

թյունը, կարելի է պայմանականորեն անվանել «կազմակերպա-ֆինանսական ենթակառուցվածքներ»: Այդ երկու տիպի ինստիտուտների գործունեությունը կարող է կապված լինել մեկ կազմակերպչական կառուցվածքի գործունեության հետ, կարող է նաև բաժանված լինել կազմակերպչական առումով: Այսպես, հիվանդների բժշկական հաստատություններում «գրանցման» ամրագրման ինստիտուտը կարող է իրականացնել ինչպես հաշվառումը, տվյալ հաստատության միջոցով, այնպես էլ կարող է ցուցակագրում կատարել այլ կազմակերպությունների կողմից (օրինակ, ապահովագրական ընկերություն և պետական գործակալություն):

Առողջության կորուստի ռիսկերի սոցիալական պաշտպանվածության համակարգի ինստիտուտների գործունեության մեխանիզմը կախված է հետևյալ գործոններից.

- ռեսուրսների իրականացվող բաշխումից (կենտրոնացված կամ շուկայի միջոցով)
- ֆինանսավորման աղբյուրների, բնույթից (այդ թվում պետական կամ մասնավոր)
- ֆինանսավորման եղանակից՝ վերադարձելի կամ անհատույց
- արտադրության միջոցների սեփականության ձևերից
- կառավարվում պետական կազմակերպությունների բնույթից (ուղղակիորեն կամ վստահված կառավարումով),
- տարբեր կացութաձևերի փոխներգործման ձևերից (օրինակ, պետական և շուկայական)
- համապատասխան ծառայությունների մատչելիությունը ապահովելու եղանակներից
- ծառայությունների մատուցումը վերահսկման եղանակներից և այլն:

Կազմակերպա-ֆինանսական ենթակառուցվածքների ինստիտուտների առանձնացումը պետք է նպաստի ամբողջ համակարգի գործառնության ընդհանուր արդյունավետության բարձրացմանը, ստեղծելով պայմաններ «մյուսա-տեխնիկական բազայի» ինստիտուտների աշխատանքի համար: Այդպիսի միջնորդական ինստիտուտներից է առողջության ապահովագրությունը: Համակարգային վերլուծության տեսակետից, առողջության ապահովագրությունը, դա համակարգում դրամական հոսքերի օպտիմալացման ձև է, որը նվազեցնում է անհատական ռիսկերը նրա տարբեր տարրերի համար, դրանով իսկ հեշտացնում է սպառողների մատչելիությունը՝ համապատասխան ծառայությունների նկատմամբ և երաշխավորում է այդ ծառայությունների որոշակի մակարդակ:

Առողջության ապահովագրությունը չի կարելի դիտարկել առողջության կորուստի սոցիալական պաշտպանվածության համակարգի այլ ինստիտուտներից կտրված: Որպեսզի հասկանանք առողջության ապահովագրության յուրահատկությունները, պետք է հաշվի առնել առողջապահության համակարգի, սոցիալական ապահովության համակարգի, բժշկական ծառայությունների շուկայի, խմամքի գծով ծառայությունների, բարեգործական ընկերությունների գործունեության ազդեցությունը բուժասպասարկման ընդհանուր գործընթացի վրա:

Հարկ է նշել, որ վերջին տարիների ընթացքում ՀՀ-ում լուրջ քայլեր են կատարվում առողջության կորուստի պաշտպանության վերաբերյալ:

Հայաստանը սահմանել է առողջապահության քաղաքականության միջազգայնորեն ճանաչված հետևյալ նպատակները՝

- բարելավել և պաշտպանել մարդկանց առողջությունն ամբողջ կյանքի ընթացքում
- նվազեցնել տարածված հիվանդությունների և վնասվածքների առաջացման ռեպերը և կրճատել դրանց պատճառած վնասները:

ՀՀ առողջապահության ոլորտի զարգացման հիմնական ուղղությունները բխում են ՀՀ կառավարության գործունեության ծրագրի և Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպության կողմից ընդունված «Առողջություն բոլորի համար 21-րդ դարում» փաստաթղթի հիմնադրույթներից: Չպետք է մոռանալ, որ բնակչության առողջությունը մարդկային զարգացման հիմնական չափորոշիչն է, որը հիմք է հանդիսանում հասարակության սոցիալ-տնտեսական զարգացման համար: Հայաստանը մուտք է գործել նոր հազարամյակ՝ միջազգայնորեն ընդունված քաղաքականությանն ու ռազմավարությանն ուղղված միտումով՝ կիրառելով նշված մոտեցումները առողջապահության ոլորտում:

## ՎԱՅԱԳՆ ԳՐԻԳՈՐՅԱՆ

ՀՀ ԳԱՍ Մ. Քոբանյանի անվան  
տնտեսագիտության ինստիտուտի հայցորդ

## ԿԱՌԱՅԻՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ ԶԶ ՀԱՐԿԱՅԻՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ

Պետությունն իր տնտեսական գործառնությունների իրականացման համար տիրապետում է պետական կարգավորման լծակների մի ողջ համակարգի, որոնց մեջ առանձնակի կարևորություն և տեղ ունի հարկային քաղաքականությունը: Ժամանակակից տնտեսագիտական գրականության մեջ տրվում է հարկային քաղաքականության հետևյալ ձևակերպումը. «Հարկային քաղաքականությունը իրավական նորմերի և կազմակերպատնտեսական միջոցառումների համալիր է, որն ընդունվում և իրականացվում է պետական իշխանության և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, կազմակերպությունների ու ֆիզիկական անձանց կողմից»<sup>1</sup>:

ՀՀ-ում տնտեսական վերափոխումները ժամանակային առումով բավականին առաջ են անցել հարկային համակարգի անհրաժեշտ ինստիտուցիոնալ փոփոխություններից: Այդ տեսանկյունից ռազմավարական

<sup>1</sup> Налоги, Словарь-справочник.-М.: ИНФРА-М, 2000г., с.95.

հիմնախնդիր է՝ ստեղծել հարկային այնպիսի համակարգ, որը համարժեք լինի տնտեսական ոլորտում իրականացվող վերափոխումներին:

Անցումային փուլում գտնվող երկրների հարկային քաղաքականության գերակա ուղղություններից մեկը պետք է լինի հարկերի խթանող և ֆինակա գործառնությունների միջև օպտիմալ հարաբերակցության սահմանումը, քանի որ վերջին հաշվով, հարկային բարեփոխումները միտված են այնպիսի հարկային համակարգի ստեղծմանը, որը կապահովի տնտեսական աճի բարձր և կայուն տեմպեր, ներդրումների իրականացման և տնտեսության արտահանող ճյուղերի համար բարենպաստ միջավայր, կնպաստի զբաղվածության ծավալների ընդլայնմանը և բնակչության կենսամակարդակի բարձրացմանը:

Պետության և հասարակության առջև ծառացած խնդիրները լուծելու համար անհրաժեշտ են համապատասխան ֆինանսական միջոցներ, որոնք տարբեր հասարակարգերում հավաքագրվել են տարբեր եղանակներով և մեթոդներով: Գրեթե բոլոր ժամանակաշրջաններում այդ միջոցների հավաքագրման հիմնական աղբյուրը եղել և մնում են հարկերը:

ՀՀ հարկային ծառայության համակարգը ներկայումս գտնվում է կայացման և ինքնահաստատման փուլում: Նշյալ գործընթացում մեծ դեր ունի հարկային ծառայության ոլորտում գործող մարմինների անձնակազմը: Անձնակազմի ձևավորումը և ռազմավար օգտագործումը հարկային համակարգի կարևոր և հրատապ հիմնախնդիրներից է: Երկար ժամանակ հարկային համակարգում կադրային հիմնախնդիրները դիտարկվել են միակողմանիորեն՝ որպես զուտ կազմակերպակառավարչական հիմնախնդիրներ: Իրականում հարկային համակարգը պահանջում է անձնակազմի կառավարման հիմնախնդիրների լուծման նկատմամբ ճշգրիտ մոտեցումների կիրառում: Հետևապես, այն ոլորտի աշխատողներից պահանջում է մասնագիտական խոր գիտելիքներ, կազմակերպչական ունակություններ և հմտություններ: Դա պայմանավորված է նրանով, որ այս ոլորտում ամեն մի սխալ քայլ կարող է հասցնել ֆինանսական միջոցների մեծ կորստի, դժվարացնել հարկային քաղաքականության արդյունավետ իրականացումը:

Կադրային ապահովման, նոր կադրային քաղաքականության մշակման անհրաժեշտությունը հետևում է այն արմատական խնդիրների բովանդակությունից, որոնք պետք է լուծվեն երկրում անկախ պետականության կառուցման ճանապարհին: Ընդամենը, չի կարելի նոր կադրային քաղաքականությունը կապել միայն ընթացիկ պահանջների կամ անցումային փուլի հիմնախնդիրների լուծման հետ:

Այդ բոլորն առաջնային են դարձնում պետության կողմից որակապես նոր կադրային քաղաքականության մշակման, հատկապես հարկային ծառայությունը կադրերով ապահովման խնդիրը և դրանց լուծման նոր կառուցակարգերի և տեխնոլոգիաների, կադրերի հետ տարվող աշխատանքի նոր համակարգի ստեղծման հրատապությունը:

«Հարկային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով և ՀՀ կառավարության «Հարկային ծառայողի վարքագծի կանոնները հաստատելու մասին» որոշմամբ սահմանված են հարկային ծառայողի՝ «բարոյականության համընդհանուր սկզբունքների վրա հիմնված վարքագծի կանոններ», սակայն գործնականում շատ են դեպքերը, երբ հարկաբյուջետային խնդիրները ցանկացած գնով կատարելու գիտակցության մղումով, «յուրովի» են մեկնաբանվում և կիրառվում օրենսդրական դրույթները: Պետությունը պետք է համարժեք պատասխանատվություն սահմանի օրենքների կատարման ոլորտում թերացող պետական մարմինների կամ պաշտոնյաների համար: Երբ պետական մարմինների օրենքով սահմանված իրավասությունների չարաշահումը, կամ պարտականությունների չկատարումը հանգեցնում է հարկատուի համար կորուստների, պետությունը պետք է ապահովի այդ կորուստների վերականգնումը՝ զուգահեռաբար համապատասխան պատասխանատվության միջոցներ կիրառելով դրանց պատճառ հանդիսացած պետական պաշտոնյաների նկատմամբ: Անհրաժեշտ է ստեղծել օրենսդրական և բարոյական այնպիսի մթնոլորտ, որ գործնականում ոչ միայն չխրախուսվեն, այլև բացառվեն հարկային վարչարարության սուբյեկտիվ դրսևորումները:

Հարկային վարչարարության անարդյունավետությունը պայմանավորված է նաև հարկային մարմիններում ընդգրկված աշխատակիցների որակավորման բարձրացման մակարդակով, աշխատանքի կազմակերպման, սոցիալական բնույթի խնդիրների հետ կապված հարցերով:

Հարկային վարչարարության արդյունավետ իրականացումն անհնար է պատկերացնել առանց կադրային նպատակաուղղված և համակարգված քաղաքականության իրականացման. հարկային մարմիններն անհրաժեշտ է կազմավորել արհեստավարժության հիմունքներով, ավելի փոքրաքանակ, բարձր վարձատրվող, լավ ուսուցանված և հարկային օրենսդրությանն ու ընթացակարգերին ծանոթ մշտական անձնակազմի ներգրավմամբ: Հարկային և մաքսային համակարգերում վարձատրության մակարդակի զգալի ավելացումը՝ աշխատողների թվաքանակի օպտիմալացման, ինչպես նաև հարկային և մաքսային ծառայողների պատասխանատվության բարձրացման հետ զուգահեռ, մեծապես կնպաստեն ինչպես մրցակցային հավասար դաշտի ապահովմանը, այնպես էլ պետական եկամուտների ավելացմանը: Այս քայլը թույլ կտա ձեռքբազատվել նաև հարկային համակարգում նյութական խրախուսման գործող մեխանիզմից, որը, հարկային մարմինների առջև դրված բազմաթիվ այլ խնդիրների լուծման փոխարեն, անուղղակիորեն, ստիպում է առաջնայնությունը տալ «պատժի» գործառնություն: Կադրային խնդիրների լուծումը պետք է ներառի պետական պաշտոնյաների մասնագիտական ունակությունների պարբերաբար ստուգման, աշխատակիցների (այդ թվում նաև ներուժային) վերաբերյալ տեղեկատվական բանկի ստեղծման, հարկային մարմինների աշխատակիցների վարձատրության և խթանման միջոցների ապահովման, ՀՀ հարկային պետական ծառայության պաշտոնյային օրինական գործողությունների իրականացման ընթացքում պետական աջակցության ցուցաբերման, լիազորությունների շրջանակներից դուրս ձեռնարկված քայլերի պարագայում խստագույն պատասխանատվության կիրառման արդյունավետության բարձրացման հարցերը: Այս կադրային խնդրի լուծմանն էր ուղղված մասնավորապես ՀՀ «Հարկային ծառայության մասին» և «Մաքսային ծառայության մասին» օրենքների ընդունումը,

որոնք կանոնակարգում են հարկային և մաքսային ծառայություններում աշխատողների վարվելակարգն ու նրանց ներկայացվող մասնագիտական պահանջները՝ սահմանելով տնտեսավարող սուբյեկտների հետ հարաբերությունները: «Հարկային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքում ուրվագծվում է այն տրամաբանությունը, որ հարկային ծառայությունը թե՛ մասնագիտական գործունեություն է, թե՛ հարկային ծառայության մարմինների ամբողջություն և թե՛ այդ մարմինների կողմից իրականացվող գործունեություն: Այս օրենքը հարկային վարչարարությունը կարգավորող և այդ վարչարարությունն իրականացնող մարմնի մասին է, որտեղ հիմնական դերը վերապահված է հարկային ծառայության կադրերին՝ հարկային ծառայողներին: Փաստորեն, առաջին անգամ փորձ է արվել օրենքի մակարդակով ամրագրել հարկային ծառայության (հարկային հարաբերությունների) կազմակերպական սկզբունքները, ինչը շատ կարևոր է հարկային մարմինների ու հարկային համակարգի արդյունավետ և արդար կենսագործունեության համար: Բացի այդ, «Հարկային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքը պարունակում է հարկային ծառայության անցման և ծառայողական առաջխաղացման մեխանիզմ, իսկ հարկային մարմնի ծառայողական քննության և հարկային ծառայողի վարքագծի կանոնների պահպանման հանձնաժողովի կազմը՝ պետք է ներառի նաև հասարակության ներկայացուցիչ: Միաժամանակ, այս օրենքի առանձին գլխով նախատեսված են հարկային ծառայողի պարտականություններն ու պատասխանատվությունը: Այս օրենքի ամենաեական և առաջադիմական նորամուծությունը հարկային ծառայողի նյութական պատասխանատվության ինստիտուտի ներդրումն է, որը հարկային ծառայողի պարտականությունների կատարման գրավականն է: Մասնավորապես, որպես հարկային մարմնի պարտականություն է ամրագրվել օրենսդրությամբ սահմանված չափից ավելի վճարված (բռնագանձված) հարկերի և պարտադիր վճարների հաշվանցման իրականացումը (կամ վերադարձման համար անհրաժեշտ՝ օրենսդրությամբ սահմանված տեղեկությունների, տեղեկանքների տրամադրումը), սահմանված ժամկետներում հարկ վճարողի ներկայացրած բողոքի քննարկումը և ընդունված որոշման մասին հարկ վճարողին տեղյակ պահելը:

Այսպիսով, հարկային քաղաքականությունն իրականացվող տնտեսական քաղաքականության այն հիմնական ոլորտն է, որը կարիք ունի մշտական փոփոխությունների և հստակեցման, իսկ կատարված փոփոխությունների արդյունավետությունը գնահատվում է տնտեսական ակտիվության և մակրոտնտեսական հավասարակշռվածության վրա դրանց ազդեցությամբ: Միանշանակորեն, արդյունավետ հարկային համակարգը պետք է բնութագրվի հետևյալ հատկանիշներով՝

- հարկերի հավաքագրման բարձր մակարդակով,
- ստվերային տնտեսության նվազագույն աստիճանով,
- հարկման բեռի հավասարաչափ բաշխմամբ և հարկային օպտիմալ դրույքաչափերով,
- հարկային թափանցիկ համակարգով և պարզությամբ,
- արդյունավետ հարկային և մաքսային վարչարարությամբ,
- հարկային և մաքսային որակյալ ծառայություններով,
- միջազգային տնտեսությանը ինտեգրացման համար անհրաժեշտ հարկային և մաքսային հարաբերությունների առկայությամբ,
- պետական եկամուտների կանոնավոր հոսքերով:

Հարկային ծառայության կադրային վիճակը և կադրերի պատրաստման, վերապատրաստման ու հարկային ծառայության հետ համագործակցող պետական իշխանության մյուս ոլորտների կադրերի պատրաստման, վերապատրաստման և որակավորման բարձրացման համակարգը, այն հիմնախնդիրն է, որից մեծ չափով կախված է հարկային համակարգի հետագա զարգացումը:

## ՎԱՅԱԳՆ ԳՐԻԳՈՐՅԱՆ

ՀՀ ԳԱԱ Մ. Բորանյանի անվան  
տնտեսագիտության ինստիտուտի հայցորդ

## ՀԱՐԿԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ԿԱԴՐԵՐԻՆ ՆԵՐԿԱՅԱՑՎՈՂ ՊԱՅԱՆՋՆԵՐՆ ԱՐԴԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼ-ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ՀԻՄՆԱՀԱՐՑԵՐԻ ՀԱՄԱՏԵՔՍՏՈՒՄ

Յուրաքանչյուր կազմակերպության կադրային ներուժի բարձր որակի ապահովումը վերաժվում է շուկայական մրցունակության և աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման որոշիչ գործոնի: Անձնակազմի կառավարման բնագավառի հիմնահարցերը և կադրերի հետ ամենօրյա տարվող աշխատանքները մշտապես գտնվում են ղեկավարների ուշադրության կենտրոնում և նրանց գործունեության առանցքն են: Նոր տեխնոլոգիաների ներդրումը մեծամասամբ որոշվում է աշխատուժի որակով և դրա հետ մեկտեղ հանգեցնում է մարդու աշխատանքային գործունեության խորը փոփոխությունների: Աշխատանքի բովանդակությունը և միջավայրը ձեռք են բերում ավելի մեծ նշանակություն, քան արտադրության մյուս պայմանները: Կադրերի կառավարման ժամանակակից մոտեցումները խաբսխված են հասարակական արժեքների վրա՝ աշխատանքի մասին պատկերացումներով և դրանցից բխող աշխատանքի նկատմամբ անձնակազմում առկա խթաններով: Աշխատանքի բնույթի և բովանդակության վերաբերյալ փոփոխվող արժեքային պատկերացումները, ազատ ժամանակի և կյանքի որակի նկատմամբ մոտեցումների փոփոխությունը նոր պահանջներ են դնում ղեկավար կադրերի առջև: Հետզհետե կարևորվում են անձնակազմի պատրաստման և անընդհատ կրթման խնդիրները (վերապատրաստումը, որակավորման բարձրացումը): Հատկապես աճում է կառավարման բոլոր մակար-