

Տնային աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը Հայաստանում.

ԱՄԿ թիվ 189 կոնվենցիայի կարգավորման
ազդեցության գնահատման հետազոտության
ներկայացում



Տնային աշխատողների
աշխատանքային
իրավունքների
պաշտպանության
մարտահրավերները ՀՀ-ում

Ի՞նչ է տնային աշխատանքը և ովքե՞ր են տնաշխատները

Աշխարհում տնային աշխատողների (անգլ.՝ domestic workers) իրավունքների բարելավման համար իմաստալից փոփոխությունների հասնելու և արժանապատիվ աշխատանք ապահովելու նպատակով է ընդունվել **Տնաշխատների մասին ԱՄԿ թիվ 189-րդ կոնվենցիան**, (2011 թ.) ILO C189 - Convention on Domestic Worker:

Համաձայն ԱՄԿ թիվ 189-րդ կոնվենցիայի.

- ա)** «տնային աշխատանք» եզրույթը նշանակում է տնային տնտեսությունում կամ տնային տնտեսություններում կամ դրանց համար կատարված աշխատանք,
- բ)** «տնային աշխատող» եզրույթը նշանակում է աշխատանքային հարաբերությունների շրջանակներում տնային աշխատանքով զբաղվող ցանկացած անձ,
- գ)** տնային աշխատող չի համարվում տնային տնտեսությունում ժամանակ առ ժամանակ աշխատանքներ կատարող ոչ աշխատանքային հիմունքներով աշխատող անձը:

Տնաշխատության ոլորտի կարևորությունը

Համաձայն ԱՄԿ թիվ 189-րդ կոնվենցիայի.

- **Տնային աշխատողների ներդրումը տնտեսության մեջ զգալի նշանակություն ունի.** Տնային աշխատողների շնորհիվ ընտանեկան պարտականություններ ունեցող կանայք և տղամարդիկ կարողանում են աշխատել:
- **Տնային աշխատողների ներդրումը սոցիալական կյանքում**
Ողջ աշխարհում ծերացող բնակչության, երեխաների և խնամքի կարիք ունեցող ընտանիքի այլ անդամների խնամքը հիմնականում կատարում են տնաշխատները:
- **Տնային աշխատողների խնդիրները շարունակական ուշադրություն են պահանջում:**
Ողջ աշխարհում տնային աշխատողները մեծապես ոչ ֆորմալ աշխատանքում են ներգրավված, նրանց աշխատանքը տեսանելի չէ և մնում է թերագնահատված:



ԱՄԿ թիվ 189 կոնվենցիայի համաձայն յուրաքանչյուր անդամ-պետություն պետք է միջոցներ ձեռնարկի ապահովելու, որ տնային աշխատողները, ինչպես բոլոր աշխատողները, օգտվեն աշխատանքի արդար պայմաններից, ինչպես նախ արժանապատիվ աշխատանքային պայմաններից, իսկ եթե նրանք բնակվում են տնային տնտեսությունում, ապա ունենան այնպիսի արժանապատիվ կենսապայմաններ, որոնք թույլ են տալիս հարգել նրանց անձնական կյանքի անձեռնմխելիությունը:

Յուրաքանչյուր տնաշխատ ունի անվտանգ և առողջ աշխատանքային միջավայրի իրավունք:

Իրականացվող հետազոտությամբ վերհանված խնդիրը

Տնային աշխատողները չունեն բավարար/արժանապատիվ աշխատանքային պայմաններ

- **Ենթախնդիրներ**

1. ՀՀ-ում տնային աշխատողները աշխատում են առանց աշխատանքային պայմանագրի / չունեն աշխատանքային հարաբերություններ:
2. արտադատական պաշտպանության միջոցների փաստացի բացակայություն:
3. սահմանված չեն տնաշխատների աշխատանքի անվտանգ և առողջ պայմանները, նրանք կարող են ենթարկվել բռնությունների և ոտնձգությունների՝ այդ թվում սեռական ոտնձգության:
4. չկան խտրականության, շահագործման և բռնության բացառման համակարգային լուծումներ
5. չկա կոլեկտիվ պաշտպանության հնարավորություն



Վերհանված խնդիրները պայմանավորված են

1. Օրենսդրական դաշտի անկատարությամբ կանոնակարգումները:
2. Տեսչական հսկողության բացակայություն:
3. Տնային աշխատանքը գրանցելու համար հարկային արտոնությունների բացակայություն:
4. Ոչ պատշաճ իրազեկվածություն ոչ ֆորմալ աշխատանքից ֆորմալ աշխատանքի անցնելու առավելությունների մասին:
5. Տնային աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության խնդիրները դուրս են պետության քաղաքականության օրակարգից:

Օրենսդրական դաշտի անկատարություն

- **Չկա «տնային աշխատանք» (domestic work) հասկացությունը՝ ԱՄԿ թիվ 189-ի իմաստով:**

Ավելին, առկա է եզրույթաբանական շփոթ. ԱՕ հոդված 98-րդի իմաստով կիրառվող **«տնաշխատ»** հասկացությունը վերաբերում է տնից աշխատելուն, այլ ոչ թե տնային աշխատանքներ կատարելուն, ինչն առաջացնում է եզրույթաբանական շփոթ:

- **ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունն ադապտացված չէ տնային աշխատանքին,** բացակայում են տնային աշխատանքին ներհատուկ կարգավորումներ: Աշխատանքային օրենսդրությամբ նախատեսված պահանջները կիրառելի են ինդուստրիալ հարաբերությունների կամ գրասենյակային աշխատանքների համար (ԱՕ հոդված 217 և 248):

Օրենսդրական դաշտի անկատարություն

- Չկան տնային աշխատանքի համար սահմանված առողջ ֆանկտանգ կանոններ:

- Միավորվելու ազատությունը սահմանափակված է ֆաստացի չկա կոլետիվ պաշտպանության հնարավորություն

Միայն աշխատանքային հարաբերություններում գտնվող տնային աշխատողները կարող են ստեղծել արհմիություններ:

Արհմիություն ստեղծելու համար անհրաժեշտ է երեք և ավելի աշխատող տվյալ գործատուի մոտ կամ տվյալ ոլորտում («Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենք, հոդվածներ 2,4):

Տեսչական հսկողության բացակայություն

Տեսչական հսկողության բացակայությունը պայմանավորված է մի շարք հանգամանքներով.

- ա)** Հիմնականում տնային աշխատողներն աշխատում են առանց աշխատանքային պայմանագրի (ոչ ֆորմալ աշխատանք):
- բ)** Տնային ստուգումներ կատարելու հնարավորություն նախատեսված չէ ՀՀ օրենսդրությամբ, և ԱԱՏՄ-ն չունի հնարավորություն իրականացնել տնային ստուգումներ (Հայաստանի Հանրապետության ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին ՀՀ օրենք):



Տնային աշխատանքը գրանցելու համար հարկային արտոնությունների բացակայություն

Տնային աշխատողների աշխատանքը գրանցված չէ որպես աշխատանքային
հարաբերություն: Այս մասին են վկայում վիճակագրական տվյալները:

Տնային աշխատողները, ովքեր չունեն աշխատանքային
պայմանագրեր, խոցելի են աշխատաշուկայում:

Ոչ պատշաճ իրազեկվածություն և չկարևորված օրակարգ

Ոչ ֆորմալ զբաղվածությունն ունի տարբեր ձևեր և չափանիշներ:

Ըստ Միջազգային Աշխատանքային վիճակագիրների 17-րդ կոնֆերանսի տվյալների (ICLS)՝
աշխատողները համարվում են ոչ ֆորմալ աշխատանք ունեցողներ, եթե.

- **Նրանց աշխատանքը չի կարգավորվում ազգային աշխատանքային օրենսդրությամբ, կամ**
- **Նրանց աշխատանքը չի ենթադրում սոցիալական ապահովության երաշխիքներ, կամ**
- **Նրանց աշխատանքը չի հարկվում, կամ**
- **Նրանց աշխատանքը չի ենթադրում աշխատանքային երաշխիքներ (ԱՄԿ, 2002; ԱՄԿ, 2003):**

Տնային աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության խնդիրները դուրս են
պետության քաղաքականության օրակարգից:

Միջազգային չափանիշների շրջանակ

Յուրաքանչյուր անդամ-պետություն պետք է միջոցներ ձեռնարկի ապահովելու, որ տնային աշխատողները արդյունավետ պաշտպանություն ունենան չարաշահումների, ոտնձգությունների և բռնությունների բոլոր ձևերից: Ընդ որում բռնության և ոտնձգության մասին բողոքներ ներկայացնելու հասանելիությունը կարևորագույն միջոցներից է:

Յուրաքանչյուր անդամ-պետություն, ազգային օրենքների, կանոնակարգերի և պրակտիկայի համաձայն, պետք է արդյունավետ միջոցներ ձեռնարկի ապահովելու տնային աշխատողների աշխատանքային անվտանգությունն ու առողջությունը՝ հաշվի առնելով տնային աշխատանքի առանձնահատկությունները:

Միջազգային չափանիշների շրջանակ

ԱՄԿ թիվ 201 Առաջարկ (Domestic Workers Recommendation)

Տնային աշխատողների աշխատանքային պայմանները պետք է սահմանեն

- ա)** աշխատանքի նկարագրությունը,
- բ)** անաշխատունակության արձակուրդ և, անհրաժեշտության դեպքում, ցանկացած այլ արձակուրդ,
- գ)** արտաժամյա աշխատանքի վարձատրության կամ փոխհատուցման դրույքաչափը,
- դ)** ցանկացած այլ վճարում, որի իրավունքն ունի տնային աշխատողը,
- ե)** ցանկացած տեսակի վճարումներ և դրանց դրամական արժեքը,
- զ)** տրամադրվող ցանկացած կացարանի մանրամասները,
- է)** աշխատողի վարձատրությունից պահումները:

Միջազգային չափանիշների շրջանակ

ԱՄԿ թիվ 155, 187 Կոնվենցիաներ

Աշխատանքային առողջության և անվտանգության կոնվենցիան (թիվ 155) և **Աշխատանքի անվտանգության և առողջության խթանման շրջանակի կոնվենցիան** (թիվ 187) սկսած 2022 թվականից հանդիսանում են աշխատանքի հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների մասին ԱՄԿ հռչակագրի մաս, այսինքն ցանկացած աշխատանքում անվտանգ և առողջ պայմաններն այլևս հիմնարար և պարտադիր սկզբունքներ են ԱՄԿ անդամակցող բոլոր անդամ պետությունների համար:

Նշված կոնվենցիաների համաձայն անդամ- պետությունները պետք է նպաստեն աշխատանքի անվտանգության և առողջության շարունակական բարելավմանը, որպեսզի կանխեն մասնագիտական վնասվածքները, հիվանդությունները և մահերը, պետք է ունենան համապատասխան ազգային ռազմավարություն և ծրագիր:

Կարևորվում է նշված փաստաթղթերը կազմելիս սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդակցելը:

Միջազգային չափանիշների շրջանակ

Տեսչական հսկողություն

Համաձայն *ԱՄԿ թիվ 189-րդ կոնվենցիայի՝*

- Յուրաքանչյուր անդամ-պետություն պետք է մշակի և իրականացնի միջոցառումներ աշխատանքային տեսչության, կիրարկման և տույժերի համար՝ պատշաճ կերպով հաշվի առնելով տնային աշխատանքի հատուկ բնութագրերը՝ ազգային օրենքներին և կանոնակարգերին համապատասխան:
- Որքանով որ դրանք համապատասխանում են ազգային օրենքներին և կանոնակարգերին, այդպիսի միջոցները պետք է հստակեցնեն այն պայմանները, որոնց դեպքում կարող է թույլատրվել մուտքը կենցաղային տարածքներ՝ պատշաճ հարգելով անձնական կյանքի գաղտնիությունը:

Միջազգային չափանիշների շրջանակ

Տեսչական հսկողություն

Համաձայն *Տնային աշխատողների տեսչական հսկողության վերաբերյալ ԱՄԿ ներածական ուղեցույցի՝*

- Տնային աշխատողների անվտանգության և առողջությանը սպառնացող վտանգները կանխելը առաջին հերթին ենթադրում է աշխատավայրում ռիսկերը վեր հանելը, ապա դրանք գնահատելը, հաշվի առնելով տվյալ աշխատանքի առանձնահատկությունը և աշխատանքը կատարող անձանց յուրահատկությունները:

Ի լրումն ԱՄԿ թիվ 190 կոնվեցիան ևս շեշտադրում է աշխատանքում բռնության և ոտնձգության դեպքերի ստուգման և հետաքննության արդյունավետ միջոցների ապահովումը, այդ թվում՝ աշխատանքային տեսչությունների կամ իրավասու այլ մարմինների միջոցով:



Մեթոդաբան
ուրթյուն

Հետազոտության նպատակը

Բացահայտել տնային աշխատանքի ոլորտի առանձնահատկությունները փառկա խնդիրները:

Տվյալների հավաքագրման մեթոդները.

- Անհատական խորին հարցազրույց (ԱԽՀ)
- Առանցքային տեղեկատուների հետ հարցազրույց (ԱՏՀ)
- Անհատական կիսաձևայնացված հարցազրույց (ԱԿՀ)
- Դեպքի հետազոտություն (ԴՀ)

Հետազոտության ընտրանքը.

- 12 ԱԽՀ (6 տնային աշխատող, 6 գործատու)
- 11 ԱՏՀ
- 100 ԱԿՀ (60 տնային աշխատող, 40 գործատու)
- 3 ԴՀ (2 երկկողմ դեպք՝ տնային աշխատող և գործատու, 1 եռակողմ դեպք՝ տնային աշխատող, պատվիրատու և միջնորդ կազմակերպության ներկայացուցիչ)



Որակական տվյալների
ամփոփում

Ո՞վքեր են տնային աշխատողները

Որակական հարցազրույցներին (ԱԽՅ և ԱԿՅ) մասնակցած **66** տնային աշխատողներից **57-ը կանայք են:**

Յետաքրքիր է, որ կանայք գերակշռում են նաև հետազոտությանը մասնակից գործատուների թվում.
46 գործատուներից **41-ը կանայք են:**

Ընդ որում, կին տնային աշխատողները *մաքրության մր*
զբաղվողներ են, դայակներ և մեծահասակների խնամք
տանողներ, իսկ տղամարդիկ՝ *այգեպաններ* ու *վարորդներ:*



Ո՞վքեր են տնային աշխատողները

Վիճակագրությունը փաստում է, որ ոլորտը ներկայացնողների մեծամասնությունը **(78.1%)** պատկանում է **45-ից բարձր տարիքային խմբին**:

Որակական հարցազրույցներին մասնակցած 66 տնային աշխատողների շրջանում 45 տարեկանից բարձրները **35-ն են**:

Հարցազրույցներին մասնակցած գործատուների մեծ մասը **(46 մասնակցից 42-ը)** պատկանում է **20-45 տարեկան տարիքային խմբին**:

Վերջիններս առավելապես *վարձու աշխատող կանայք են*:



Ինչպե՞ս են նրանք աշխատանք գտնում

Տնային աշխատողներին *աշխատանքի ընդունելու* և նրանց կողմից *աշխատանք գտնելու* հիմնական եղանակը *սոցիալական կապերն* են:

Ուշագրավ է, որ գործատուները տնային աշխատող ընտրելիս ավելի շատ կարևորում են իրենց *ծանոթների, հարազատների փորձն ու երաշխավորությունը*, քան աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությունը, փորձառությունը և այլ օբյեկտիվ հատկանիշներ:



Ի՞նչ պայմաններում և միջավայրում են Նրանք աշխատում

Տնային աշխատողները հիմնականում աշխատում են
բանավոր պայմանավորվածությամբ, իսկ աշխատանքային
հարաբերությունների հիմքում ընկած է *փոխադարձ
վստահությունը*:

Տնային աշխատողները հիմնականում աշխատում են «ըստ
կարիքի», այսինքն՝ չունեն հստակ աշխատանքային գրաֆիկ:

Նրանք չեն պայմանավորվում աշխատանքային պայմանների
կատարման որևէ երաշխիքի շուրջ, իսկ խնդիրներ առաջանալու
դեպքում պարզապես դադարեցնում են համագործակցությունը:



Ի՞նչ պայմաններում և միջավայրում են Նրանք աշխատում

Նրանք մեծամասամբ վարձատրվում են յուրաքանչյուր փաստացի աշխատած օրվա համար և ժամավճարի տրամաբանությամբ:

Ըստ հավաքագրված տվյալների՝ **ամենատարածված
ժամավճարի չափը 1000 դրամն է:**

Նրանք չեն վճարվում օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային կամ
տոն օրերի դիմաց և չունեն ամենամյա վճարովի արձակուրդի
հնարավորություն:



Ի՞նչ պայմաններում և միջավայրում են նրանք աշխատում

Տնային աշխատողների կողմից կարօրվող պայմաններն են.

- հստակ գրաֆիկ,
- հստակ վարձատրության չափ,
- հավելյալ աշխատանքի դիմաց վարձատրություն,
- տանը խանգարող անձանց բացակայություն,
- անհրաժեշտ նյութերի և գործիքների տրամադրում,
- գործատուի և տան անդամների դրական վերաբերմունք և հարգանք:



Ի՞նչ պայմաններում և միջավայրում են նրանք աշխատում

Ուշագրավ է, որ այս ցանկում մասնակիցներն ամենից շատ նշվել են
*գործատուի և նրա տան անդամների կողմից դրական վերաբերմունքն ու
հարգանքը*.

«[Կարօրում եմ] փոխադարձ հարգանքը, որ
չվերաբերվեն որպես տան աշխատողի»:

Դայակ, 48 տարեկան



Ի՞նչ խնդիրների են բախվում տնային աշխատողները

Տնային աշխատողների և գործատուների վկայություններով ոլորտում
ամենատարածված խնդիրը շահագործումն է:

Ուշագրավ է, որ տնային աշխատողները դա անում են անգամ սեփական
նախաձեռնությամբ, իսկ երբեմն էլ գործատուի «խնդրանքով»:

Տարածված խնդիրներից է գործատուների ոչ **հարգալից վերաբերմունքը:**

Ըստ էության, սրանից է հիմնականում բխում հարգալից վերաբերմունքը
առավելապես կարևորելու պահանջը, որի առկայության դեպքում
պատրաստակամ են լինում զիջել այլ կարևոր պայմանների բացակայությունը:

Ի՞նչ խնդիրների են բախվում տնային աշխատողները

Որակական հարցազրույցների մասնակիցների մեծ մասն իր
աշխատանքի ընթացքում կատարում է այնպիսի
պարտականություններ, ինչպիսիք են *բարձր տեղեր բարձրանալը,
ծանր իրեր տեղափոխելը, քիմիական և այլ վնասակար նյութերով
աշխատանքը:*

Այնուամենայնիվ, իրենց կյանքի և առողջության հետ կապված ռիսկեր
նրանցից քչերն են տեսնում:



Ի՞նչ խնդիրների են բախվում տնային աշխատողները

Որակական հարցազրույցների մասնակիցների մեծ մասն իր
աշխատանքի ընթացքում կատարում է այնպիսի
պարտականություններ, ինչպիսիք են *բարձր տեղեր բարձրանալը,
ծանր իրեր տեղափոխելը, քիմիական և այլ վնասակար նյութերով
աշխատանքը:*

Այնուամենայնիվ, իրենց կյանքի և առողջության հետ կապված ռիսկեր
նրանցից քչերն են տեսնում:



Ի՞նչ խնդիրների են բախվում տնային աշխատողները

Գործատուներն առհասարակ չեն տեսնում աշխատանքային պայմաններին առնչվող ռիսկեր՝ հիմնավորելով, որ աշխատողներն աշխատում են այն միջավայրում, որտեղ իրենք են ապրում և կենցաղ վարում:

«Եղ տնաշխատի աշխատանքի վայրը քո տունն ա,
որտեղ դու ապրում ես: Եթե դու այդտեղ ապրում ես,
նշանակում ա այդտեղ առողջ ա ու անվտանգ, հատուկ
ինչ-որ բաներ իր համար չի արվում»:

Ֆիզիկական անձ գործատու

Հետազոտության մասնակիցներն ինչպե՞ս են տեսնում աշխատանքային

հարաբերությունների ֆորմավացումը

- իրազեկվածության բարձրացում և միավորում,
- հարկային արտոնություններ (ամսական եկամտի 1-5 %-ը),
- պարզեցված թղթաբանություն,
- առողջապահական ապահովագրություն,
- Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կողմից ստուգումներ:





ԱՄԿ թիվ 189 կոնվենցիայի
պահանջներից բխող
քաղաքականության
առաջարկները և
տարբերակները

Կարգավորման ազդեցության գնահատման նպատակներ

1. ապահովել տնային աշխատանքի պայմանների տեսչական հսկողություն,
2. ապահովել աշխատանքային իրավունքների հիմնարար երաշխիքների և տնային աշխատողների համար արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների, ներառյալ՝ առողջ և անվտանգ աշխատանքի չափանիշների կիրառում,
3. բարձրացնել տնային աշխատողների իրազեկվածությունը իրենց իրավունքների մասին՝ նրանց տալով կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու իրավունք:

Քաղաքականության հնարավոր տարբերակները



Ստատուս քվո
տարբերակ



Կարգավորումներով
քաղաքականության
տարբերակ



Առանց
կարգավորումների
քաղաքականության
տարբերակ

Ստատուս քվո տարբերակ

Շարունակական կառուցվածքային անհավասարություն և խոցելիություն աշխատանքի հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների իրացման տեսանկյունից:



Կարգավորումներով քաղաքականության տարբերակ

Աշխատանքային օրենսդրության, ԱԱԱ-ի կանոնակարգերի փոփոխական փոփոխման ընթացակարգի
համապատասխանեցում տնային աշխատանքի առանձնահատկություններին

- Ընդլայնել ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը՝ ներառելով տնային աշխատողներին, տնային աշխատանքը ճանաչելով որպես աշխատանքային հարաբերություն: Առանձին գլուխ ավելացնել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում, որը կսահմանի տնային աշխատանքը և տնային աշխատողներին որպես աշխատողների առանձին կատեգորիա: Այս գլուխը պետք է նախանշի տնային տնտեսություններում բնակվող տնային աշխատողների համար հատուկ կանոնակարգեր, ներառի ուղեցույցներ հանգստի և աշխատանքային ժամերի, սննդի և կացարանի տրամադրման, ինչպես նաև տնային աշխատողներին իրենց աշխատանքային պայմանների մասին տեղեկացնելու պահանջները:
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում սահմանել տնային աշխատողների առողջ և անվտանգ տնային աշխատանքին հարմարեցված կանոններ:

Կարգավորումներով քաղաքականության տարբերակ

- Սահմանել հարկային արտոնություններ (եկամտահարկի նվազեցման և հարկային հաշվետվությունների էլեկտրոնային համակարգում պարզեցված հաշվետվության ձևի առկայությամբ) և ներմուծել այլ տեսակի արտոնություններ:
- Նախատեսել տնային տեսչական ստուգումներ:
- Սահմանել միավորման իրական հնարավորություններ «Արհմիությունների մասին» ՀՀ օրենքում:

Հնարավորություններ և ռիսկեր

Ազդեցության գնահատումն ըստ ոլորտների. տնտեսություն, աշխատանքային իրավունքներ, գենդերային հավասարություն, սոցիալ-տնտեսական ոլորտ, հանրային ֆինանսներ:

Առանց կարգավորումների քաղաքականության տարբերակ

Տնային աշխատողների հզորացում , նրանց իրավունքների խթանում

- Իրազեկման և խթանման գործողություններ, որոնք ուղղված են տնային աշխատողների կողմից իրենց աշխատանքային հարաբերությունները ձևակերպելու իրավասությանը, ինչը թույլ կտա նրանց օգտվել աշխատողների իրավունքների երաշխիքներից, սոցիալական ապահովության երաշխիքներից, իրացնել իրենց միավորման ազատությունը, կոլեկտիվ ձևով բանակցել և պաշտպանել իրենց իրավունքները արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների համար՝ ինքնուրույնաբար դառնալով սոցիալական երկխոսության մասնակիցներ:
- Նպաստել տնային աշխատողների համար արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների կարևորության մասին խոսակցություններին, որոնք առնվազն պետք է ներառեն տնային աշխատողների և նրանց գործատուների առողջ և անվտանգ աշխատանքի հիմնական կանոնները:

Առանց կարգավորումների քաղաքականության տարբերակ

- Արհմիությունների կազմակերպում և տնային աշխատողների կոլեկտիվ պաշտպանությունը իրենց իրավունքների և շահերի համար
- Պետական մարմինների մոտեցումների ու արձագանքների հստակեցում՝ հասցեագրելու տնային աշխատողների հատուկ կարիքները, հատկապես, երբ աշխատողները դիմեն պաշտպանական մեխանիզմների, օրինակ՝ բողոք ներկայացնել:
- Կայուն գործիքակազմ՝ արդյունավետորեն ուսումնասիրելու և լուծելու բողոքները:

Հնարավորություններն ու ռիսկերը

Ազդեցության գնահատումն ըստ ոլորտների. տնտեսություն, աշխատանքային իրավունքներ, գենդերային հավասարություն, սոցիալ-տնտեսական ոլորտ, հանրային ֆինանսներ:

Նախընտրելի տարբերակ

Առաջարկված երկու քաղաքականությունների տարբերակները
փոխլրացնող են, քի որանց համակարգված ու լավ մտածված
իրականացումը կարող է ավելի լավ արդյունքի բերել:





Ծախսերի և օգուտների
հաշվարկներ և առաջարկվող
սցենարների
համեմատություն

Հաշվարկների համար օգտագործված հիմնական փոփոխականներ և ենթադրություններ

Փոփոխականի անվանումը

Տնային աշխատողների
թվաքանակի
գնահատական

Վիճակագրական կոմիտեի տվյալների հիման վրա 2021 թվականին ոչ գյուղատնտեսությամբ զբաղվող տնային տնտեսություններում ներգրավված տնային աշխատողների թիվը հավասար է 4200-ի, իսկ 2022 թվականին նրանց թիվը կազմել է 6500:

Փոփոխականի անվանումը

Տնային աշխատողների
մասնաբաժինը,
ովքեր ընտրում են
պաշտոնական
պայմանավորվածու-
թյունները

Ատորին շեմ

Տարեկան 10%,
երթ
իրականացվի
միայն ՔՏ
2-ը (տնային
աշխատողների
հզորացում
և նրանց
իրավունքների
խթանում):

Միջին շեմ

Տարեկան 30%, եթե
իրականացվի
միայն ՔՏ 1-ը
(համապատասխան
օրենսդրական դաշտի
և կանոնակարգերի
վերանայում,
*կիրառվում է
նվազեցված՝ մինչև 5%
եկամտային հարկ):*

Վերին շեմ

Տարեկան մոտ 70%, եթե
իրականացվում է
միայն ՔՏ 1-ը
(համապատասխան
օրենսդրական դաշտի
և կանոնակարգերի
վերանայում,
*կիրառվում է 5000
դրամ (12.82 ԱՄՆ դոլար)
ֆիքսված հարկ):*

Փոփոխականի անվանումը

Կուտակային կենսաթոշակային համակարգի 1-ին փուլի պոտենցիալ մասնակիցների մասնաբաժինը՝ 5 տարվա կանխատեսմամբ (ծնված 1974 թվականի հունվարի 1-ին և դրանից հետո, այսինքն՝ 18-54 տարեկան)

Եկամտային հարկ (դրույքաչափերի համար տե՛ս ՀՀ հարկային օրենսգիրքը)

Այս խմբի գնահատված մասնաբաժինը 2022 թվականին կազմում է 51 %:

Ենթադրվում է, որ մինչև 2029 թ-ն այս մասնաբաժինը կմնա անփոփոխ:

1. Եկամտահարկի դրույքաչափը աշխատողների համար 20% է 2023-2029 թվականներին:
2. Հարկային օրենսգրքի 271-րդ հոդվածի համաձայն՝ միկրոձեռներեցություն համարվող գործունեությամբ զբաղվող անձինք ամսական որպես եկամտահարկ վճարում են 5000 դրամ:

Փոփոխականի անվանումը

Ոչ ֆորմալ աշխատողների միջին ամսական աշխատավարձը տարեկան կտրվածքով ինդեքսավորվում է ՍԳԻ-ով (%)

Գևաճի մակարդակ, ՍԳԻ, տարեկան տոկոսային փոփոխություն (ՀՀ ԿԲ)

Ձեռչի տոկոսադրույքը որոշվում է ՀՀ կառավարության պարտքի միջին կշռված տոկոսադրույքին հավասար %-ով (տե՛ս Ֆինանսական նախարարության հաշվետվություն պետական պարտքի վերաբերյալ, 2022 թ. տարեկան տվյալներ)

Ոչ ֆորմալ աշխատողների միջին ամսական աշխատավարձը 2022 թվականին կազմել է **121 439 ՀՀ դրամ**.

4%

6.3%` ըստ 31.12.2022 թվականի

Հարակից լրացուցիչ ծախսեր

1. Պարտադիր կուտակային բաղադրիչի պետական համաֆինանսավորում.
պարզության համար ենթադրվում է, որ ֆորմալ դաշտ մուտք գործող բոլոր անձինք պարտավոր են միանալ կուտակային կենսաթոշակային համակարգին:

54 տարեկան և ավելի երիտասարդ բոլոր տնային աշխատողներն, ովքեր ընտրել են ֆորմալացումը, պետք է և պարտավոր են միանալ կուտակային կենսաթոշակային համակարգին մինչև 2029 թվականը:

Եթե նրանք հարկվեն եկամտային հարկով, ապա պետական համաֆինանսավորման դրույքաչափերը կլինեն հետևյալը.

- **պետական համաֆինանսավորման չափը կազմում է 5%** 2022-2029 թվականներին,
- եթե կիրառվում է 5000 դրամ հաստատագրված հարկի գումարը, ապա **պետական համաֆինանսավորումը կազմում է ամսական 5000 ՀՀ դրամ** (տե՛ս « Կուտակային կենսաթոշակների մասին» օրենքը , հոդված 6, կետ 2.3):

2. Հասարակության իրազեկման և շահերի պաշտպանության արշավ:

3 մլն դրամ՝ մեկ արշավի դիմաց, **տարեկան 10 արշավ:**

Արշավի արժեղն ինդեքսավորվում է տարեկան ՍԳԻ-ին համապատասխան:

Տնային աշխատողների գնահատված (մոտարկված) թիվն ըստ առաջարկվող սցենարների

	2025 թ.	2026 թ.	2027 թ.	2028 թ.	2029 թ.
Տնային աշխատողների գնահատված (մոտարկված) թիվը	6190	6462	6746	7043	7353

Տնային աշխատողների մոտավոր թիվը, ովքեր կընտրեն ֆորմալացումը

Քաղաքականության տարբերակ 1 (մոտեցում 1. 5% եկամտային հարկով)

Ազգային աշխատանքային օրենսդրության կարգավորում առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների ապահովման ուղղությամբ, ինչպես նաև հարկման ընթացակարգի հարմարեցում տնային աշխատանքի առանձնահատկություններին:	185 7	1939	2024	211 3	2206
--	----------	------	------	----------	------

2025 թ. 2026 թ. 2027 թ. 2028 թ. 2029 թ.

Տնային աշխատողների մոտավոր թիվը, ովքեր կընտրեն ֆորմալացումը

Քաղաքականության սցենար 1

(մոտեցում 2. 5000 դրամ ֆիքսված եկամտային հարկով)

Ազգային աշխատանքային օրենսդրության կարգավորում՝ առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների ապահովման ուղղությամբ, ինչպես նաև հարկման ընթացակարգի հարմարեցում տնային աշխատանքի առանձնահատկություններին:

4333 4523 4722 4930 5147

Քաղաքականության տարբերակ 2

Տնային աշխատողների հզորացում և նրանց իրավունքների խթանում:

619 646 675 704 735

2025 թ. 2026 թ. 2027 թ. 2028 թ. 2029 թ.

Կենսաթոշակային փուլ 1-ի հավանական մասնակիցների գնահատված (մոտարկված) թիվը (54 տարեկան 3 ամեյի ցածր տարիքի տնային աշխատողներ)

Քաղաքականության տարբերակ 1 (մոտեցում 1) Ազգային աշխատանքային օրենսդրության կարգավորում՝ առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների ապահովման ուղղությամբ, ինչպես նաև հարկման ընթացակարգի հարմարեցում տնային աշխատանքի առանձնահատկություններին *(եկամտային հարկի 5 %-ով)*:

947 989 1032 1078 1125

Քաղաքականության տարբերակ 1 (մոտեցում 2) Ազգային աշխատանքային օրենսդրության կարգավորում՝ առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների ապահովման ուղղությամբ, ինչպես նաև հարկման ընթացակարգի հարմարեցում տնային աշխատանքի առանձնահատկություններին *(5000 դրամ \$հիսկված եկամտային հարկով)*:

619 646 675 704 735

Քաղաքականության տարբերակ 2

Տնային աշխատողների հզորացում և նրանց իրավունքների խթանում:

316 330 344 359 375

Նպաստների և ծախսերի ամփոփում (մլն. դրամ)

	Քաղաքականության տարբերակ 1		Քաղաքականության տարբերակ 2
	Համապատասխան օրենսդրական դաշտի և կանոնակարգերի վերանայում: Մինչև 5% Նվազեցված եկամտային հարկ:	Համապատասխան օրենսդրական դաշտի և կանոնակարգերի վերանայում: Հաստատագրված 5000 ՀՀ դրամի չափով եկամտային հարկ:	Իրազեկվածության բարձրացում և շահերի պաշտպանություն՝ գործընթացներով տնային աշխատողներին. Եկամտային հարկը մնում է նույնը՝ 20%:
Նպաստ (ՉՆԱ)	747.19	1179,86	996,25
Դրամական արժեքը (ՉՆԱ)	381.07	601,73	262.16
Նպաստ-ծախս (ՉՆԱ)	366.12	578.13	734.10

ՇՆՈՐՀԱԿԱԼ
ՈՒԹՅՈՒՆ

