

ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ

««ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏՈՒԹՅԱՆ

1. Ընթացիկ իրավիճակը և իրավական ակտի ընդունման անհրաժեշտությունը.

Նախագծի նպատակն է ներդնել քվոտայի պահանջ հանրային և մասնավոր հատվածում հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար, նպաստելու վերջիններիս տնտեսական ակտիվությանը, կանխարգելելու կամ նվազեցնելու նրանց կախվածությունը սոցիալական աջակցությունից:

2010 թ.-ին ՀՀ-ն վավերացրել է «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիան, որի նպատակն է խթանել, պաշտպանել եւ ապահովել հաշմանդամություն ունեցող անձանց կողմից մարդու իրավունքների եւ հիմնարար ազատությունների լիարժեք եւ հավասար իրացումը եւ խթանել նրանց բնորոշ արժանապատվության նկատմամբ հարգանքը:

Կոնվենցիայի 27-րդ հոդվածը (Աշխատանքն ու զբաղվածությունը) ամրագրում է, որ մասնակից պետությունները ճանաչում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց՝ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքի իրավունքը. սա ներառում է ապրուստի միջոցներ վաստակելու իրավունքը աշխատանքի միջոցով, որը նա ձեռք է բերում իր ազատ ընտրության ու համաձայնության պայմաններում, ինչպես նաև աշխատուժի շուկայում և հաշմանդամություն ունեցող անձի համար բաց, ընդգրկում ու մատչելի աշխատանքային միջավայրում: Կոնվենցիան սահմանում է, որ մասնակից պետությունները պաշտպանում են աշխատանքի իրավունքը և նպաստում դրա կիրառմանը, և անհրաժեշտ քայլեր են ձեռնարկում նաև օրենսդրության միջոցով, որպեսզի, մասնավորապես՝ հաշմանդամություն ունեցող անձինք աշխատանքի անցնեն պետական հատվածում, հաշմանդամություն ունեցող անձանց աջակցեն աշխատանքի անցնել մասնավոր հատվածում համապատասխան քաղաքականության ու միջոցառումների միջոցով, որոնք կարող են ներառել

գործողությունների հաստատուն ծրագրեր, խթանիչ և այլ միջոցառումներ, ապահովեն, որ աշխատավայրում հաշմանդամություն ունեցող անձանց տրամադրվեն անհրաժեշտ հնարավորություններ և այլն:

2025 թվականի հունվարի 1-ի դրությամբ ՀՀ-ում հաշվառված է հաշմանդամություն ունեցող 196,622 անձ: Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության և Պետական եկամուտների կոմիտեի տվյալներով ֆորմալ զբաղված է հաշմանդամություն ունեցող անձանց 19.86%-ը (18,086 անձ):

ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի «Աշխատանքի շուկան Հայաստանում, 2024» հրապարակման «Հաշմանդամություն ունեցող բնակչություն» բաժնում տեղ գտած տվյալների համաձայն 2023-ին Աշխատանքային ռեսուրս հանդիսացող 15-74 տարեկան հաշմանդամություն ունեցող 190,300 անձանց 20.6%-ը (ավելի քան 39,000 անձ) զբաղված են: Զբաղվածների մեջ ըստ տնտեսական գործունեության ոլորտների խոշոր խմբերի պատկերը հետևյալն է. գյուղատնտեսություն՝ 12,400 անձ կամ 31,6%, արդյունաբերություն՝ 4,800 անձ կամ 12,2 %, շինարարություն՝ 3,500 անձ կամ 8,9%, շուկայական ծառայություններ՝ 3000 անձ կամ 7,7%, ոչ շուկայական ծառայություններ 15,500 անձ կամ 39,5%:

Ըստ զբաղմունքի տեսակների խոշոր խմբերի պատկերը ցույց է տալիս, որ զբաղվածների ամենամեծ տոկոսը բաժին է ընկնում միջին հմտություններ պահանջող զբաղմունքներին՝ 56,9 %-ը, բարձր հմտություններ պահանջող զբաղմունքներինը 22,2% է կազմում, ցածր հմտություններ պահանջող զբաղմունքներինը՝ 20,9%:

Զբաղվածների 23,5 %-ն աշխատում է պետական, 75,3%-ը ոչ պետական հատվածում:

Վիճակագրական կոմիտեի նույն հրապարակման համաձայն 2023-ին աշխատուժից դուրս (աշխատանք չունեցող և աշխատանք չփնտրող բնակչություն) հաշմանդամություն ունեցող անձանց 16,6 %-ն (24,400 մարդ) ունի բարձրագույն կամ հետբուհական կրթություն, 69 %-ը՝ (101,500 մարդ) միջնակարգ, նախամասնագիտական, միջին մասնագիտական, իսկ 14,4 %-ը՝ (21,100 մարդ) հիմնական ընդհանուր և ցածր կրթություն:

Աշխատանք չփնտրելու պատճառների մեջ հրապարակման մեջ նշվում է՝ հիվանդություն, հաշմանդամություն՝ 99,100 անձ կամ 67,4%-ը, չունեն աշխատանք ունենալու հույս՝ (հուսազուրկներ) 39,100 անձ կամ 26,6%-ը:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածությունը խթանելու նպատակով Եվրոպական Միության անդամ 27 երկրներից 21-ում գործում է քվոտայի համակարգ:

Ըստ 2023 թվականին հրապարակված «Աշխատանքի իրավունք. հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության իրավիճակը Եվրոպայում» խորագիրը կրող մարդու իրավունքների եվրոպական յոթերորդ զեկույցի քվոտաներ ունեցող ԵՄ անդամ երկրների մեծ մասում այդ տոկոսը 2-ից 5¹ է:

ԵՄ 21 երկրների մեծ մասը քվոտա սահմանում են 20-25 և ավելի աշխատատեղեր ունեցող կազմակերպությունների համար, 4-ը՝ 50-ից, 1-ը՝ 75-ից ավելի պարագայում: 3-ը չեն սահմանում աշխատատեղերի քանակ: Իտալիան սահմանում է տարբեր սահմանաչափեր ելնելով ընկերության չափից. 15-35 աշխատող ունեցող ընկերությունների համար՝ 1 հաշմանդամություն ունեցող աշխատող, 2-ը՝ 36-50 աշխատողների պարագայում, 7% քվոտա 50-ից ավելի աշխատող ունեցող ընկերություններում:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածությունը խթանող քվոտաների համակարգ ունեցող ԵՄ 21 երկրներից 1-ը սահմանում է 1% քվոտա, 5-ը սահմանում են 2% քվոտա, 1-ը՝ 3.2%, 4-ը՝ 4%, 4-ը՝ 5%, 2-ը՝ 6%: Միայն պետական սեկտորի համար քվոտա սահմանած երկրներից 2-ը (Բելգիան և Իռլանդիան) սահմանել են 3% քվոտա, 1-ը՝ Կիպրոսը՝ 10%: Հունաստանը պետական սեկտորի համար սահմանած լինելով 5% քվոտա, առանձին մասնավոր սեկտորի համար սահմանում է 8% քվոտա:

Համաձայն **Գերմանական** սոցիալական օրենսգրքի (Book IX of the German Social Code; SGB IX) IX գրքի, հոդված 154-ի մասնավոր և պետական ընկերությունները, որոնք ունեն առնվազն 20 մշտական հաստիք, պարտավոր են

¹ EUROPEAN HUMAN RIGHTS REPORT ISSUE 7 – 2023, The Right to Work: The employment situation of persons with disabilities in Europe, p.44

https://www.edf-feph.org/content/uploads/2023/05/hr7_2023_press-accessible.pdf

աշխատանքի ընդունել հաշմանդամության ծանր աստիճան ունեցող և պաշտոնապես հաշմանդամություն ունեցող անձ ճանաչվածների առնվազն 5%-ին:

Ֆրանսիայի Աշխատանքային օրենսգրքի L5212-1 և L5212-2 հոդվածների համաձայն, առնվազն 20 աշխատող ունեցող ցանկացած գործատուի աշխատակազմի առնվազն 6%-ը պետք է հաշմանդամություն ունեցող անձինք լինեն: Այս ցուցանիշը վերանայվում է յուրաքանչյուր 5 տարին մեկ՝ հաշվի առնելով ակտիվ բնակչության մեջ զբաղվածության պարտավորության շահառուների տեսակարար կշիռը և նրանց վիճակն աշխատաշուկայում: Եթե գործատուն չի բավարարում օրենքի պահանջը, այն պետք է մուծում կատարի «Agefiph» կոչվող պետական մարմնին, որն աշխատում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց թերզբաղվածության համար լուծումներ գտնելու ուղղությամբ:

Համաձայն «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության մասին»² օրենքի 2-րդ հոդվածի 1-ին կետի **Ավստրիայի** բոլոր գործատուները, որոնք ունեն 25 և ավելի աշխատողներ, պարտավոր են ընդունել առնվազն 1 հաշմանդամություն ունեցող անձի: Շահառուները վերոնշյալ օրենքի շրջանակում Ավստրիայի այն քաղաքացիներն են, ովքեր ունեն առնվազն 50% հաշմանդամության աստիճան³:

Չեխիայում 20-ից ավելի աշխատող ունեցող բոլոր գործատուները պարտավոր են իրենց հաստիքների առնվազն 4,5%-ը զբաղեցնել հաշմանդամություն ունեցող անձանցով և ևս 0,5%-ը՝ ծանր հաշմանդամություն ունեցող անձանցով:

Իսպանիայի Թագավորությունում «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների և նրանց սոցիալական ներառման մասին» համընդհանուր օրենքի 42-րդ հոդվածի համաձայն առնվազն 50 աշխատող ունեցող գործատուները պարտավոր են իրենց աշխատատեղերի առնվազն 2%-ը վերապահել հաշմանդամություն ունեցող⁴ անձանց համար: Այս հաշվարկը կատարվում է ընկերության ընդհանուր աշխատուժի հիման վրա՝ անկախ ընկերության

² BUNDESGESETZBLATT FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2024_I_98/BGBLA_2024_I_98.html

³ Օրենքի հոդված 2-ի պարագրաֆ 2-ում մ սահմանվում է պ և անձանց ցանկը, ովքեր կարող են հավաստեցվել սույն օրենքի շահառու ներքին:

⁴ Օրենքի իմաստով հաշմանդամություն ունեցող է համարվում մ պ և անձը, ու մ հաշմանդամությամբ ան աստիճանը հավասար է կամ ավել ի քան 33%-ը:

աշխատանքային կենտրոնների քանակից կամ աշխատանքի ընդունման գործընթացից:

Ընկերությունը, որը ցանկանում է ազատվել պարտավորությունից, պետք է ուղղակիորեն դիմի SEPE-ին (Զբաղվածության պետական ծառայություն)⁵՝ իր հարցումով հաստատելով հետևյալ հանգամանքները.

- Ընկերությունը SEPE-ով մարդկանց այս խմբին աշխատանքի առաջարկ է ներկայացրել՝ նկարագրելով աշխատանքի տեսակը, որն անհրաժեշտ է, և գործակալությունը չի գտել համապատասխան թեկնածուներ կամ շահագրգիռ անձանց:

- Կան արտադրական, կազմակերպչական, տեխնիկական կամ տնտեսական պատճառներ, որոնք խոչընդոտում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքին (օրինակ՝ ընկերությունում կան աշխատանքային վրանգավոր պայմաններ, որոնց պատճառով աշխատանքը չի կարող կատարել այս խմբի ներկայացուցիչը): Նման դեպքում ընկերությունը պետք է հաշվեպնդություն ներկայացնի պատճառների մասին, և շատ հավանական է, որ ստուգում անցկացվի դրանք ճշտելու համար:

- Դիմումը լրացնելուց հետո SEPE-ն պարտավոր է պատասխանել դիմումին երկու ամսվա ընթացքում: Այդ ժամկետում չպատասխանելը համարվում է դիմումի հաստատում՝ վարչական լուռության հիմքով: Հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի ընդունելու դեպքում ընկերության ազատման ժամկետը ուժի մեջ է երեք տարի, որից հետո ընկերությունը պետք է նորից սկսի նրանց աշխատանքով ապահովելու ընթացակարգը:⁵:

2015 թվականի հունվարի 1-ից ուժի մեջ է մտել «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի 20-րդ հոդվածի 3-րդ մասը, ըստ որի հարյուր և ավելի աշխատողներ ունեցող պետական կազմակերպությունների համար քվոտայի պահանջ է առաջանում կազմակերպության աշխատողների ընդհանուր թվի առնվազն 3 տոկոսի չափով: 2016 թվականի հունվարի 1-ից ուժի մեջ է մտել Օրենքի 4-րդ մասը,

⁵ Hiring disabled workers is mandatory in Spain

<https://www.mariscal-abogados.com/hiring-disabled-workers-is-mandatory-in-spain/>

որը սահմանում է՝ «Տվյալ հարկային տարվան հաջորդող հարկային տարում (հունվարի 1-ից դեկտեմբերի 31-ը ներառյալ) ոչ պետական կազմակերպությունների համար, բացառությամբ համայնքային կառավարչական հիմնարկների և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների, քվոտայի պահանջն առաջանում է կազմակերպության աշխատողների միջին տարեկան քանակի 1 տոկոսի չափով, եթե տվյալ հարկային տարում կազմակերպության աշխատողների միջին տարեկան քանակը 100 և ավելի է»:

Ըստ նախատեսվածի՝ պետական կազմակերպությունների քվոտավորման ենթակա աշխատատեղերի թիվը պետք է նվազագույնը կազմեր 1699, մինչդեռ առաջին եռամսյակի տվյալներով թիվը հասել է 3226-ի: Այսինքն՝ ըստ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կայքում հրապարակված տվյալների 2016 թ. ապրիլի դրությամբ հաշմանդամություն ունեցող աշխատողների թիվը պետական կառույցներում գրեթե կրկնակի է եղել, քան կարող էր ապահովել օրենսդրությամբ սահմանված քվոտան: Քվոտայի պահանջը ըստ առաջին եռամսյակի 192 պետական կազմակերպություններից չեն կատարել միայն 19-ը (Դրանցից են՝ ՀՀ քննչական կոմիտեի դեպարտամենտը, ՀՀ ֆինանսների նախարարությունը, ՀՀ կենտրոնական բանկը, ՀՀ սահմանադրական դատարանը, ՀՀ արդարադատության նախարարությունը, ՀՀ նախագահի աշխատակազմը և այլն):

Քվոտավորման ենթակա կազմակերպությունների կողմից քվոտայի պահանջի կատարման ընթացքում ի հայտ են եկել որոշ օբյեկտիվ խոչընդոտներ՝ առանձին ոլորտներում այդ պահանջի լիարժեք կատարման առումով: Վերը նշված խնդիրներով պայմանավորված՝ ՀՀ կառավարության 2017 թվականի մայիսի 4-ի N 453-Ն որոշմամբ կասեցվել է քվոտայի պահանջի կիրարկումն ապահովող իրավական ակտի գործունեությունը մինչև 2018թ. հուլիսի 1-ը: 2018 թվականի օգոստոսի 16-ին ՀՀ կառավարության N 909 – Ն որոշմամբ, ուժը կորցրած է ճանաչվել Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2014 թվականի նոյեմբերի 19-ի «Քվոտայի պահանջի չկատարման դեպքում կազմակերպության կողմից մասհանման կատարման և դրա օգտագործման կարգը հաստատելու մասին» N 1308-Ն որոշումը:

2021 թվականի մայիսի 5-ին ընդունվել է «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքը, որը սահմանում է Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների ապահովման, խթանման և պաշտպանության պետական քաղաքականության հիմնական ուղղությունները, այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական պաշտպանության ապահովումը՝ զբաղվածությանը, կրթությանը և կենսագործունեության այլ ոլորտներում նրանց լիարժեք մասնակցությունն ապահովելու նպատակով (8-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետ):

Օրենքի 20-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է. «Աշխատավայրում կամ ուսումնական հաստատությունում հաշմանդամություն ունեցող անձի կամ նրա օրինական ներկայացուցչի դիմումի հիման վրա կատարվում է խելամիտ հարմարեցում գործատուի կամ ուսումնական հաստատության ղեկավարի (այսուհետ՝ պարտականություն կրող) հետ երկխոսության միջոցով»:

Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը 2022 թվականի օգոստոսի 11-ի N 1265-Ն որոշմամբ՝ սահմանվել և 2023 թվականի հունվարի 1-ից ուժի մեջ է մտել խելամիտ հարմարեցումներ ապահովելու կարգը:

2022 թվականի հուլիսի 31-ին ուժի մեջ է մտել Հայաստանի Հանրապետության Աշխատանքային օերնսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին օրենքը, որով օրենսգրքի 118-րդ հոդվածի 1-ին մասում սահմանվել է, որ հաշմանդամություն ունեցող անձ ճանաչվելուց հետո աշխատողն իր աշխատանքային պարտականությունների պատշաճ կատարման կամ նույն գործատուի մոտ այլ աշխատանքի անցնելու նպատակով կարող է դիմել գործատուին՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով խելամիտ հարմարեցումներ ստանալու նպատակով:

ՀՀ կառավարության 2022 թվականի օգոստոսի 11-ի N 1264-Ն⁶ որոշման համաձայն՝ 2024 թվականի հունվարի 1-ից իրականացվում է անձնական օգնականի տրամադրման ծառայություն՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց անկախ ապրելու և համայնքում ներառվելու իրավունքի իրացման նպատակով: Ծրագիրը միտված է հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական ներառմանը, նրանց կրթության, աշխատելու իրավունքների իրացմանը: Ծրագրից կարող են օգտվել 15 տարին

⁶ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=167256>

լրացած հաշմանդամություն ունեցող այն անձինք, ովքեր աշխատում են կամ սովորում, կամ գրավոր հավաստիացնում են, որ առաջիկա 3 ամիսների ընթացքում սկսելու են աշխատել կամ սովորել:

Նկատի ունենալով վերը նշվածը, անհրաժեշտություն է առաջացել վերանայելու «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքը, մասնավորապես հաշմանդամություն ունեցող անձի աշխատանքի տեղավորման համար Կազմակերպությունների համար, անկախ սեփականության ձևից, սահմանված աշխատատեղերի պարտադիր ապահովման նորմատիվը վերանայելու (քվոտա) նպատակով:

2. Առաջարկվող կարգավորման բնույթը

Նախագծով նախատեսվում է փոփոխություններ կատարել «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքում, մասնավորապես՝

- պետական մարմինների և համայնքային կառավարչական հիմնարկների, Կենտրոնական բանկի, պետական ոչ առևտրային և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների համար հաշմանդամություն ունեցող անձանց քվոտայի պահանջ սահմանել կազմակերպության աշխատողների միջին տարեկան քանակի 4 տոկոսի չափով՝ 3 տոկոսի փոխարեն, իսկ ոչ պետական կազմակերպությունների համար՝ 2 տոկոս՝ 1 տոկոսի փոխարեն, եթե տվյալ հարկային տարում կազմակերպության աշխատողների միջին տարեկան քանակը 100 և ավելի է,
- կազմակերպությունների աշխատողների միջին տարեկան քանակի որոշման ժամանակ առաջարկվում է չդիտարկել կազմակերպությունների այն աշխատողների թվաքանակները, որոնք ներառված են «Պետական գաղտնիքի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով պետական գաղտնիքի շարքին դասվող տեղեկությունների, դատախազական համակարգի, ՀՀ ներքին գործերի նախարարության ոստիկանության, փրկարար ծառայության, ներքին անվտանգության և հակակոռուպցիոն

վարչության ծառայողների, ինչպես նաև՝ «Հայաստանի Հանրապետության ներքին գործերի նախարարության կրթահամալիր» ՊՈԱԿ-ի ոստիկանության ու փրկարարական ծառայողների մեջ,

- վերանայել քվոտավորման ենթակա աշխատանքային օրերի քանակը՝ առնվազն 183 օրվա փոխարեն սահմանելով առնվազն 275 օրացուցային օր,
- վերանայել սահմանված քվոտայի պահանջը չկատարած կազմակերպությունների համար մասհանումների չափը՝ սահմանելով բանաձև յուրաքանչյուր աշխատատեղի համար՝ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 3-րդ հոդվածով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի երեքհարյուրապատիկի փոխարեն,
- առաջարկվում է սահմանել քվոտավորման ենթակա կազմակերպությունների վերակազմակերպման և վերակազմավորման դեպքերում քվոտայի պահանջի կատարման պարտավորությունն իրավահաջորդին (իրավահաջորդներին) փոխանցելու դրույթներ,
- քվոտավորման ենթակա կազմակերպության աշխատողների թվի նախորդ տարվա միջին տարեկան քանակի նկատմամբ 25 և ավելի տոկոսի չափով կրճատման դեպքում առաջարկվում է տվյալ հարկային տարվա համար նույն չափով նվազեցնել կազմակերպության քվոտայի պահանջը, ընդ որում՝ նվազեցման արդյունքում քվոտայի չափը չի կարող պակաս լինել տարեկան միջինը 100 աշխատող ունեցող կազմակերպության համար սահմանված քվոտայի չափից,
- վերանայել մասհանումներ հանդիսացող նպատակային միջոցների օգտագործման ուղղությունները՝ սահմանելով միայն աշխատանքային, մասնագիտական վերականգնումը:

3. Ակնկալվող արդյունքը

Քվոտայի համակարգի առավել նպատակային և արդյունավետ ներդրման ու գործարկման համար անհրաժեշտ է օրենքով սահմանված հիմքերի և մեխանիզմների լիարժեք ապահովումը:

«Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքում կսահմանվի պետական մարմինների և համայնքային կառավարչական հիմնարկների, Կենտրոնական բանկի, պետական ոչ առևտրային և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների համար հաշմանդամություն ունեցող անձանց քվոտայի պահանջ սահմանել կազմակերպության աշխատողների միջին տարեկան քանակի 4 տոկոսի չափով, իսկ ոչ պետական կազմակերպությունների համար՝ 2 տոկոսի չափով, եթե տվյալ հարկային տարում կազմակերպության աշխատողների միջին տարեկան քանակը 100 և ավելի է:

