարկությունների մրցունակությունն ու վերջնական հաջողությունը թիմային աշխատանքի արդյունք են, որում իրենց ներդրումն ունեն ռեսուրսների տարբեր մատակարարները, այդ թվում՝ ներդրողները, աշխատակիցները, վարկատուները, հաճախորդները և շահառու այլ անձինք: Շահառուների ներդրումը հանդիսանում է արժեքավոր ռեսուրս՝ մրցունակ ու շահութաբեր բիզնես ստեղծելու համար: Հետևաբար, ընկերությունների երկարաժամկետ շահերից է բխում արժեքի ստեղծմանն ուղղված շահառուների հետ համագործակցությունը:

G20/SՀԶԿ Կորպորատիվ կառավարման վեց սկզբունքներից մեկը նվիրված է շահառուներին, որում շեշտվում է, որ «*Կորպորատիվ կառավարման համակարգը պետք է ճանաչի շահառուների՝ օրենքով կամ փոխադարձ պայմանագրերով նախատեսված իրավունքները և խրախուսի ընկերությունների ու շահառուների միջև ակտիվ*

¹ Հայաստանի Հանրապետության և Եվրոպական Միության միջև ստորագրված Համապարփակ և Ընդլայնված Գործընկերության Համաձայնագիր

² ՀՀ կառավարության Գործունեության Ծրագիր. փետրվար, 2019թ.

համագործակցությունը՝ միտված հարստության ու աշխատատեղերի ստեղծմանը և ֆինանսապես առողջ ձեռնարկությունների կայունությանը»³:

Ավելին, որպես այս սկզբունքի կիրառման իրական հնարավորություն, դիտարկվում է աշխատակիցների մասնակցության կառուցակարգերի ներդրման անհրաժեշտությունը: Ձեռնարկությունների երկարաժամկետ հաջողության հասնելու ու գործունեության արդյունքների բարձրացման նպատակով *«բազմաթիվ երկրներում գործում են աշխատակիցների բաժնետիրացման պլաններ կամ շահույթի բաշխման այլ կառուցակարգեր»⁴:*

Ուստի պատահական չէ, որ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2018–2022 թվականների գործունեության միջոցառումների ծրագրում,⁵ որպես ազատ մրցակցության և արդյունավետ գործարար միջավայրի ապահովման գործիք, նպատակադրվում է խթանել կորպորատիվ կառավարման համակարգի ներդրումը և ապահովել աշխատակիցների բաժնետիրացման հնարավորությունը (N:228 միջոցառում):⁶

Հետևաբար, Հայաստանում սոցիալական համերաշխության և երկրում ստեղծված ավելացված արժեքի արդարացի վերաբաշխման, բիզնեսի ռազմավարական երկարաժամկետ հաջողության համար պետությունը պետք է խրախուսի աշխատակիցների բաժնետիրացման գործընթացը: Դրանով գործարար միջավայրում ապահովվում է՝

- աշխատակիցների և բաժնետերերի ու այլ ներդրողների շահերի հավասարակշռումը,
- բիզնեսի գործադիր մարմնի լոյալության ապահովումը և նրա ուղղորդումը դեպի երկարաժամկետ նպատակների իրագործումը,
- նյութական և ոչ նյութական խթանների համատեղումը,
- գործարար հեղինակության ամրապնդումը:

Ազդեցությունը. Հարկ է նշել, որ պետության մասնակցությունը այս համակարգի կայացման հարցում նշանակալի է, քանի որ հենց նրան է վերապահված համակարգի զարգացման գործում առաջնային դերակատարությունը: Իրավակիրառական կառուցակարգերի ձևավորման առաքելությունից զատ, պետությունը՝ խթանելով աշխատակիցների բաժնետիրացման գործընթացը, հետապնդում է նաև տնտեսական և սոցիալական մի շարք նպատակներ. տնտեսական զարգացում, արտադրողականության աճի խթանում և տնտեսական ժողովրդավարության ամրապնդում:

Մի շարք հետազոտություններ փաստում են, որ աշխատակիցների բաժնետիրացումը էական ազդեցություն է ունենում ձեռնարկությունների ֆինանսական ցուցանիշների կատարողականի վրա, այդպիսով իր նպաստը բերելով նաև երկրի ՀՆԱ-ի աճի խթանմանը: Մասնավորապես, ԱՄՆ-ում աշխատակիցների բաժնետիրացման ազդեցությունը ՀՆԱ-ի վրա

³ G20/SՀԶԿ Կորպորատիվ Կառավարման Սկզբունքներ. թարգմանությունը՝ Կորպորատիվ Կառավարման Կենտրոն, 2016թ.

⁴ G20/SՀԶԿ Կորպորատիվ Կառավարման Սկզբունքներ. Շահառուների դերը կորպորատիվ կառավարման համակարգում (սկզբունք թիվ 4)

⁵ «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2018–2022 թվականների գործունեության միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության 2018 թվականի սեպտեմբերի 6-ի N 1030-Լ որոշում

⁶ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2019–2023 թվականների գործունեության միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության 2019 թվականի մայիսի 16-ի N 650-Լ որոշմամբ հաստատված միջոցառումների ցանկում այս ձևակերպումը տեղ չի գտել: Ենթադրաբար այն խմբագրական նկատառումներից ելնելով դուրս է մղվել, հաշվի առնելով, որ աշխատակիցների բաժնետիրացումը՝ կորպորատիվ կառավարման վերանայված կանոնագրքի կիրառման տարր է (N:243.2 միջոցառում):

գնահատվում է 1.7%:⁷ Բացի այդ, հետազոտությունները վկայում են, որ աշխատակիցների բաժնետիրացում կիրառող ձեռնարկությունները ստեղծում են տարեկան 2.5%-ով ավելի շատ նոր աշխատատեղ, քան այն ընկերությունները, որոնք չունեն այդպիսի սխեմաներ:⁸

Իսկ ահա Մեծ Բրիտանիայում հաշվարկել են, որ 2020 թվականին երկրի ՀՆԱ-ի 10%-ը կգեներացվի է այնպիսի ընկերությունների կողմից, որոնք կիրառում են աշխատակիցների բաժնետիրացման սխեմաներ, այնինչ այդ ցուցանիշը 2012 թվականին կազմել է ընդամենը 3%: Կանադայում կատարված հետազոտությունները փաստում են, որ աշխատակիցների բաժնետիրացման սխեմաներ կիրառող ընկերություններում սովորական ձեռնարկությունների համեմատ (ա) շահույթի աճը հինգ տարիների կտրվածքով 123%-ով ավելին է եղել, (բ) արտադրողականությունը բարձր է եղել 24%-ով, (գ) իսկ կապիտալի շահութաբերությունը (ROE)՝ 92.3%-ով:⁹

Մեծ Բրիտանիայում արված հետազոտությունները նույնպես վկայում են աշխատակիցների բաժնետիրացման սխեմաների արդյունավետության մասին: Այսպես, 2014-2016 թվականներին բաժնետիրացման սխեմաներ կիրառող ընկերություններում աշխատատեղերը տարեցտարի ավելացել են 15%-ով, այնինչ այդ նույն ժամանակահատվածում ընդհանուր տնտեսությունում աշխատատեղերն ավելացել են ընդամենը 5.8%-ով: Ձեռնարկությունների վաճառքի ծավալներն աճել են տարեկան 6.3%-ով, գործառնական շահույթը՝ 10.9%-ով, իսկ ահա արտադրողականությունը՝ 1.5%-ով:¹⁰

Նշվածից ավելի քան ակնհայտ է, թե ինչու է աշխատակիցների բաժնետիրացումը դառնում պետական քաղաքականության ուշադրության առարկա: Դիտարկվում են ոչ միայն դրա հնարավորությունները տնտեսության համար, այլև աճում է հետաքրքրությունն ավելի արդարացի բիզնես մոդելի սոցիալական ազդեցության նկատմամբ: Կերջին տասնամյակներին համաշխարհային պրակտիկայում ակնհայտ միտում է նկատվում. աճում է այն ընկերությունների թիվը, որոնք կիրառում են սեփականության կառավարմանն ու տիրապետմանը աշխատակիցների մասնակցության տարբեր ձևեր, ինչպես նաև ակնհայտ է դառնում նման զարգացումներին պետական աջակցությունը՝ սոցիալական գործընկերության շրջանակներում: Այդ ձեռնարկությունների թվի աճն իր հերթին արտացոլում է կապիտալի ժողովրդավարացման գործընթացները, ինչը վերջին հարյուրամյակում բնորոշ է զարգացած երկրների մեծ մասին:

Պատմական ակնարկ. Թեև բաժնետիրացման մոդելի կիրառումն ունի պատմական վաղ արմատներ, առաջին անգամ դրա անհրաժեշտությունը տեսականորեն հիմնավորեց ամերիկացի գիտնական Լուիս Կելսոն՝ 1958թ.ին հրապարակած Կապիտալիստական Մանիֆեստում:¹¹ Հենց ԱՄՆ-ն է համարվում աշխատակիցների բաժնետիրացման գործնական կիրառման հայրենիքը, որտեղ այն առաջին անգամ ի հայտ եկավ 50-ական թվականներին «Բաժնետիրական սեփականությունում աշխատակիցների մասնակցության նախագիծ» (Employee Stock Ownership Plan - ESOP) անվանումով: 1974 թվականի հուլիսին, դիմելով ամերիկյան երիտասարդությանը՝ ԱՄՆ նախագահ Ռոնալդ Ռեյգանը արտադրական

⁷ "Macroeconomic Impact of S ESOPs on the US Economy", Alex Brill. 17 April 2013

https://institute.coop/sites/default/files/resources/201%202013-brill_Macroeconomic%20Impact%20of%20S%20ESOPs%20on%20the%20U.S.%20Economy.pdf

⁸ <https://www.nceo.org/articles/research-employee-ownership-corporate-performance>

⁹ Employee Ownership Association. Employee Ownership Impact Report. <https://employeeownership.co.uk/wp-content/uploads/The-Impact-Report.pdf>

¹⁰ Employee Ownership Association. Employee Ownership Top 50 2016: Key Facts. <https://employeeownership.co.uk/wp-content/uploads/Top-50-A6-Booklet.pdf>

¹¹ Louis O. Kelso and Mortimer J. Adler, "The Capitalist Manifesto". Random House, New York: 1958

կապիտալի սեփականության բաշխումը մեկնաբանեց հետևյալ կերպ. «Ավելի քան 100 տարի առաջ Աբրահամ Լինքոլնը ստորագրեց «Տնամերձ հողերի մասին» օրենքը (Homestead Act)՝ վերաբնակվողներին անվճար հողով ապահովելու համար: Դրան հաջորդեց հողերի լայնածավալ բաշխումը, որը չուղեկցվեց հողատերերից հողերը վերցնելով և դրանք տալով նրանց, ովքեր հողագուրկ էին: Իսկ այժմ մեզ պետք է «Տնամերձ հողերի մասին» օրենք արդյունաբերության համար՝ արագացնելու տնտեսական զարգացման աճը և ընդլայնելու արտադրության ծավալները:... Դա իրական է դարձնում ամերիկյան երազանքը»:¹² Ըստ էության, այդ ելույթը կարևորում էր տնտեսական ժողովրդավարության և կապիտալի արդար վերաբաշխման ամերիկյան վարչակարգի մոտեցումները:

Ֆրանսիայում բաժնետիրական ընկերություններում աշխատակիցների մասնակցությունը նախատեսող օրենքն ընդունվել է դեռևս 1917 թվականին: Իսկ կառավարությունը ստեղծեց, այսպես կոչված, «Մասնակցության բարձրագույն խորհուրդ», որում ներգրավված էին պետության, ձեռներեցների և արհմիությունների ներկայացուցիչներ: Այդ մարմինը կոչված էր վերահսկելու՝ կառավարմանը, կապիտալում և շահույթների բաշխմանը աշխատակիցների մասնակցության ծրագրերի իրականացումը:

Նման կոլեկտիվ ձեռնարկությունների հիման վրա նախկին Հարավսլավիայում «ժողովրդական կապիտալիզմի» (կամ «շուկայական սոցիալիզմի») ստեղծման փորձ ձեռնարկվեց: Բայց առավել հաջող կարելի է համարել Շվեդիայի փորձը, որտեղ 20-րդ դարի երկրորդ կեսին կապիտալի ժողովրդավարացումը դարձավ պետական քաղաքականություն և ստացավ «ժողովրդավարական սոցիալիզմ» անվանումը: Դրա շնորհիվ Շվեդիան առաջատար դիրքեր զբաղեցրեց բնակչության կենսամակարդակով, որն այսօր էլ շարունակում է դասվել աշխարհում առաջատարների շարքին:

Եվրոպայում տնտեսական հարաբերությունների ժողովրդավարացումը հանդիսանում է մարդկային կապիտալում ներդրման կարևոր բաղկացուցիչ, որն արտադրողականության և արդյունավետության բարձրացման որոշիչ պայմաններից է: Բազմաթիվ զարգացած և զարգացող երկրներում վաղուց արդեն ընդունվել են օրենսդրական ակտեր, որոնք վերաբերում են կապիտալի ժողովրդավարացմանը և կարգավորում այդ հարաբերությունները: Ներկայումս աշխատանքի և կապիտալի միավորման վրա հիմնված ընկերությունների ստեղծմանը նպաստելը մեծ թվով արևմտյան կառավարությունների համար ազգային առաջնահերթություն է: ԵՄ-ն խրախուսում է իր երկրներում կառավարմանը և արդյունքների բաշխմանը աշխատակիցների մասնակցության ծրագրերի զարգացումը, և դա հիմնականում կատարվում է ֆիսկալ գործիքների (հարկային արտոնությունների) միջոցով:

Չինաստանում, օրինակ պետական գործարանների մեծ մասը գտնվում է աշխատակիցների գրեթե լիիրավ ղեկավարման ներքո: Ավելին, այդ ձեռնարկություններում հաջողվել է ստեղծել մի միջավայր, որտեղ յուրօրինակ արտադրական «խորհրդարանները» լուծում են արտադրության զարգացման, եկամուտների բաշխման, աշխատավարձերի վճարման ձևերի հետ կապված բոլոր խնդիրները:

Կասկած չկա, որ երբ երկրի բնակչության զգալի հատվածը մասնակից է դառնում այսպիսի համակարգի, հասարակական հարաբերությունները թևափոխվում են ժողովրդավարացման հաջորդ փուլ: Տարածված տեսակետ կա, որ իրական ժողովրդավարության պայմաններում մարդիկ առավել լիարժեք են բացահայտում իրենց ունակությունները: Հետևաբար, նկարագրված՝ շուկայական տնտեսության առավել ժողովրդավարական մոդելը աստիճանաբար դառնում է համաշխարհային տնտեսական զարգացման առաջատար

¹² <https://esopservices.com/articles-press/reagan-on-esops/>

միտումներից մեկը՝ բնորոշելով հասարակական հարբերությունների զարգացման արդի ժամանակաշրջանը:

Կիրառման մեթոդները. Կարելի է պայմանականորեն առանձնացնել աշխատակիցների բաժնետիրացման երեք հիմնական մոդելներ, որոնք բավական ճկուն են և կարող են հարմարեցվել ցանկացած ձեռնարկության և նրա աշխատակիցների պահանջմունքներին: Դրանք են՝

- **Ուղղակի բաժնետիրացումը.** այս պարագայում աշխատակիցները դառնում են իրենց ընկերության բաժնետոմսերի անմիջական սեփականատերեր: Այս մոտեցման հիմնական բնորոշ գիծն այն է, որ աշխատակիցները հանդիսանում են բաժնետեր, և հետևաբար նրանց եկամուտները՝ կապիտալի հավելաձի և շահաբաժինների տեսքով, ուղղակիորեն կապված են ընկերության հաջողության հետ: Բացի այդ, նրանք ընկերության կառավարման համակարգում ձեռք են բերում ծայնի, ինչպես նաև դրանից բխող այլ իրավունքներ: Սովորաբար, աշխատակիցների ուղղակի մասնակցությամբ ընկերությունները աշխատակցի աշխատանքից ազատվելու դեպքում գնում են նրանց բաժնետոմսերը (պարտադիր հետգնում):
- **Անուղղակի բաժնետիրացումը.** ընկերության աշխատակիցներին հնարավորություն է տրվում ձեռք բերել բաժնետոմսեր, սակայն դրանք գտնվում են հավատարմագրային կառավարման ներքո, և աշխատակիցների անունից հանդես է գալիս հավատարմագրային կառավարիչը: Հաճախ, կախված այս կամ այն երկրի օրենսդրությունից, աշխատակիցների բաժնետիրացումը կատարվում է կոլեկտիվ սխեմաների միջոցով՝ հատուկ այդ նպատակով ստեղծվող ներդրումային ֆոնդերի միջոցով:
- **Խառը բաժնետիրացումը.** բաժնետոմսերի սեփականության ձևակերպման վերը նշված երկու մոդելների համադրում, երբ անհատական և կոլեկտիվ սխեմաների միջոցով բաժնետիրացումը բխում է ընկերության և նրա աշխատակիցների շահերից: Այսպիսի բաժնետիրացման պարագայում ընդունված մոտեցում է կոլեկտիվ սխեմային վերապահել ծայների հսկիչ փաթեթը:¹³

Վերը նշված երեք մոդելների կիրառման համար գոյություն ունեն աշխատակիցների բաժնետիրացման բազմաթիվ գործիքներ, բայց միջազգային պրակտիկայում առավել լայն տարածում են ստացել՝

(ա) աշխատակցի բաժնետոմսերի պլանները (տարածված անվանումը՝ ESOP). աշխատակիցների խրախուսման ծրագիր, որի իրագործման արդյունքում աշխատակիցն ընկերությունից արտոնյալ պայմաններով ուղղակիորեն ձեռք է բերում ընկերության բաժնետոմսեր: Որպես միջոցների աղբյուր հանդես են գալիս ընկերության շահույթը և փոխառու կապիտալը:

(բ) օպցիոնային պլանները (stock option plans). պայմանագիր, որն աշխատակցին իրավունք է տալիս որոշակի ժամանակահատվածում որոշակի գնով ձեռք բերել ընկերության հասարակ կամ արտոնյալ բաժնետոմսերը: Սովորաբար, միջոցների աղբյուր են հանդիսանում աշխատակցի անձնական խնայողությունները կամ ընկերությունից ստացվող հավելավճարները, բայց ընկերությունը բաժնետոմսերը տեղաբաշխում է արտոնյալ պայմաններով:

(գ) ֆանտոմային /խաբուսիկ/ բաժնետոմսերը (phantom stock). աշխատակիցն իրավունք է ստանում մասնակցել ընկերության շահույթներին, այլ ոչ թե ձեռք բերել բաժնետոմսեր:

¹³ Employee Ownership Association. Employee Ownership - How to Get Started <https://employeeownership.co.uk/wp-content/uploads/EOA-How-to-get-started-29-6-16-1.pdf>

Որպես իրավունքի իրացման պայման դիտարկվում են նախապես սահմանված ժամանակահատվածում ընկերության արժեքի աճը կամ նախապես սահմանված ֆինանսական և գործառնական ցուցանիշների կատարողականը:

Ամփոփելով, հարկ է նշել, որ ընկերությունների մեծ մասի համար աշխատակիցների բաժնետիրացումը ընդհանուր ռազմավարության մաս է կազմում: Բաժնետիրացումն ուղղակի կապ է ստեղծում աշխատակցի ապագա եկամուտների և ընկերության հաջողության միջև, որն արտահայտվում է ֆինանսական ցուցանիշների և նրա բաժնետոմսերի գնի միջոցով:

Առաջարկությունը. Այս փաստաթղթի միջոցով առաջարկվում է կատարել մի շարք օրենսդրական փոփոխություններ, որպեսզի աշխատակիցների բաժնետիրացման գործընթացի խթանման համար Հայաստանում ստեղծվեն համարժեք պայմաններ: Արժե նշել, որ կան բազմաթիվ հայկական ձեռնարկություններ, հատկապես՝ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների բնագավառում, որոնք իրենց աշխատակիցների բաժնետիրացումը կատարում են Հայաստանից դուրս, այդպիսի սխեմաների գործարկման համար գնալով այնպիսի երկրներ, որտեղ առկա են բարենպաստ իրավակիրառական պայմաններ: Վերլուծելով մի շարք իրավական ակտերի բովանդակությունը, որոնք այս կամ այն չափով կարող են առնչվել աշխատակիցների բաժնետիրացման գործընթացին, առաջարկվում է փոփոխություններ կատարել «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքում, Աշխատանքային և Հարկային օրենսգրքերում, ինչպես նաև հարակից մի շարք օրենքներում: Դրանց նախագծերը բերված են սույն փաստաթղթի հավելվածում:

Նախ, առաջարկվում է հանել այն իրավաբանական խոչընդոտները, որոնք առկա են աշխատակիցների բաժնետիրացման համար, և իրավաբանորեն տալ «աշխատակիցների բաժնետիրացման ծրագիր» սահմանումը: Բացի այդ, նախատեսվում է բաժնետիրացման առաջարկվող կանոնները տարածել միայն այն ձեռնարկությունների վրա, որոնք ունեն բաժնետիրական ընկերության կազմակերպարարական ձև, քանզի կորպորատիվ կառավարման իրավանորմերը համեմատաբար լավն են այդպիսի ձեռնարկություններում: Համեմատության համար հարկ է նշել, որ օրինակ սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերությունների մասնակիցների շահերի պաշտպանության մեխանիզմները սակավաթիվ են:

Աշխատանքային օրենսգրքում առաջարկվող փոփոխությունը հնարավորություն է ընձեռում ձեռնարկություններին՝ աշխատակիցների բաժնետիրացման ծրագրի շրջանակներում տրամադրվող հատուցումը (լրավճարը, պարգևատրումը կամ այլ տեսակի խրախուսանքը) կատարել արժեթղթերով:

Եվ վերջապես, Հարկային օրենսգրքում առաջարկվող փոփոխությունները և լրացումները նպատակ են հետապնդում ստեղծել հարկային խթաններ՝ աշխատակիցների բաժնետիրացման ծրագրերի համար: Այսպես, աշխատակիցների բաժնետիրացման ծրագրի շրջանակներում ստացվող հատուցումը, որպես արժեթղթերից ստացվող եկամտի տեսակ, առաջարկվում է դասել եկամտային հարկի հարկման բազան որոշելու նպատակով նվազեցվող եկամուտների շարքին: Միաժամանակ, առաջարկվում է սահմանափակել այս արտոնությունը, եթե աշխատակիցների բաժնետիրացման ծրագրի շրջանակներում ձեռք բերված արժեթուղթը աշխատակիցը օտարել է ձեռքբերումից հետո առաջին երեք հարկային տարիների ընթացքում: Սա թույլ կտա խրախուսել աշխատակիցների երկարաժամկետ լոյալությունը և նրանց ուղղորդումը դեպի երկարաժամկետ նպատակների իրագործումը: Սակայն, միաժամանակ առաջարկվում է սահմանափակել գործատուների հնարավորությունը՝ նվազեցնել այդպիսի հատուցումները շահութահարկի հարկման բազան

որոշելու նպատակով հաշվարկվող համախառն եկամուտներից: Մասնավորապես, առաջարկվում է շահութահարկի հարկման բազան որոշելու նպատակով հաշվարկվող համախառն եկամուտներից չնվազեցնել աշխատակիցների բաժնետիրացման ծրագրի շրջանակներում կատարվող հատուցումների այն մասը, որը գերազանցում է այդ հարկային տարվա ընթացքում հաշվեգրված տվյալ աշխատակցի աշխատավարձի հանրագումարի հարյուր տոկոսը:

Այսպիսով, առաջարկվող մոտեցումների ընդունման դեպքում, ՀՀ կառավարությունը ևս մեկ քայլ կկատարի տնտեսական ժողովրդավարության ամրապնդման, սոցիալական հաներաշխության և երկրում ստեղծվող ավելացված արժեքի արդարացի վերաբաշխման ուղղությամբ: