

«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐԿԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐԲՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ (Պ-202-06.12.2017-ՏՀ-011/0) ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունն առաջարկում է ներկայացված նախագծով քննարկվող գործող օրենքի հոդվածը թողնել անփոփոխ՝ հաշվի առնելով ներկայացված օրենքի նախագծի և դրա ընդունման հիմնավորման վերաբերյալ ստորև ներկայացված հանգամանքները՝

1. Գործատուների կողմից հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի ներգրավելու խնդիրը մշտապես գտնվել և շարունակում է գտնվել Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ուշադրության կենտրոնում: Թերևս հենց դրանով է պայմանավորված այդ խնդրի լուծման նպատակով համապատասխան խթանիչ մեխանիզմների առկայությունն ինչպես գործող հարկային օրենսդրությամբ, այնպես էլ 2018 թվականի հունվարի 1-ից ուժի մեջ մտնող Հայաստանի Հանրապետության հարկային օրենսգրքով: Մասնավորապես, Հայաստանի Հանրապետության հարկային օրենսգրքի 123-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով, գործատուների կողմից հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի ներգրավումը խթանելու նպատակով, սահմանվել է, որ ռեզիդենտ շահութահարկ վճարողի և մշտական հաստատության միջոցով Հայաստանի Հանրապետությունում գործունեություն իրականացնող ոչ ռեզիդենտ շահութահարկ վճարողի հարկման բազայի որոշման նպատակով համախառն եկամտից նվազեցվում է շահութահարկ վճարողի մոտ վարձու աշխատող համարվող (այդ թվում՝ համատեղության կարգով), ինչպես նաև քաղաքացիաիրավական պայմանագրի հիման վրա աշխատանք կատարող կամ քաղաքացիաիրավական պայմանագրի հիման վրա շահութահարկ վճարողին ծառայություն մատուցող յուրաքանչյուր հաշմանդամի համար հաշվարկված աշխատավարձի և դրան հավասարեցված այլ վճարումների, ինչպես նաև քաղաքացիաիրավական պայմանագրից ստացվող եկամուտների հանրագումարի 150 տոկոսը՝ անկախ աշխատավարձը և դրան հավասարեցված այլ վճարումները շահութահարկով հարկման բազայի որոշման նպատակով համախառն եկամտից նվազեցնելու հանգամանքից:

Հետևաբար, տեղին չէ նախագծի հիմնավորմամբ ներկայացված այն պնդումը, որ հարկային օրենսդրությամբ որևէ խթան նախատեսված չէ, որը կշահագրգռի գործատուներին աշխատանքի ներգրավել հաշմանդամություն ունեցող անձանց:

2. Նախագծի ընդունումը կարող է հանգեցնել հնարավոր չարաշահումների ռիսկերի մեծացմանը: Այսպես, նախագծի ընդունման դեպքում գործատուները կարող են

հաշմանդամություն ունեցող անձանց հետ ձևականորեն կնքել աշխատանքային կամ քաղաքացիաիրավական պայմանագրեր և օգտվելով շահութահարկի գծով սահմանված վերոնշյալ արտոնությունից՝ շահութահարկով հարկման բազայի որոշման նպատակով համախառն եկամտից նվազեցնել, այդ պայմանագրերով ամրագրված, հաշմանդամություն ունեցող անձանց իբրև թե վճարվող եկամուտների 250 տոկոսը՝ նկատի ունենալով նաև այն հանգամանքը, որ հաշմանդամություն ունեցող անձանց վճարվող եկամուտները եկամտային հարկով հարկման նպատակով համարվելու են նվազեցվող եկամուտներ:

3. Գործատուների կողմից հաշմանդամություն ունեցող անձանց վճարվող եկամուտները եկամտային հարկով հարկման նպատակով նվազեցվող եկամուտներ համարելու դեպքում այդ անձինք կենսաթոշակային տարիքի անցնելու դեպքում անխուսափելիորեն զրկվելու են պետական կենսաթոշակների համակարգից օգտվելու հնարավորությունից, քանի որ պետության կողմից անձանց կենսաթոշակներ վճարելու հանգամանքը պայմանավորված է տվյալ անձի՝ եկամտային հարկ վճարող հանդիսանալու հանգամանքից:

4. Գործատուների կողմից հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի ներգրավման խթանիչ մեխանիզմների սահմանումը չի սահմանափակվում միայն հարկային օրենսդրությամբ համապատասխան մեխանիզմներ սահմանելով, այլ իրականացվում է նաև զբաղվածության պետական կարգավորման շրջանակներում հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության ապահովման համար մի շարք նպատակային ծրագրերի իրականացման միջոցով: Այսպես, հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության աջակցության ապահովման համապատասխան մեխանիզմներ նախատեսված են նաև «Զբաղվածության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով: Մասնավորապես, հաշմանդամություն ունեցող անձը, եթե զբաղված չէ օրենքով սահմանված զբաղվածություն համարվող գործունեության որևէ տեսակով, ապա ճանաչվում է գործազուրկ և ձեռք է բերում գործազուրկի համար օրենքով սահմանված իրավունքները: Բացի դրանից, հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության ապահովման համար իրականացվում են մի շարք նպատակային ծրագրեր: Դրանք են՝

1) հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատատեղի հարմարեցման համար միանվագ փոխհատուցման ծրագիրը.

2) հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցման և ուղեկցողի համար դրամական օգնության տրամադրման ծրագիրը:

Միաժամանակ, հայտնում ենք, որ հաշմանդամություն ունեցող անձինք ունեն գործատուի մոտ աշխատանքի տեղավորման իրավունք՝ աշխատատեղերի պարտադիր ապահովման նորմատիվի (քվոտայի) ապահովման շրջանակներում: Ընդ որում, իրավակիրառական պրակտիկայում վեր հանված խնդիրների լուծման անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ մինչև 2018 թվականի հուլիսի 1-ը կասեցվել է քվոտայի պահանջի կիրարկումն ապահովող իրավական ակտի գործողությունը և Հայաստանի Հանրապետության կառավարության քննարկմանն է ներկայացվել քվոտայի պահանջի՝ օրենքով սահմանված հիմքերով փոփոխություններ նախատեսող օրենքի նախագիծ, որով, մասնավորապես, առաջարկվում է սահմանել քվոտայի համակարգի առավել նպատակային և արդյունավետ ներդրման ու լիարժեք գործարկման համար անհրաժեշտ հիմքեր և մեխանիզմներ:

Հարկ է փաստել նաև, որ հաշմանդամություն ունեցող անձինք, որոնք ունեն զբաղվածության ապահովման որոշակի դժվարություններ, կարող են ստանալ աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց կարգավիճակ և օգտվել աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց զբաղվածության ապահովման իրավունքներից:

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՕՐԵՆՔԸ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐԿԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ
ՄԱՍԻՆ**

Հոդված 1. Հայաստանի Հանրապետության 2016 թվականի հոկտեմբերի 4-ի հարկային օրենսգրքի 147-րդ հոդվածի 1-ին մասում լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 37-րդ կետ.

«37) հենաշարժական ֆունկցիաների խանգարումների եւ (կամ) մարմնի, վերջույթների կառուցվածքային դեֆորմացիայի, արտահայտված արտաքին ձեւախեղումների հետ կապված հաշմանդամության կարգ ունեցող անձի՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրության համաձայն կնքված աշխատանքային եւ (կամ) քաղաքացիաիրավական պայմանագրերի շրջանակներում ստացվող եկամուտը:»:

Հոդված 2. Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակման օրվան հաջորդող օրը:

ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ

**«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐԿԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ
ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ**

Ընթացիկ իրավիճակը եւ խնդիրները ներկայումս. Ներկայումս Հայաստանի Հանրապետությունում որոշ չափով լուծված են հաշմանդամների բժշկական եւ առողջարանային սպասարկման, տեղաշարժման, կրթության խնդիրները, սակայն, բաց է մնացել վերջիններիս համապատասխան աշխատանքի ընդունելու հարցը: ՀՀ օրենսդրությունը շահագրգռվածություն չի ստեղծում գործատուների շրջանում՝ հենաշարժական ֆունկցիաների խանգարումների եւ/կամ մարմնի, վերջույթների կառուցվածքային դեֆորմացիայի, արտահայտված արտաքին ձեւախեղումների հետ կապված հաշմանդամության կարգ ունեցող անձին աշխատանքի ընդունելու հարցում: Գործատուի խղճին է թողնված հաշմանդամության կարգ ունեցող անձին աշխատանքի ընդունելու հարցը: Հաշմանդամություն ունեցող անձանց մեծ մասն ապրում է աղքատ պայմաններում, եւ, այս իմաստով, գիտակցելով աղքատության բացասական ազդեցությանը դիմակայելու խիստ անհրաժեշտությունը, օրհասական է նման անձանց աշխատանքով ապահովելը: Հաշմանդամություն ունեցող անձինք ամբողջ աշխարհում դեռեւս շարունակում են հանդիպել արգելքների հասարակության մեջ՝ որպես լիիրավ անդամներ մասնակցություն ունենալու եւ իրենց իրավունքների ոտնահարման առումով:

Կարգավորման նպատակը? Կարգավորման նպատակը հաշմանդամության կարգ ստացած անձանց մշտական աշխատանքով ապահովելն է, իսկ գործատուների մոտ՝ այդպիսի անձանց աշխատանքով ապահովելու, աշխատանքային հավասար պայմաններ ստեղծելու շահագրգռվածություն առաջացնելը, աջակցելը, պաշտպանելը եւ ապահովելը հաշմանդամություն ունեցող անձանց՝ լիարժեքորեն եւ հավասարապես օգտվել մարդու իրավունքներից եւ հիմնարար ազատություններից, ինչպես նաեւ ապահովել հարգանքը նրանց արժանապատվության նկատմամբ՝ առանց հաշմանդամության պատճառով որեւէ խտրականության:

Անհրաժեշտությունը. Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին ՄԱԿ-ի 2007 թվականի մարտի 3-ի կոնվենցիայի (այսուհետ նաեւ՝ Կոնվենցիա) 1-ին հոդվածը հստակ սահմանում է հաշմանդամ համարվող անձանց հասկացությունը, համաձայն որի՝ հաշմանդամություն ունեցող անձինք են համարվում նրանք, որոնք երկար ժամանակ տառապում են ֆիզիկական, հոգեկան, մտավոր եւ նյարդային հիվանդություններով, որոնք տարբեր արգելքների հետ փոխազդեցության արդյունքում կարող են խոչընդոտել, որ նրանք լիակատար եւ արդյունավետ մասնակցեն հասարակական կյանքին մյուսների հետ հավասար հիմունքներով: Կոնվենցիան Հայաստանի Հանրապետության համար ուժի մեջ է մտել 2010թ. հոկտեմբերի 22-ին: Կոնվենցիան նախատեսում է Մասնակից պետությունների կողմից հաշմանդամություն ունեցող անձանց՝ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքի իրավունքի ճանաչումը. սա ներառում է ապրուստի միջոցներ վաստակելու իրավունքը աշխատանքի միջոցով:

«Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի 5-րդ հոդվածի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության տարածքում գործող ձեռնարկությունները, հիմնարկներն ու կազմակերպությունները, որոնք մասնակցում են հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության պետական քաղաքականության իրականացմանը (հաշմանդամներին ցույց տրվող սոցիալական օգնության միջոցառումների ֆինանսավորում, հաշմանդամների համար նախատեսված տեխնիկական եւ այլ միջոցների արտադրություն, ծառայությունների տրամադրում, հաշմանդամներին սպասարկող սոցիալական ենթակառուցվածքի օբյեկտների շինարարություն եւ սպասարկում, գերազանցապես հաշմանդամների աշխատանքն օգտագործող արտադրությունների կազմակերպում եւ այլն), Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով օգտվում են հարկման եւ այլ արտոնություններից:

Հարկ եւ համարում ընդգծել, որ սույն նախագիծը վերաբերում է միայն ռեզիդենտ այն ֆիզիկական անձանց, ովքեր ունեն հենաշարժական ֆունկցիաների խանգարումների եւ/կամ մարմնի, վերջույթների կառուցվածքային դեֆորմացիա, արտահայտված արտաքին ձեւախեղումներ, որոնք տարբեր արգելքների հետ փոխազդեցության արդյունքում արգելակում են նրանց լիակատար եւ արդյունավետ մասնակցությունը հասարակության կյանքում՝ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով, սակայն չեն կորցրել աշխատանքային գործունեությամբ զբաղվելու կարողությունը՝ աշխատանքի բովանդակության, ծավալի եւ կատարման պայմանների պահանջներին համապատասխան գործունեության իրականացման կարողությունը: Նախագծի դրույթները չեն տարածվում հոգեկան, մտավոր եւ նյարդային հիվանդություններով տառապող անձանց վրա:

Գտնում եմ, որ անհրաժեշտ է ներդնել ներպետական օրենսդրության գործուն մեխանիզմներ, ստեղծել աշխատանքային ավելի ճկուն երաշխիքներ հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի շուկայում ներգրավելու համար՝ գործատուների համար օրենսդրությամբ սահմանված կարգով հարկման եւ այլ արտոնություններ տրամադրելով:

Ակնկալվող արդյունքը. Նման մեխանիզմի գործարկման պայմաններում կկրճատվի գործազուրկ հաշմանդամների քանակը, վերջիններիս՝ այլ անձանց հետ հավասար պայմաններում աշխատելու հնարավորություն կընձեռվի, կապահովվի նրանց լիարժեք ու արդյունավետ մասնակցությունը հասարակական կյանքում, կստեղծվի լրացուցիչ շահագրգռվածություն գործատուների մոտ: