



**Հավասար
հնարավորություններ
աշխատող մայրերի
համար**



**Ծրագրի արդյունքների
վերլուծության զեկուլյց**



Kingdom of the Netherlands



Սույն հետազոտությունն իրականացվել է «Հավասար հնարավորություններ աշխատող մայրերի համար» ծրագրի շրջանակում, «Ալվան ծաղիկ սոցիալ-կրթական կենտրոն» ՀԿ-ի կողմից, «ԽորանԱրդ ինտելեկտուալ կենտրոն» ՀԿ-ի հետ համագործակցությամբ, Հայաստանում Նիդերլանդների Թագավորության դեսպանատան աջակցությամբ:

*Ծրագրի աշխատանքային խմբի անդամներն են՝
Ղեկավար՝ Եստեր Գրիգորյան
Համակարգող՝ Արմեն Պետրոսյան
Սոցիոլոգ՝ Գայանե Հովակիմյան
Իրավաբաններ՝ Վանուհի Գասպարյան, Գայանե Գևորգյան
Հարցազրուցավարներ՝ Լուիզա Զաքեյան, Սուսաննա Ղումաշյան*

Բովանդակություն

ՄԵՂՄԱԳԻՐ	4
ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ	5
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	6
ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ	8
Աշխատող մայրերի իրավունքների պաշտպանության իրավական հիմքերը, աջակցության ծրագրերի իրավական կարգավիճակը	8
Աշխատող մայրերի աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանն ուղղված այլ երկրների փորձը	15
Ռուսաստանի Դաշնություն	15
Ուկրաինա	16
Վրաստան	16
Գերմանիա	17
Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներ	19
Կանադա	19
Շիրակի մարզում աշխատող մայրերի սոցիալ-կրթական բնութագիրը, ներգրավվածությունը աշխատաշուկայում, զբաղվածության ոլորտները	21
Աշխատող մայրերի իրավունքների ապահովման պրակտիկան, հիմնական խնդիրները, խախտումները և սահմանափակումները	25
ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԵԶՐԱՀԱՆԳՈՒՄՆԵՐ	33
ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	34
Օրենսդրության փոփոխությանն ու լրացմանն ուղղված առաջարկություններ	34
Այլ առաջարկություններ	35
Օգտագործված գրականության ցանկ	37
Հավելվածներ	38
Հավելված 1. Հարցաթերթիկով հարցում	38
Հավելված 2. Ֆոկուս խմբային քննարկման ուղեցույց	42

Մույն հետազոտությունն իրականացվել է «Հավասար հնարավորություններ աշխատող մայրերի համար» ծրագրի շրջանակում, «Ալվան ծաղիկ սոցիալ-կրթական կենտրոն» ՀԿ-ի կողմից, «ԽորանԱրդ ինտելեկտուալ կենտրոն» ՀԿ-ի հետ համագործակցությամբ, Հայաստանում Նիդերլանդների Թագավորության դեսպանատան աջակցությամբ:

Ձեկույցի բովանդակությունը, արտահայտված տեսակետերը և կարծիքները պատկանում են հեղինակին՝ «Ալվան ծաղիկ սոցիալ-կրթական կենտրոն» ՀԿ-ին և հնարավոր է, որ չհամընկնեն Հայաստանում Նիդերլանդների Թագավորության դեսպանատան տեսակետերի հետ:

Հետազոտության արդյունքները միտված են նպաստելու աշխատող կանանց, աշխատող մայրերի համար հավասար հնարավորությունների ապահովմանը:

Հետազոտությունն իրականացվել է 2021թ. հունիսից մինչև նոյեմբեր ընկած ժամանակահատվածում, Շիրակի մարզում:

Հետազոտությունն իրականացվել է Գյումրիում, Ամասիայում, Արթիկում՝ ներառելով մարզում առկա զբաղվածության հիմնական ոլորտներն ու բնակավայրերը:

Հետազոտության արդյունքները ցույց են տվել, որ աշխատող մայրերի շրջանում բավականին ցածր է սեփական իրավունքների վերաբերյալ իրազեկվածությունը: Աշխատող և գործատու հարաբերությունները միշտ չէ, որ հիմնված են աշխատանքային պայմանագրի վրա: Հետազոտության արդյունքում վեր են հանվել մի շարք խնդիրներ, որոնց լուծումը կարևոր է աշխատող մայրերի իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից:

Մինևույն ժամանակ, հետազոտության շրջանակում կատարվել է նաև իրավական վերլուծություն՝ գործնական արդյունքների հիման վրա օրենսդրական փոփոխությունների առաջարկների փաթեթ մշակելու նպատակով:

Հետազոտության արդյունքները կարող են օգտակար լինել ոլորտի շահագրգիռ կազմակերպությունների և մասնագետների համար ոլորտում ուսումնասիրությունների, գործնական փոփոխությունների, ինչպես նաև՝ նոր ծրագրերի մշակման համար: Հետազոտության արդյունքները միտված են նաև հանրայնացման՝ աշխատող կանանց շրջանում՝ որպես ջատագովության և պաշտպանության ռեսուրս:

Աշխատող մայրերի իրավունքների ապահովման և պաշտպանության խնդիրն արդիական է ամբողջ աշխարհում: Կանանց իրավունքների պաշտպանության, մայրության և մանկության պաշտպանության հիմնախնդիրները փոխկապված են և դրսևորում են յուրաքանչյուր հանրային վերաբերմունքը և մոտեցումները՝ այդ արժեքների պաշտպանության համար հանձնառած պատրաստակամությունը, ինչպես նաև դրանց բարելավմանն ուղղված գործուն քայլերը:

Աշխատաշուկայում կնոջ աշխատանքի համատեղումը մայրության հետ կարևոր գործառույթ է նրա մասնագիտական ներուժի զարգացման, ինչպես նաև տնտեսության մեջ նրա ակտիվ ներգրավման համար: Այնուամենայնիվ, գործատուները ոչ միշտ են դիտարկում այդ բարդ խնդիրների համադրումը, պակաս զգայուն են խնդրի նկատմամբ ուրույն մոտեցումներ ցուցաբերելու համար, այդ թվում՝ օրենսդրությամբ նախատեսված երաշխիքներն ապահովելու հարցում:

Ոլորտում հետազոտությունների մեծ կարիք կա՝ հասկանալու աշխատող մայրերի աշխատանքի իրավունքների ապահովման ներկա իրավիճակը, առկա խնդիրները, դրանց տարածվածությունը, լուծման ուղիները:

Հատկապես Շիրակի մարզում այս խնդիրն իր առանցքային նշանակությունն ունի՝ հաշվի առնելով կանանց տարեցտարի ավելացող ներգրավվածությունը աշխատաշուկայում:

Այսպիսով, արդիական է Շիրակի մարզում իրավիճակի ուսումնասիրության, առկա պատկերի վեր հանումը, ինչը նախատեսվել է «Հավասար հնարավորություններ աշխատող մայրերի համար» ծրագրի շրջանակում:

Ծրագրի նպատակն է՝ նպաստել աշխատող մայրերի համար հավասար հնարավորությունների ապահովմանը:

Ծրագրի խնդիրներն են՝

1. բարձրացնել աշխատող մայրերի իրավունքների ոլորտում բացերի վերաբերյալ հանրային իրազեկվածության մակարդակը,
2. ներկայացնել ոլորտի բարեփոխումներին ուղղված օրենսդրական փոփոխությունների առաջարկներ:

Հետազոտության արդյունքները միտված են նպաստելու աշխատող կանանց և աշխատող մայրերի համար հավասար հնարավորությունների ապահովմանը:

Հետազոտությունն իրականացվել է 2021թ. հունիսից մինչև նոյեմբեր ընկած ժամանակահատվածում, Շիրակի մարզում:

Հետազոտությունն իրականացվել է Շիրակի մարզում, այնուամենայնիվ, հետազոտության արդյունքները կարող են կիրառվել նաև ՀՀ-ում ոլորտային ուսումնասիրությունների արդյունքների վերլուծության և ներկայացման համար:

Հետազոտության մեթոդաբանությունը հիմնված է քանակական և որակական մեթոդների օգտագործման, ստացված տվյալների համադրման մոտեցման վրա:

Հետազոտության նպատակը և խնդիրները

Հետազոտության նպատակն է Շիրակի մարզում աշխատող կանանց իրավունքների ապահովման իրավիճակի ուսումնասիրությունը:

Իրավիճակի համալիր ուսումնասիրության և նկարագրման նպատակով առաջադրվել են հետևյալ խնդիրները.

- Ուսումնասիրել ՀՀ-ում աշխատանքային օրենսդրությամբ նախատեսված երաշխիքները՝ աշխատող մայրերի իրավունքների պաշտպանության հիմնական տեսակները, դրանց իրավական հիմքերը:
- Ուսումնասիրել աշխատող մայրերի համար առկա պետական և ոչ պետական ծրագրերը, համայնքային աջակցության միջոցառումները:
- Ուսումնասիրել մայրերի աշխատանքային զբաղվածության ծավալը, հիմնական ոլորտները:
- Ուսումնասիրել աշխատաշուկայում ներգրավված աշխատող մայրերի աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ գիտելիքները և պատկերացումները, իրազեկվածությունն իրենց իրավունքներից:
- Վեր հանել աշխատանքային զբաղվածության մեջ աշխատող մայրերի համար հիմնական սահմանափակումները և խնդիրները:
- Նկարագրել աշխատող մայրերի իրավունքների խախտման հիմնական տեսակները և դրանց տարածվածությունը:
- Ներկայացնել առաջարկություններ աշխատող մայրերի իրավունքների պաշտպանության բարելավման ուղղությամբ՝ ներառյալ գործնական միջոցառումները, ինչպես նաև օրենսդրական առաջարկներ՝ գործող օրենսդրության բարելավման, դրա կիրարկման համար անհրաժեշտ կառուցակարգերի ստեղծման վերաբերյալ:

Տվյալների ստացման մեթոդները

Ելնելով հետազոտական նպատակից և խնդիրներից, հետազոտության ընթացքում կիրառվել են տեղեկատվության ստացման և վերլուծության հետևյալ մեթոդները.

1. փաստաթղթերի ուսումնասիրություն,
2. վիճակագրական տվյալների վերլուծություն, իրականացվել է համայնքում աշխատող մայրերի, կանանց վերաբերյալ տվյալների և միջոցառումների վերլուծություն,
3. հարցաթերթիկով հարցում,
4. ֆոկլուս խմբային քննարկում:

Հետազոտության մեթոդաբանությանը համապատասխան, մշակվել են հարցաթերթիկ (հավելված 1) և ֆոկլուս խմբային քննարկման ուղեցույց (հավելված 2):

Հարցաթերթիկով հարցումն իրականացվել է Գյումրիում, Արթիկում, Ամասիայում 80 կանանց հետ: Համայնքների ընտրանքը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ սույն համայնքներում առկա են կանանց զբաղվածությունն ապահովող միջին և խոշոր ձեռնարկություններ:

Իրականացվել են 3 ֆոկլուս խմբային քննարկումներ՝ քաղաքացիական հասարակության, հանրակրթության ոլորտի ներկայացուցիչների, կազմակերպության շահառու ծնողների հետ:

Հետազոտության հիմնական սահմանափակումն այն է, որ աշխատավայրերում իրականացված հարցաթերթիկով հարցման մասնակիցների մոտ առկա է եղել կաշկանդվածություն և զգուշություն՝ չնայած հարցման անանունությանը: Այնուամենայնիվ, այս խնդիրը դրսևորվել է և սահմանափակել աշխատող մայրերից հնարավորինս ավելի լայն շրջանակի տեղեկատվություն ստանալու հարցը:

Խնդիրը հասցեագրելու նպատակով հնարավորինս սահմանափակվել է աշխատանքի վայրերում այլ անձանց, վարչական անձնակազմի մասնակցությունը/ներկայությունը հարցման ընթացքում:

Աշխատող մայրերի իրավունքների պաշտպանության իրավական հիմքերը, աջակցության ծրագրերի իրավական կարգավիճակը

Աշխատող կանանց մայրության պաշտպանությունը հավասար հնարավորությունների կարևոր տարր է: Այն թույլ է տալիս կանանց հաջողությամբ համատեղել մոր ու աշխատողի դերերը և խուսափել աշխատավայրում կանանց նկատմամբ անհավասար վերաբերմունքից՝ կապված նրանց վերարտադրողական դերի հետ: Բացի այդ, այն հնարավորություն է տալիս հասնել ներդաշնակության՝ մասնագիտական զարգացման և ընտանիքի պահպանման միջև: Պատմականորեն մայրության պաշտպանությունը միշտ եղել է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) հիմնական մտահոգությունը:

1919թ.-ին ընդունված առաջին աշխատանքային միջազգային ստանդարտներից էր թիվ 3 կոնվենցիան՝ կապված ծննդաբերությունից առաջ և հետո կանանց աշխատանքի հետ: Կոնվենցիան սահմանեց մայրության պաշտպանության հիմնական սկզբունքները՝ ծննդաբերության արձակուրդի իրավունք, բժշկական նպաստների իրավունք և արձակուրդի ընթացքում եկամուտը փոխարինելու իրավունք: Արձակուրդի իրավունքն ամրապնդվել է հղիության և ծննդաբերության արձակուրդում կնոջ բացակայության ժամանակ աշխատանքից ազատելու բացահայտ արգելքով կամ այն ժամանակ, երբ ծանուցման ժամկետը կլրանա նման բացակայության ժամանակ: Այսպիսով, զբաղվածության անվտանգությունն ի սկզբանե դիտվում էր որպես մայրության պաշտպանության կենսական ասպեկտ:

Վերջերս ընդունված մայրության պաշտպանության ստանդարտները՝ թիվ 183 կոնվենցիան և թիվ 191 հանձնարարականը (2000թ.), պարունակում են հետևյալ տարրերը.

- հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ՝ երեխայի ծննդյան կապակցությամբ մոր հանգստի իրավունքը,
- դրամական նպաստներ և բժշկական օգնություն՝ հղիության և ծննդաբերության պատճառով աշխատանքից բացակայելու ժամանակ դրամական նպաստ ստանալու իրավունքը,
- հղիության, ծննդաբերության և կրծքով կերակրման ընթացքում մոր և երեխայի առողջության պաշտպանությունը,
- աշխատանքի վերադառնալուց հետո կրծքով կերակրելու մոր իրավունքը,
- զբաղվածության պաշտպանություն և խտրականության բացակայություն:

Եվրոպական սոցիալական խարտիան սահմանում է թվով 31 իրավունքներ և սկզբունքներ, որոնց ապահովման համար պետությունները պետք է համապատասխան պայմաններ ապահովեն: Հայաստանի Հանրապետությունը, վավերացնելով Խարտիան, պարտավորվել է պաշտպանել և ապահովել աշխատող կանանց մայրության պաշտպանվածության իրավունքը (8-րդ հոդված)¹:

¹<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=24230>

Խարտիա, ընդունված 03.05.1996, Հայաստանի համար ուժի մեջ է մտել 2004 թվականի մարտի 1-ից

Միանալով Միավորված ազգերի կազմակերպության (ՄԱԿ) «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» Կոնվենցիային², Հայաստանը ստանձնեց կանանց նկատմամբ խտրականության ցանկացած դրսևորման բացառման (ներառյալ՝ զբաղվածության բնագավառում) ազգային օրենսդրությամբ և կանանց իրավահավասարության սկզբունքի ամրագրման և երաշխավորման պարտավորությունները:

ՄԱԿ-ի «Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների» դաշնագրի (այսուհետ նաև՝ Դաշնագիր) 10-րդ հոդվածը հստակորեն սահմանում է, որ «աշխատող մայրերին պետք է տրամադրվի վճարովի արձակուրդ կամ համարժեք սոցիալական ապահովության արտոնություններով արձակուրդ³: Վճարովի մայրության արձակուրդը պետք է տրամադրվի բոլոր կանանց, ներառյալ նրանց, ովքեր ներգրավված են արտակարգ պայմաններում աշխատանքի, իսկ արտոնությունները պետք է տրամադրվեն համարժեք ժամանակահատվածի համար⁴: Դաշնագիրը երաշխավորում է պատշաճ բժշկական արտոնություններ կանանց և երեխաներին, ներառյալ նախածննդյան, ծննդաբերության և հետծննդյան խնամք, նաև հիվանդանոցային խնամք՝ ըստ անհրաժեշտության:

Այսպիսով, Հայաստանը, վավերացնելով մի շարք միջազգային պայմանագրեր, հանձնառություն է վերցրել քայլեր ձեռնարկել կանանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության գործում:

ՀՀ Սահմանադրության համաձայն⁵՝ յուրաքանչյուր աշխատող կին հղիության և ծննդաբերության դեպքում ունի վճարովի արձակուրդի և նոր ծնված երեխայի խնամքի կամ երեխայի որդեգրման համար արձակուրդի իրավունք:

Մայրության հետ կապված պատճառներով աշխատանքից ազատելն արգելվում է: ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի⁶ համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է՝ հղի կանանց հետ՝ հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը, ինչպես նաև մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամելու ամբողջ ժամանակահատվածում, բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի:

Հղի կանայք և մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող աշխատողը կարող են տանը կամ կազմակերպությունում հերթապահության ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ: Գիշերային աշխատանքում ներգրավվելու դեպքում ևս պահանջվում է վերջիններիս

²<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=60505>

Կոնվենցիա, ընդունված 18.12.1979թ-ին, Հայաստանի համար ուժի մեջ է մտել 1993 թվականի հոկտեմբերի 13-ից

³Հանձնաժողովը նշում է, որ ՄԱԿ թիվ 183 կոնվենցիան (2000) «Մայրության պաշտպանության մասին»

սահմանում է, որ մայրության արձակուրդը պետք է տրամադրվի 14 շաբաթից ոչ պակաս ժամկետով, ներառյալ 6-շաբաթյա տևողությամբ պարտադիր արձակուրդ երեխայի ծնունդից հետո:

⁴Տես CEDAW, հոդված 11, պարագ. 2 (b):

⁵ <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=102510>

ՀՀ Սահմանադրություն, 57 հոդված

⁶ <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=152137>

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, 114, 144, 148, 155, 258 հոդվածներ

համաձայնությունը՝ նախնական բժշկական զննություն անցնելուց և գործատուին բժշկական եզրակացություն ներկայացնելու պայմանով:

Նշենք նաև, որ հղի կանայք, մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողները կարող են արտաժամյա, ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ:

Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքներում հղի կամ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց ներգրավելն արգելվում է:

ՀՀ կառավարության որոշմամբ⁷ հաստատվել է այն աշխատանքների ցանկը, որում արգելվում է ներգրավել հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց: Այս որոշումն ընդունված օրվանից որևէ փոփոխության չի ենթարկվել, այն հնացել է և վերանայման կարիք ունի:

Աշխատանքի վնասակար պայմանների և վտանգավոր գործոնների ցանկի, ինչպես նաև աշխատավայրի գնահատման արդյունքների հիման վրա գործատուն պարտավոր է որոշել հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց անվտանգության և առողջության վրա ազդող վտանգավոր գործոնների ազդեցության տևողությունը և բնույթը: Հնարավոր ազդեցության առկայությունը որոշելուց հետո գործատուն պարտավոր է վտանգավոր գործոնների ազդեցության ռիսկի վերացման նպատակով ձեռնարկել ժամանակավոր միջոցներ: Վտանգավոր գործոնների վերացման հնարավորություն չունենալու դեպքում գործատուն միջոցներ է ձեռնարկում բարելավելու աշխատանքային պայմանները, որպեսզի հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանայք չենթարկվեն նման գործոնների ազդեցությանը: Եթե աշխատանքային պայմանների փոփոխությամբ նման ազդեցությունը հնարավոր չէ վերացնել, ապա գործատուն պարտավոր է կնոջը (կրա համաձայնությամբ) փոխադրել այլ աշխատանքի նույն կազմակերպությունում: Այդպիսի հնարավորության բացակայության դեպքում կնոջը տրամադրվում է վճարովի արձակուրդ մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի հատկացումը:

Եթե հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կնոջն անհրաժեշտ է աշխատաժամանակի ընթացքում բժշկական հետազոտություն անցնել, ապա գործատուն պարտավոր է նրան ազատել աշխատանքային պարտականությունների կատարումից՝ պահպանելով միջին աշխատավարձը, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով միջին ժամային աշխատավարձի չափը:

Երեխային կրծքով կերակրող կնոջը մինչև երեխայի մեկուկես տարին լրանալը, բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, երեխային կերակրելու համար յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվում է լրացուցիչ ընդմիջում՝ կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ: Երեխային կերակրելու համար նախատեսված ընդմիջումների ժամանակահատվածում աշխատողը վարձատրվում է միջին ժամային աշխատավարձի չափով:

⁷ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=21817>

ՀՀ կառավարության 2005 թվականի դեկտեմբերի 29-ի N 2308-Ն որոշում

Աշխատող կանանց տրամադրվում է հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ, ինչպես նաև վճարվում է մայրության նպաստ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ժամանակահատվածի բոլոր օրացուցային օրերի համար⁸:

Վարձու աշխատողներին և ինքնուրույնաբար իրեն աշխատանքով ապահոված անձանց հղիության և ծննդաբերության արձակուրդը տրվում է՝

- 140 օր (70 օրացուցային օր հղիության և 70 օրացուցային օր ծննդաբերության համար):
- 155 օր (70 օրացուցային օր հղիության և 85 օրացուցային օր ծննդաբերության համար)՝ բարդ ծննդաբերության դեպքում:
- 180 օր (70 օրացուցային օր հղիության և 110 օրացուցային օր ծննդաբերության համար)՝ միաժամանակ մեկից ավելի երեխաներ ունենալու դեպքում:

Համատեղությամբ աշխատելու դեպքում մայրության նպաստը հաշվարկվում և վճարվում է հիմնական գործատուի կողմից:

2019 թվականից ՀՀ կառավարության որոշմամբ հստակեցվել է վարձու աշխատողին կամ անհատ ձեռնարկատիրոջը վճարվող մայրության նպաստի չափը հաշվարկելու կարգը: Որի պայմաններում, մայրության նպաստի չափը չի կարող պակաս լինել ժամանակավոր անաշխատունակությունն առաջանալու օրվա դրությամբ սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի 50 տոկոսից 140 օրվա (վաղաժամ ծննդաբերության դեպքում՝ 70 օրվա) համար հաշվարկված մայրության նպաստի չափից⁹: Սա նշանակում է, որ անկախ միջին աշխատավարձից (եկամտից) և հղիության ու ծննդաբերության արձակուրդում գտնվելու օրերի թվից, մայրության նպաստի չափը չի կարող պակաս լինել առձեռն 156580 ՀՀ դրամից:

Ի դեպ, մայրության նպաստի իրավունք են ձեռք բերում նաև նորածին որդեգրած կամ նորածնին խնամակալ նշանակված աշխատող մայրերը: Վերջիններիս մայրության նպաստ վճարվում է միայն ծննդաբերության արձակուրդի ժամանակահատվածի օրացուցային օրերի համար: Նպաստը վճարվում է որդեգրելու կամ խնամակալ նշանակվելու օրվանից մինչև նորածնի 70 օրական դառնալը (երկու և ավելի նորածին որդեգրած կամ խնամակալ նշանակված անձին՝ մինչև 110 օրական դառնալը) ժամանակահատվածի օրացուցային օրերի համար:

Մինչև երկու տարեկան երեխայի խնամքի նպաստի իրավունք ունեն երեխայի՝ խնամքի արձակուրդում գտնվող ծնողը, որդեգրողը կամ խնամակալը մինչև երեխայի երկու տարեկանը լրանալը:¹⁰

⁸ <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=153413>

ՀՀ օրենքը «Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին», 7,11-13, 24 հոդվածներ

⁹ <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=149161>

ՀՀ կառավարության 14 հուլիսի 2011 թվականի N 1024-Ն որոշում

¹⁰ Մինչև երկու տարեկան երեխայի խնամքի նպաստը (այսուհետ՝ խնամքի նպաստ) նշանակվում և վճարվում է «Պետական նպաստների մասին» ՀՀ օրենքի և «մինչև երկու տարեկան երեխայի խնամքի նպաստ նշանակելու և վճարելու կարգը հաստատելու և Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2014 թվականի հունվարի 30-ի N 145-Ն որոշման մեջ փոփոխություն կատարելու մասին» ՀՀ կառավարության 2015 թվականի դեկտեմբերի 29-ի N 1566-Ն որոշման համաձայն:

Եթե ծնողը խնամքի տակ ունի մեկից ավելի մինչև երկու տարեկան երեխա, ապա խնամքի նպաստը նշանակվում և վճարվում է յուրաքանչյուր երեխայի համար:

Խնամքի նպաստի ամենամսյա չափը 26500 ՀՀ դրամ է: Իսկ եթե աշխատող մայրը երեխայի ծննդյան օրվա կամ նպաստի համար դիմելու օրվա դրությամբ առնվազն մեկ ամիս հաշվառված կլինի գյուղական բնակավայրի հասցեով, ապա մինչև երեխայի երկու տարեկանը կստանա ամսական 26500 ՀՀ դրամ որպես աշխատող մայր և 26500 դրամ ՀՀ գումար՝ որպես գյուղաբնակ մայր:

Աշխատող մայրերի աշխատանքային իրավունքների իրացմանն ուղղված պետական կարևորագույն ծրագրերից է ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության «Մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող աշխատանք փնտրող անձանց՝ մինչև երեխայի երկու տարին լրանալը աշխատանքի վերադառնալու դեպքում երեխայի խնամքն աշխատանքին զուգահեռ կազմակերպելու համար աջակցության տրամադրման» ծրագիրը, որը միտված է օգնելու մինչև երկու տարեկան երեխա ունեցող մայրերին, ովքեր գտնվում են երեխայի խնամքի արձակուրդում և ցանկանում են վերադառնալ աշխատանքի:

«Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքում 2017 թվականի դեկտեմբերին կատարված փոփոխություններով առաջին քայլն արվեց կանանց համար ընտանեկան պարտականությունների և աշխատանքի համատեղման հնարավորություններ ստեղծելու ուղղությամբ: Օրենքի փոփոխություններն ուղղված են եղել կազմակերպելու փոքր երեխաների խնամքը և բարձրացնելու երիտասարդ մայրերի մրցունակությունը:

Պետությունը ծրագիր ընդգրկված այդ մայրերին տրամադրում է ֆինանսական աջակցություն՝ երեխայի խնամքը կազմակերպելու համար: Պետությունը ծրագրի շրջանակում պատրաստ է վճարել դայակի աշխատավարձի 50 տոկոսը: Բայց այդ գումարը չպետք է գերազանցի պետության կողմից հաստատված նվազագույն աշխատավարձը¹¹: Ամեն ամիս գումարը փոխանցվում է ծրագրին դիմած կնոջ հաշվեհամարին:

Պետությունն աջակցություն է տրամադրում մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող անձանց՝ երեխայի մինչև երկու տարին լրանալը աշխատանքի վերադառնալու դեպքում, երեխայի խնամքն աշխատանքին զուգահեռ կազմակերպելու համար:

Ծրագրի շահառուներն են տարածքային կենտրոններում հաշվառված, մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող անձինք, ովքեր մինչև երեխայի երկու տարին լրանալը վերադառնում են աշխատանքի: Եթե կինը երեխայի խնամքի արձակուրդից արդեն վերադարձել է աշխատանքի, սակայն հասկացել է, որ իրեն, այնուամենայնիվ, դայակ է անհրաժեշտ, ապա չի կարող օգտվել ծրագրից: Նա ծրագրին կարող է մասնակցել, եթե դարձյալ գտնվի երեխայի խնամքի արձակուրդում:

Դայակի ծրագրին դիմելուց հետո, հաջորդ քայլը դայակի ընտրությունն է: Եթե կինն արդեն ընտրել է դայակին, ապա դարձյալ ներկայանում է ԱՍՀՆ Միասնական սոցիալական ծառայության տարածքային գործակալություն, տեղեկացնում, որ ընտրել է դայակին, ինչպես

¹¹ <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=137616>

«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն, 2020թ-ի հունվարի 1-ից նվազագույն ամսական աշխատավարձը կազմում է 68000 դրամ:

նան նշում, թե երբ է պատրաստվում վերսկսել աշխատանքը: Աշխատանքի անցնելուց մեկ օր առաջ գործակալությունը կնքում է պայմանագիր դիմորդի հետ, որից հետո աշխատանքի անցնելու նույն օրը կինը ծառայությունների մատուցման պայմանագիր է կնքում դայակի հետ: Պայմանագրում նշվում է դայակի աշխատավարձի չափը: Դայակի և մոր միջև ծառայությունների մատուցման պայմանագրի կնքումից հետո դայակը պետք է ներկայանա տարածքային հարկային մարմին, որտեղ պետք է բացի հարկ վճարողի հաշվեհամար, որից էլ ամեն ամիս կգանձվի եկամտային հարկ: Յուրաքանչյուր ամիս պետք է գործակալություն ներկայացնել հարկերի վճարման անդորրագիրը:

Աշխատանքը դայակի համար համարվում է ստաժ:

Ի դեպ, օրենքը թույլ է տալիս, որ որպես դայակ հանդես գա ազգական, սակայն նա երեխայի մոր հետ չպետք է հաշվառված լինի միննույն բնակության հասցեում:

Եթե մայրն ունեցել է զույգ երեխա կամ ունի մինչև 2 տարեկան ևս մեկ երեխա, ապա կարող է երկու երեխաների համար էլ օգտվել ծրագրից, այսինքն՝ ունենալ 2 դայակ: Ծրագիրը փոխհատուցում է ոչ միայն դայակի աշխատավարձի 50 տոկոսը, այլ նաև տրամադրում է երեխայի մանկապարտեզի վարձի կեսը, սակայն դարձյալ նույն սկզբունքով՝ ոչ ավելի, քան նվազագույն աշխատավարձի չափն է: Այս պարագայում էլ մայրը մանկապարտեզի հետ կնքում է պայմանագիր ու անցնում նույն ընթացակարգերը, ինչ՝ տնային դայակ ընտրելիս:

Ծրագրին շահառու հանդիսանալու առաջնահերթություններ ևս նախատեսված են.

- ավելի վաղ հաշվառված մայրերին,
- ընտանիքների սոցիալական անապահովության համակարգում հաշվառված մայրերին,
- մի քանի անչափահաս երեխաներ ունեցող մայրերին,
- 195 հազար դրամից պակաս աշխատավարձ ստացող մայրերին:

Ծրագրի նախնական փուլում պետությունը պատրաստ էր հոգալու միայն 200 կանանց դայակների աշխատավարձի մի մասը, հաջորդիվ դրա թիվն ավելացել է:

Որքան էլ այս ծրագիրը անհրաժեշտություն է աշխատանքի վերադարձող մայրերի համար, առավելություններին զուգահեռ ունի նաև թերություններ: Օրինակ.

- Մայրերի աշխատավարձի հետ կապված սահմանափակումներն արդարացված չեն, քանի որ Ծրագրից օգտվելու նպատակահարմարությունը, հաշվարկների համաձայն, առաջանում է այն դեպքում, եթե աշխատանքի վերադարձող մայրը ստանում է միջինում 200-250 հազար դրամ մաքուր, իրական, այսինքն՝ արդեն հարկված աշխատավարձ, որով նա կկարողանա վճարովի հիմունքներով գործող նախադպրոցական հաստատության կամ դայակի ծառայություններից օգտվել միաժամանակ վճարելով վերջինիս ՀՀ հարկային օրենսդրությամբ նախատեսված եկամտային հարկը¹²: Իսկ Հայաստանի Հանրապետության վիճակագրական կոմիտեի կողմից հրապարակված Հայաստանի Հանրապետությունում ձևավորված միջին ամսական աշխատավարձի չափը, որը 2020 թվականի համար կազմում է 189716 ՀՀ

¹² Մշակվել է օրենքի նախագիծ, որով առաջարկվել «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի 21-րդ հոդվածի 4.2-րդ մասով նախատեսված աջակցությունից օգտվող անձի երեխայի խնամքի հետ կապված՝ ֆիզիկական անձի (դայակի) կողմից կատարվող աշխատանքները կամ մատուցվող ծառայությունները համարել նվազեցվող եկամուտներ: Սակայն այս նախագիծը օրենքի ուժ այդպես էլ չստացավ:

դրամ (շուրջ 200000 ՀՀ դրամ)¹³, չհարկված, անվանական աշխատավարձի չափն է: Աշխատավարձի չափի հետ կապված սահմանափակումների վերանայումը հատկապես արդիական է հաշմանդամ երեխա ունեցող մայրերի դեպքում, քանի որ հատուկ խնամք պահանջող երեխաների համար դայակի կամ վճարովի հիմունքներով գործող նախադպրոցական հաստատության վարձավճարներն ավելի բարձր են: Նույնը վերաբերում է երեք և ավելի երեխա ունեցող մայրերին, որովհետև, բացի դայակի ծառայությունների դիմաց վճարից, նրանց մոտ առկա է նաև երեխաներին ֆինանսապես ապահովելու խնդիրը:

- Օրագրի շրջանակում դայակի գումարի կեսը փոխհատուցվում է մինչև երեխայի երկու տարեկան լրանալը, մինչդեռ, չնայած օրենսդրական փոփոխության և բարելավման¹⁴, ամեն մանկապարտեզ չէ, որ ունի 0-3 տարեկան երեխաների համար նախատեսված վաղ մանկության տարիքի խումբ (մսուր), հետևաբար, 2-ից հետո մինչև 3 տարեկան լրանալը ծնողը կրկին խնդրի առջև է հայտնվում:

Ազգային օրենսդրությունը, մեծ հաշվով, արտացոլել է կանանց աշխատանքի իրավունքի երաշխիքներն անգամ քրեական պատասխանատվության¹⁵ սպառնալիքով: Համաձայն ՀՀ քրեական օրենսգրքի, հանցագործություն է հղի կնոջը հղիության շարժառիթով կամ մինչև երեք տարեկան երեխա ունեցող անձին այդ շարժառիթով աշխատանքի ընդունելուց անհիմն հրաժարվելը կամ աշխատանքից անհիմն ազատելը, այն պատժվում է տուգանքով՝ նվազագույն աշխատավարձի երկուհարյուրապատիկից հինգհարյուրապատիկի չափով, կամ կալանքով՝ առավելագույնը մեկ ամիս ժամկետով: Սա կանխարգելիչ նորմ է, որը կզսպի գործատուին կանանց նկատմամբ խտրական վերաբերմունք ցուցաբերել:

Ստացվում է, որ թե՛ միջազգային, թե՛ ներպետական օրենքներով և իրավական ակտերով պաշտպանված են աշխատող մայրերի աշխատանքային իրավունքները (դե յուրե), սակայն կյանքում (դե ֆակտո) քիչ չեն դեպքերը, երբ կնոջ հետ գործատուն չի կնքում աշխատանքային պայմանագիր՝ վերոթվարկյալ երաշխիքներից խուսափելու համար՝ հիմնականում նախընտրելով քաղիրավական իրավահարաբերությունը կամ ստվերային աշխատանքը, որի պայմաններում աշխատող մայրն ամբողջությամբ զրկվում է օրենքով նախատեսված բոլոր տեսակի արտոնություններից:

Պետք է փաստել, որ ընդհանրապես, աշխատող մայրերի նկատմամբ խտրական կամ անբարյացակամ վերաբերմունքի, ինչպես նաև նրանց արգելված աշխատանքում ներգրավվածության նկատմամբ հսկողության մասին պաշտոնական վիճակագրություն առկա չէ:

¹³ <https://armstat.am/am/?nid=12&id=08001>

¹⁴ <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=142616>

ՀՀ օրենքը «Նախադպրոցական կրթության մասին»

¹⁵ <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=69646>

ՀՀ քրեական օրենսգրք, 156 հոդված

Աշխատող մայրերի աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանն ուղղված այլ երկրների փորձը

Ռուսաստանի դաշնություն

Ռուսաստանի Դաշնության աշխատանքային օրենսգիրքը երիտասարդ մայրերին հնարավորություն է տալիս ցանկացած պահի և՛ աշխատանքի գնալ, և՛ վերադառնալ նպատակային արձակուրդի մինչև երեխայի երեք տարին լրանալը¹⁶:

Ռուսաստանի աշխատանքային օրենսգիրքն իրավունք է տալիս ծնողական արձակուրդն ամբողջությամբ կամ մասամբ օգտագործել նաև երեխայի հորը, տատին, պապին, երեխային փաստացի խնամող մյուս ազգականին կամ խնամակալին:

Հայաստանի օրենսդրությամբ, վճարովի արձակուրդի իրավունք տրվում է նորածնի հորը, իր ցանկության դեպքում, երեխայի ծնվելու օրվանից հետո՝ 30 օրվա ընթացքում, հինգ աշխատանքային օր տևողությամբ: Իսկ չվճարվող արձակուրդի տևողությունը չպետք է գերազանցի երկու ամիսը¹⁷:

Ռուսաստանում նորածնի մայրը կամ նորածնին խնամող անձը, ծնողական արձակուրդում գտնվելու ընթացքում կարող են աշխատել կես դրույքով կամ տանը՝ պահպանելով պետական սոցիալական ապահովագրությունից նպաստներ ստանալու իրավունքը: *Հայաստանի օրենսդրությամբ, մայրության նպաստ տրվում է հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի իրավունք ունենալու ժամանակահատվածի համար, բայց ոչ ավելի, քան մինչև աշխատողի աշխատանքի անցնելը:*

Ռուսաստանում աշխատանքի գնացող և կրծքով կերակրող մայրն իրավունք ունի օգտվել լրացուցիչ կես ժամյա ընդմիջումներից աշխատանքային օրվա ընթացքում՝ առնվազն երեք ժամը մեկ, որի պահանջը Հայաստանը ևս ունի: Սակայն Ռուսաստանի օրենքով մինչև 1,5 տարեկան երկու և ավել երեխա ունեցող մոր համար ընդմիջումների տևողությունը սահմանվում է ոչ պակաս մեկ ժամից, որի իրավունքը վերապահված չէ Հայաստանի օրենսդրությամբ¹⁸: Ռուսաստանի աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված է նաև, որ կերակրող մայրը կարող է աշխատանքային օրվա սկիզբ կամ ավարտ տեղափոխել ընդհանուր ընդմիջումը և ավելի ուշ գալ աշխատանքի կամ ավելի վաղ գնալ: Դրա համար բավական է գրավոր դիմումը: Գործատուի նախաձեռնությամբ մինչև 3 տարեկան երեխա ունեցող մոր աշխատանքից ազատումն օրենքով արգելված է, բացառությունների ցանկն էլ՝ խիստ սահմանափակ: Դրանք են՝ կազմակերպության սնանկությունն ու լուծարումը, մի քանի նկատողությունների առկայությունը՝ իրենց պարտականությունները չկատարելու,

¹⁶ <https://rulaws.ru/tk/CHAST-CHETVERTAYA/Razdel-XII/Glava-41/Statya-256/>

Трудовой кодекс РФ, 256ст.

¹⁷ <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=152137>

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, 176, 176.1 հոդվածներ

¹⁸ ՀՀ ԱՕ 258h-ի 5կետ, Երեխային կրծքով կերակրող կնոջը մինչև երեխայի մեկուկես տարին լրանալը, բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, երեխային կերակրելու համար յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվում է լրացուցիչ ընդմիջում՝ կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ:

բացակայությունների, հարբած վիճակում աշխատանքի գնալու, առևտրային գաղտնիքների բացահայտման, գողության, գույքի վնասման և փաստաթղթերի կեղծման համար¹⁹:

Ուկրաինա

Ուկրաինայի օրենսդրությամբ արգելվում է հղիության և/կամ մայրության (մինչև 3 տարեկան երեխա ունեցող կնոջը, մինչև 14 տարեկան երեխա ունեցող միայնակ մորը) հիմքով հրաժարվել կնոջն աշխատանքի ընդունելուց²⁰:

Հղիներին և մինչև երեք տարեկան երեխաներ ունեցող կանանց, միայնակ մայրերին (մինչև տասնչորս տարեկան երեխա կամ հաշմանդամություն ունեցող) աշխատանքից ազատելը գործատուի նախաձեռնությամբ չի թույլատրվում, բացառությամբ կազմակերպության լուծարման դեպքում՝ այդ կանանց աշխատանքի տեղավորման պայմանով:

Արտադրական կազմակերպություններում կամ որտեղ աշխատող կանայք գերակշռում են, ապահովում են մանկապարտեզներ, կերակրման սենյակներ, ինչպես նաև կանանց հիգիենիայի սենյակներ:

Ուկրաինայում կանանց տրվում է հղիության և ծննդաբերության հետ կապված վճարովի արձակուրդ՝ մինչև ծննդաբերությունը 70 օրացուցային օր և 56 օր ծննդաբերությունից (երկու և ավելի երեխաներ ծնվելու և ծննդաբերության հետ կապված բարդությունների դեպքում՝ 70) հետո: Երեխայի մոր կամ հոր խնդրանքով նրանցից մեկին տրվում է ծնողական արձակուրդ մինչև երեխայի երեք տարեկանը լրանալը՝ վճարվող նպաստի տեսքով:

Գործատուն, անհրաժեշտությունից ելնելով, պետք է անվճար կամ արտոնյալ պայմաններով ուղեգիր տրամադրի հղիներին և մինչև տասնչորս տարեկան կամ հաշմանդամություն ունեցող երեխաների մայրերին առողջարանային բուժման կամ հանգստի համար:

Վրաստան

Վրաստանում կանայք և տղամարդիկ դեռևս ունեն անհավասար աշխատանքային պայմաններ, ինչի պատճառով շատ կանայք հրաժարվում են իրենց մասնագիտական գործունեությունից: Չնայած այն հանգամանքին, որ 2020 թվականին Վրաստանի աշխատանքային օրենսգրքում զգալի առաջադեմ փոփոխություններ են կատարվել, օրենսդրությունը դեռևս բարելավման կարիք ունի մայրության պաշտպանության տեսանկյունից:

Նոր փոփոխություններով օրենսդրության մեջ երկու հասկացություն է հայտնվել. կա ծննդաբերության արձակուրդ, որը 126 օրացուցային օր է, աշխատողը կարող է իր

¹⁹ ՀՀ ԱՕ-ով աշխատանքից ազատման արգելքը գործում է միայն կնոջ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը, իսկ երեխային փաստացի խնամող՝ արձակուրդում չգտնվող անձի համար՝ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամելու ամբողջ ժամանակահատվածում:

²⁰ <https://i.factor.ua/law-39/section-193/>
Кодекс законов о труде Украины, ст.184

հայեցողությամբ բաշխել հղիության ընթացքում և ծննդաբերությունից հետո: Դրան գումարվում է երեխայի խնամքի արձակուրդը 604 օրացուցային օրով, որից 57-ը վճարովի է, որը պետության կողմից է վճարվում: Գործատուն իր ցանկությամբ կարող է լրացուցիչ փոխհատուցում վճարել:

Երեխայի խնամքի արձակուրդը կարող է ստանալ ինչպես երեխայի մայրը, այնպես էլ հայրը, մաս առ մաս, կամ ամբողջությամբ: Այս դեպքում պետք է գործատուին գրավոր տեղեկացնել երկու շաբաթ առաջ:

Չնայած այս փոփոխություններին, Վրաստանում աշխատող կանանց միայն 3%-ն է օգտվում օրենքով նախատեսված լրիվ վարձատրվող ծննդաբերության արձակուրդի իրավունքից, եթե գործատուի կողմից փոխհատուցում չի նախատեսվում: Հղիության և ծննդաբերության վճարովի արձակուրդի, ծնողական արձակուրդի, ինչպես նաև նորածին երեխայի որդեգրման համար վճարովի արձակուրդի ընթացքում տրամադրվող դրամական նպաստների ընդհանուր գումարը 1000 լարիից (մոտ 160000 ՀՀ դրամ) ոչ ավելի է, ինչը պակաս է նվազագույն սպառողական զամբյուղից (2021 թվականի մայիսի դրությամբ ամսական 205 լարի է):

Օրենսդրական դրական փոփոխություններից էր աշխատողի որակավորման բարձրացմանն ուղղված գործատուի պարտականության սահմանումը²¹:

Այսպես. հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի, ծնողական արձակուրդի և նորածին երեխայի որդեգրման արձակուրդի ավարտին, աշխատողի պահանջի դեպքում, գործատուն պարտավոր է աշխատողի համար ապահովել խորացված ուսուցում, եթե անհրաժեշտ է, որ նա կատարի աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքը և գործատուի համար չի պահանջում անհամաչափ ծախսեր: Եթե գործատուի կողմից որոշում է կայացվում, որ աշխատողը մասնակցելու է մասնագիտական վերապատրաստմանը, անցնելու է խորացված ուսուցում կամ այլ վերապատրաստման դասընթացի է մասնակցելու, ապա այդ ժամանակահատվածը հաշվարկվում է աշխատանքային ժամերով և վճարվում²²:

Գերմանիա

Թե որքան կարևոր է մայրերի և երեխաների առողջությունը, Եվրոպայում հասկացան 19-րդ դարի վերջում: Առաջին երկիրը, որն օրինականացրել է ծնողական արձակուրդը, Գերմանիան էր 1883 թվականին: Դրան հաջորդեցին Շվեդիան՝ 1891 թվականին, Ֆրանսիան՝ 1928 թվականին:

²¹ Այժմ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի մասին խոսակցությունը տեղափոխվում է մեկ այլ հարթություն՝ թե արդյոք կինը կարող է պահանջված մնալ աշխատաշուկայում դրա ավարտից հետո: Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության զեկույցի համաձայն, այն դեպքերում, երբ մայրերը երեխաների հետ տանը մնում են ավելի քան երկու տարի, նրանց աշխատաշուկա վերադառնալու հնարավորությունները՝ առանց աշխատավարձի և կարիերայի աճի կորստի, զգալիորեն նվազում են:

²² <https://matsne.gov.ge/ru/document/view/1155567?publication=19>

Трудовой кодекс Грузии, ст. 22

1919 թվականին Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունը մշակեց և ընդունեց մայրերի և երեխաների պաշտպանության ուղեցույցներ, որոնք հիմնված էին երեք հիմնարար սկզբունքների վրա.

- երեխայի խնամքի արձակուրդ,
- նպաստներ,
- աշխատատեղի պահպանում:

Եվրոպական զարգացած երկրներում մայրության արձակուրդը պարտադիր դարձավ 1960-ական թվականներին մի քանի պատճառներով:

- Նախ, պետությունները հուսահատորեն փորձում էին նպաստել ծնելիության բարձրացմանը պատերազմներից հետո մարդկային կորուստները փոխհատուցելու համար: Պաշտոնյաները հույս ունեին, որ եթե ընտանիքները վստահ լինեն աշխատատեղերի պահպանման և կայուն վճարումների հարցում, նրանք ավելի շատ երեխաներ կունենան:
- Երկրորդ, անհրաժեշտ էր ապահովել կանանց և երեխաների անվտանգությունն ու առողջության պատշաճ մակարդակը: Օրենսդիրները հասկացան, որ որքան շուտ մայրը ապաքինվի ծննդաբերությունից, այնքան շուտ կվերադառնա աշխատանքի:

Գերմանիայում, 2013 թվականից յուրաքանչյուր երեխայի համար, սկսած կյանքի առաջին տարվանից, ծնողն իրավունք ունի դիմել մանկապարտեզում տեղավորելու համար: Դաշնային նահանգները մեծ ներդրումներ են կատարել տարրական և դպրոցական տարիքի երեխաների խնամքի ծառայությունների շրջանակի ընդլայնման համար: 2007 թվականից մայրերն ու հայրերը կարողացել են վճարովի արձակուրդ վերցնել: Պետությունը նյութական օգնություն է վճարում ծնողներին նրանց մաքուր եկամտի 65%-ի չափով:

Գերմանիայում մայրության պաշտպանության մասին օրենքը պաշտպանում է հղիներին առողջությանը հասցվող վնասից, ֆինանսական դժվարություններից և ծննդաբերության արձակուրդի ընթացքում աշխատանքը կորցնելու վտանգից: Օրենքն ուղղված է աշխատանքային հարաբերությունների կամ մասնագիտական վերապատրաստման մեջ գտնվող կանանց: Մինևույն ժամանակ, կարևոր չէ՝ խոսքը լրիվ, թե կես դրույքով աշխատանքի մասին է, կարևոր չէ կնոջ ամուսնական կարգավիճակը և քաղաքացիությունը: Մայրության պաշտպանությունը մեկնարկում է ակնկալվող ժամկետից վեց շաբաթ առաջ: Այս պահից սկսվում է աշխատանքի արգելքը, ապագա մայրը կարող է աշխատել միայն այն դեպքում, եթե ինքն է ցանկանում: Ծննդաբերությունից հետո աշխատանքի բացարձակ արգելք է սահմանվում ութ շաբաթով: Հատուկ կանոններ են կիրառվում վաղաժամ ծնունդների, երկվորյակների կամ հաշմանդամություն ունեցող երեխայի համար: Հղիության արձակուրդի ավարտից հետո կինը որոշում է՝ վերադառնալ աշխատանքի, թե գնալ երեխայի խնամքի արձակուրդի, որը կարող է տևել մինչև 36 ամիս:

Ֆինանսական ծախսերը կրում են միանգամից մի քանի կազմակերպություններ՝ պետական բժշկական ապահովագրության հիմնադրամը, գործատուն և Ապահովագրական դաշնային գրասենյակը:

Երեխայի ծննդյան ամսից սկսած մայրը ստանում է երեխայի նպաստ, իսկ առաջին տարում վճարվում է մայրության նպաստ: Բացի այդ, կա երեխայի նպաստ ցածր եկամուտ ունեցող ընտանիքների համար: Ի դեպ, հայրը կարող է գնալ նաև երեխայի խնամքի արձակուրդի և

ստանալ ծնողական նպաստ, եթե մայրը ցանկանում է երեխայի ծնվելուց անմիջապես հետո վերադառնալ աշխատանքի:

Հղի աշխատակցի համար գործատուն պետք է ձեռնարկությունում հանգստի և սնվելու հարմար վայր ապահովի: Հղի կանանց արգելվում է աշխատել գիշերային հերթափոխով, հանգստյան օրերին և տոներին, արտաժամյա աշխատել, հղիության հինգերորդ ամսից արգելվում է օրական չորս ժամից ավելի կանգնած աշխատել, օրինակ՝ խանութում: Արգելվում է նաև ծանր ֆիզիկական ակտիվությունը, վնասակար նյութերի, արդյունաբերական փոշու, աղմուկի, ճառագայթման, գազերի ազդեցությունը: Եթե աշխատանքն ինչ-որ կերպ կապված է այս գործոններից որևէ մեկի հետ՝ վնասվածքների բարձր մակարդակի կամ մասնագիտական հիվանդությունների ռիսկի հետ, բժիշկը կարող է ամբողջությամբ կամ մասամբ արգելել կնոջը աշխատել հղիության ընթացքում:

Հատկանշական է, որ աշխատանքի դիմելիս ապագա աշխատողը պարտավոր չէ գործատուին տեղեկացնել հղիության կամ ընտանեկան ծրագրերի մասին:

Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներ

Այսօր աշխարհում շատ քիչ երկրներ կան, որտեղ վճարովի ծնողական արձակուրդ նախատեսված չէ: Դրանց թվում է ԱՄՆ-ը (ցանկում առկա երկրներից միակ զարգացած երկիրը) իր դաշնային օրենքով:

ԱՄՆ-ում կանայք իրավունք ունեն միայն 12 շաբաթ չվճարվող ծնողական արձակուրդի: Ըստ Դաշնային օրենքի, գործատուները պարտավոր են աշխատող մայրերին (ովքեր ունեն առնվազն մեկ տարվա փորձ տվյալ կազմակերպությունում) 12 շաբաթ չվճարվող հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ տրամադրել, իսկ 50-ից պակաս աշխատող ունեցող ընկերությունները դուրս են մնում այս օրենքից. նրանց համար դա ֆինանսական ծանրաբեռնվածություն է համարվում: ԱՄՆ-ում աշխատող կանանց միայն կեսն է համապատասխանում այս չափանիշներին: Արդյունքում, ամերիկուհիների միայն տասը տոկոսն է օգտվում ծնողական արձակուրդից: Մեծ մասը կուտակում է ամենամյա արձակուրդը և հիվանդության արձակուրդը, որպեսզի ծննդաբերության արձակուրդը մի քանի օրով երկարաձգվի:

Մակայն դաշնային օրենքից զատ, գործում է նաև նահանգային օրենսդրություն, որոնք տարբեր են ամեն նահանգում: Օրինակ, Կալիֆորնիայում, Նյու Ջերսիում, Ռոդ Այլենդում և Նյու Յորքում կանայք կարող են կարճաժամկետ, մասնակի վճարովի մայրության արձակուրդ վերցնել: Կալիֆորնիան վճարում է կնոջ աշխատավարձի 55 տոկոսը, իսկ Նյու Ջերսին՝ 67 տոկոսը՝ վեց շաբաթվա արձակուրդի համար:

Կանադա

Այստեղ 2000 թվականին օրենսդրական բարեփոխումներից հետո ծննդաբերության արձակուրդը 17 շաբաթ է: Դրանցից միայն 15 շաբաթն է վճարվում սոցիալական ապահովագրության համակարգի կողմից: Սոցիալական նպաստների չափը սովորաբար կազմում է ոչ ավելի, քան միջին ամսական վաստակի 55%-ը, որը հաշվարկվում է ապահովագրական նպաստ ստանալու համար դիմելուց 52 շաբաթ առաջ: Եթե նախորդ օրացուցային տարվա ընտանիքի ընդհանուր եկամուտը չի գերազանցում 259210

կանադական դոլարը (մոտ 98240590 ՀՀ դրամ), ապա ընտանիքը համարվում է ցածր եկամուտ ունեցող, և վճարումների չափը կարող է ավելացվել մինչև 80%: Ամեն դեպքում, վճարումների չափը չի կարող գերազանցել շաբաթական 501 կանադական դոլարը: Հղիության արձակուրդի ավարտից հետո (կամ ծննդաբերության արձակուրդի համար դիմելու հետ միաժամանակ) ծնողները կարող են դիմել ծնողական արձակուրդի համար: Մոցիալական ապահովագրության համակարգով վճարվող արձակուրդի տևողությունը 35 շաբաթ է: Վճարի չափը որոշվում է մայրության արձակուրդի նմանությամբ, այն տարբերությամբ, որ հաշվի է առնվում մոր կամ հոր աշխատավարձի չափը: Ծնողական արձակուրդը կարող է բաժանվել ծնողների միջև և տրվել ինչպես կենսաբանական, այնպես էլ խնամատար ծնողներին: Այսպիսով, այս արձակուրդների ընդհանուր տևողությունը կարող է լինել 50 շաբաթ:

Շիրակի մարզում աշխատող մայրերի սոցիալ-կրթական բնութագիրը, ներգրավվածությունը աշխատաշուկայում, զբաղվածության ոլորտները

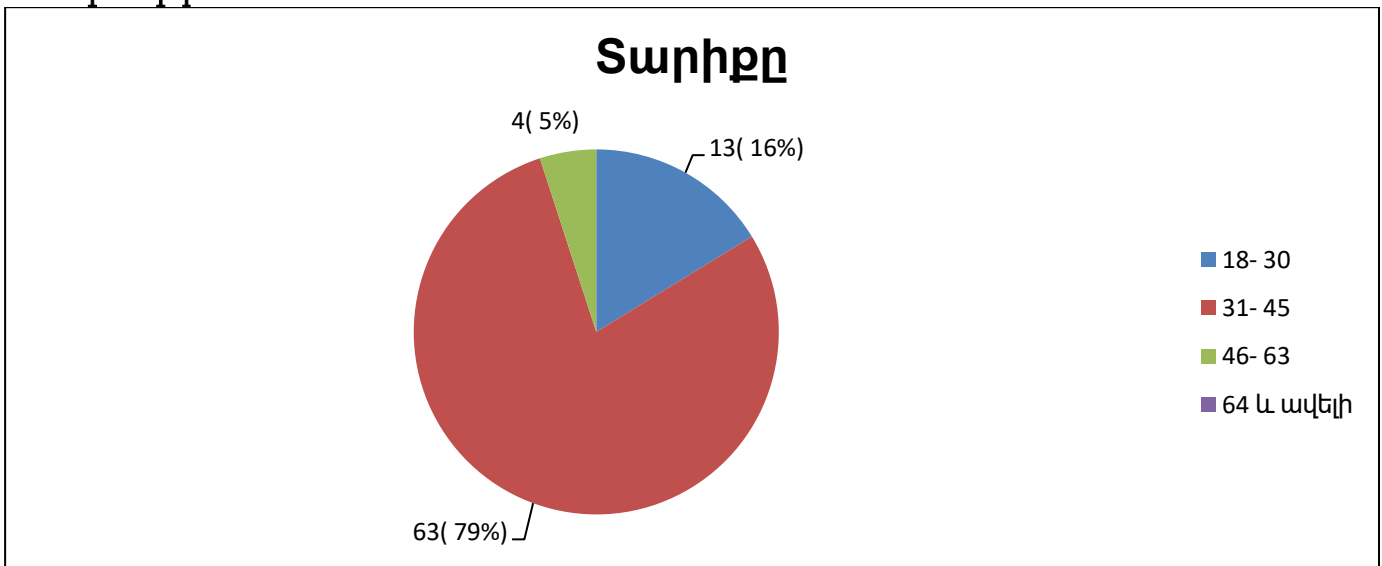
Շիրակի մարզում մշտական բնակչության թիվը 01.01.2020թ. դրությամբ 231365 է, որից 124082-ը կազմում են կանայք: Կանանց դերակատարությունն առկա է հասարակական կյանքի բազում ոլորտներում, առավել ևս տարեցտարի ավելանում է նաև աշխատաշուկայում: Կանանց դերի ակտիվացումն ու ավելացումն աշխատաշուկայում պայմանավորված են երկու հանգամանքով.

1. սոցիալական խնդիրների լուծման, ընտանիքի տնտեսական կարիքների լուծման անհրաժեշտությունը,
2. մասնագիտական աճի և զարգացման հանգամանքը:

2019 թվականի դրությամբ Շիրակի մարզում ֆորմալ զբաղվածություն ունեցող, գրանցված աշխատանք ունեցող կանանց թիվը կազմել է 38500: Պաշտոնապես որպես աշխատանք փնտրող գրանցվել են 8321 գործազուրկ կին: 2019 թվականի տվյալների համաձայն կանանց և տղամարդկանց աշխատուժի մասնակցության մակարդակի սեռային խզվածքը կազմել է 30,8%, որը հատկապես բարձր է 25-34 տարիքային խմբում (43,0%)՝ հիմնականում պայմանավորված ընտանեկան պարտականություններով (հղիություն, ծննդաբերություն, երեխայի խնամք և այլն) կանանց զբաղվածությամբ:

Ընդհանուր առմամբ սույն հետազոտությանը մասնակից, աշխատաշուկայում ընդգրված մայրերի հիմնական տարիքը 31-45 տարեկանն է: Տարիքային այս ցուցանիշը ցույց է տալիս, որ կանայք նախընտրում են աշխատանքային գործունեության մեջ ներառվել 30-ից հետո, ընտանիքի ստեղծման, երեխաների ծնունդից հետո: Այս մոտեցումն ունի ավանդական և մշակութային առանձնահատկություններ, սակայն պայմանավորված է նաև այն հանգամանքով, որ երեխայի վաղ մանկության տարիքում կանանց աջակցող ծառայությունները սակավ են, կանայք հիմնականում աշխատանքի են վերադառնում երեխաների 3 տարին լրանալուց հետո, հաճախ նաև 2 երեխաների ծնունդներից հետո (տես գծապատկեր 1):

Գծապատկեր 1

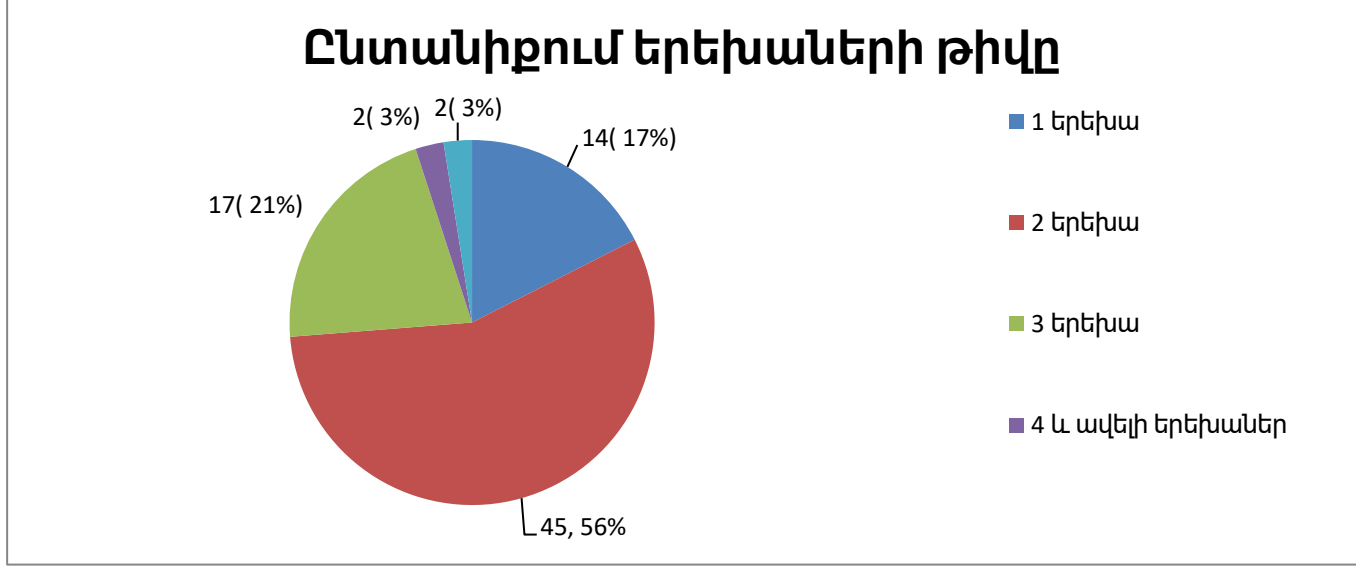


Միևնույն ժամանակ, կարևոր է նշել, որ հարցմանը մասնակցել է ինչպես քաղաքաբնակ, այնպես էլ գյուղական համայնքների բնակչությունը: Այսպես, հարցվածների 61%-ը եղել է քաղաքային բնակավայրերից, իսկ 31%-ը՝ գյուղական բնակավայրերից: Կարևոր է նշել, որ աշխատող գյուղաբնակ մայրերը ստանում են 53000 ՀՀ դրամ՝ 26500 հիմնական նպաստի չափը, որը կրկնապատկվում է գրանցված աշխատող լինելու դեպքում: Այս փոփոխությունը Պետական նպաստների մասին օրենքում ուժի մեջ է մտել 2020թ. հուլիսի 1-ից²³:

Հարցված, ֆոկուս խմբային քննարկումներին մասնակից գյուղաբնակ կանանց մի մասն աշխատում է Գյումրիում: Ընդհանուր առմամբ հաշվի առնելով, որ առավել մեծ աշխատաշուկա կա քաղաքային համայնքներում, քան գյուղերում, ապա մեծ է այն կանանց թիվը, ովքեր աշխատում են իրենց բնակավայրին մոտ քաղաքային համայնքում: Այս կանայք ունենում են լրացուցիչ դժվարություններ՝ կապված տրանսպորտի, տրանսպորտային ծախսերի հետ, առավել քիչ հնարավորություն ունեն ընդմիջման ժամերին իրենց երեխաներին կերակրելու, երեկոյան արտաժամյա աշխատանքի դեպքում բավականին ուշ են վերադառնում ընտանիք:

Աշխատող մայրերի երեխաների թվի վերաբերյալ ունենք հետևյալ պատկերը. Հարցվածների կեսից ավելին ունի 2 երեխա (Տես գծապատկեր 2):

Գծապատկեր 2



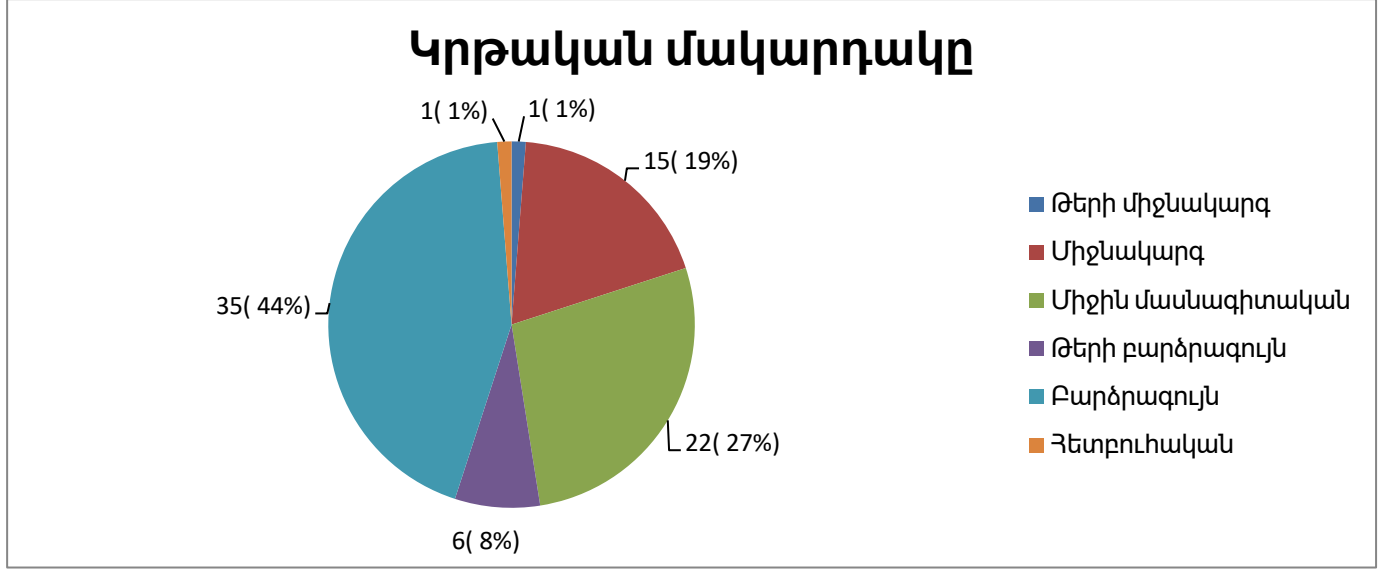
Կարևոր ցուցանիշ է նաև կանանց կրթական աստիճանը: Այսպես, աշխատող կանանց 35%-ն ունի բարձր, իսկ 27%-ը՝ միջին մասնագիտական կրթություն: Յուրաքանչյուր 5-րդն ունի միայն միջնակարգ կրթություն: Կրթության և զբաղվածության կապը շատ ուղիղ է, աշխատաշուկայի մեջ ներգրավված կանանց համար կրթությունը նաև առաջխաղացման և աշխատանք ունենալու կարևոր պայման է: Սույն

²³<https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=94822>

հետազոտությունը ցույց է տվել, որ շատ փոքր, ոչ ավելի քան 1 տոկոս են կազմում թերի միջնակարգ կրթությամբ կանայք:

Չափազանց ցածր է նաև հետբուհական կրթությամբ կանանց թիվը: Կանանց ներգրավվածությունը գիտական ոլորտում բավականին ցածր է, ինչն արտացոլվել է նաև նրանց զբաղվածության ոլորտներում (տես գծապատկեր 3):

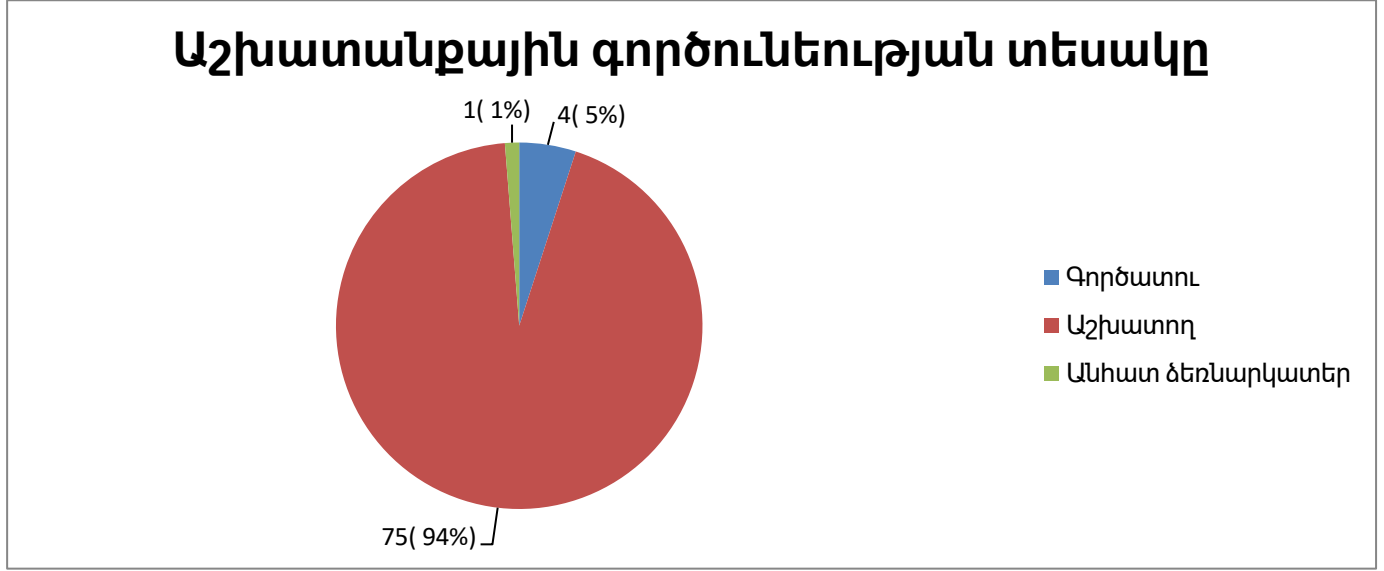
Գծապատկեր 3



Կանայք ներգրավված են ամենատարբեր ոլորտներում, նրանց զբաղվածության հիմնական ձևը գործատուի կազմակերպությունում վճարովի աշխատանքն է:

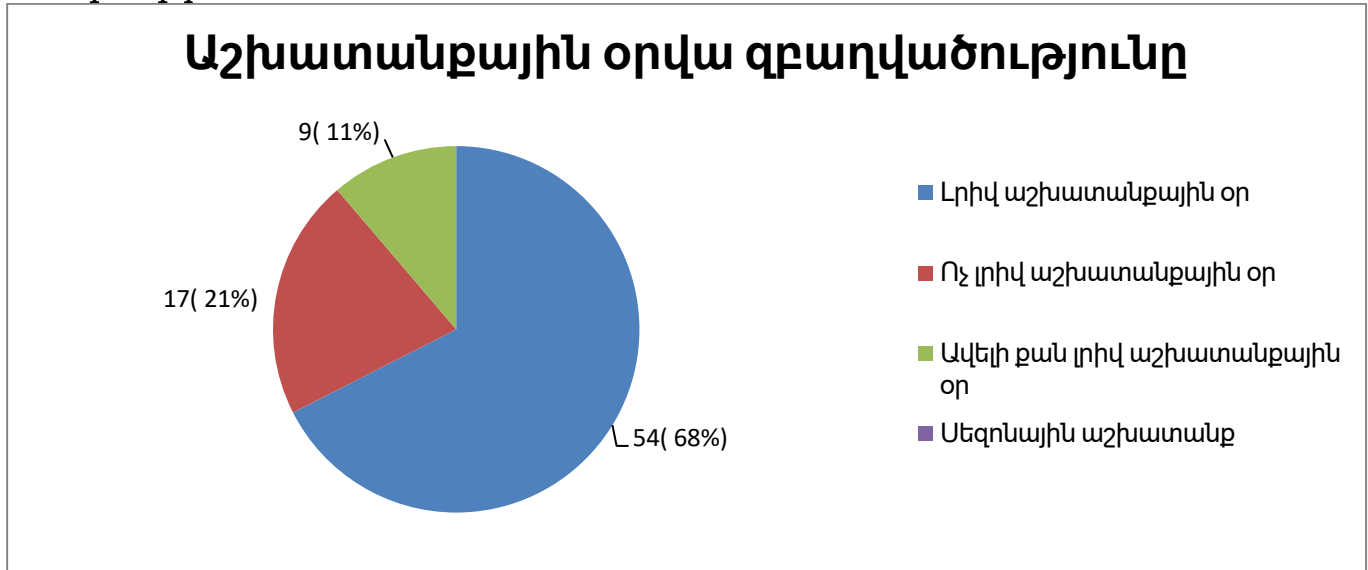
Շատ փոքր թիվ է կազմում կանանց կողմից ձեռնարկատիրական գործունեություն ծավալելը կամ գործատու լինելը: Հիմնական կանայք ներգրավված են վճարովի աշխատանքներում, որտեղ որպես աշխատող ունեն որոշակի վարձատրություն (տես գծապատկեր 4):

Գծապատկեր 4



Ինչ վերաբերում է աշխատաժամանակին, ապա կանայք հիմնականում աշխատում են ամբողջությամբ: Հարցվածների 68%-ն աշխատում է ամբողջական դրույքով, շուրջ 11%-ն աշխատում է ավելին աշխատանքային օրից՝ արտաժամյա կամ առանց հանգստյան օրերի:

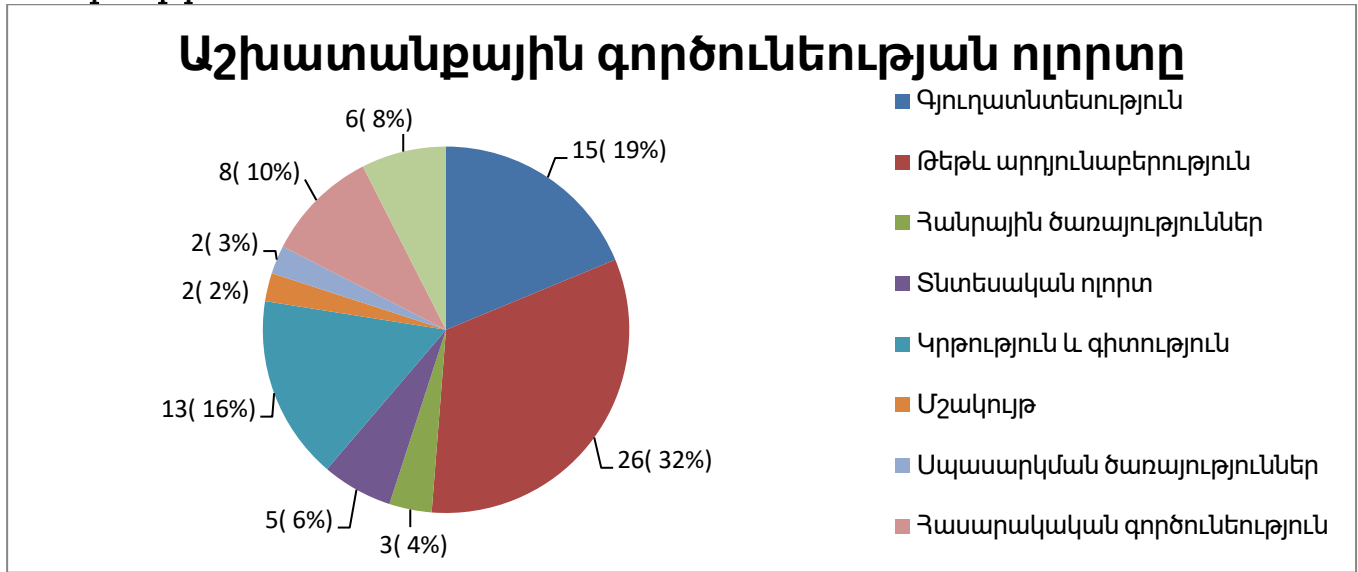
Գծապատկեր 5



Կարևոր է նշել, որ արտաժամյա աշխատանքի համար հիմնականում աշխատող մայրերը հավելյալ վարձատրություն չեն ստանում, ինչը նախատեսված է օրենսդրությամբ: ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրքը կարգավորում է ոչ միայն արտաժամյա աշխատանքում աշխատող մայրերի ներգրավումը՝ միայն բացառապես վերջիններիս համաձայնությամբ, նաև՝ դրա վարձատրության կարգը, հատկապես ոչ աշխատանքային օրերին ու գիշերային ժամերին²⁴: Հարցմանը մասնակից աշխատող կանանց 11%-ը կանոնավոր կերպով ներգրավված է հավելյալ աշխատանքի մեջ, այդ թվում ուշ ժամերին, հանգստի օրերին: Աշխատող մայրերի համաձայն զբաղվածության հիմնական ոլորտները գյուղատնտեսությունն է և թեթև արդյունաբերությունը, սպասարկման ծառայությունները և կրթական ոլորտը (Տես գծապատկեր 6):

²⁴<http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>

Գծապատկեր 6



Շիրակի մարզում կանանց թեթև արդյունաբերության ոլորտի զբաղվածությունը մարզի տնտեսության կարևոր ցուցանիշ է, քանի որ այս ոլորտում հագուստի արտադրության, տեքստիլի, կտորի արտադրության հնարավորությունները տարեցտարի ավելանում են և նպաստում են մարզի սոցիալ-տնտեսական իրավիճակի բարելավմանը, ինչի մեջ իրենց ուրույն դերն ունեն ոլորտում ընդգրկված կանայք:

Այսպիսով, աշխատող մայրերի ընդհանուր ժողովրդագրական նկարագիրն ու զբաղվածությունը ցույց է տալիս, որ գերակա աշխատուժ են 31-45 տարեկան, երկու երեխա ունեցող, բարձրագույն կամ միջնակյան կրթությամբ կանայք: Հանրային կյանքում երեխաներին դաստիարակելու և նաև եկամուտ վաստակելու նրանց գործունեությունը դրսևորվում է ամենատարբեր ոլորտներում: Կանայք աշխատում են արտադրության և ծառայությունների ոլորտում, ներգրավված են նաև ծանր արտաժամյա աշխատանքի մեջ: Երբեմն աշխատանքի ցածր վարձատրությունն ու ոչ բավարար պայմանները հավելյալ դժվարություններ և խնդիրներ են ստեղծում նրանց աշխատանքային գործունեության համար:

Հաշվի առնելով, որ կանանց աշխատանքի իրավունքի իրացման հարցերն ու պայմաններն ուղղակիորեն փոխկապված են նրանց կենսագործունեության, այլ իրավունքների ապահովման հետ, ապա սույն հետազոտության հաջորդ գլխում կներկայացվի աշխատաշուկայում կանանց իրավունքների իրացման պատկերն առկա իրավիճակը, դժվարություններն ու խնդիրները:

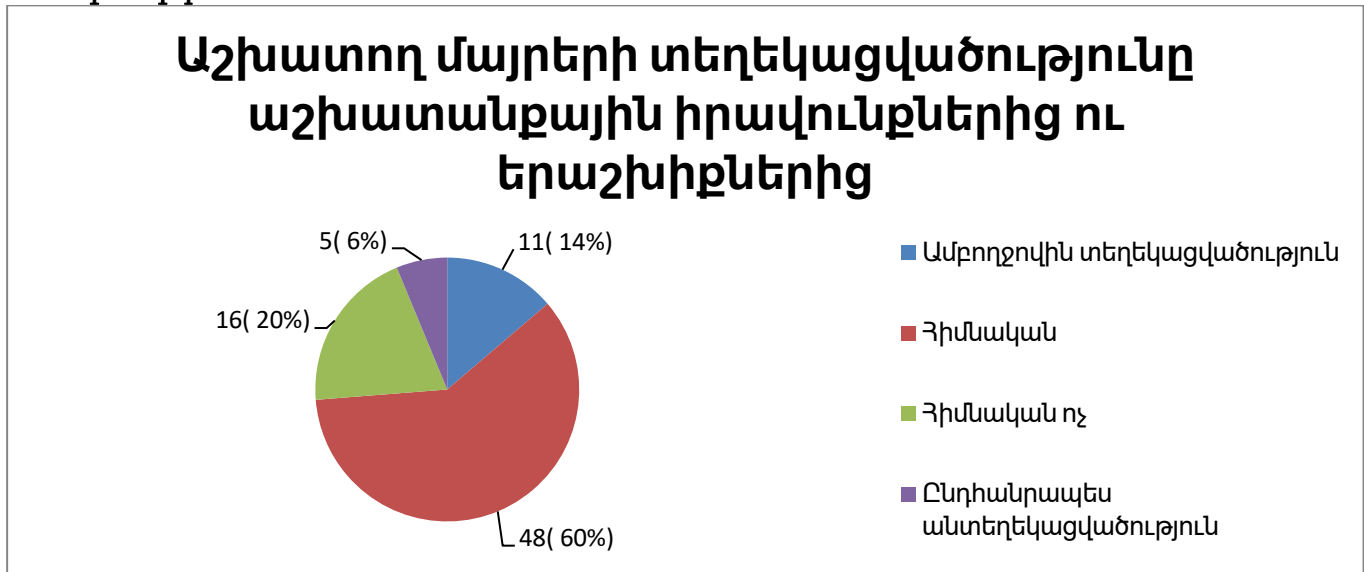
Աշխատող մայրերի իրավունքների ապահովման պրակտիկան, հիմնական խնդիրները, խախտումները և սահմանափակումները

Ընդհանուր առմամբ Շիրակի մարզում աշխատող մայրերի շրջանում իրենց իրավունքների վերաբերյալ գրույցները, քննարկումները բավականին նորարարական են և դեռևս ոչ բավարար հանրայնացված: Չնայած այն հանգամանքին, որ հարցված կանանց զգալի մասը նշել է, որ հիմնականում տեղեկացված է իր իրավունքներից, այնուամենայնիվ հետագա հարցերի, ինչպես նաև դիտարկումների ընթացքում պարզ է դարձել, որ կանանց մի մասը

նույնիսկ տեղյակ չէ՝ ինչ հիմքով են իր աշխատանքային հարաբերությունները՝ արդյոք առկա է որևէ պայմանագիր, եթե այո, ապա ինչպիսի պայմանագիր է դա:

Այս տարրնկալումները ևս վկայում են, որ մեծ կարիք կա աշխատող մայրերի իրավունքների ջատագովության և իրենց իրավունքների իրազեկման: Այսպես, կանանց 48%-ը հիմնականում տեղեկացված է իր իրավունքներից, 11-ը՝ ամբողջությամբ է տեղեկացված: 16-ի կարծիքով հիմնականում տեղեկացված չէ, իսկ 5 տոկոսը ընդհանրապես տեղեկացված չի համարել իրեն (Տես գծապատկեր 7):

Գծապատկեր 7



Այս ցուցանիշները փոխկապված են մյուս տվյալների հետ և ելակետային են. իրավունքների իմացությունը կարևոր է իրավունքների իրացման համար: Մյուս կողմից որոշ դիտարկումներ ցույց են տվել, որ կանանց մի մասն անտեսում է իր իրավունքների ոտնահարումը՝ աշխատանքը պահպանելու համար՝ հաշվի առնելով գործազրկության դեռևս բարձր մակարդակը և աշխատաշուկայի խնդիրները մարզում: Ֆոկուս խմբային քննարկումները ցույց են տվել, որ կանայք և մայրերը չեն պաշտպանում իրենց իրավունքները, քանի որ իրենց անպաշտպան են զգում և վախենում են աշխատանքը կորցնելուց: Գործատուների զգալի մասը նույնպես իրազեկված է, սակայն շահագրգռված չէ ապահովելու այդ իրավունքների իրացումը: Շիրակի մարզում գործազրկության թիվը բավականին բարձր է, կանայք համաձայնվում են աշխատանքին և գործատուի պայմաններին, որոնք հաճախ բխում են միայն գործատուի շահերից:

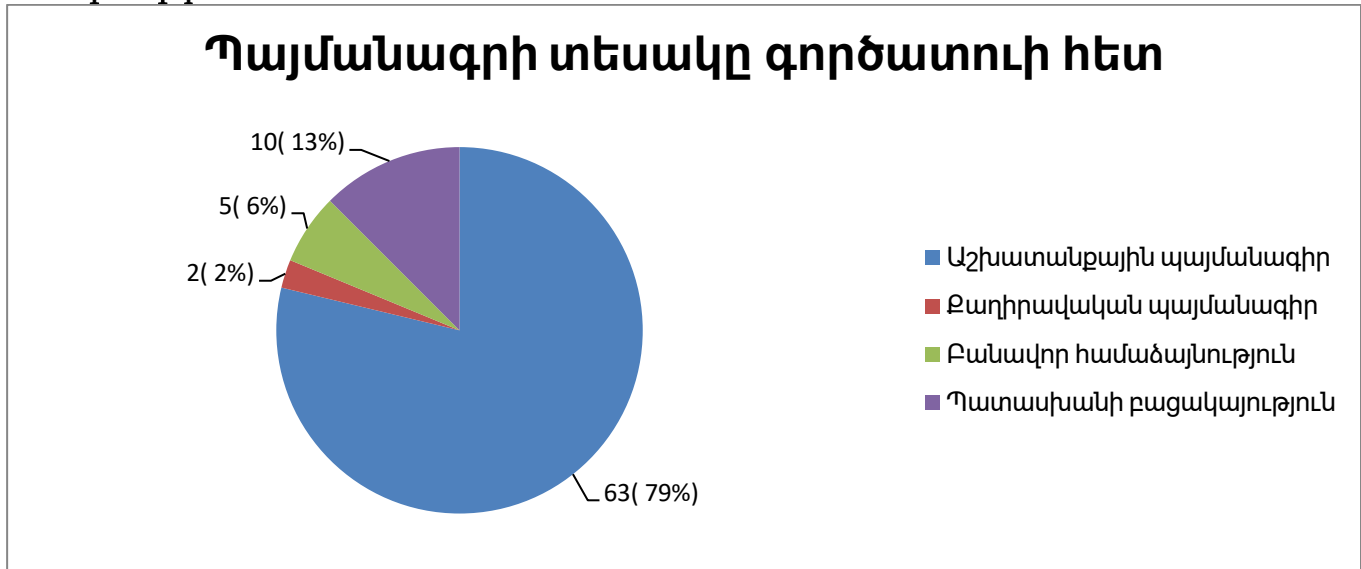
Այսպիսով, իրավունքների իրազեկման հարցում կարևոր է նաև գործատուների հետ աշխատանքը, նրանց տեղեկացումը, նաև համապատասխան պայմանների, այդ թվում վերահսկողության ապահովումը, որպեսզի գործատուներն առավել պատասխանատու լինեն աշխատանքային հարաբերություններում:

Ընդհանուր առմամբ հանրության շրջանում աշխատող մայրերի իրավունքների վերաբերյալ ոչ բավարար իրազեկումը և իմացությունը բերել են նրան, որ չկա հանրային զգայուն մոտեցում, գործատուների շրջանում առկա է հիմնականում աշխատող մայրերի նկատմամբ

առավել ոչ հանդուրժող, քան թե իրավահեն մոտեցում, իսկ կանանց մի մասը տեղյակ չէ իր իրավունքներից:

Աշխատանքային հարաբերությունների ելակետային հիմքը պայմանագիրն է. ըստ հարցման մասնակիցների աշխատանքային պայմանագիր ունեն հարցվածների 63%-ը: Բավականին մեծ է այս հարցին չանդրադարձած անձանց թիվը: Ֆոկուս խմբային քննարկումների արդյունքների համաձայն՝ գործատուների մի մասը խուսափում է պայմանագիր կնքելուց, իսկ մեկ այլ մեծ հատված խուսափում է աշխատանքային պայմանագիր կնքելուց, և շեշտը դրվում է քաղիրավական պայմանագրերի վրա, քանի որ այդպես գործատուն աշխատանքային օրենսդրությամբ նախատեսված որևէ այլ երաշխիքների ապահովման պարտականություն չի ստանձնում:

Գծապատկեր 8

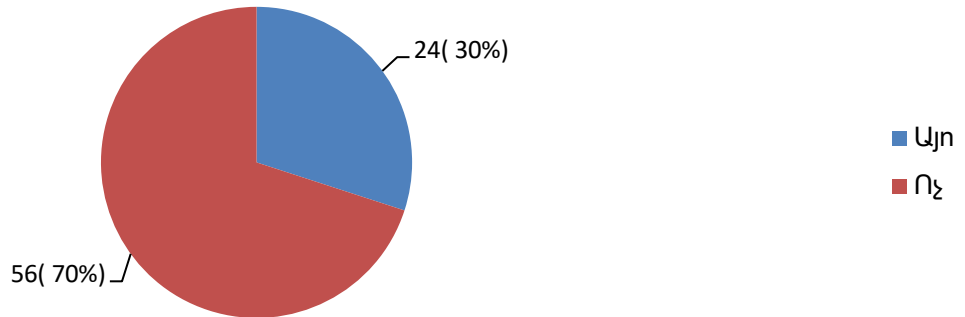


Աշխատանքային իրավունքների ապահովման մյուս կարևոր երաշխիքը հղիության և ծննդաբերության արձակուրդն է, ինչպես նաև այդ ժամանակահատվածի համար վարձատրությունը:

Մույն հետազոտությանը մասնակից կանանց զգալի մասը չի օգտվել այդ երաշխիքներից: Այսպես՝ շուրջ 70 տոկոսը նշել է, որ չի օգտվել այդ հիմնարար իրավունքից: Դա հնարավոր է, երբ գործատուն խախտում է աշխատանքային պայմանագիրը, վաղաժամկետ լուծում է պայմանագիրը՝ վճարումներից խուսափելու համար, նաև եղել են դեպքեր, երբ կինը շարունակել է աշխատել՝ չնայած օրենսդրությամբ նախատեսված այս երաշխիքի: Նաև հաշվի առնելով, որ գործատուների մի զգալի մասը ընդհանրապես չի կնքում աշխատանքային պայմանագիր, այլ ծառայությունների մատուցման պայմանագիր, փաստացի շարունակելով կատարել աշխատանք, կանայք չեն օգտվել հղիության արձակուրդից: Դա հատկապես առկա է այն դեպքերում, երբ գործատուին ձեռնառու չէ իր աշխատանքի, արտադրության ծավալի նվազումը, իսկ նոր աշխատակցի ներառելը աշխատանքի մեջ առաջացնում է լրացուցիչ ծախսեր:

Գծապատկեր 9

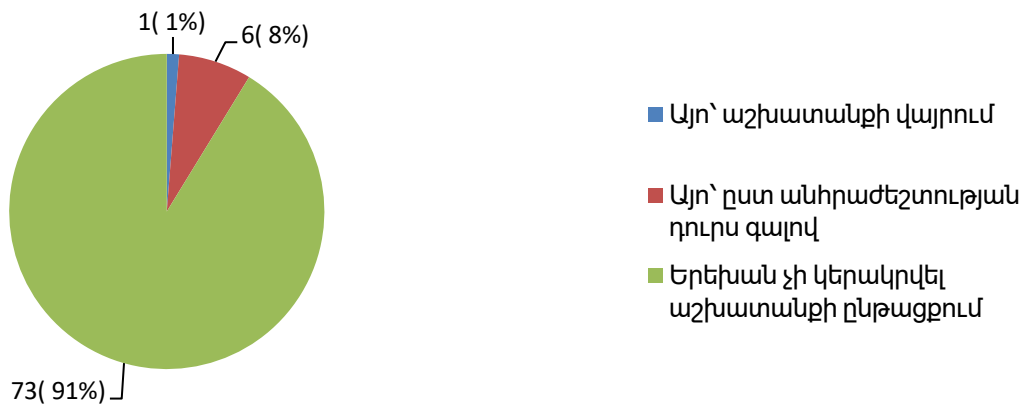
Արդյոք հարցման մասնակիցը օգտվել է հղիության և ծննդաբերության արձակուրդից



Ինչ վերաբերում է այս ժամանակահատվածում վճարումներին, ապա այս խնդիրը առավել քան խնդրահարույց է: Հարցվածների 64 տոկոսը չի ստացել արձակուրդ, բնականաբար նաև չի ստացել վարձատրություն: Կա նաև պրակտիկա, երբ գործատուն ձևակերպել է և արձակուրդը, և կատարել է համապատասխան պարտավորությունները՝ վճարման հետ կապված, սակայն որոշ դեպքերում վարձատրությունների հետ կապված կա նաև պրակտիկա, երբ գործատուն կիսելով կամ որոշ մաս վերցնելով հետ է վերցրել կնոջը հասանելիք գումարը:

Գծապատկեր 11

Արդյոք մասնակիցը օգտվել է երեխայի կերակրման իրավունքից



Լրջագույն խնդիր է մնում երեխային կերակրելու հարցը աշխատանքի ընթացքում: Հիմնարկ ձեռնարկությունները չունեն որևէ պայման, չեն խրախուսում աշխատանքի ընթացքում աշխատող մայրերի բացակայությունը, երեխային կերակրելու ժամանակահատվածի տրամադրումը, հենց երեխային կերակրելու համար առանձնացված

սենյակներ չունեն: Հիմնականում այդ ժամանակահատվածում կանայք կամ ստիպված են լինում թողնել աշխատանքը կամ համատեղում են երեխայի սնունդը մանկական կաթնային խառնուրդներով: Կերակրման պրակտիկա չի խրախուսվում ոչ միայն մասնավոր, այլ նաև հանրային սեկտորում: Կերակրման իրավունքի ապահովման համար տարբեր մոդելներ կան, այդ թվում՝ աշխատողին լրացուցիչ ժամանակի տրամադրումը, կերակրման սենյակների ապահովումը, աշխատանքի ընթացքում ընդմիջումները և այլն:

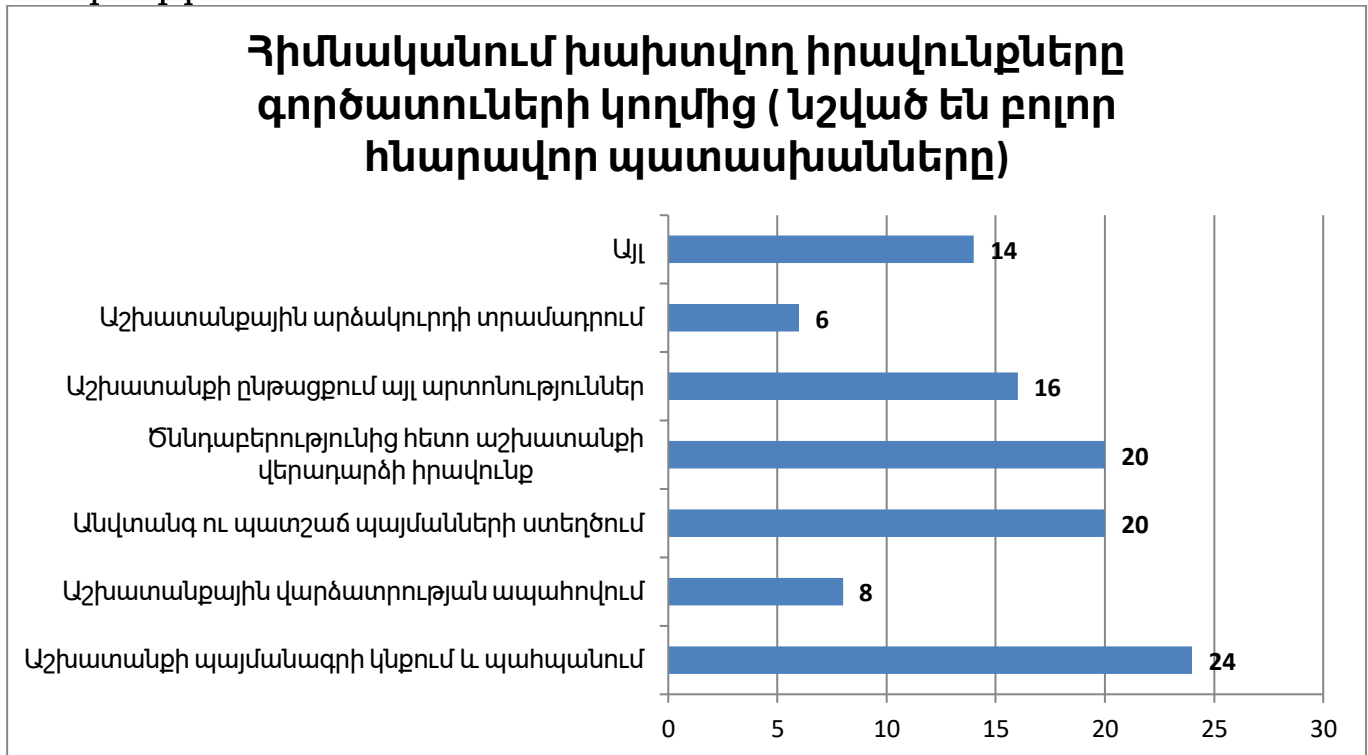
Որպես կանոն գործատուները չեն ապահովում այս միջոցներից որևէ մեկը: Նաև դա կարող է լինել պատճառ, որ կանայք ամուսնությունից հետո հիմնականում չեն աշխատում, երեխաներին հասցնում են որոշակի տարիքի, ապա նոր դուրս են գալիս աշխատաշուկա՝ այսպիսով հնարավորություն չստանալով գուգակցել իրենց դերերը:

Եթե ամփոփենք իրավունքների ապահովման հետ կապված խնդիրները, ապա կարող ենք ասել, որ աշխատող մայրերի համար այս իրավունքների իրացումը լրջագույն հարց է: Մակայն դրանից առավել նաև կա այն վտանգը, որ երեխայի ծնունդից հետո ոչ բոլոր մայրերն են կարողանում պահպանել իրենց աշխատանքը: Հարցման մասնակիցներից 4-ից մեկը լրջագույն խնդիր է համարել ծննդաբերությունից հետո աշխատանքի վերադարձի իրավունքի ապահովումը: Կարևոր է տեսնել, թե ընդհանուր առմամբ որ իրավունքներն են առավել շատ խախտվում ըստ աշխատող մայրերի: Համաձայն սույն հետազոտության, աշխատաշուկայում հիմնականում խախտվում են հետևյալ իրավունքները՝

1. աշխատանքային պայմանագրի կնքում և պահպանում,
2. անվտանգ ու պատշաճ պայմանների ստեղծում,
3. ծննդաբերությունից հետո աշխատանքի վերադարձի իրավունք:

Այս հարցերը կենսական նշանակություն ունեն աշխատող մայրերի համար, դրանց վերաբերյալ ներկայացված է ստորև (տես գծապատկեր 12):

Գծապատկեր 12



Այսպիսով, հղիությունից և ծննդաբերությունից հետո աշխատանքը կորցնելու վտանգը հնարավոր է, որ նաև բացասական ազդեցություն ունենա՝ կանանց ընտանիքի պլանավորման, երեխայի ծնունդի պլանավորման հարցերի վրա:

Կարևոր է նաև անվտանգ պատշաճ պայմանների ստեղծումը: Կրկին, հարցմանը մասնակցած կանանց մեկ քառորդը խնդիրների շարքում դիտարկել է անվտանգ և պատշաճ պայմանների ապահովման հարցը: Հարցն առավել մանրամասն քննարկվել է նաև ֆոկուս խմբային քննարկումներում: Մի կողմից անվտանգ աշխատանքային միջավայրի ստեղծումը պայմանավորված է ոչ բավարար ենթակառուցվածքների, այդ թվում՝ շենք-շինությունների, դրանց հագեցվածության և կահավորման հետ, մյուս կողմից կանայք նշել են նաև գործատուների ոչ զգայուն մոտեցումը հարցին, խնդրին որևէ կարևորություն չտալը:

Այս հարցը սերտորեն կապված է կանանց առողջության, այդ թվում՝ վերարտադրողական առողջության հետ: Գործատուները որևէ կերպ պատասխանատու չեն զգում իրենց աշխատող մայրերի առողջության համար, ըստ էության այս խնդիրը հանրային առողջապահության հարց է, որի նկատմամբ սակայն չկա բավարար հանրային ուշադրություն և պատասխանատվություն:

Ընդհանուր առմամբ աշխատաշուկայում աշխատող մայրերի շրջանում գործատուների կողմից իրենց իրավունքների խախտման դեպքերը չեն ընկալվում որպես աշխատանքային խախտումներ, այլ որպես գործատուի իրավասության հարցեր: Կանայք հարմարվում են աշխատաշուկայի պայմաններին և պահանջներին, փորձում են իրենց կարիքներն ու անհատական խնդիրները հնարավորինս հարմարեցնել աշխատանքին, աշխատում են արտաժամյա, նաև չվճարվելով դրա դիմաց, ոչ միշտ են աշխատում բարվոք պայմաններում: Նրանց մի մասը տեղյակ չէ իր աշխատանքի հիմքի՝ պայմանագրի մասին: Կանայք շնորհակալ են իրենց գործատուներին իրենց աշխատանք տրամադրելու համար, և այլ ակնկալիքների կամ իրավունքների իրացման հարցեր չեն բարձրաձայնում՝ չնայած ներքին անհամաձայնությանը: Դրանով է պայմանավորված նաև, որ չնայած այս և բազում խախտումներին որևէ դեպք աշխատանքային իրավունքների խախտման հիմքով կամ որևէ դատական հայց չի ներկայացվել աշխատող մայրերի կողմից:

Դատական պաշտպանության պրակտիկան կանանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ամենաանհասանելի մասն է: Աշխատող մայրերի կողմից դատական պաշտպանության միջոցներին դիմելը չի դիտվում որպես աշխատանքի վերականգնման, աշխատանքային իրավունքների վերականգնման միջոց:

Իհարկե, այստեղ կարող են լինել նաև ընդհանուր առմամբ դատական գործընթացների անհասանելիության, երկարաժամկետ լինելու, ոչ բավարար վստահելի լինելու դիրքորոշումների արդյունքները, ինչպես նաև գործատուի կողմից հաշվեհարդար տեսնելու կամ այլ հիմքով աշխատանքից ազատելու վախը:

Այսպես, հարցման արդյունքները ցույց են տվել, որ երեխայի 3 տարին լրանալուց հետո կանայք չեն կարողացել վերադառնալ իրենց աշխատանքին, բացի այդ գործատուն չի երկարացրել իրենց աշխատանքային պայմանագիրը՝ հենց հղիության փուլում՝ այսպիսով աշխատանքից հեռացնելով ապագա մորը, որպեսզի խուսափի հետագա պարտավորություններից:

Այնուամենայնիվ, առկա հետազոտությունը ցույց է տալիս, որ աշխատող մայրերի աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցում որևէ մարմնի կողմից

աջակցություն, վերահսկողություն, հանրային պաշտպանություն, դատական պաշտպանություն չի իրականացվել:

Հանրային աջակցության պակասը բերում է նրան, որ կանայք դեմ են առնում մի շարք խնդիրների, որոնց մի մասին փորձում են անհատական լուծումներ տալ, իսկ մի շարք դժվարություններ նրանց համար դառնում են կենսական հետագա գործունեության համար:

Աշխատող մայրերի հիմնական դժվարություններն են աշխատանքային ժամերի և երեխաների խնամքի համատեղումը: Հատկապես միայնակ մայրերի համար, առանց համայնքում առկա ծառայությունների օժանդակության, երեխաների խնամքի և աշխատանքի համատեղումը բավականին բարդ է: 8-ժամյա, հերթափոխով, երբեմն նաև աշխատաժամից դուրս աշխատանքը կանանց հնարավորություն չի տալիս երեխաների վաղ մանկական խնամքն ամբողջությամբ ապահովել, լարվածություն է ստեղծում ընտանիքում, դպրոցում երեխայի կրթության պրոցեսում երեխային աջակցելու համար կանայք ժամանակ չեն ունենում: Լրջագույն խնդիր է մնում նաև նախադպրոցական տարիքում մանկապարտեզներում երեխաների մինչև ժամը 18:00-ի խնամքի հարցը:

Պետք է նշել, որ Գյումրու շատ քիչ մանկապարտեզներ են իրականացնում ընդունելություն և կազմակերպում մինչև 3 տարեկան երեխաների խնամքը և նախադպրոցական դաստիարակությունը:

Մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող՝ աշխատանք փնտրող անձանց՝ մինչև երեխայի երկու տարին լրանալն աշխատանքի վերադառնալու դեպքում երեխայի խնամքն աշխատանքին զուգահեռ կազմակերպելու համար աջակցության տրամադրման» ծրագրում Գյումրու տարածքային կենտրոնի կողմից 01.01.2021թ.-31.08.2021թ. ժամանակահատվածում ընդգրկվել են 29 շահառու, որից 13-ը՝ 16-29 տարեկան երիտասարդներ: Այս ծրագիրը բավականին նորարարական է, և հիմնականում մինչև 30 տարեկան երիտասարդ մայրերն ավելի տեղեկացված են ծրագրից: Ըստ հետազոտության արդյունքների քչերը գիտեն և քչերն են դիմում: Պետք է նշել նաև, որ այս ծրագրին դիմելու համար պարտադիր է կնոջ աշխատանքը հավաստող աշխատանքային պայմանագրի առկայությունը, ինչը միշտ չէ, որ առկա է: Նաև կան այլ սահմանափակումներ, որոնց արդյունքում կանանց մի մասի համար այս ծրագիրը հասանելի է և սահմանված չափորոշիչները հնարավորություն չեն տալիս աջակցելու փաստացի աշխատող առավել մեծ թվով կանանց:

Գյումրիում համայնքապատկան նախադպրոցական ուսումնական հաստատությունները գործում են մինչև 17:00, ֆոկլուս խմբային հանդիպման ժամանակ քաղաքապետարանի աշխատակիցների կողմից նշվեց, որ ներդրվել է հերթապահ դաստիարակի ինստիտուտն աշխատող մայրերի համար, որը հնարավորություն է տալիս կազմակերպել երեխաների խնամքը մինչև 18:30-ը:

Այնուամենայնիվ, հարցմանը մասնակից որևէ աշխատող մայր տեղյակ չէր այս բարեփոխումից, չէր օգտվել: Առկա պրակտիկայի համաձայն, մանկապարտեզից երեխային վերցնելու ամենաուշ ժամը 16:00-16:30-ն է, հակառակ դեպքում ծնողները հանդիպում են խմբում մենակ մնացած երեխայի և դժգոհ դայակի կամ դաստիարակի, ով «երկար» է մնացել աշխատավայրում:

Աշխատող կանանց կողմից որպես խնդիր նշվել է նաև ցածր վարձատրությունը, խնդիրը հատկապես սուր է ծանր աշխատանք կատարող, բայց նվազագույն աշխատավարձից ցածր վարձատրվող կանանց համար: Աշխատակիցների մի զգալի մաս մասնավոր սեկտորում շատ

դժգոհ է վարձատրությունից և աշխատանքային պայմաններից, սակայն այլ աշխատանք չունենալու, աշխատաշուկայում մրցունակ չլինելու պատճառով չի թողնում աշխատանքը:

Շատ կարևոր է, որպեսզի գործատուները որպես աշխատատեղ ապահովողներ, համալիր մոտեցում ցուցաբերեն կանանց աշխատուժին, աշխատակիցների խրախուսումը և մոտիվացիան դիտարկեն որպես աշխատանքի արդյունավետության կարևոր ցուցանիշ: Աշխատանքի որակական արդյունքներից մեկն աշխատողների մոտիվացիան է. ցածր վարձատրվող ծանր աշխատանքում աշխատողների մոտիվացիան բավականին ցածր է: Նրանք շարունակում են իրենց աշխատանքն այլընտրանք չունենալու պատճառով:

Կանանց աշխատանքի արտադրողականության կարևոր խթան կարող են լինել աշխատանքի խրախուսման մեխանիզմները, որոնք հիմնականում չեն կիրառվում գործատուների կողմից: Այսպիսով, աշխատող կանանց իրավունքների պաշտպանության հարցում կարևոր են նաև հանրության զգայունությունը, տարբեր կառույցների աջակցությունը և ձկուն մեխանիզմների ներդրումն ու կիրարկումը:

Չնայած որոշ բարեփոխումներին և նոր ծրագրերին, որ նախաձեռնվել է համայնքի կողմից, փաստացի այս փոփոխությունները հանրայնացված չեն, աշխատող մայրերի շատ փոքր մասն է օգտվում ստեղծված նոր ծրագրերից:

Դպրոցական երեխաների մայրերի մոտ հիմնական խնդիր է դասապատրաստումը և երեխաների արտադպրոցական ներգրավվածությունը: Որպես կանոն աշխատող մայրերի զգալի մասը չի հասցնում մասնակից լինել դասապատրաստմանը, առկա չէ դպրոցից հետո անվճար կամ մատչելի դասապատրաստման հնարավորություն: Ստացվում է, որ ցածր վարձատրություն ստացող կանանց զգալի մասը չի կարողանում ապահովել երեխաների պատշաճ դասապատրաստումը: Նույն խնդիրը կա նաև արտադպրոցական զբաղվածության այլ ձևերի հետ. ծնողների մի մասը չի կարողանում երեխաներին ուղեկցել համապատասխան արտադպրոցական խմբակներ:

Կան աշխատող մայրեր, ովքեր ապրում են միայնակ, չունեն մերձավոր շրջապատի, այդ թվում՝ առավել մեծ ընտանիքի աջակցություն և փաստորեն առավել մեծ դժվարություններ են ունենում երեխաների խնամքի, կրթության, այդ թվում՝ արտադպրոցական կրթության կազմակերպման հարցում:

Կանանց մեծ մասն աշխատում է 8-ժամյա աշխատանքային ռեժիմով, երբեմն նաև՝ առանց ընդմիջման կամ արտաժամյա:

Գործատուների համար մասնակի ժամանակով, կես դրույքով աշխատանքը ցանկալի չէ, այնուամենայնիվ այս հարցը կենսական է աշխատող մայրերի զգալի հատվածի համար՝ առավել ձկուն աշխատաժամանակ ունենալու տեսանկյունից: Գործնականում, չնայած օրենսդրական հնարավորություններին, գործատուները չեն կիրառում նման աշխատառճը:

Այսպիսով, աշխատող մայրերի խնդիրների ուսումնասիրությունը վեր է հանել հիմնական խնդիրներն ու օրենսդրական բացերը: Նաև այս հետազոտությունը վեր է հանել այն հնարավորությունները, որոնք հենց հարցման մասնակիցներն են ներկայացրել, որպես իրենց կյանքի որակի բարձրացման, աշխատանքի բարելավման հնարավոր և ցանկալի փոփոխություններ:

Հարցմանը մասնակից աշխատող մայրերի առաջարկները ներկայացված են առանձին գլխով:

Աշխատող մայրերի իրավունքների պաշտպանությունը հանրային կարևոր խնդիր է և կենսական նշանակություն ունի կանանց առողջության, այդ թվում՝ վերարտադրողական առողջության, ընտանիքի պլանավորման, բարեկեցության, համայնքների տնտեսական զարգացման վրա:

Կանայք տարեցտարի առավել կարևոր աշխատուժ են՝ ներգրավված աշխատանքային գործունեության տարբեր ոլորտներում՝ այդ թվում գյուղատնտեսություն, թեթև արդյունաբերություն, ծառայությունների և սպասարկման ոլորտ: Կանայք առավել քիչ են ներգրավված բարձր վարձատրվող աշխատանքներում, այդ թվում՝ նաև առավել քիչ են նախաձեռնող ձեռնարկատիրական գործունեության մեջ:

Աշխատող մայրերի զգալի մասը մասնակի պատկերացում ունի սեփական իրավունքների վերաբերյալ զբաղվածության ոլորտում, ընդհանուր առմամբ հանրությունը ևս բավարար իրազեկ չէ խնդրի նկատմամբ և չունի զգայուն մոտեցում: Որպես հասարակության մաս, գործատուները ևս չեն դրսևորում զգայուն մոտեցում՝ նաև շահագրգռված չլինելով ապահովել այդ իրավունքների իրացումը:

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցում առաջնային է աշխատանքային պայմանագրի առկայությունը. հաճախ կանայք աշխատում են առանց պայմանագրի, նաև ծառայությունների մատուցման պայմանագրով: Աշխատանքային երաշխիքներից խուսափելու նպատակով գործատուները կամ չեն կնքում պայմանագրեր կամ կնքում են ծառայությունների մատուցման պայմանագրեր: Լինում են դեպքեր, երբ խախտվում է հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի իրավունքը, կանայք չեն ստանում համապատասխան վճարումներ: Արձանագրվել են դեպքեր, երբ կինը, ստանալով արձակուրդային վճարումը, այն ամբողջությամբ կամ մասնակի հետ է վերադարձրել գործատուին:

Կանայք հետևողական չեն իրենց իրավունքների պաշտպանության հարցում. այդ անպաշտպանությունը գալիս է նաև այն հանգամանքից, որ հանրային աջակցության և պաշտպանության ծառայություններ չկան: Կանայք վախենում են կորցնել աշխատանքը, հետևապես հաճախ հարմարվում են նաև աշխատանքային ոչ բավարար պայմաններին, լրացուցիչ աշխատանքին և այլն:

Առկա օրենսդրության կիրառման համար համայնքում ձեռնարկված միջոցառումները և ծրագրերը դրական արդյունք են տվել, սակայն կարիք կա այդ ծրագրերի վերաբերյալ իրազեկելու, նաև ընդլայնելու դրանց շրջանակները:

Օրենսդրության փոփոխությանն ու լրացմանն ուղղված առաջարկություններ

1. Ծառայությունների վճարովի մատուցման պայմանագրով ծառայություն մատուցող մայրերին ևս հատկացնել մայրության նպաստ՝ հղիության և ծննդաբերության ժամանակահատվածի համար, սահմանելով որոշակի չափորոշիչներ (օրինակ՝ եթե ծառայություն մատուցողը մինչև երեխայի ծնունդը, առնվազն մեկ տարի անդադար մատուցում է ծառայություն նույն կամ տարբեր պատվիրատուների համար):

Փոփոխություն կատարել «Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» ՀՀ օրենքում, նպաստի իրավունք ունեցող անձանց շրջանակում ներառելով կատարող մայրերին: Նման փորձ կա՝ ՀՀ առողջապահության նախարարի 08.10.2021թ-ի հրամանը, որով սահմանվեց, որ աշխատող է հանդիսանում աշխատանքային պայմանագրով, անհատական իրավական ակտի հիման վրա, ինչպես նաև քաղաքացիական իրավական պայմանագրով աշխատանք կատարող (ծառայություն մատուցող) գործունակ ֆիզիկական անձինք:

Փոփոխության համար հիմք է համարվելու այն, որ քաղիրավական պայմանագրով ծառայություն մատուցող մայրերը աշխատող մայրերի հետ հավասար նույն դրույքաչափով պետական հարկեր և պարտադիր վճարներ են վճարում պետքյուջե (եկամտային հարկ, սոցիալական վճար, դրոշմանիշային վճար): Չնայած որ «Պետական նպաստների մասին» ՀՀ օրենքով չաշխատող մայրերի համար սահմանված է մայրության նպաստ, սակայն քաղիրավական պայմանագրով ծառայություն մատուցող մայրը մեկ տարվա համար հնարավորություն ունի քաղիրավական պայմանագրով ավելի շատ վաստակել և ավելի շատ հարկ վճարել, ուստի և նպաստի չափը ևս տարբեր կարող է լինել: Իսկ չաշխատող մայրերին տրվող մայրության նպաստի չափը հաշվարկվելու համար հիմք է հանդիսանում նվազագույն ամսական աշխատավարձը:

2. Պարտավորություն սահմանել (ՀՀ կառավարության որոշմամբ) արտադրական կազմակերպությունների համար, որոնց աշխատուժի 30 տոկոսից ավելին կանայք են, որպեսզի ունենան մայրերի կերակրման և հանգստի սենյակ, մտուր մանկապարտեզներ (մասնակի վճարով), հիգիենիայի սենյակներ՝ հարկային արտոնություններ և/կամ սուբսիդիա տրամադրելով:

3. Երեխայի խնամքի նպատակային արձակուրդում գտնվող մայրերին իրավունք տալ ոչ լրիվ աշխատանքային օրով և/կամ շաբաթով վերադառնալ աշխատանքի՝ պահպանելով երեխայի խնամքի նպաստը՝ համապատասխան փոփոխություն կատարելով «Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» ՀՀ օրենքում:

4. Հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի համար նախատեսված նախաձեռնողան ժամանակահատվածը թույլատրել կնոջն օգտագործել ըստ անհրաժեշտության և բժշկական եզրակացության, չօգտագործված օրերը միացնելով հետծննդյան ժամանակահատվածին՝ փոփոխություն և/կամ լրացում կատարելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 172 հոդվածում:

5. Պետության կողմից վերապատրաստման ծրագիր իրականացնել՝ երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող մայրերի համար, մասնագիտական դադարը հաղթահարելու և որակապես հմտանալու համար՝ Միասնական սոցիալական ծառայության կողմից իրականացվող «Մասնագիտական ուսուցում» ծրագրում կատարելով առաջարկվող լրացումը:

«Մասնագիտական ուսուցում» ծրագիրը նախատեսված է գործազուրկների, աշխատանքից ազատման ռիսկի տակ գտնվող և աշխատանք փնտրող անձանց համար՝ նոր կարողություններ ու հմտություններ ձեռք բերելու նպատակով:

6. Լիազոր մարմնի իրավական ակտով սահմանել չափորոշիչներ՝ հանրակրթական դպրոցներում երկարօրյա ուսուցման կազմակերպումը պարտադիր դարձնելու համար:

ՀՀ ԿԳՄՄՆ 13 հոկտեմբերի 2020 թվականի N 38-Ն հրամանով հաստատվել է հանրակրթական ուսումնական հաստատության և ծնողի միջև երկարօրյա ուսուցման կազմակերպման նպատակով կնքվող պայմանագրի օրինակելի ձևը և հանրակրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատություններում երկարօրյա ուսուցման կազմակերպման կարգը:

Այլ առաջարկություններ

7. Իրականացնել հանրային իրազեկման և ջատագովության արշավներ աշխատող մայրերի իրավունքների վերաբերյալ, այդ թվում՝ քննարկումների, կլոր սեղանների, մեդիա հաղորդումների, սոցիալական գովազդների և տեղեկատվական այլ միջոցներով:
8. ԲՈՒՀ –երում և այլ ուսումնական հաստատություններում կազմակերպել դասընթացներ աշխատող մայրերի իրավունքների վերաբերյալ:
9. Հնարավորություն ստեղծել աշխատող մայրերի խախտված իրավունքների պաշտպանության համար՝ այդ թվում դատական պաշտպանության համար՝ նպաստելով հանրային պաշտպանների, անվճար իրավաբանական խորհրդատվության մատչելիությանն ու հասանելիությանը:
10. Ներգրավվել գործատուներին աշխատող մայրերի շահերի պաշտպանության գործընթացի մեջ՝ այդ թվում խրախուսելով գործատուների դրական քայլերը, բարեխիղճ գործատուների կերպարի հանրայնացմանն ուղղված միջոցառումներ կազմակերպել:
11. Կրթական հաստատություններում քննարկել աշխատող մայրերի երեխաների համար արտաժամյա, արտադասարանական ծառայությունների, դրանց մատչելիության հարցերը:
12. Գործատուների հետ քննարկել աշխատող մայրերի համար հատկապես մանկահասակ երեխաների կերակրման և հանգստի համար առանձնացված սենյակների կահավորման հնարավորությունները և խթանել նման պայմանների ստեղծումը:

13. Աշխատանքային տեսչության հետ քննարկել աշխատող մայրերի աշխատանքային իրավունքների ապավման համար տեսչական ստուգումների իրականացման, դրանց միջոցով գործատուների կողմից իրենց պարտականությունների պատշաճ ապահովմանն ուղղված քայլերը:
14. Խթանել ինքնօգնության և աջակցության խմբերի ձևավորումը աշխատող մայրերի շրջանում՝ խրախուսելով փոխօգնության և շահերի միասնական պաշտպանության սոցիալական վարքագիծը:

1. ՀՀ Սահմանադրություն
2. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք
3. «Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» ՀՀ օրենք
4. «Պետական նպաստների մասին» ՀՀ օրենք
5. «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենք
6. «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենք
7. «Նախադպրոցական կրթության մասին» ՀՀ օրենք
8. ՀՀ քրեական օրենսգիրք
9. ՀՀ կառավարության 2005 թվականի դեկտեմբերի 29-ի N 2308-Ն որոշում
10. ՀՀ կառավարության 14 հուլիսի 2011 թվականի N 1024-Ն որոշում
11. ՀՀ կառավարության 2015 թվականի դեկտեմբերի 29-ի N 1566-Ն որոշում
12. «Եվրոպական սոցիալական խարտիա»
13. «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիա
14. ՄԱԿ-ի «Տնտեսական, սոցիալական եւ մշակութային իրավունքների» դաշնագիր
15. Трудовой кодекс РФ
16. Кодекс законов о труде Украины
17. Трудовой кодекс Грузии
18. Отпуск по беременности и родам, Материал из Википедии

Հավելված 1

Հարցաթերթիկով հարցում

Հարգելի մասնակից

Մույն հարցման նպատակն է ուսումնասիրել աշխատող մայրերի իրավունքների իրազեկման աստիճանը, վեր հանել աշխատող մայրերի իրավունքների խախտման հետ կապված խնդիրները և աշխատանքի հետ կապված դժվարությունները: Ուսումնասիրության արդյունքում ձևավորված առաջարկները կներկայացվեն պատկան մարմիններին համապատասխան փոփոխություններ իրականացնելու աշխատող կանանց իրավունքների ամբողջական իրացման համար: Հետազոտությունն իրականացվում է «Ալվան ծաղիկ սոցիալ-կրթական կենտրոն» ՀԿ-ի կողմից «Հավասար հնարավորություններ աշխատող մայրերի համար» ծրագրի շրջանակներում: Ծրագիրն իրականացվում է Հայաստանում Նիդերլանդների Թագավորության դեսպանատան աջակցությամբ: Հարցաթերթիկով հարցումն անանուն է, տվյալներն օգտագործվելու են ընդհանրացված կարգով:

Ժողովրդագրական տվյալներ

1. Տարիքը

1. 18-30
2. 31-45
3. 46-63
4. 64 և ավելի

2. Բնակության վայրը

1. Քաղաքային համայնք
2. Գյուղական համայնք

3. Ձեր ընտանիքում երեխաների թիվը

1. 1 երեխա
2. 2 երեխա
3. 3 երեխա
4. 4 և ավել երեխա
5. Անչափահաս տարիքի երեխաներ չունեմ

4. Խնդրում եմ նշել Ձեր կրթությունը

1. Թերի միջնակարգ
2. Միջնակարգ
3. Միջին մասնագիտական
4. Թերի բարձրագույն
5. Բարձրագույն
6. Հետբուհական

5. Ո՞րն է Ձեր աշխատանքային գործունեության ոլորտը

1. Գյուղատնտեսություն
2. Թեթև արդյունաբերություն
3. Հանրային ծառայություններ
4. Տնտեսական ոլորտ
5. Կրթություն և գիտություն
6. Մշակույթ
7. Սպասարկման ծառայություններ (սննդի կետեր, գեղեցկության սրահներ)
8. Հասարակական գործունեություն
8. Ներկա պահին աշխատանք չունեմ

6. Ո՞րն է Ձեր աշխատանքային գործունեության տեսակը

1. Գործատու
2. Աշխատող
3. Անհատ ձեռնարկատեր

7. Նշեք խնդրում եմ Ձեր աշխատանքային օրվա զբաղվածությունը

1. Լրիվ աշխատանքային օր (8 ժամ),
2. Ոչ լրիվ աշխատանքային օր (8 ժամից պակաս)
3. Ավելի քան լրիվ աշխատանքային օր (ավելի քան 8 ժամ)
4. Սեզոնային աշխատանք

8. Խնդրում եմ նշել Ձեր աշխատանքային գործունեության տևողությունը/ստաժը

1. Մինչև 1 տարի
2. 1-5 տարի
3. 6-10 տարի
4. 11 -20 տարի
5. 21 տարի և ավել

Հիմնական հարցեր

9. Տեղեկացվա՞ծ եք արդյոք աշխատող մայրերի աշխատանքային իրավունքներից և երաշխիքներից

1. Ամբողջությամբ այո
2. Հիմնական այո
3. Հիմնական ոչ
4. Ընդհանրապես տեղեկացված չեմ

10. Խնդրում եմ նշել, թե ինչ տեսակի պայմանագիր ունեք գործատու հետ

1. Աշխատանքային պայմանագիր
2. Քաղիրավական (ծառայությունների մատուցման) պայմանագիր
4. Բանավոր համաձայնություն

5.Դժվարանում եմ պատասխանել

11. Օգտվե՞լ եք հղիության և ծննդաբերության արձակուրդից

1. Այո
2. Ոչ

12. Ստացե՞լ եք հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ

1. Այո, ամբողջությամբ
2. Այո, մաս մաս
3. Ոչ

13. Օգտվե՞լ եք երեխայի կերակրման իրավունքից

1. Այո, աշխատանքի վայրում
2. Այո, դուրս եմ եկել ըստ անհրաժեշտության
3. աշխատանքի ընթացքում երեխային չեմ կերակրել

14. Հանգստյան և/կամ ոչ աշխատանքային օրերին աշխատե՞լ եք

1. Այո
2. Ոչ

15 Գիշերային ժամերին (22:00-6:00) աշխատե՞լ եք

1. Այո
2. Ոչ

16. Խնդրում եմ նշել, թե ո՞ր իրավունքներն են ապահովվում աշխատանքային գործունեության ընթացքում հղիության ժամանակահատվածում և հետո, որպես աշխատող մայր (նշել բոլոր հնարավոր պատասխանները)

1. Հղիության և ծննդաբերության վարձատրություն
2. Հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ
3. Դայակ պետության աջակցությամբ
4. Ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթ՝ հղիության և երեխայի մինչև 1 տարին լրանալու ընթացքում
5. Մինչև անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը աշխատողի խնդրանքով ամենամյա արձակուրդ
6. Մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդը
7. Երեխային կրծքով կերակրող կնոջը մինչև երեխայի մեկուկես տարին լրանալը, բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, երեխային կերակրելու համար յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվում է լրացուցիչ ընդմիջում՝ կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ
8. Հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կնոջն անհրաժեշտ է աշխատաժամանակի ընթացքում բժշկական հետազոտություն անցնել
9. Այլ (խնդրում եմ նշել)

17. Հիմնականում ո՞ր իրավունքներն են խախտվում գործատուների կողմից

1. Աշխատանքի պայմանագրի կնքում և պահպանում
2. Աշխատանքային վարձատրության ապահովում
3. Աշխատող մայրերի համար անվտանգ, պատշաճ աշխատանքային պայմանների ստեղծում
4. Ծննդաբերությունից հետո աշխատանքի վերադարձի իրավունք
5. Աշխատանքի ընթացքում այլ արտոնություններ
6. Աշխատանքային արձակուրդի տրամադրում
7. Այլ

18. Արդյոք եղե՞լ են դեպքեր, երբ գործատուի կողմից խախտվել են Ձեր իրավունքները

1. Այո
2. Ոչ
3. Դժվարանում եմ պատասխանել

18.1 Եթե խախտվել են, խնդրում եմ նշել, թե որ իրավունքը

19. Արդյոք երբևէ դիմե՞լ եք դատական կամ վարչական միջոցների Ձեր խախտված իրավունքը վերականգնելու համար

1. Այո
2. Ոչ

20. Որո՞նք են աշխատող կանանց հիմնական դժվարությունները

21. Ի՞նչ կառաջարկեք այդ դժվարությունները վերացնելու համար

Շնորհակալություն

Ֆոկուս խմբային քննարկման ուղեցույց

Հարգելի մասնակից

Սույն ուղեցույցը նախատեսված է աշխատող կանանց մասնակցությամբ քննարկում իրականացնելու համար: Քննարկման նպատակն է պարզել աշխատող մայրերի իրավունքների իրազեկման աստիճանը, վեր հանել աշխատող մայրերի իրավունքների խախտման հետ կապված խնդիրները և աշխատանքի հետ կապված դժվարությունները: Քննարկման արդյունքում ձևավորված առաջարկները կներկայացվեն պատկան մարմիններին համապատասխան փոփոխություններ իրականացնելու աշխատող կանանց իրավունքների ամբողջական իրացման համար: Հետազոտությունն իրականացվում է «Ալվան ծաղիկ սոցիալ-կրթական կենտրոն» ՀԿ-ի կողմից «Հավասար հնարավորություններ աշխատող մայրերի համար» ծրագրի շրջանակներում:

Ծրագիրն իրականացվում է Հայաստանում Նիդերլանդների դեսպանատան աջակցությամբ: Քննարկման արդյունքները կիրառվելու են ամփոփ ձևով, ընդհանրացված կարգով՝ առանց անձնական տվյալների կիրառման և հրապարակման:

Ցուցումներ Խմբային քննարկումն իրականացնող մասնագետին (մոդերատոր, ֆասիլիտատոր)

Ծանոթացում և ներկայացում

1. Մասնակիցներին ներկայացնել քննարկման նպատակը, հիմնական կանոնները, այդ թվում՝

- միմյանց լսել,
- հարգել մյուսի կարծիքը և չքննադատել
- քննարկման ընթացքում ներկայացված կարծիքները քննարկումից դուրս չօգտագործել և չհրապարակել
- պահպանել խմբային զրույցի էթիկան և նախատեսված ժամանակը

1.1 հարցնել ձայնագրության հնարավորության մասին և համաձայնության դեպքում հայտնել, որ ձայնագրությունները օգտագործվելու են բացառապես արդյունքների ամփոփման համար և չեն փոխանցվելու հետազոտությունից դուրս որևէ այլ անձի:

2. Առաջարկել մասնակիցներին ներկայանալ՝ յուրաքանչյուրն իր մասին կարճ տեղեկատվությամբ և թեմային առնչությամբ:

Հիմնական հարցադրումներ

Հիմնական հարցադրումները կարող են փոփոխվել և վերաշարադրվել՝ կախված խմբային ղինամիկայից, այնուամենայնիվ կարևոր է դրանցից ակնկալվող արդյունքների վեր հանումը

1. Ինչպիսի՞ն է աշխատող մայրերի իրավունքների վերաբերյալ իրազեկվածությունը, -
 ո՞րքանով է հանրությունը զգայուն և տեղեկացված աշխատող կանանց, մասնավորապես՝
 մայրերի իրավունքներից,
 - որքանով են կանայք իրազեկ իրենց իրավունքներից,
 - որքանով են գործատուները իրազեկ աշխատող մայրերի իրավունքներից:
2. Ո՞ր ոլորտներում են հիմնականում ներգրավված կանայք, մասնավորապես աշխատող
 մայրերը,
3. Որո՞նք են աշխատող մայրերի հիմնական պաշտպանության երաշխիքները և
 արտոնությունները
 - օրենքով նախատեսված ի՞նչ արտոնություններ կան
 - աջակցության ի՞նչ ծրագրեր և կենտրոններ են գործում
4. Հիմնականում որ հարցերն ու իրավունքներն են երաշխավորվում և ապահովվում
 գործատուների կողմից, առանձին քննարկել՝
 - Պայմանագրի առկայությունը և տեսակը
 - Վարձատրությունը արձակուրդը, այդ թվում՝ հղիության
 ժամանակահատվածում
 - Աշխատանքային պայմանները և երեխաների կերակրումը
 - Անվտանգ միջավայրը և հավելյալ աշխատանքը
4. Ո՞ր իրավունքներն են, որ գրեթե չեն պաշտպանվում գործատուների կողմից, ինչու՞,
 արդյո՞ք տեղեկացվածության պակասն է, սոցիալական պատասխանատվության պակասը,
 այլ գործոններ
5. Ձեր մարզում հատկապես ինչպիսի՞ խնդիրների են բախվում աշխատող կանայք՝
 համատեղելով աշխատանքն ու մայրությունը, բերել օրինակներ՝ կենտրոնանալով
 պայմանագրի, դրա տեսակի, վճարման, աշխատանքային պայմանների և այլ խոցելի
 հարցերի վրա
6. Արդյո՞ք եղել են այդ խնդիրների պաշտպանության, այդ թվում՝ դատական
 պաշտպանության, հանրային աջակցության միջոցառումներ, եթե այո, ինչպիսի՞ քայլեր են
 ձեռնարկվել

7. Կախված բնակության վայրից՝ քաղաքաբնակ և գյուղաբնակ, կա՞ն առանձնահատկություններ աշխատող կանանց խնդիրների հարցում, և որո՞նք են դրանք

8. ՏԻՄ-ի, գործատուների կողմից աշխատանքային իրավունքների և պայմանների բարելավման ուղղությամբ ի՞նչ քայլեր են արվել վերջին տարիներին

9. Ինչպե՞ս կարելի է բարելավել աշխատող կանանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցերը,

10. Խնդրում եմ ներկայացնել առաջարկներ Ձեր անձնական և աշխատանքային փորձառությունից ելնելով՝ աշխատող մայրերի իրավունքների պաշտպանության բարելավման և իրազեկման բարձրացման նպատակով:

Շնորհակալություն