ԳԻՏԱԿԱՆ ԶԵԿՈՒՅՑ

«ԸՆՏԱՆԵԿԱՆ ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ» ԹԻՎ 156 ԿՈՆՎԵՆՑԻԱՅԻ ՕՐԵՆՍԴՐԱԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ

OCTOBER 2022
UN WOMEN

ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿԵՆՏՐՈՆ

UN WOMEN

Սույն հրապարակումը պատրաստել են Հետազոտական ռեսուրսների կովկասյան կենտրոնը (ՀՌԿԿ-Հայաստան) և Մարդու իրավունքների հետազոտությունների կենտրոնը (ՄԻՀԿ) ՄԱԿ-Կանայք կազմակերպության աջակցությամբ՝ Շվեյցարիայի զարգացման և համագործակցության գործակալության (SDC) և Ավստրիական զարգացման համագործակցության (ADC) կողմից ֆինանսավորվող «Կանանց տնտեսական հզորացում Հարավային Կովկասում» (WEESC) տարածաշրջանային ծրագրի շրջանակում:

Այստեղ բերված տեղեկությունների և տեսակետների պատասխանատվությունը ամբողջությամբ կրում են հեղինակները։

© 2022 ՄԱԿ-Կանայք
© Մարդու իրավունքների հետազոտությունների կենտրոն

ԵՐԵՎԱՆ 2022

ԳԻՏԱԿԱՆ ԶԵԿՈՒՅՑ

«ԸՆՏԱՆԵԿԱՆ ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ» ԹԻՎ 156 ԿՈՆՎԵՆՑԻԱՅԻ ՕՐԵՆՍԴՐԱԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ

Սուսաննա Կարապետյան
Հեղինե Մանասյան
Մարյան Պետրեսկի
Նվարդ Փիլիպոսյան
Անահիտ Սիմոնյան

CRRC Armenia

ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿԵՆՏՐՈՆ

UN WOMEN
United Nations Entity for Gender Equality
and the Empowerment of Women

ԵՐԱԽՏԻՔԻ ԽՈՍՔ

Այս ուսումնասիրությունը պատրաստվել է ՄԱԿ-Կանայք կազմակերպության համար՝ Շվեյցարիայի զարգացման և համագործակցության գործակալության (SDC) և Ավստրիական զարգացման համագործակցության (ADC) կողմից ֆինանսավորվող «Կանանց տնտեսական հզորացում Հարավային Կովկասում» (WEESC) տարածաշրջանային ծրագրի շրջանակում: Ուսումնասիրությունը համակարգել են ՄԱԿ-Կանայք Վրաստանի ծրագրի վերլուծաբաններ Նինո Գաչեչիլաձեն և Նանի Բենդելիանին:

Գնահատումը հեղինակել են Հետազոտական ռեսուրսների կովկասյան կենտրոն (ՀՌԿԿ-Հայաստան) հիմնադրամի և Մարդու իրավունքների հետազոտությունների կենտրոնի (ՄԻՀԿ) թիմերը, ինչպես նաև միջազգային փորձագետ Մարյան Պետրեսկին (Ամերիկյան համալսարանական քոլեջ, Սկոպյե, Հյուսիսային Մակեդոնիա): ՄԻՀԿ-ի Անահիտ Սիմոնյանը և Նվարդ Փիլիպոսյանը կատարել են ուսումնասիրության օրենսդրական և քաղաքական համատեքստի ուրվագծումը՝ մշակելով Հայաստանի օրենսդրությունը ԱՄԿ թիվ 156 կոնվենցիայի հետ համապատասխանեցնելու համար անհրաժեշտ փոփոխությունները, ձևակերպել են խնդրի սահմանումը և գնահատման նպատակները և մշակել են միջամտության սցենարներ:

ՀՌԿԿ-Հայաստանի ներկայացուցիչներ Հեղինե Մանասյանը և Սուսաննա Կարապետյանը մշակել են սոցիալ-տնտեսական համատեքստը և միջամտության սցենարների ազդեցության վերլուծությունը: Մարյան Պետրեսկին բացահայտել է Հայաստանում տնային աշխատողների ոլորտի առկա միտումները:

Հեղինակներն առանձնահատուկ երախտագիտություն են հայտնում Սոնա Բալասանյանին (ՀՌԿԿ-Հայաստան) հաշվետվության վերջնական վերանայման համար, Իրինա Եսայանին (ՀՌԿԿ-Հայաստան) թիրախային խմբերի հետ քննարկումների կազմակերպման գծով մասնակցության համար և Անի Ասատրյանին (ՀՌԿԿ) միջանկյալ թարգմանությունների ապահովման համար:

Հեղինակները նաև երախտիքի խոսք են հայտնում Վրաստանի ՄԱԿ-կանայք կազմակերպության գրասենյակին և Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության Արժանապատիվ աշխատանքի տեխնիկական աջակցության թիմին և Արևելյան Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի տարածաշրջանային գրասենյակին հաշվետվության պատրաստման ընթացքում արժե-քավոր տեխնիկական աջակցություն տրամադրելու համար:

Իրականացնող թիմը իր երախտագիտությունն է հայտնում ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը, Հայաստանի գործատուների հանրապետական միությանը, Հայաստանի վիճակագրական կոմիտեին, որոնց հետ համագործակցել ենք այս ուսումնասիրության ընթացքում:

Հուսով ենք, որ այս գնահատականը հաշվի կառնեն պետական պաշտոնյաները Հայաստանի կողմից ԱՄԿ-ի թիվ 156 կոնվենցիայի ընդունման հարցի քննարկումներում:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ԵՐԱԽՏԻՔԻ ԽՈՍՔ 2

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ 4

ԱՄՓՈՓԱԳԻՐ 5

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ 10

1. ԽՆԴՐԻ ՍԱՀՄԱՆՈՒՄ ԵՎ ԵԼԱԿԵՏԱՅԻՆ ՍՑԵՆԱՐ 11
   1.1. Իրավական համատեքստ 12
      1.1.1. Ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների սահմանում 12
      1.1.2. Հավասար հնարավորություններ և հավասար վերաբերմունք ընտանեկան պարտականություններ ունեցող կանանց և տղամարդկանց համար 13
      1.1.3. Աշխատանքի ազատ ընտրություն
      1.1.4. Աշխատանքի պայմաններն ու դրույթները 14
      1.1.5. Սոցիալական ապահովություն 16
      1.1.6. Համայնքային ծառայություններ 18
      1.1.7. Այլ սոցիալական ծառայություններ 18
      1.1.8. Մասնագիտական վերապատրաստում 19
      1.1.9. Խտրականության բացառում 20
   1.2. Քաղաքականության համատեքստ 21
   1.3. Սոցիալ-տնտեսական համատեքստ 30
      1.3.1.Հայաստանի սոցիալական պաշտպանության համակարգ 30
      1.3.2. Ներկա/ելակետային իրավիճակ 33
      1.3.3. Խնդրի սահմանում 52
      1.3.4. Եզրակացություն 53

2. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ 54
   2.1. ՕԿԱԳ-ի մեթոդաբանությունը 55
   2.2. Ընդհանուր և կոնկրետ նպատակներ 56

3. ՄԻՋԱՄՏՈՒԹՅԱՆ ՍՑԵՆԱՐՆԵՐԻ ՄՇԱԿՈՒՄ 59
   3.1. Ստատուս քվո կամ ելակետային իրավիճակ 60
   3.2. Քաղաքականության 1-ին տարբերակ. նպաստավոր միջավայրի ստեղծում/բարելավում 60
      3.2.1. Քաղաքականության 2-րդ տարբերակ. իրազեկվածության մեծացում և խտրական սոցիալական նորմերի փոփոխություն 62
   3.3. Եզրակացություն 62

4. ՄԻՋԱՄՏՈՒԹՅԱՆ ՍՑԵՆԱՐՆԵՐԻ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԵՎ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ 64
   4.1. Հնարավոր ազդեցության բացահայտում 65
      4.1.1. Քաղաքականության 1-ին տարբերակ. նպաստավոր միջավայրի բարելավում Զբաղվածություն և գենդերային անջրպետի կրճատում 65
      4.1.2. Քաղաքականության 2-րդ տարբերակ. իրազեկվածության մեծացում և վարքագծի փոփոխություն 67
   4.2. Քաղաքականության տարբերակներ. սցենարներ և ենթադրություններ 68
   4.3. Սցենարների ամփոփում 74
   4.4. Եզրակացություն 75

ՀՂՈՒՄՆԵՐ 77

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ

ԱՍՀՆ	ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն
ԱԱՇԾ	Աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրեր
ԱՄԿ	Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն
ԱՄՀ	Արժույթի միջազգային հիմնադրամ
ԱՌ	Աշխատանքային ռեսուրսներ
ԱՌԻՀ	Աշխատուժի հարցում
ԶՊԳ	Զբաղվածության պետական գործակալություն
ԸԿԲՆ	Ընտանիքի կենսամակարդակի բարձրացման նպաստներ
ԸՆ	Ընտանեկան նպաստ
ԹԽՔ	Թիրախային խմբի քննարկում
ԿԳՄՍՆ	Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն
ՄԻԵԴ	Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան
ՄՌ	Մարդկային ռեսուրսներ
ՀԲ	Համաշխարհային բանկ
ՀՀ	Հայաստանի Հանրապետություն
ՀՀ ԿԲ	Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկ
ՀՏՀ	Հիմնական տեղեկատուի հարցազրույց
ՀՈՒԱ	Հաշմանդամություն ունեցող անձ
ՍՀԳԻ	Սոցիալական հաստատություններ և գենդերային ինդեքս
ՍՆ	Սոցիալական նպաստ
ՍՊ	Սոցիալական պաշտպանություն
ՏՀԶԿ	Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպություն
ՏՏ	Տեղեկատվական տեխնոլոգիա
ՕԿԱԳ	Օրենսդրական կարգավորման ազդեցության գնահատում
ՖՆ	ՀՀ ֆինանսների նախարարություն

ԱՄՓՈՓԱԳԻՐ

Հետազոտական ռեսուրսների կովկասյան կենտրոն (ՀՌԿԿ-Հայաստան) հիմնադրամը և Մարդու իրավունքների հետազոտական կենտրոն (ՄԻՀԿ) ՀԿ-ն ՄԱԿ-Կանայք կազմակերպության հետ համատեղ իրականացրել են Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) «Ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների մասին» թիվ 156 կոնվենցիայի (1981 թ.)[1] օրենսդրական կարգավորման ազդեցության գնահատումը (ՕԿԱԳ) Հայաստանում: Այս ուսումնասիրության նպատակն է վերլուծել ակնկալվող ծախսերն ու օգուտները՝ ըստ ԱՄԿ թիվ 156 կոնվենցիայի պահանջների, և խթանել քաղաքական երկխոսությունը դրա վավերացման ուղղությամբ:

«Ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների մասին» (1981 թ.) ԱՄԿ թիվ 156 կոնվենցիան[2] այն ընդունած ԱՄԿ անդամ երկրների համար ուժի մեջ է մտել 1983 թվականից: Մինչ այժմ Կոնվենցիան վավերացրել է ԱՄԿ անդամ 45 երկիր[3]: Թեև Հայաստանը վավերացրել է ԱՄԿ-ի 29 կոնվենցիա[4], որոնցից 8-ը՝ հիմնարար կոնվենցիաները, թիվ 156-ը դրանց թվում չէ (2022 թ. հունիսի դրությամբ արդեն իսկ առկա է 10 կոնվենցիա): Ավելին՝ ՀՀ օրենսդրությունը չի սահմանում ընտանեկան պարտականությունները և որպես առանձին կատեգորիա չի ճանաչում ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողներին: Հետևաբար Կոնվենցիայի վավերացման դեպքում Հայաստանի օրենսդրությունում պետք է կատարվեն մի շարք փոփոխություններ՝ լրամշակել օրենսդրությունը՝ համապատասխանեցնելու Կոնվենցիայի և վերջինիս կից թիվ 165 հանձնարարականի պահանջները աշխատող տղամարդկանց և կանանց համար հնարավորությունների և նրանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունք ձևավորելու, աշխատանքի ազատ ընտրության պայմաններ և դրույթներ սահմանելու, ինչպես նաև ծառայությունների մատուցման, խտրականության բացառման և այլ ուղղություններով:

Գործող օրենսդրությունը Կոնվենցիայի պահանջներին համապատասխանեցնելու նպատակով հարկավոր է փոփոխություններ կատարել Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում[5]՝ Կոնվենցիայի լայն շրջանակին համապատասխան «անմիջական ընտանիքի անդամներ» և «ընտանեկան պարտականություններ» եզրույթները հստակ սահմանելու, երեխայի խնամքի համար աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված երաշխիքներն ընտանիքի այլ անդամների խնամքի վրա տարածելու առումով):

Բացի կանոնակարգային լուծումներ պահանջող բացերը ներկայացնելուց՝ քաղաքականության և սոցիալ-տնտեսական վերլուծության ընթացքում կատարվել են հետևյալ եզրահանգումները.

- Թեև բոլոր տղամարդկանց և կանանց համար տնտեսական գործունեությամբ զբաղվելու հավասար հնարավորություններ ապահովելու երաշխիքներն ամրագրված են օրենքով, այնուամենայնիվ, աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքի իրացումը դեռևս դժվար է առկա խտրական գործելակերպերի և գենդերային տար-

1 ԱՄԿ, 1981թ:
2 ԱՄԿ, 1981թ:
3 Տե՛ս https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312301:
4 Տե՛ս https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102540:
5 Հատկապես հետևյալ հոդվածների մասով՝ 142-րդ (Աշխատաժամանակի ռեժիմը), 144-րդ (Արտաժամյա աշխատանքի սահմանափակումները), 148-րդ (Մաս 4. Հղի կանանց, իրենց խնամքի տակ մինչև երեք տարեկան երեխա ունեցող կանանց՝ գիշերային աշխատանքի ներգրավվելու նկատառումները), 149-րդ (Մաս 4. Հղի և մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող աշխատող կանայք կարող են տանը կամ կազմակերպությունում հերթապահության ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ), 156-րդ (Տոներ և հիշատակի օրեր), 164-րդ (Ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու կարգը) և 209-րդ (Երաշխիքները և հատուցումները գործուղումների դեպքում):

բերակված դերերի պատճառով:

- Ծառայությունները, որոնք կստեղծեն բարենպաստ միջավայր, սահմանափակ են, հատկապես դժվար է ստանալ որակյալ և մատչելի խնամքի ծառայություններ:
- Աշխատանքի ընդունման գործընթացում ընտանեկան կարգավիճակի/պարտականությունների հիման վրա խտրականությունը սահմանափակում է աշխատուժի շուկայում հավասար մասնակցության հնարավորությունները:
- Իրավունքների և օրենքների մասին իրազեկվածության անբավարար մակարդակը, ինչպես նաև քարացած սոցիալական նորմերը ստեղծում են էական գենդերային բացեր աշխատաշուկայում կանանց ներգրավվածության հավասար հնարավորությունների առումով:

Այս փուլում քննարկվելիք հարցերը դիտարկելիս ՕԿԱԳ թիմը առանցքային խնդրո առարկա չի համարել կարգավորող/իրավական փոփոխությունները և փոխարենը կարևոր է համարել քաղաքականության բարելավման խնդիրը: **Հետևաբար ՕԿԱԳ թիմը որպես ընդհանուր նպատակ սահմանել է հետևյալը՝** ապահովել արդյունավետ զբաղվածություն և արժանապատիվ աշխատանք ընտանեկան պարտականություններ ունեցող բոլոր տղամարդկանց և կանանց համար՝ ապահովելով նրանց համար հավասար հնարավորություններ և հավասար վերաբերմունք նպաստավոր միջավայրի ստեղծման, իրազեկվածության մեծացման և խտրական սոցիալական նորմերի փոփոխության միջոցով:
Անհրաժեշտություն կա բարելավելու ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների պայմանները՝ նրանց կոնկրետ կարիքներին արձագանքող միջոցառումների ընդլայնման/իրականացման միջոցով:

Այդ նպատակով սահմանվել են հետևյալ կոնկրետ նպատակները.

- **Կոնկրետ նպատակ 1.** Նվազեցնել ընտանեկան պարտականություններին առնչվող խտրականության ռիսկը՝ ստեղծելով բարենպաստ միջավայր, հատկապես կենտրոնանալով երեխաների խնամքի համայնքային որակյալ և մատչելի ծառայությունների զարգացման ուղղությամբ՝ թեթևացնելու ընտանեկան պարտականությունների բեռը և ստեղծելու ընտանեկան պարտականություններ չունեցող աշխատողներին հավասար հնարավորություններ:
- **Կոնկրետ նպատակ 2.** Բարձրացնել բոլոր աշխատողների, այդ թվում՝ ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների իրազեկվածության մակարդակը իրենց իրավունքների մասին, ինչպես նաև նպաստել սոցիալական քարացած նորմերի հաղթահարմանը, որոնք գենդերային բացեր են ստեղծում տղամարդկանց և կանանց համար աշխատանքի հավասար հնարավորությունների առումով:

Մանրամասնորեն դիտարկվել են քաղաքականության հետևյալ տարբերակները, և դրանց համապատասխան ազդեցությունները համեմատվել են ՕԿԱԳ-ի գործընթացում.

- **Քաղաքականության 0 տարբերակ կամ ստատուս քվո.** ենթադրում է, որ ներկա իրավիճակում փոփոխություն տեղի չի ունենում. բացերը, մասնավորապես՝ տնտեսական գործունեության գենդերային բացերը, որոնք պայմանավորված են կանանց վրա դրված խնամքի պարտավորությամբ, մնում են անփոփոխ: Ընտանեկան պարտականություններ ունեցող տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ խտրական մոտեցումը նորմալ է և չի բարձրաձայնվում աշխատանքը կորցնելու վախի կամ օրենքով ամրագրված հավասար հնարավորությունների իրավունքների իրացման մասին ցածր տեղեկացվածության պատճառով: Ավելին՝ նման իրավունքների և ընտանեկան պատասխանատվության բաշխման իրազեկվածության մակարդակը և հանրային ընկալումը մնում են անփոփոխ և ցածր:
- **Քաղաքականության 1-ին տարբերակ (նպաստավոր միջավայրի ստեղծում/բարելավում).** նախատեսում է երեխաների որակյալ խնամքի համակարգերին և ծրագրերին հասանելիության ընդլայնում՝

ընտանեկան պարտականություններ ունեցող բոլոր աշխատողների և հատկապես կանանց կողմից իրականացվող խնամքի բեռը թեթևացնելու համար: Ակնկալվում է, որ առաջարկվող քաղաքականության իրականացումը, ամենայն հավանականությամբ, զբաղվածության առումով մեծ ազդեցություն կունենա նրանց համար, ովքեր երեխաների խնամքի պարտականությունների պատճառով զերծ են աշխատանքի շուկայում մասնակցությունից: Ավելին՝ երեխաների խնամքի լավ զարգացած ոլորտը ոչ միայն կնպաստի տնտեսությունում կանանց մասնակցության հնարավորությունների ավելացմանը, այլև ենթադրում է երեխաների դպրոցական պատրաստվածության հնարավոր բարելավումներ վաղ մանկության շրջանում կրթության բարելավված հասանելիության միջոցով:

- **Քաղաքականության 2-րդ տարբերակ (իրազեկվածության մեծացում և խտրական սոցիալական նորմերի փոփոխություն).** առաջարկվում է երկրորդային տվյալների և որակական (ՖԽՔ և ԱՏՀ) վերլուծության արդյունքների հիման վրա և նախատեսում է երկարաժամկետ ու համակարգային իրազեկվածության մեծացում և վարքագծի փոփոխության քարոզարշավներ և ռազմավարություններ՝ նպատակ ունենալով բարձրացնելու հավասար հնարավորությունների իրավունքների և կանոնակարգերի վերաբերյալ հանրային իրազեկվածությունը, պաշտպանելու/նպաստելու տղամարդկանց և կանանց միջև ընտանեկան պարտականությունների հավասար մասնակցությանը/համատեղ իրականացմանը սոցիալական նորմերի և, համապատասխանաբար, հանրային վարքագծի փոփոխման միջոցով, խթանելու խտրականության բացառումը և ընտանեկան պարտականություններ ունեցող տղամարդկանց և կանանց համար աշխատանքային բարենպաստ պայմանների կայացումը:

Կատարվել է ծախս-օգուտ վերլուծություն՝ առաջարկվող քաղաքականության սցենարների ակնկալվող արդյունքները քանակապես գնահատելու համար: Հիմնական ցուցանիշների մասով կանխատեսումներ չեն արվել, փոխարենը պարզ վարժություն է իրականացվել՝ առաջարկվող քաղաքականության տարբերակների առնչությամբ ակնկալվող աճող ծախսերի և օգուտների քանակական որոշարկման համար: Թեև առաջարկվող քաղաքականության տարբերակներն ազդում են ինչպես աշխատող, այնպես էլ աշխատելու ցանկություն ունեցող՝ երեխաների խնամքի պարտականություն ունեցող տղամարդկանց և կանանց վրա, ինչպես նաև Կառավարության վրա՝ պայմանավորված մի շարք սահմանափակումներով և անորոշություններով (օրինակ՝ տվյալներ, ռեսուրսներ և այլն), ներկայիս վերլուծությունն անդրադառնում է միայն Հայաստանի Կառավարության համար ծախսերին և օգուտներին:

Առաջարկվող քաղաքականության տարբերակների ազդեցության ամփոփում
Պետական ծախսերն ըստ քաղաքականության յուրաքանչյուր տարբերակի

Հարակից ծախսեր	Քաղաքականության 1-ին տարբերակ (միայն նպաստավոր միջավայրի բարելավում)	Քաղաքականության 2-րդ տարբերակ (միայն հանրային իրազեկման և վարքագծի փոփոխության արշավ)	Քաղաքականության 1-ին և 2-րդ տարբերակների համադրություն
«Դայակ» ծրագրի ընդլայնում	✓	—	✓
Հմտությունների/կարողությունների զարգացման թիրախային ուսուցման ծրագիր (ԱԱԾԾ-ի շրջանակում) տղամարդկանց և կանանց համար, որոնք երկար ժամանակով դուրս են մնացել աշխատաշուկայից (երեխայի խնամքի պարտականությունների պատճառով):	✓	—	✓
Պարտադիր կուտակային կենսաթոշակային վճարների պետական համաֆինանսավորում (եթե ենթադրենք, որ բոլոր լրիվ դրույքով աշխատանքի անցնողները պարտավոր են միանալ ֆինանսավորվող բաղադրիչին):	✓	✓	✓
Հասարակության իրազեկման և վարքագծի փոփոխության արշավ	—	✓	✓
Ծրագրերի համակարգում և մշտադիտարկում	✓	—	✓

Ստորև ներկայացված են քաղաքականության երկու տարբերակների հնգամյա ժամանակահատվածում (2021-2025 թթ.) զուտ ներկա արժեքները:

Օգուտների և ծախսերի ամփոփում, մլրդ ՀՀ դրամ

	Քաղաքականության 1-ին տարբերակ (միայն նպաստավոր միջավայրի բարելավում)	Քաղաքականության 2-րդ տարբերակ (միայն հանրային իրազեկման և վարքագծի փոփոխության արշավ)	Քաղաքականության 1-ին և 2-րդ տարբերակների համադրություն
Օգուտները	49.0	19.6	98.0
Ծախսերը	16.1	25.9	51.3
ԶՆԱ (օգուտներ – ծախսեր)	32.9	-6.3	46.7

Ինչպես երևում է, քաղաքականության 2-րդ տարբերակի դեպքում քաղաքականության իրականացման արժեքը 6,3 միլիարդ ՀՀ դրամով գերազանցում է ստացված օգուտները՝ կասկածի տակ դնելով քաղաքականության տարբերակի կենսունակությունը: Քաղաքականության 1-ին տարբերակի և քաղաքականության 1-ին և 2-րդ տարբերակների միաժամանակյա իրականացման դեպքում օգուտներն էապես գերազանցում են քաղաքականության իրականացման ծախսերը: Հասկանալի է, որ օգուտ-ծախս տարբերության առումով առավել դրական արդյունքն ապահովվում է քաղաքականության երկու տարբերակները համադրելիս: Իհարկե, սա մի շարք ենթադրությունների վրա հիմնված և աշխատաշուկայի և զբաղվածության արդյունքների վրա ազդող բազմաթիվ գործոնների վերացական բնույթը հաշվի առնող վարժություն է: Սակայն պարզ է, որ քաղաքականությունն ու ծրագրերը, որոնք բարենպաստ միջավայր են ստեղծում ընտանեկան պարտականություններ ունեցող տղամարդկանց և կանանց աշխատելու կամ աշխատանքի անցնելու ցանկության առումով, դրական ազդեցություն կունենան նրանց զբաղվածության ցուցանիշների վրա:

Հետևաբար վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ քաղաքականության 1-ին տարբերակը (միայն նպաստավոր միջավայրի բարելավումը) և քաղաքականության 1-ին և 2-րդ տարբերակների համակցությունը հանգեցնում են բարելավման՝ համեմատած ստատուս քվոյի սցենարի հետ: Սակայն օգուտն ավելի մեծ է քաղաքականության 1-ին և 2-րդ տարբերակների համադրման դեպքում, և ՕԿԱԳ թիմն առաջարկում է ընտրել երկու տարբերակների համադրությունը:

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների մասին ԱՄԿ թիվ 156 կոնվենցիան[6] ընդունվել է 1981 թվականին և ուժի մեջ է մտել 1983 թվականից՝ կոնվենցիան ընդունած ԱՄԿ անդամ երկրների համար: Մինչ այժմ կոնվենցիան վավերացրել են 45 անդամ երկրներ[7]: Այն նկարագրում է միջոցառումներ, որոնք նպաստում են աշխատանքի և կյանքի առողջ հավասարակշռությանը բոլոր աշխատողների համար և նպաստում գենդերային հավասարությանը և արժանապատիվ աշխատանքին:

Գերակշռող սոցիալական և մշակութային նորմերի պատճառով Հայաստանում ընտանեկան-տնային պարտականությունների բեռը հիմնականում ընկնում է կանանց վրա, և տպավորությունն այնպիսին է, որ աշխատուժից հեռանալը խնամքի պատճառներով բացառապես կանանց վրա է ազդում. սա նրանց դուրս է մղում աշխատաշուկայից կամ ստիպում է իրենց կամքից անկախ ընտրել կես դրույքով աշխատանք: Սոցիալական նորմերը և գենդերային հիմքով խտրական ընկալումները կանանց վրա պատասխանատվություն են դնում երեխաների խնամքի, տարեցների խնամքի և ընդհանուր տնային պարտականությունների համար, որոնք այլ գործոնների հետ սահմանափակում են սեփական ընտրությամբ, արժանապատիվ, անվտանգ և արդար պայմաններում աշխատելու հնարավորությունը:

Սույն ուսումնասիրությունը փորձում է պատասխանել հետևյալ հարցերին՝ ո՞րն է (որո՞նք են) խնդիրը (խնդիրները), որոնք պետք է լուծվեն, որո՞նք են կոնկրետ քաղաքականության նպատակները, որոնք պետք է ձեռք բերվեն բացահայտված միջամտությունների միջոցով, որո՞նք են այդ նպատակներին հասնելու տարբեր ուղիները և այդ ձեռքբերումների արժեքը (խնդրի լուծման տարբեր եղանակների բյուջետային, վարչական, տնտեսական և սոցիալական հետևանքները):

Օրենսդրական կարգավորման ազդեցության գնահատմանն օժանդակելու համար իրականացվել է համապատասխան տվյալների հավաքում (գրասենյակային դիտարկման, առկա վիճակագրական և վարչական տվյալների, թիրախային խմբի քննարկումների (ԹԽՔ) և հիմնական տեղեկատուի հարցազրույցների (ՀՏՀ) գործարկմամբ) և խնդրի լուծման/նպատակին հասնելու այլընտրանքային եղանակների վերլուծություն: Քաղաքականության փոփոխության առաջարկվող տարբերակների ակնկալվող ազդեցությունների կամ հետևանքների և ծախս-օգուտ վերլուծությունները ներկայացված են ստորև:

ՕԿԱԳ թիմը կարևոր է համարել վերլուծությունը կենտրոնացնել ոչ թե կարգավորող կամ իրավական փոփոխությունների, այլ քաղաքականության և սոցիալ-տնտեսական հարթությունների վրա: **Առաջարկվող միջամտությունների ընդհանուր նպատակը սահմանվել է**՝ ապահովել արդյունավետ զբաղվածություն և արժանապատիվ աշխատանք ընտանեկան պարտականություններ ունեցող բոլոր տղամարդկանց և կանանց համար՝ նրանց համար հավասար հնարավորություններ և հավասար վերաբերմունք նպաստավոր միջավայրի ստեղծման, իրազեկվածության մեծացման և խտրական սոցիալական նորմերի փոփոխության միջոցով: Միջամտության համար քաղաքականության տարբերակների առաջարկվող համակցությունը ենթադրում է նպաստավոր միջավայրի բարելավում՝ ընդարձակելով երեխաների խնամքի որակյալ համակարգի հասանելիությունը, ինչպես նաև իրազեկվածության մեծացում և խտրական սոցիալական նորմերի փոփոխություն:

6 ԱՄԿ, 1981ա:
7 Տե՛ս https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312301:

ԽՆԴՐԻ ՍԱՀՄԱՆՈՒՄ ԵՎ ԵԼԱԿԵՏԱՅԻՆ ՍՑԵՆԱՐ

1.1. Իրավական համատեքստ

«Ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների մասին» ԱՄԿ թիվ 156 կոնվենցիան[8] ընդունվել է 1981 թվականին:

Կոնվենցիայի հետ միաժամանակ ընդունվել է համանուն թիվ 165 հանձնարարականը[9] (այսուհետ՝ Հանձնարարական), որը չունի պարտադիր իրավական ուժ, սակայն երկրներին տրամադրում է մեկնաբանություններ և առավել մանրամասն կարգավորումներ ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների պաշտպանության ոլորտում:

ԱՄԿ թիվ 156 կոնվենցիան (այսուհետ՝ Կոնվենցիա) «կիրառվում է տղամարդ և կին աշխատողների նկատմամբ, որոնք պարտականություններ ունեն իրենց խնամքի տակ գտնվող երեխաների գծով, եթե այդպիսի պարտականությունները սահմանափակում են տնտեսական գործունեությանը նախապատրաստվելու, մուտք գործելու, մասնակցելու կամ զարգանալու նրանց հնարավորությունները» (հոդված 1(1)):

Կոնվենցիայի դրույթները «կիրառվում են նաև տղամարդ և կին աշխատողների նկատմամբ, որոնք պարտականություններ ունեն իրենց խնամքի տակ գտնվող կամ իրենց օգնության կարիքն ունեցող ընտանիքի այլ անմիջական անդամների գծով, եթե այդպիսի պարտականությունները սահմանափակում են տնտեսական գործունեությանը նախապատրաստվելու, մուտք գործելու, մասնակցելու կամ զարգանալու նրանց հնարավորությունները» (հոդված 1(2)):

Սույն Կոնվենցիան տարածվում է տնտեսական գործունեության բոլոր ճյուղերի և աշխատողների բոլոր կատեգորիաների վրա (ներառյալ գյուղատնտեսական աշխատանքների)[10]:

Ընտանիքի և ընտանեկան պարտականությունների մեկնաբանումը կախված է յուրաքանչյուր երկրի օրենսդրությունից և տեղական համատեքստից: Այնուամենայնիվ, Կոնվենցիան առավել բացահայտ անդրադառնում է աշխատողի խնամքի տակ գտնվող երեխաների, տարեցների և առողջական խնդիրներ ունեցող անձանց հիմնահարցերին: Ընտանիքի անմիջական անդամները, որոնց նկատմամբ կիրառվում են Կոնվենցիայի դրույթները, պետք է հստակորեն սահմանվեն երկրի տեղական օրենսդրությամբ:

Այսպիսով՝ Կոնվենցիան միջազգային իրավական փաստաթուղթ է, որի նպատակն է ճանաչել ընտանեկան պարտականություններ ունեցող անձանց, բացահայտել նրանց կարիքները, տրամադրել նրանց հնարավորություններ տնտեսական գործունեությամբ զբաղվելու համար և ընդլայնել այդ հնարավորությունները:

Ստորև բերվում են Հայաստանի օրենսդրությունը թիվ 156 կոնվենցիայի հետ համապատասխանեցնելու համար անհրաժեշտ փոփոխություններ:

1.1.1. Ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների սահմանում

Հայաստանի օրենսդրությունը չի սահմանում ընտանեկան պարտականությունները և որպես առանձին կատեգորիա չի ճանաչում ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողներին: Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 16-րդ հոդվածը ընտանիքը դիտարկում է որպես հասարակության բնական և էական բջիջ, բնակչության պահպանման և վերարտադրության հիմք: Ընտանեկան պարտականություններին առնչվող հարաբերությունները հիմնականում կարգավորվում են ՀՀ ընտանեկան օրենսգրքով և ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքով, իսկ աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով:

ՀՀ օրենսդրությունը չի ներառում «ընտանիք», «անմիջական ընտանիքի անդամներ» և «ընտանեկան պարտականություններ» հասկացությունների հստակ սահմանումներ:

8 ԱՄԿ, 1981ա:
9 ԱՄԿ, 1981բ:

10 Տե՛ս ԱՄԿ, 2013:

Ընտանեկան օրենսգիրքը ուղղակիորեն չի սահմանում ընտանեկան պարտականությունները, սակայն ակնարկում է դրանցից մի քանիսի մասին, մասնավորապես՝ ծնողների և որդեգրողների պարտավորությունները՝ կապված իրենց երեխաների դաստիարակության և խնամքի հետ (հոդվածներ 51 և 55), և չափահաս երեխաների պարտականությունները, ովքեր ունակ են աշխատելու՝ կապված անաշխատունակ և օգնության կարիք ունեցող ծնողների հետ (հոդված 75):

Ընտանիքի այլ անդամների մասով ՀՀ ընտանեկան օրենսգիրքը խնամքի պատասխանատվությունը կապում է ֆինանսական օգնության (ալիմենտի) վճարման հետ և չի ներառում փաստացի խնամքի իրականացումը պարտավորեցնող նորմեր:

Ինչ վերաբերում է «աշխատող» եզրույթին, ապա այն կարգավորվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով և ներառում է գրավոր աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա աշխատող անձանց, որով ոչ ֆորմալ աշխատանքով զբաղվող և ծառայությունների պայմանագրով աշխատող անձինք դուրս են մնում կարգավորման շրջանակից[11]:

Հետևաբար Կոնվենցիայի վավերացման դեպքում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում պետք է հստակ սահմանվեն «անմիջական ընտանիքի անդամներ» և «ընտանեկան պարտականություններ» եզրույթները՝ հաշվի առնելով Կոնվենցիայի լայն շրջանակը:

1.1.2. Հավասար հնարավորություններ և հավասար վերաբերմունք ընտանեկան պարտականություններ ունեցող կանանց և տղամարդկանց համար

Թիվ 156 կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածը նախանշում է Կոնվենցիայի իրականացման պետական քաղաքականության անմիջական նպատակները: Ընտանեկան պարտականություններ ունեցող կին և տղամարդ աշխատողների համար հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի ապահովումը այն համատեքստն է, որի շրջանակում պետք է հասնել 3-րդ հոդվածի նպատակին և *հնարավորություն տալ ընտանեկան պարտականություններ ունեցող անձանց, ովքեր զբաղվում են կամ ցանկանում են զբաղվել աշխատանքով, օգտվել իրենց իրավունքից. դա անել առանց խտրականության ենթարկվելու և, հնարավորության սահմաններում, առանց իրենց աշխատանքային և ընտանեկան պարտականությունների միջև հակասության:*

Հետագա հոդվածները սահմանում են այն միջոցները, որոնք պետությունը պետք է ձեռնարկի տղամարդ և կին աշխատողների համար հավասար հնարավորությունների և վերաբերմունքի արդյունավետ ապահովման համար.

- ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողներին հնարավորություն տալ օգտվելու աշխատանքի **ազատ ընտրության** իրավունքից (հոդված 4(ա)),
- հաշվի առնել նրանց կարիքները աշխատանքի պայմանների և **սոցիալական ապահովության** հարցերում (հոդված 4(բ)),
- հաշվի առնել ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների կարիքները **համայնքային պլանավորման** բնագավառներում (հոդված 5(ա)),
- զարգացնել կամ խթանել պետական կամ մասնավոր **համայնքային ծառայությունները,** ինչպիսիք են երեխաների խնամքը և ընտանեկան ծառայություններն ու հաստատությունները (հոդված 5(բ)),
- ներդնել **մասնագիտական ուղղորդում և ուսուցում՝** աշխատուժում ինտեգրվելու և որպես այդպիսին մնալու համար (հոդված 7):

1.1.3. Աշխատանքի ազատ ընտրություն

Աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը երաշխավորված է ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածով: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածը աշխատանքային իրավունքի սկզբունքներից ամրագրում է աշխատանքի

11 Ավելի մանրամասն դիտարկվել է ծառայությունների մատուցման պայմանագրով ոչ ֆորմալ աշխատանքում ներգրավված անձանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցը թիվ 189 կոնվենցիայի համատեքստում:

ազատությունը, որը ներառում է յուրաքանչյուր անձի կողմից ազատ ընտրված կամ ազատ կերպով համաձայնեցված աշխատանքի իրավունքը, ինչպես նաև աշխատանքային հմտությունները, մասնագիտությունը և գործունեության տեսակը կառավարելու իրավունքը: Հայաստանը նաև վավերացրել է ԱՄԿ «Զբաղվածության քաղաքականության վերաբերյալ» թիվ 122 կոնվենցիան (1964):

Աշխատանքի ազատ ընտրության և սոցիալական ապահովության իրավունքի իրացման համատեքստում ԱՄԿ թիվ 165 հանձնարարականի 30-րդ կետը պարզաբանում է, որ **սոցիալական ապահովության ծառայությունների շրջանակներում անձին առաջարկվող աշխատանքի «համապատասխանությունը» գնահատելիս անհրաժեշտ է հաշվի առնել նրանց ընտանեկան պարտականությունները,** հատկապես, եթե նման պարտականությունների առկայությունը կարող է հանգեցնել սոցիալական ապահովության ծառայություններից դուրս մնալուն կամ դադարեցմանը: Մասնավորապես, երբ առաջարկվող աշխատանքը պահանջում է տեղափոխություն, անհրաժեշտ է հաշվի առնել ամուսնու աշխատանքի վայրը և երեխաների կրթություն ստանալու հնարավորությունները:

Հայաստանի օրենսդրությունը ամբողջովին չի համապատասխանում Հանձնարարականի այս պահանջներին: Մասնավորապես, «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքում օգտագործվում են **«հարմար աշխատանք»** և **«հարմար աշխատանքից հրաժարված անձ»** եզրույթները, որոնք կիրառելի են գործազուրկ աշխատանք փնտրողների նկատմամբ: «Զբաղվածության մասին» օրենքի համաձայն՝ աշխատանք փնտրող անձի համար «հարմար» է համարվում այն աշխատանքը, որը համապատասխանում է անձի մասնագիտական կրթությանը և որակավորմանը կամ պահանջում է լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցում[12]: Օրենսդրությամբ «հարմար աշխատանքի» անհրաժեշտ բնութագրերն են որակավորումը, մասնագիտական կրթությունը, արհեստագործական ուսուցումը, ինչպես նաև աշխատավայրի տրանսպորտային մատչելիությունը: **Ընտանեկան պարտականությունները և դրանցից բխող հատուկ կարիքները չեն համարվում աշխատանքի հարմարության գնահատման չափանիշներ:**

Սա հատկապես կարևոր է, քանի որ վերոնշյալ չափանիշներով համապատասխան մարմնի կողմից «հարմար» համարված աշխատանքից երկու անգամ հրաժարված անձը կկորցնի «գործազուրկի» կարգավիճակը: Իր հերթին «գործազրկությունը» որպես կարգավիճակ առանցքային է անձին սոցիալական, մասնավորապես ընտանեկան նպաստ տրամադրելու համար[13]:

Այսպիսով՝ Կոնվենցիայի 4(ա) հոդվածի և Հանձնարարականի 30-րդ կետի պահանջները բավարարելու համար օրենսդրությամբ **«հարմար աշխատանքի» գնահատման չափանիշները պետք է հաշվի առնեն ընտանեկան պարտականություններից բխող հատուկ կարիքները,** մասնավորապես առաջարկվող աշխատանքի հեռավորությունն ամուսնու աշխատավայրից և երեխաների կրթության վայրից, ինչպես նաև ընտանեկան այլ պարտականություններին առնչվող այլ հանգամանքներ:

1.1.4. Աշխատանքի պայմաններն ու դրույթները

Թիվ 165 հանձնարարականն ավելի մանրամասն նկարագրում է, թե ինչ հատուկ կարիքներ կարող են ունենալ ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողները աշխատանքային պայմանների և սոցիալական ապահովության առումով, և ինչպես պետությունը

12 Համաձայն «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի՝ աշխատանք փնտրող է համարվում այն անձը, ով աշխատանք գտնելու խնդրանքով դիմել է լիազոր մարմին՝ անկախ աշխատանքային ներկայիս կարգավիճակից:

13 2019 թ. դեկտեմբերից ուժի մեջ մտած փոփոխությունների համաձայն՝ սոցիալական անապահովության միավորը ուղղակիորեն կապված է «գործազուրկ աշխատանք փնտրողի» կամ «հարմար աշխատանքից հրաժարված անձի» կարգավիճակի հետ: Դա նշանակում է, որ եթե անձը երկու անգամ հրաժարվում է հարմար աշխատանքից, դա համարվում է նրա ընտանիքի սոցիալական ապահովության ցուցանիշ և կարող է պատճառ դառնալ ընտանեկան նպաստից զրկվելու համար:

կարող է այդ կարիքները հաշվի առնել: Հանձնարարականն առաջարկում է ապահովել այնպիսի աշխատանքային պայմաններ, որոնք կօգնեն ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողներին համատեղելու իրենց աշխատանքային և ընտանեկան պարտականությունները: Հանձնարարականի 4-րդ գլխում այդպիսի պայմանները, մասնավորապես, հետևյալն են.

- անհրաժեշտ է քննարկել օրական աշխատանքային ժամերի աստիճանական կրճատման և արտաժամյա աշխատանքի կրճատման հնարավորությունը,
- որդեգրել ավելի ճկուն մոտեցումներ՝ կապված աշխատանքային գրաֆիկի, հանգստի ժամերի և արձակուրդների հետ. անհրաժեշտ է հաշվի առնել երկրի զարգացման փուլը, առանձնահատուկ կարիքները և գործունեության տարբեր ոլորտները,
- երբ դա հնարավոր է և տեղին է, աշխատողների հատուկ կարիքները, ներառյալ ընտանեկան պարտականություններից բխող, պետք է հաշվի առնվեն հերթափոխային աշխատանքների կազմակերպման և գիշերային աշխատանքի նշանակման ժամանակ,
- ընտանեկան պարտականությունները և այնպիսի նկատառումներ, ինչպիսիք են ամուսնու աշխատավայրը և երեխաների կրթության հնարավորությունները, պետք է հաշվի առնվեն աշխատողներին մի բնակավայրից մյուսը տեղափոխելիս,
- ծնողներից յուրաքանչյուրը պետք է հնարավորություն ունենա ծննդաբերության արձակուրդից անմիջապես հետո ստանալու արձակուրդ (ծնողական արձակուրդ)՝ չզրկվելով աշխատատեղից և շարունակելով օգտվել աշխատանքային հարաբերություններից բխող իրավունքներից,
- տղամարդ կամ կին աշխատողը, որը ընտանեկան պարտականություններ ունի իր խնամքի տակ գտնվող երեխայի կամ իր խնամքի կամ աջակցության կարիք ունեցող՝ անմիջական ընտանիքի մեկ այլ անդամի նկատմամբ, վերջիններիս հիվանդության դեպքում պետք է ունենա արձակուրդ ստանալու հնարավորություն:

Այսպիսով՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրությունն անդրադառնում է Հանձնարարականում նշված աշխատանքային պայմանների մեծ մասին (մասնավորապես՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 142-րդ, 144-րդ, 148-րդ (4-րդ պարբերություն), 149-րդ (4-րդ պարբերություն), 155-րդ (6-րդ պարբերություն), 156-րդ (2-րդ պարբերություն), 164-րդ և 209-րդ հոդվածներով սահմանված երաշխիքները), **բացառությամբ** աշխատանքային գրաֆիկի ճկունության և աշխատողների տեղափոխման ժամանակ ընտանեկան պարտականություններից բխող առանձնահատուկ կարիքները (ներառյալ ամուսնու աշխատավայր և երեխաների կրթության հնարավորություններ) հաշվի առնելու պահանջից:

Այնուամենայնիվ, երաշխիքների մեծ մասը հասանելի է մինչև մեկ տարեկան երեխաներին խնամող աշխատողներին: Երաշխիքների մի մասը տրվում է նաև մինչև երեխայի երեք տարեկան դառնալը. ավելի մեծ տարիքի երեխաների և ընտանիքի հիվանդ անդամի խնամող աշխատողների համար հասանելի են միայն մի քանի երաշխիքներ:

Հատկանշական է, որ **չվճարվող արձակուրդը, աշխատանքից բացակայելու իրավունքը և աշխատողներին որոշակի ժամերի աշխատանքի չթույլատրելու** վերաբերյալ երաշխիքները լայնորեն նախատեսված են աշխատանքային օրենսգրքում, մինչդեռ աշխատողների հատուկ կարիքները գնահատելու և ընտանեկան և աշխատանքային պարտականությունների համադրմանն օժանդակող երաշխիքները ամենասակավաթիվն են:

Կան նաև մի քանի երաշխիքներ՝ ուղղված ընտանեկան պարտականությունների հավասար բաշխմանը և ընտանեկան պարտականություններին տղամարդկանց ներգրավմանը, մասնավորապես՝ մինչև 5 օր հայրության վճարվող արձակուրդ (ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 176.1):

2021 թվականի հունվարից աշխատանքային օրենսգրքում ուժի մեջ է մտել նոր դրույթ, ըստ որի՝ երեխայի ծնվելուց հետո 30 օրվա ընթացքում նորածնի հոր դիմումի հիման վրա նրան կարող է տրամադրվել հնգօրյա վճարովի արձակուրդ, և

յուրաքանչյուր օրվա համար գործատուն վճարում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձը: Հայրության արձակուրդի տրամադրումը դրական զարգացում է:

Ինչ վերաբերում է աշխատանքային օրենսգրքի 176-րդ հոդվածով կնոջ երեխայի խնամքի արձակուրդի ընթացքում ամուսնու՝ չվճարվող արձակուրդ ստանալու իրավունքին, ապա դա **խտրական մոտեցում** է, քանի որ հաշվի չի առնվում ամուսնու՝ երեխայի խնամքի արձակուրդ վերցնելու հնարավորությունը, և չի երաշխավորվում նրա կնոջ չվճարվող արձակուրդի համապատասխան իրավունքը:

Այսպիսով՝ 4(բ)-րդ հոդվածի առաջին մասի (աշխատանքի դրույթների և պայմանների) և թիվ 156 հանձնարարականի 4-րդ գլխի պահանջներին համապատասխանելու առումով Կոնվենցիայի վավերացման դեպքում կարևոր է, որ կատարվեն հետևյալ օրենսդրական փոփոխությունները.

- Որոշակի երաշխիքների ենթակա սուբյեկտների ցանկի ընդլայնում. մասնավորապես՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 142-րդ, 144-րդ, 148-րդ (4-րդ պարբերություն), 149-րդ (4-րդ պարբերություն), 155-րդ (6-րդ պարբերություն), 156-րդ (2-րդ պարբերություն), 164-րդ և 209-րդ հոդվածներով սահմանված երաշխիքները պետք է տարածվեն նաև որդեգրած կամ խնամարկյալ երեխաների, ինչպես նաև հիվանդ ընտանիքի անդամների խնամակալություն իրականացնող անձանց նկատմամբ:
- Փոփոխել աշխատանքային օրենսգրքի 176-րդ հոդվածը, որպեսզի ամուսիններից յուրաքանչյուրն իրավունք ունենա ստանալու մինչև 2 ամիս չվճարվող արձակուրդ՝ ամուսիններից մյուսի՝ երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվելու ընթացքում:
- Փոփոխել աշխատանքային օրենսգիրքը՝ ապահովելու ընտանեկան պարտականություններից բխող աշխատանքային պայմանների ճկուն կիրառման հնարավորությունը կամ աշխատողների՝ ճկուն մեխանիզմների կիրառում պահանջելու իրավունքը:
- Ներառել օրենսդրական պահանջ՝ վերաբնակեցման դեպքում հաշվի առնելու ընտանեկան պարտականություններից բխող հատուկ կարիքները (օրինակ՝ ամուսնու աշխատավայր, երեխաների կրթության հնարավորություններ):

1.1.5. Սոցիալական ապահովություն

Սոցիալական ապահովության երաշխիքների առումով Հանձնարարականի 6-րդ գլխում պարզաբանվում է, որ սոցիալական ապահովության միջոցները, ինչպիսիք են սոցիալական ապահովության նպաստները, հարկային արտոնությունները և այլ համապատասխան միջոցները պետք է հասանելի լինեն ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողներին ազգային օրենսդրությանը համահունչ (հոդված 27):

Առաջարկությունը վերաբերում է հետևյալին.

- Երեխայի կամ ընտանիքի այլ անդամի խնամքի համար արձակուրդում գտնվող անձին տրամադրել սոցիալական ապահովություն:
- Բացառել անձի՝ սոցիալական ապահովագրության ծածկույթից դուրս մնալը՝ պայմանավորված նրա կնոջ/ամուսնու աշխատանքային գործունեությամբ և այդ գործունեությունից բխող նպաստների իրավունքով:

Հայաստանի Հանրապետությունում սոցիալական ապահովության սահմանադրական երաշխիքն ամրագրված է Սահմանադրության 83-րդ հոդվածով[14], ըստ որի՝ «Յուրաքանչյուր ոք, օրենքին համապատասխան, ունի մայրության, բազմազավակության, ծերության, հաշմանդամության, հիվանդության, աշխատավայրում դժբախտ պատահարների, խնամքի կարիք ունենալու, կերակրողին կորցնելու, գործազրկության, աշխատանքը կորցնելու և այլ դեպքերում սոցիալական ապահովության իրավունք»:

14 ՀՀ, 1995:

Սոցիալական ապահովության իրավունքին առնչվող սկզբունքներն ամրագրված են «Սոցիալական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքում[15]: Սույն օրենքի 8-րդ հոդվածը Հայաստանի Հանրապետությունում հասանելի հիմնական սոցիալական ծառայությունների ցանկում թվարկում է նաև կենսաթոշակների, նպաստների և այլ դրամական վճարները:

Սոցիալական ապահովության երաշխիքները, որոնք անմիջականորեն թիրախավորում են ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողներին, երեխայի խնամքի և ընտանիքի հիվանդ անդամին խնամելու ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստներն են:

Աշխատող ծնողը (մայրը կամ հայրը), որը ծննդաբերության արձակուրդից հետո ստանում է երեխայի խնամքի չվճարվող արձակուրդ, կարող է **ստանալ երեխայի խնամքի նպաստ մինչև երեխայի երկու տարեկան դառնալը:** 2020 թվականի հուլիսին ուժի մեջ մտած փոփոխությունների արդյունքում այս արտոնությունը հասանելի է նաև գյուղական համայնքներում բնակվող և գրանցված աշխատանքային հարաբերությունների մեջ չգտնվող ծնողներին: Սա կարող է դիտվել որպես սոցիալական ապահովության միջոց գյուղատնտեսական աշխատանքով զբաղվողների համար՝ հատկապես հաշվի առնելով գյուղական համայնքներում ոչ ֆորմալ աշխատանքի տարածվածությունը:

Ընտանիքի հիվանդ անդամի խնամքի **համար ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստները** աշխատողին վճարվում են օրենքով սահմանված սահմանափակ ժամկետի համար, մասնավորապես.

1) ընտանիքի չափահաս հիվանդ անդա-մի տանը (ամբուլատոր) խնամքի անհրաժեշտության դեպքում 7 օրացուցային օրը չգերազանցող աշխատանքային օրվա համար,
2) հիվանդ երեխային տանը (ամբուլատոր) խնամելու անհրաժեշտության դեպքում՝ 24 օրացուցային օրից ոչ ավելի, իսկ վարակիչ հիվանդությունների պատճառով երեխային խնամելու անհրաժեշտության դեպքում՝ 28 օրացուցային օրը չգերազանցող աշխատանքային օրերի համար,
3) հիվանդ երեխային հիվանդանոցում (ստացիոնար) խնամելու դեպքում հիվանդանոցում գտնվելու ողջ ժամանակահատվածի աշխատանքային օրերի համար,
4) առողջարանային բուժման ընթացքում անհատական խնամքի կարիք ունեցող կամ մինչև 18 տարեկան հաշմանդամություն ունեցող երեխային խնամելու դեպքում՝ երեխայի առողջարանային բուժման ողջ ժամանակահատվածի աշխատանքային օրերի համար:

Նպաստները վճարվում են աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափով՝ երկրորդ աշխատանքային օրվանից: Առողջարանային բուժման նպաստները տրամադրվում են օրացուցային տարին մեկ անգամ:

Այսպիսով՝ սոցիալական ապահովության համակարգը մասամբ փոխհատուցում է մինչև 2 տարեկան երեխային խնամելու արձակուրդում գտնվող աշխատողի կորցրած աշխատավարձերը: Հիվանդ երեխայի խնամքի պատճառով ժամանակավոր անաշխատունակության ընթացքում կորցրած աշխատավարձերը (աշխատողի աշխատավարձին համապատասխան) նույնպես փոխհատուցվում են առավելագույնը 28 օր ժամկետով:

Ընտանիքի չափահաս անդամին 7 օրից ավելի խնամելու անհրաժեշտության դեպքում ընտանեկան պարտականություններ ունեցող անձի կորցրած եկամուտն այլևս չի փոխհատուցվում:

Հայաստանի օրենսդրությունը նախատեսում է նաև պետության կողմից ընտանեկան պարտականություններ ունեցող անձանց (անկախ զբաղվածությունից) ֆինանսական աջակցության այլ մեխանիզմներ՝ նրանց խնամքի տակ գտնվող անձանց խնամքը կազմակերպելու նպատակով: Դրանք ներառում են խնամակալության նպաստները («Պետական նպաստների մասին» ՀՀ օրենքի 36.1-ին հոդված) և խնամատարության ֆոնդերը (ՀՀ Կառավարության 2019 թ. հունիսի 13-ի թիվ 751-Ն

15 ՀՀ, 2014:

որոշման հավելված 4): Խնամատարության նպաստ ստանալու իրավունք ունի խնամատարության նպաստի համակարգում հաշվառված մինչև 14 տարեկան անչափահասի խնամատար նշանակված անձը: 2019 թվականի հուլիսից խնամատար ընտանիքներին յուրաքանչյուր երեխայի խնամքի և դաստիարակության համար տրվում է նվազագույն աշխատավարձի չափով ամենամսյա ֆինանսավորման իրավունք:

- Հայաստանի Հանրապետությունում ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողներին ուղղված սոցիալական ապահովության նպաստները հիմնականում հասցեագրված են մինչև 2 տարեկան երեխաներին խնամողներին և ընտանիքի հիվանդ անդամին կարճաժամկետ խնամողներին:
- Սոցիալական ապահովության համակարգը դրամական աջակցություն է ցուցաբերում ծնողական խնամքից դուրս մնացած երեխաների խնամքի համար՝ անկախ խնամակալի կամ խնամատար ծնողի աշխատելու հանգամանքից:
- Սոցիալական ապահովության սխեմայով տրամադրվող ծերության, հաշմանդամության և երեխայի ծննդյան նպաստները և ֆինանսական անապահովությանն առնչվող ընտանեկան նպաստները կարող են անուղղակիորեն աջակցել ընտանեկան պարտականություններ ունեցողներին:

Համապատասխանաբար, թիվ 156 կոնվենցիայի 4(բ)-րդ հոդվածի պահանջները բավարարելու համար **Հայաստանի Հանրապետության սոցիալական ապահովության համակարգը պետք է անմիջականորեն թիրախավորի ընտանիքի երկարատև խնամքի կարիք ունեցող՝ հիվանդ չափահաս անդամներին խնամող աշխատողներին, քանի որ նրանք լիովին դուրս են մնացել սոցիա-լական ապահովության նպաստների համակարգից:**
Հայաստանի սոցիալական պաշտպանության համակարգն իր ընդգրկունությամբ և գործնական կիրառությամբ առավել մանրամասն ներկայացված է 1.3-րդ մասում:

1.1.6. Համայնքային ծառայություններ

Ինչ վերաբերում է պետական և մասնավոր համայնքային ծառայություններին, երեխաների խնամքի և ընտանեկան ծառայություններին, Հանձնարարականը սահմանում է ավելի մանրամասն ուղեցույցներ:

Մասնավորապես՝ Հանձնարարականի 24-րդ պարբերության պահանջը սահմանում է, որ իրավասու մարմինները պետք է ձեռնարկեն այնպիսի միջոցներ, որոնք կարող են անհրաժեշտ և տեղին լինել հետևյալ նպատակներով.

ա) հավաքել և հրապարակել համապատասխան վիճակագրական տվյալներ ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների թվի վերաբերյալ, ովքեր զբաղված են կամ աշխատանք են փնտրում, ինչպես նաև նրանց երեխաների և խնամքի կարիք ունեցող այլ խնամակալների թվի և տարիքի վերաբերյալ և

բ) պարզել, հատկապես տեղական համայնքներում իրականացվող համակարգված հարցումների միջոցով երեխաների խնամքի և ընտանեկան ծառայությունների և հաստատությունների կարիքներն ու նախասիրությունները:

Հանձնարարականի 25-րդ կետում ասվում է, որ իրավասու մարմինները պետք է խրախուսեն և աջակցեն, հատկապես տեղական համայնքներում, երեխաների խնամքի և ընտանեկան ծառայությունների և հաստատությունների համակարգված զարգացման ծրագրերի ստեղծմանը:

Վերոհիշյալի դրույթների համատեքստում ՀՀ կարգավորման շրջանակը սահմանվում է «Սոցիալական աջակցության մասին» և կրթական ոլորտը կարգավորող ՀՀ ներքին օրենքներով, որոնք կքննարկվեն ստորև:

1.1.7. Այլ սոցիալական ծառայություններ

Սոցիալական ծառայությունների մատուցումը Հայաստանի Հանրապետությունում կարգավորվում է «Սոցիալական աջակցության» մասին օրենքով[16]: Օրենքի 8-րդ հոդվածի համաձայն՝ հիմնական սոցիալական ծառայությունները

16 Տե՛ս https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=94972:

ներառում են խորհրդատվությունը, վերականգնողական օգնությունը և խնամքը:

Խնամքը տարեց և (կամ) հաշմանդամություն ունեցող անձանց, երեխաներին, այդ թվում՝ առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաներին, ինչպես նաև անբուժելի ծանր հիվանդություն ունեցող անձանց և նրանց ընտանիքներին ընտանեկանին առավել մոտ սոցիալ-կենցաղային պայմաններ ապահովելու նպատակով անհրաժեշտ օգնությունն է: Խնամքի նպատակը կարող է լինել նաև տարեց և (կամ) հաշմանդամություն ունեցող կամ հիվանդ անձանց իրենց հարազատ սոցիալական միջավայրում հնարավորինս երկար պահելու կամ հասարակությունում ներառելու նպատակով անհրաժեշտ օգնությունը[17]:

Քանի որ երեխաների, տարեցների և հաշմանդամություն ունեցող անձանց խնամքը ընտանեկան հիմնական պարտականությունն է, պետության կողմից խնամքի ապահովումը կարևոր է ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների համար՝ աշխատանքային և ընտանեկան պարտականությունները համատեղելու տեսանկյունից:

Խնամքի ծառայությունները մատուցվում են հասանելի հնարավորությունների սահմաններում: Միայն դրանց ծավալը, որակը և ընտանեկան պարտականություններ ունեցող անձանց կարիքներին համապատասխանությունը գնահատելուց հետո հնարավոր կլինի եզրակացնել, թե արդյոք կա լրացուցիչ միջոցների անհրաժեշտություն թիվ 156 կոնվենցիայի 5-րդ հոդվածի պահանջներին համապատասխանեցնելու համար:

1.1.8. Մասնագիտական վերապատրաստում

Հանձնարարականի 13-15-րդ կետերն ավելի մանրամասն անդրադառնում են մասնագիտական ուղղորդման և վերապատրաստման առանձնահատկություններին: Ըստ այդմ՝ Հանձնարարականն առաջարկում է ապահովել.

- մասնագիտական վերապատրաստման հաստատություններ և վճարովի կրթական արձակուրդի հնարավորություններ՝ այդ հաստատություններից ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների օգտվելու համար,
- այնպիսի ծառայություններ, որոնք կարող են անհրաժեշտ լինել, որպեսզի ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողներին հնարավորություն ընձեռվի մտնելու կամ նորից աշխատանքի անցնելու՝ բոլոր աշխատողների համար գործող ծառայությունների շրջանակներում կամ դրա անհնարինության դեպքում ազգային պայմաններին համապատասխանող ուղղություններով,
- անվճար մասնագիտական ուղղորդման, խորհրդատվության, տեղեկատվության և տեղաբաշխման ծառայությունների առկայություն՝ համալրված համապատասխան պատրաստվածություն ունեցող անձնակազմով և ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների հատուկ կարիքներին համարժեքորեն արձագանքելու հնարավորությամբ:

Մասնագիտական ուսուցման/կրթության և զբաղվածության ոլորտում ծառայությունները, այդ թվում՝ մասնագիտական ուղղորդումը, խորհրդատվությունը, թափուր աշխատատեղերի մասին տեղեկատվությունը և աշխատանքի տեղավորման աջակցությունը կարգավորվում են «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքով և ենթաօրենսդրական ակտերով: Վերոնշյալ ծառայությունները (բացառությամբ մասնագիտական ուսուցման), ներառյալ մասնագիտական ուղղորդումը, օրենքով անվճար տրամադրվում են լիազոր մարմնում որպես աշխատանք փնտրող գրանցված բոլոր անձանց:

Օրենքն անդրադառնում է **նաև աշխատաշուկայում անձի մրցունակությունը** որոշելու չափանիշներին: Աշխատաշուկայում անմրցունակության հիմնա-

17 Խնամքը ներառում է սնունդ (ներառյալ դիետիկ սնունդ), բժշկական, հիգիենայի պարագաներ, հագուստ, կոշիկ, առաջին անհրաժեշտության այլ իրեր, սոցիալ-հոգեբանական, մշակութային, կրթական և զվարճանքի ծառայությունների կազմակերպում և անհրաժեշտության դեպքում մշտական բժշկական հսկողություն, հիվանդանոցային բուժում, իրավաբանական օգնություն և այլ գործունեություն:

կան չափանիշներից առանձնացվում է մինչև երեք տարեկան երեխային խնամելու հանգամանքը, իսկ որպես լրացուցիչ չափանիշ նշվում է հաշմանդամություն ունեցող երեխայի խնամքը: Հարկ է նշել, որ աշխատաշուկայում անմրցունակ անձը առաջնահերթ իրավունք ունի ընդգրկվելու զբաղվածության պետական ծրագրերում, ինչպիսիք են Աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրերը (ԱԱԾ):

Այսպիսով՝ զբաղվածության մասին ՀՀ օրենսդրությունը հատուկ ուղղված չէ ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողներին և չի շեշտում նրանց կարիքները: Այնուամենայնիվ, պետության կողմից անվճար մասնագիտական կրթության ծառայություններից օգտվելու առաջնահերթ իրավունք ունեն ծնողական արձակուրդից նոր վերադարձած աշխատողները (մինչև երեք տարեկան երեխաներ ունեցող), մինչև երեք տարեկան կամ հաշմանդամություն ունեցող երեխաների խնամողները, ինչպես նաև բազմազավակ մայրերը:

Ընտանիքի մեկ այլ անդամի խնամքը չի համարվում մրցունակության բացակայության չափանիշ, և պետությունը չի տրամադրում նպատակային մասնագիտական վերապատրաստման ծրագրեր ընտանեկան պարտականություններ ունեցող այլ աշխատողների համար:

Հետևաբար թիվ 156 կոնվենցիայի 7-րդ հոդվածին համապատասխանեցնելու համատեքստում **երկիրը պետք է առանձնահատուկ ուշադրություն դարձնի աշխատաշուկայից դուրս մնացած կամ ընտանիքի այլ անդամներին խնամելու հետևանքով նման ռիսկի ենթարկված անձանց աշխատանքային կարիքներին և հատկապես նրանց տրամադրի մասնագիտական ուսուցման հասանելիություն:**

1.1.9. Խտրականության բացառում

Թիվ 156 կոնվենցիայի 8-րդ հոդվածը սահմանում է, որ ընտանեկան պարտականությունները, որպես այդպիսիք, չպետք է հիմնավոր պատճառ լինեն աշխատանքի դադարեցման համար:

ՀՀ օրենսդրությունը նախատեսում է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու արգելքն ամրագրող մի շարք նորմեր ինչպես աշխատանքային օրենսդրության, այնպես էլ սահմանադրական-քրեական օրենսդրության շրջանակներում: Այսպիսով՝ մայրությանն առնչվող հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու արգելքը սահմանադրորեն ամրագրված է (ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդված): Քրեական օրենսգրքի 156-րդ հոդվածի համաձայն՝ հղի կամ մինչև 3 տարեկան երեխա ունեցող կնոջը հղիության կամ մայրության հիմքով աշխատանքից անհիմն ազատելը հանցագործություն է: Նշենք, սակայն, որ ըստ Դատական տեղեկատվական համակարգի պաշտոնական կայքի՝ 2008 թվականից ի վեր որևէ անձ քրեական պատասխանատվության չի ենթարկվել սույն հոդվածով, ուստի այս կարգավորումը չգործող նորմ է և չի կարող արդյունավետ միջոց համարվել մինչև 3 տարեկան երեխա ունեցող մայրերի աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության համար:

ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը հիմնված է «աշխատանքից ազատման հիմքերի» սկզբունքի վրա, իսկ աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու իրավական հիմքերի ամբողջական ցանկը: Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուները պարտավոր են նշել աշխատանքի դադարեցման հստակ իրավական հիմքերը:

Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի դադարեցումը բացարձակապես արգելվում է հետևյալ պայմաններում[18] (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդված).

- աշխատողի ընտանեկան դրությունից և ամուսնական կարգավիճակի հիմքավորմամբ,
- արձակուրդում չգտնվող՝ մինչև մեկ տարեկան երեխայի խնամք փաստացի իրականացնող անձի հետ՝ խնամքի ամբողջ ընթացքում,
- աշխատողի մայրության արձակուրդի ամբողջ ժամանակահատվածում (ներառյալ մինչև 3 տարեկան երեխայի խնամքի համար չվճարվող արձակուրդը),
- ցանկացած հիմքով ժամանակավոր անաշխատունակության դեպքերում (բա-

18 ՀՀ 2004:

ցառությամբ գործատուի ընկերության լուծարման դեպքերի):

Նշենք, որ «ընտանեկան վիճակ» և «ամուսնական կարգավիճակ» եզրույթներն իրավաբանորեն սահմանված չեն: Կոնվենցիայի շրջանակում «ընտանեկան պարտականություններ» հասկացությունը չի կարող ամբողջությամբ ներառվել «ընտանեկան վիճակ» եզրույթում: **Ուստի Կոնվենցիայի վավերացման դեպքում անհրաժեշտ կլինի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի ձևակերպմանը ավելացնել «ընտանեկան պարտականություններ» արտահայտությունը:**

Հայաստանը դեռևս չի ընդունել խտրականության բացառման ուղղությամբ համապարփակ օրենսդրություն, որը կսահմանի խտրականությունը, դրա տեսակները՝ անձնական կամ սոցիալական հանգամանքների չափանիշները որոշելու նպատակով: Այս օրենսդրությունը կստեղծի նաև հավասարության արդյունավետ մեխանիզմներ (հավասարության մարմին), կսահմանվեն պատժամիջոցներ խտրականության դրսևորումների համար, ինչպես նաև ընթացակարգային ասպեկտներ, մասնավորապես խտրականության բացակայության ապացուցման բեռը պատասխանող կողմին փոխանցելը, որը խտրականության դեպքերի քննության միջազգային չափանիշ է և հաստատվել է Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի կողմից:

Թեև ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 213-րդ հոդվածը պատասխանողին պարտավորեցնում է ապացուցել այն փաստերը, որոնց հիման վրա ընդունվել է վիճարկվող ակտը (օրինակ՝ աշխատանքից ազատման հրամանը), այնուամենայնիվ, ընդհանուր կանոնի համաձայն, գործող ընդհանուր կարգի համաձայն խտրականության փաստի ապացուցման բեռը աշխատողի վրա է, ինչը չի համապատասխանում միջազգային չափանիշներին և թիվ 156 կոնվենցիայի 8-րդ հոդվածի պահանջներին:

Հետևաբար թիվ 156 կոնվենցիայի 8-րդ հոդվածին համապատասխանեցնելու նպատակով Հայաստանին խորհուրդ է տրվում՝

- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածում ամրագրված հանգամանքների շարքում **լրացնել «ընտանեկան պարտականություններ» արտահայտությունը,**
- ընդունել **խտրականությունը բացառող համապարփակ օրենսդրություն,** որը կսահմանի խտրականությունը, դրա տեսակները և կստեղծի հավասարության ապահովման արդյունավետ մեխանիզմներ (օրինակ՝ հավասարության ապահովման մարմին),
- փոփոխել քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 213-րդ հոդվածը՝ սահմանելով, որ ակնհայտ խտրականության դրսևորումների դեպքում **գործատուի գործողությունների կամ արարքների ոչ խտրական բնույթի ապացուցման բեռը անցնում է գործատուին:**

1.2. Քաղաքականության համատեքստ

2019 թվականի Աշխատուժի հարցման (ԱՈՒՀ) տվյալների համաձայն՝ կես դրույքով աշխատող կանանց թիվը (25 տոկոս) կրկնակի մեծ է նույն տղամարդկանց թվից (12%)[19], ավելին՝ երեխայի կամ ընտանիքի հիվանդ/հաշմանդամ/տարեց անդամի խնամքով պայմանավորված՝ կես դրույքով աշխատող բոլոր աշխատողների 100%-ը կանայք են:

Աշխատանքային հնարավորությունների բարելավումը նախկինում Հայաստանում աղքատության կրճատման էական գործիք է եղել: 2004-2019 թվականներին Հայաստանում աղքատության մակարդակը բնակչության 54%-ից իջել է 26,4%-ի, թեև այդ ձեռքբերումների մեծ մասն արձանագրվել է մինչև համաշխարհային ֆինանսական ճգնաժամը (2008-2019 թվականների ընթացքում Հայաստանում աղքատության էական կրճատում չի եղել. աղքատության մակարդակը 2008 թվականին եղել է 27,6%[20]): Բարելավումները պայմանավորված

19 ՀՀ ՎԿ, Աշխատանքի շուկան Հայաստանում, 2020 թ., էջ 74:

20 ՀՀ ՎԿ, Սոցիալական պատկերը և աղքատությունը Հայաստանում, 2020 թ., էջ 27:

են եղել աշխատուժին առնչվող գործոններով, հատկապես մեկ զբաղված չափահասի հաշվով աշխատանքային եկամտի բարելավմամբ («ավելի լավ աշխատատեղեր») և, ավելի պակաս չափով, ավելի շատ զբաղվածության հնարավորություններով («ավելի շատ աշխատատեղեր») և դրամական փոխանցումներով («արտաքնա աշխատանք»): Սակայն բազմաչափ աղքատության ցուցանիշները[21] 2019 թվականի համար ենթադրում են, որ 2019 թվականին աշխատաշուկայի չափման ցուցանիշներով աշխատանքի հնարավորություններից զրկված անձանց տեսակարար կշիռը բավականին բարձր է. արժանապատիվ աշխատատեղերի բացակայությունը՝ 45,5% կամ թերզբաղվածությունը՝ 36,6%[22]:

Հաշվի առնելով, որ ՀՀ Կառավարությունը աղքատության հաղթահարումը և, մասնավորապես, մինչև 2023 թվականը ծայրահեղ աղքատության վերացումը 2019 թվականին հայտարարել է որպես գերակայություն[23], և պետք է պատշաճ ուշադրություն դարձվի աշխատատեղերի բարելավմանը ոչ միայն ավելի շատ և ավելի լավ աշխատատեղեր ստեղծելու, այլև Հայաստանում ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների համար հավասար և բարենպաստ զբաղվածության պայմաններ ապահովելու միջոցով: Այդ նպատակով կարճաժամկետ և միջնաժամկետ հեռանկարներում տղամարդկանց և կանանց միջև ընտանեկան պարտականությունների բաշխմանը զուգահեռ կարևոր է նաև կենտրոնանալ **երեխաների խնամքի/խնամքի մատչելի և որակյալ ծառայությունների ապահովման ուղղությամբ՝ և՛ տղամարդկանց, և՛ կանանց համար հավասար հնարավորություններ ապահովելու համար:**

«Սոցիալական աջակցության մասին» օրենքի համաձայն[24]՝ ***Հայաստանում խնամքն իրականացվում է*** ինչպես տանը, այնպես էլ սոցիալական պաշտպանության հաստատություններում, ցերեկային խնամքի կենտրոններում, բժշկական օգնության և սպասարկման կազմակերպություններում, հոսպիսներում, բազմաոլորտային ծառայություններ մատուցող այլ կազմակերպություններում, կենտրոններում, հաստատություններում, ներառյալ խնամատար ընտանիքներում:

Ցերեկային խնամքի կենտրոններում իրականացվում է տարեցների, հաշմանդամություն ունեցող անձանց և երեխաների, իսկ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում՝ այդ երեխաների ընտանիքի անդամների խնամքը: Այն ներառում է սնունդ, սոցիալական և հոգեբանական օգնություն, իրավական խորհրդատվություն, հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային վերականգնողական անհատական ծրագրեր և այլ աջակցություն:

Հայաստանում պետության կողմից տրամադրվող տնային սոցիալական ծառայությունները նախատեսում են միայնակ տարեցների և հաշմանդամություն ունեցող անձանց խնամքի ծառայություններ և ուղղված են խնամքի կարիք ունեցող միայնակ և տարեց քաղաքացիների և 18-ից բարձր տարիքի հաշմանդամություն ունեցող անձանց կյանքի որակի բարելավմանը:

Այնուամենայնիվ, սոցիալական խնամքի ծառայությունները տրամադրվում են անհատական կամ ընտանեկան սոցիալական գնահատման հիման վրա՝ հաշվի առնելով առկա հնարավորություններն ու առաջնահերթությունները: **Եթե ծառայությունների կարիք ունեցողների թիվը մեծ է, ապա կատարվում է խնամքի կարիք ունեցող անձանց հերթագրում, և խնամքն իրականացվում է հերթի հիման վրա[25]:** Այսպիսով՝ տարեցների խնամքի պարտականություններ ունեցող աշխատող տղամարդիկ և կանայք ներառված չեն գործող ծրագրի շրջանակում, և նրանց միակ լուծումը մասնավոր

21 Հայաստանում բազմաչափ աղքատության չափման ուղղությամբ երկրի միջոցառումները մեկնարկել են 2016 թվականին ՀՀ ՎԿ-ի կողմից և ներկայացված են աշխատանքային փաստաթղթով և առցանց ինտերակտիվ վահանակով 2017 թվականին (Մարտիրոսովա և այլք, 2017 թ.):

22 ՀՀ ՎԿ, Սոցիալական պատկերը և աղքատությունը Հայաստանում, 2020 թ., էջ 44:

23 ՀՀ ՎԿ, 2020դ, էջեր 28 և 37:

24 https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=94972

25 Նշենք, որ առանձին հիվանդությունների դեպքում վերը նշված սոցիալական աջակցության ծառայությունները չեն մատուցվում, և անձը կարող է ուղեգրվել համապատասխան բուժհաստատություն (վարակիչ հիվանդություններ, տուբերկուլյոզ և այլն):

մի քանի հաստատությունների ծառայություններից օգտվելն է, որոնք ֆինանսապես մատչելի չեն ընտանիքների ճնշող մեծամասնության համար:

Սոցիալական աջակցության համակարգի շրջանակում գործում են համայնքային և պետական խնամքի ծառայություններ, որոնք աջակցություն են ցուցաբերում հիվանդներին, հաշմանդամություն ունեցող անձանց, տարեցներին և հատուկ խնամքի կարիք ունեցող անչափահասներին: Նման ծառայությունների գոյությունն ինքնին կարող է դիտվել որպես սոցիալական աջակցություն ընտանեկան պարտականություններ ունեցող անձանց համար: Միաժամանակ, ի տարբերություն նախադպրոցական հաստատությունների, **համայնքը պարտավորություն չունի վերոնշյալ ծառայությունները մատուցելու դրա կարիքն ունեցող բոլոր անձանց:**

Կրթության ոլորտում ազգային քաղաքականությունը ենթադրում է նաև երեխաների խնամքի ծառայությունների մատուցում նախադպրոցական կրթության հաստատություններում: Մասնավորապես, «Կրթության մասին» ՀՀ օրենքի 17(3)-րդ հոդվածով[26] նախատեսվում է, որ պետությունը ընտանիքներին աջակցելու նպատակով հիմնում է նախադպրոցական ուսումնական հաստատություններ (օրինակ՝ մանկապարտեզներ և մսուրներ): Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարության հաստատած չափորոշիչների[27] համաձայն՝ 2 ամսականից մինչև 6 տարեկան երեխաները նախադպրոցական կրթության իրավունք ունեն:

Ավելին՝ նույն օրենքի 39-րդ հոդվածը սահմանում է, որ համայնքապետները (քաղաքապետները) անմիջական պարտավորություն ունեն հաշվետու լինելու իրենց համայնքի **նախադպրոցական և դպրոցական տարիքի բոլոր երեխաների** գծով և ապահովելու նրանց ներառումը համապատասխան հաստատություններում (մանկապարտեզներ, մսուրներ, և դպրոցներ): Այս պարտավորությունը վերահաստատված է նաև «Տեղական ինքնակառավարման մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 12-րդ հոդվածում[28]: Այնուամենայնիվ, հարկ է նշել, որ նախադպրոցական հաստատությունների ապահովումը համայնքապետարանի անմիջական պարտականությունն է, նշանակում է, որ դրան առնչվող ծախսերը հիմնականում հոգում է հենց համայնքապետարանը: Քանի որ համայնքներն ունեն եկամտի սահմանափակ աղբյուրներ (ընդհանուր առմամբ նրանց բյուջեն բաղկացած է գույքահարկից և տրանսպորտային միջոցների հարկերից և համայնքային գույքի վարձակալությունից և վաճառքից ստացված եկամուտներից), համեմատաբար ավելի աղքատ համայնքների համար խիստ խնդրահարույց է մսուրների և մանկապարտեզների պատշաճ սպասարկման գծով համապատասխան միջոցների հատկացումը:

Հարկ է նշել, որ Աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրերը (ԱԱԾԾ) Հայաստանում աշխատաշուկայի քաղաքականության հիմնական բաղադրիչն են: Աշխատանք փնտրողների համար Աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրերի մասշտաբը և առաջարկը սահմանափակ են. դրանք ապահովում են պաշտոնապես որպես գործազուրկ գրանցվածների միայն 3%-ին[29] և համարվում են գործազուրկների՝ աշխատաշուկայում ներգրավմանն ուղղված աջակցող միջամտություններ: Դրանց թվում են մասնագիտական ուսուցումը գործազուրկների, աշխատանք փնտրողների համար, ովքեր շուտով հայտնվելու են աշխատանքից ազատման տնտեսական հեռանկարի առջև, վերապատրաստում երիտասարդ մայրերի համար, փորձնակների ծրագրեր և գործազուրկների օգնություն՝ այլ վայրում աշխատանք գտնելու համար (օրինակ՝ աշխատաշուկայում աշխարհագրական շարժունակության համար ֆինանսական աջակցության տրամադրում), այլ միջոցառումների հետ մեկտեղ: Սույն զեկույցում քննարկված հարցերի տեսանկյունից հատկանշական է ընդգծել «Դայակ» ծրագիրը, որն ուղղված է երիտասարդ

26 ՀՀ, 1999:
27 Տե՛ս https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=135903:
28 Տե՛ս http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150060:
29 ՅՈՒՆԻՍԵՖ, ՀԲ, Հայաստանում սոցիալական պաշտպանության համակարգի հիմնական ախտորոշում, 2021 թ., էջ 11:

մայրերի զբաղվածության խթանմանը եկամտային խրախուսական միջոցներով: Ծրագիրը հատկապես երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող աշխատանք փնտրողներին օգնություն է տրամադրում երեխայի խնամքը կազմակերպելու (դայակ վարձելու) հարցում, եթե նրանք ցանկանում են վերադառնալ աշխատանքի մինչև երեխայի երկու տարին լրանալը: Այն նպատակ ունի մեծացնելու աշխատանքի վերադառնալու հնարավորություններն այն անձանց համար, ովքեր երեխայի խնամքի արձակուրդում են և խնամում են մինչև 3 տարեկան երեխայի: Ծրագրի թերությունն այն է, որ այն նախատեսված չէ 3 տարեկանից բարձր երեխա ունեցող մայրերին ակտիվ աշխատանքի վերադարձնելու համար (տե՛ս Ներդիր 1):

Ներդիր 1. Աջակցություն երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող աշխատանք փնտրողներին՝ երեխայի խնամքը կազմակերպելու (օրինակ՝ դայակ վարձելու) համար, եթե նրանք ցանկանում են վերադառնալ աշխատանքի մինչև երեխայի 2 տարեկան դառնալը («Դայակ ծրագիր»)

Ծրագիրը նպատակ ունի մեծացնելու մինչև 3 տարեկան երեխայի խնամքի համար մայրության արձակուրդում գտնվող անձանց աշխատանքի անցնելու հնարավորությունները, եթե նրանք ցանկանում են վերադառնալ աշխատանքի մինչև երեխայի 2 տարեկան դառնալը՝ երեխայի խնամքը աշխատանքին զուգահեռ կազմակերպելու ուղղությամբ աջակցության տրամադրման միջոցով:

Շահառուները կարող են օգտվել «Դայակ» ծրագրից միայն այն դեպքում, եթե երեխայի խնամքի նպաստառու են և պատրաստ են աշխատանքի վերադառնալու մայրության արձակուրդի սահման-ված ժամկետից շուտ, այսինքն՝ մինչև երեխայի 2 տարեկան դառնալը: ՀՀ աշխատանքային օրենս-գրքով սահմանված է ծննդաբերության/երեխայի խնամքի արձակուրդի տևողություն 3 տարի ժամկետով, որից միայն երկուսն են վճարովի:

Ծրագիրն առաջին անգամ ներդրվել է 2018 թվականին որպես նոր նախաձեռնություն զբաղվածության ոլորտում:

Նպաստը վճարվում է 11 ամիս տևողությամբ՝ դայակի կամ մսուր/մանկապարտեզի վճարի 50 տոկոսի չափով, սակայն չպետք է գերազանցի տվյալ տարվա համար պետության սահմանած նվազագույն աշխատավարձի չափը: Եթե հայտատուների թիվն ավելի մեծ է, քան գրանցվելու համար հատկացված տեղերի թիվը, նախապատվությունը տրվում է հետևյալ խմբերին.

- նրանց, որոնց աշխատավարձը հավասար է երկրի միջին աշխատավարձին կամ պակաս է դրանից, ԸԿԲՆ ծրագրի շահառուներին,

- 2 տարեկանից ցածր երկու կամ ավելի երեխա ունեցողներին,

- երեք և ավելի երեխա ունեցողներին,

- հաշմանդամ երեխա ունեցողներին,

- նրանց, ովքեր ավելի երկար են գրանցված Զբաղվածության պետական գործակալությունում:

Ծրագրում գրանցվելու և/կամ նպաստների վճարման իրավունքից ավտոմատ զրկման գործոններից

են դայակին ոչ ֆորմալ աշխատանք կամ ոչ ֆորմալ վճարումները կամ դայակի գրանցումը շահառուի հետ նույն հասցեում:

Շահառուների ծածկույթ: Ծրագիրը փոքր է ծածկույթով և բյուջետային հատկացումներով, մինչդեռ պահանջարկը, ենթադրվում է, շատ ավելի լայն է. ծրագրի շահառուների թիվը 2019 թվականին եղել է 448, որը երեխայի խնամքի նպաստ ստացողների ընդհանուր թվի (13,515) 3.3%-ն է: Համապատասխանության չափանիշները շատ խիստ են, և դրանք երբեմն խոչընդոտներ են ստեղծում շահառուների գրանցման և հաշվառման համար: Օրինակ՝ ԶՊԳ-ում որպես աշխատանք փնտրող գրանցվելու պարտադիր պահանջը որպես ծրագրում ընդգրկվելու նախապայման նվազեցնում է շահառուների հետաքրքրությունը և նաև հակասում է մշտական ֆորմալ պայմանագիր ունենալու և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվելու վերաբերյալ պահանջների տրամաբանությանը:

Ծրագրի բյուջեն որոշվում է հարկաբյուջետային տիրույթով: 2019 թվականին ԱԱՇԾ-ներին հատկացված ֆինանսական միջոցները եղել են ՍՊ ընդհանուր բյուջեի 0.4%-ը, որից 20.3%-ը (349.7 մլն դրամ) հատկացվել է «Դայակ» ծրագրի ֆինանսավորմանը:

«Դայակ» ծրագիրն իր նախագծի համաձայն ունի համաֆինանսավորման բաղադրիչ: Դայակի ծախսերը հոգալու համար նախատեսված ֆինանսավորման շեմը բավարար չէ, և այդ պատճառով շահառուները պետք է ավելացնեն և վճարեն նաև դայակի աշխատավարձից սահմանված հարկերը:

Ծրագրի թերությունները: Ծրագիրն օգնում է աշխատանքի վերադառնալու միայն նրանց, ովքեր ցանկանում են վերադառնալ աշխատանքի մինչև երեխայի 2 տարեկան դառնալը: Այնուամենայնիվ, ծնողները կարող են աջակցու-թյան կարիք ունենալ, երբ երեխան 2-3 տարեկան է, սակայն այս խմբի համար աջակցություն նա-խատեսված չէ: Հաշվի առնելով, որ նախադպրոցական հաստատությունների գերակշռող մասը նախատեսված է 3-6 տարեկան երեխաների համար, 2-3 տարեկան երեխաների ծնողները, ովքեր ցանկանում են վերադառնալ աշխատանքի, չունեն երեխաների խնամքի ծառայություններին հասանելիություն: Սա հատկապես դժվար է հաշմանդամություն ունեցող երեխաների ծնողների համար: Նրանք ստիպված են լինում տանը մնալ երեխայի հետ, եթե չունեն ընտանիքի աջակցությունը խնամքի կազմակերպման կամ դայակ վարձելու համար:

Ծրագիրը դրամական նպաստ է, որն ունի մասնակցային իրավական հիմք. այս նպաստի իրավունք ունեն միայն ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող անձինք, ովքեր պատրաստ են վերադառնալու վարձու աշխատանքի: Մայրերը/ծնողները, ովքեր լքել են աշխատաշուկան իրենց խնամքի պարտականությունները կատարելու համար և ցանկանում են վերադառնալ ակտիվ աշխատանքի, անտեսվում են:

Աշխարհագրական ծածկույթի առումով առկա է կողմնակալություն ի նպաստ քաղաքաբնակ շահառուների, քանի որ ֆորմալ զբաղվածությունը հիմնականում տարածված է քաղաքային բնակավայրերում: Շատ քիչ գյուղական շահառուներ են ընդգրկված **«Դայակ» ծրագրում:**

Հայաստանն անցել է երեխաների խնամքի և պաշտպանության համակարգի բարեփոխման մի քանի փուլեր, գործնականում, այնուամենայնիվ, նախադպրոցական կրթության/երեխաների խնամքի ծառայությունների ընդհանուր առաջարկը բավարար չէ 3-5 տարեկան բոլոր երեխաներին տեղավորելու համար, ինչը, զուգորդվելով երեխաներին տեղավորելու բյուրոկրատական խոչընդոտներով, լուրջ մարտահրավերներ է ստեղծում աշխատող կամ աշխատել ցանկացող ծնողների համար: Խոցելի երեխաները (ներառյալ հաշմանդամություն ունեցող երեխաները, չաշխատող կամ ցածր կրթական մակարդակ ունեցող ծնողներ ունեցող երեխաները և հեռավոր գյուղական վայրերում ապրող երեխաները) ավելի շատ մարտահրավերների են բախվում նախադպրոցական կրթության մատչելի ծառայություններից օգտվելու առումով: **Հետևաբար այս խնդրի լուծումը կարևոր է ոչ միայն երեխայի զարգացման և կրթության իրավունքի իրացման, այլև նրանց մասին խնամող ընտանիքի անդամների/խնամակալների համար աշխատանքի հավասար հնարավորություններ ապահովելու և հասարակության մեջ գերակշռող գենդերային խտրական վերաբերմունքի հաղթահարման տեսանկյունից** (օրինակ՝ հաշմանդամություն ունեցող երեխաների խնամքը, ովքեր ավելի շատ ուշադրության կարիք ունեն, հիմնականում իրականացնում են մայրերը/կանայք):

Չնայած վերևում ասվածին, ըստ 2019 թվականի ԱՈՒՀ-ի տվյալների, կես դրույքով աշխատող կանանց միայն 14%-ն է նշում համապատասխան խնամքի ծառայությունների բացակայությունը կամ ծախսերը ծածկելու անհնարինությունը որպես աշխատանքի չվերադառնալու պատճառ[30]: ԱՈՒՀ-ը հնարավորություն չի ընձեռում լրիվ դրույքով աշխատող անձանց և նրանց խնամքի հնարավոր ծանրաբեռնվածության միջև փոխհարաբերությունները գնահատելու համար: Հետևաբար «Սոցիալ-տնտեսական համատեքստ» բաժնում ներկայացված վերլուծությունը և եզրակացությունները տեղին են միայն կես դրույքով աշխատողների և այն աշխատողների համար, ովքեր փաստացի աշխատում են կրճատված ժամերով:

Միևնույն ժամանակ, հարկ է նշել, որ որքան էլ լավ գործեն աշխատաշուկայի օրենսդրական կարգավորումները, այնուամենայնիվ, ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատող կանանց առջև ծառացած հիմնական մարտահրավերներից են **գենդերային կարծրատիպերով պայմանավորված անբարենպաստ վերաբերմունքը և հնարավորությունների անհավասարությունը,** երբ ընտանեկան պարտականությունները դիտվում են որպես հիմնա-կանում կանանց վերագրվող դերեր: Օրինակ՝ կես դրույքով աշխատող կանանց 10%-ը, ովքեր խնամում են երեխային/ընտանիքի մեկ այլ անդամի, հայտնել են, որ ստիպված են եղել կես դրույքով աշխատանքի անցնել, քանի որ ընտանիքը համաձայն չէ խնամքի ծառայություններից օգտվել[31]: Ինչպես նշվեց 1.1-ին բաժնում, Հայաստանում օրենքով թույլատրվում է նաև հայրության արձակուրդ: Այնուամենայնիվ, աշխատող տղամարդկանց կողմից հայրության արձակուրդն օգտագործելու վերաբերյալ վկայությունները սահմանափակ են կամ գրեթե բացակայում են: Նման վերաբերմունքը էապես խոչընդոտում է հասարակական կյանքի տարբեր ոլորտներում, այդ թվում՝ աշխատանքում, կնոջ ակտիվ ներգրավման իրավունքի իրացումը, և խնդիրը հասցեագրելու համար պահանջվում են պետության կողմից ուսուցման և իրազեկվածության մեծացման հատուկ միջոցառումներ: Այս հարցի քննարկումն առավել մանրամասն ներկայացված է Կոնվենցիայի 6-րդ հոդվածի համատեքստում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքն[32] ամրագրում է աշխատանքային հարաբերություններում մի շարք, այդ թվում՝ անձնական բնույթի (հոդված 3.1) հանգամանքների հիման վրա խտրականության արգելք, և եթե ընտանեկան պարտականությունները դիտարկվեն որպես անձնական հանգամանքներ, ապա դրանք կհամարվեն խտրականությունից

30 ՀՀ ՎԿ, 2019 թ., ԱՈՒՀ տվյալների բազա:

31 Նույն տեղում:

32 Տե՛ս http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003:

պաշտպանվածության հիմք: Այնուամենայնիվ, վերջին տարիների ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ գենդերային խտրականությունը և Հայաստանում տիրող սոցիալական նորմերը էական ազդեցություն ունեն կանանց տնտեսական ակտիվության, աշխատաշուկայում կանանց անբավարար ներգրավվածության վրա: Օրինակ՝

- ՏՀԶԿ Զարգացման կենտրոնի սոցիալական հաստատությունների և գենդերային ին-դեքսի (SIGI)[33] միջոցով չափվում է խտրական սոցիալական կառույցների ազդեցությունը կանանց և աղջիկների կյանքի վրա ամբողջ աշխարհում[34]: Ըստ այս ինդեքսի՝ Հայաստանը սոցիալական հաստատություններում ունի գենդերային խտրականության ցածր մակարդակ: Միևնույն ժամանակ, ինդեքսը ցույց է տալիս, որ աշխատանքային և ընտանեկան կյանքի հավասարակշռման, ինչպես նաև կանանց նկատմամբ բռնության կանխարգելման իրավական դաշտի բարելավումը կնվազեցնի գենդերային խտրականությունը[35]:
- Հայաստանի օրենսդրությունը երաշխավորում է կանանց հավասար հասանելիություն զբաղվածության հնարավորություններին, սակայն աշխատանքների հասանելիությունը զգալիորեն տարբերվում է ըստ տարիքի, սեռի, կրթական մակարդակի և տարածաշրջանի: Համաձայն ԱՈՒՀ-ի 2019 թվականի տվյալների՝ աշխատանքային ռեսուրսների 37.2%-ը (15-64 տարեկան) աշխատուժից դուրս է եղել, իսկ աշխատուժին չմասնակցող անձանց 67.6%-ը կանայք են: Ավելին՝ տնային տնտեսությամբ զբաղվող բոլոր անձանց 99.1%-ը կանայք են, և այդ կանանց մեծ մասը որ-պես իրենց ներկայիս կարգավիճակի պատճառ նշել է տնային աշխատանքը և խնամքի այլ պարտականությունները (տե՛ս *Գծապատկեր 1.3*):
- Աշխատանքային օրենսդրությունը չի պարունակում խտրականության և հավասար վարձատրության իրավական չափորոշիչներ: Հայաստանում կանայք ունեն հղիության և ծննդաբերության համեմատաբար երկար արձակուրդի իրավունք՝ 140 օր տևողությամբ, ընդ որում՝ մինչև երեխայի 3 տարին լրանալը երեխայի խնամքի արձակուրդի իրավունք: Թեև սա դրական է մայրերի և երեխաների առողջության համար, ինչպես նաև երաշխավորում է աշխատաշուկա «վերադարձը», այնուամենայնիվ, երկար բացակայության պատճառով կանայք աշխատաշուկայում կարող են նաև տուժել, հատկապես այն համատեքստում, երբ հայրական արձակուրդի դեպքերը գործնականում հայտնի չեն: Հետևաբար Հայաստանում կանայք ավելի խոցելի են տղամարդկանց համեմատ, քանի որ.

  - Աշխատաշուկայում նրանց մասնակցության մակարդակը զգալիորեն ցածր է. 2019 թվականին 2 կանանցից 1-ը աշխատուժից դուրս է եղել (տե՛ս *Գծապատկեր 1.1*):
  - Հայաստանում աշխատաշուկայում կանանց աշխատանքի վարձատրության չափը տղամարդկանց աշխատանքի վարձատրության չափի ընդամենը 69%-ն է[36]: Համաձայն ԱՄԿ-ի 2018-

33 https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/022d5e7b-en.pdf

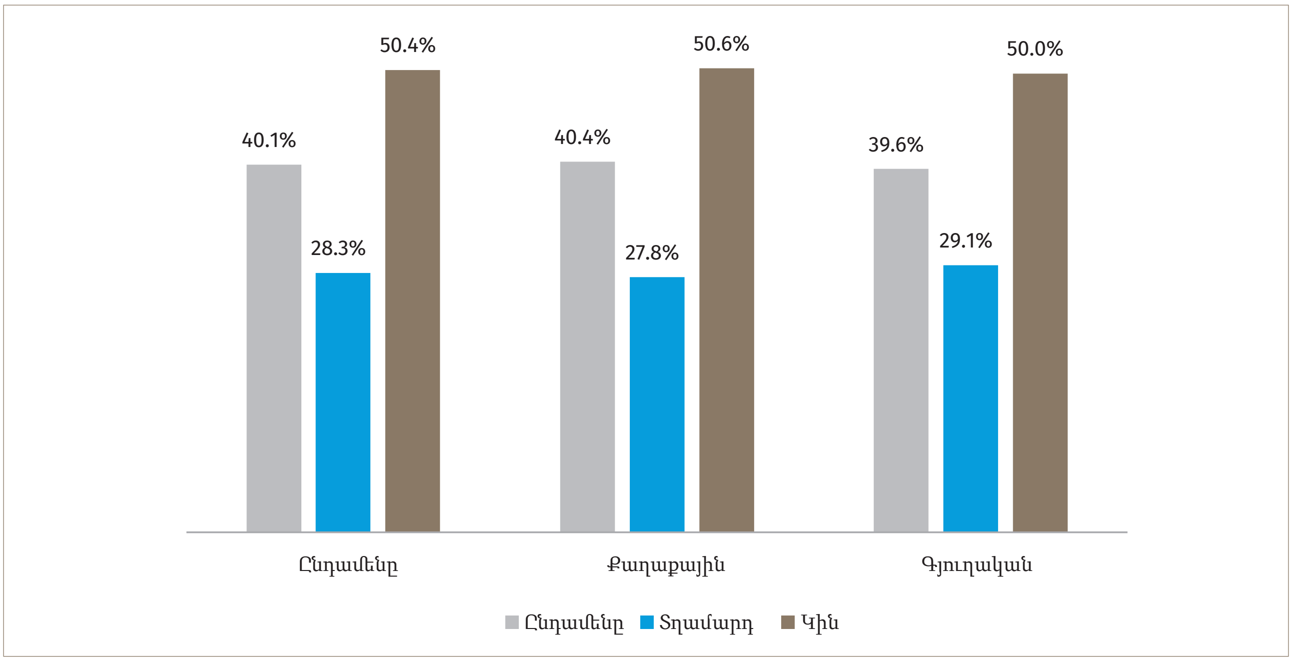
34 SIGI-ն դիտարկում է իրավունքների և հնարավորությունների տեսանկյունից կանանց զրկվածությունը, որը հետևանք է ֆորմալ և ոչ ֆորմալ օրենքներում, սոցիալական նորմերում և գործելակերպերում խտրականության դրսևորումների: SIGI-ն նման սոցիալական հաստատություններում կանանց նկատմամբ խտրականության բազմաչափ գնահատման միջոց է, որի նպատակն է օգնել քաղաքականություն մշակողներին և զարգացման այլ դերակատարներին բացահայտելու և վերացնելու գենդերային անհավասարության հիմնական պատճառները: SIGI-ն բաղկացած է չորս հիմնական բաղադրիչներից՝ գենդերային, հաստատությունների և զարգացման տվյալների շտեմարան, 180 երկրնե-րի պրոֆիլներ, միջպետական վարկանիշ և քա-ղաքականության խթան:

35 Նույն տեղում, էջ 81: Արտադրական և ֆինանսական ռեսուրսների սահմանափակ հասանելիության ինդեքսը 23.4 է (ցածր), իսկ սահմանափակ քաղաքացիական ազատությունների ինդեքսը՝ 19.4 (ցածր), մինչդեռ ընտանիքում խտրականության և սահմանափակ ֆիզիկական հնարավորությունների հիմքով խտրականության ինդեքսները համարվում են միջին՝ համապատասխանաբար 33.0 և 35.5:

36 ՀՀ ՎԿ 2020 թ., էջ 94:

2019 թվականների Աշխատանքի վարձատրության գլոբալ զեկույցի՝ թեև միջին եկամուտ ունեցող երկրների շարքում Հայաստանի՝ աշխատանքի վարձատրության անհավասարության ցուցանիշը ամենացածրն է, այնուամենայնիվ, աշխատանքի վարձատրության գենդերային անջրպետը ամենաբարձր եռյակում է (23.5՝ հաջորդելով Հարավային Աֆրիկային և Ռուսաստանի Դաշնությանը՝ համապատասխանաբար 26.1 և 24.5) միջինից բարձր եկամուտ ունեցող 17 երկրների շարքում[37]: Սա հիմնաբար խնդիր է խտրականության բացառման սկզբունքների, ինչպես նաև աշխատուժին միանալու կանանց մոտիվացիայի տեսանկյունից:

Գծապատկեր 1.1:
Ըստ բնակավայրի աշխատուժից դուրս բնակչություն (15-74 տարեկան), 2019



Աղբյուրը՝ ՀՀ ՎԾ, 2020բ, էջ 49:

Հետազոտությունների վերը նշված ցանկը սպառիչ չէ, սակայն այսքանով սահմանափակվելով նշենք, որ այս առաջադրանքի շրջանակում իրականացված ԹԽՔ արդյունքները նույնպես ապացուցում են առկա խտրական մոտեցումը ընտանեկան պարտականություններ ունեցող կանանց նկատմամբ (մանրամասների համար տե՛ս 1.3.2-րդ բաժինը):

Այսպիսով՝ ընտանեկան պարտականություններ ունեցող անձանց աշխատելու հնարավորության ընձեռումը՝ առանց խտրականության և, հնարավորության սահմաններում, առանց իրենց աշխատանքային և ընտանեկան պարտականությունների միջև հակասության, պետք է դառնա ազգային քաղաքականության առաջնահերթություն: Հետևաբար Հայաստանի

37 ԱՄԿ, 2018-2019 թ., էջ xiv և 24:

գործող օրենսդրության և քաղաքականության համապատասխանեցումը **Կոնվենցիային և դրան կից հանձնարարականին օգտակար է ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների հիմնական աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության, ինչպես նաև նրանց աշխատանքային անվտանգության և աշխատանքային պայմանների, արտադրողականության և աշխատանքային պայմանների բարձրացման տեսանկյունից:**

Կոնվենցիայում (հոդված 6) ասվում է, որ յուրաքանչյուր երկրի իրավասու կառույցները և մարմինները պետք է համապատասխան միջոցներ ձեռնարկեն՝ խթանելու իրազեկումը և կրթությունը, որոնք առաջ կբերեն ավելի լայն հանրային ըմբռնում աշխատող տղամարդկանց և կանանց համար հավասար հնարավորությունների և վերաբերմունքի սկզբունքի և ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների խնդիրների վերաբերյալ, ինչպես նաև կձևավորեն այս խնդիրների հաղթահարմանը նպաստող կարծիքի մթնոլորտ: Այսպիսով՝ զբաղվածության ոլորտում պետության կողմից գենդերային զգայուն քաղաքականության ներդրումն ու իրականացումը դիտվում են որպես կարևոր գործողություն, որը պետք է իրականացվի ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների հատուկ կարիքների և խնդիրների ընդհանուր իրազեկմանն ուղղված գործողությունների հետ մեկտեղ: Այնուամենայնիվ, հաշվի առնելով ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների՝ որպես առանձին խմբի ճանաչման և աշխատողների այս խմբի համար ազգային քաղաքականության բացակայությունը, Հայաստանում չկան նման իրազեկման միջոցառումներ:

Գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարումը, զբաղվածության ոլորտում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության ապահովումն արդեն իսկ Հայաստանի Հանրապետության միջազգային իրավական պարտականությունն է՝ ամրագրված Կանանց նկատմամբ խտրա-կանության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայում: Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությունը (86-րդ հոդվածի 4-րդ մաս) սահմանում է, որ տնտեսական, սոցիալական և մշակութային ոլորտներում պետական քաղաքականության հիմնական նպատակը կանանց և տղամարդկանց դե ֆակտո հավասարության խթանումն է:

Հայաստանում գենդերային խտրականության վերացմանն ուղղված առանցքային օրենսդրական ակտը «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքն է: Այս օրենքի հիման վրա ձևավորվում են գենդերային քաղաքականության ռազմավարություններ, որոնց շրջանակներում պետությունը նախատեսում և իրականացնում է իրազեկման միջոցառումներ՝ ուղղված գենդերային խնդիրների լուծմանը:

2019-2023 թվականների Ազգային գենդերային ռազմավարության մեջ[38] որպես երկրորդ գերակայություն սահմանվում են սոցիալ-տնտեսական ոլորտում գենդերային խտրականության հաղթահարումը և կանանց տնտեսական հնարավորությունների ընդլայնումը: Այս գերակայության ներքո նշված է հետևյալ նպատակը՝ «Աշխատանքային և ընտանեկան պարտականությունների համադրման համար բարենպաստ պայմանների ստեղծում»: Փաստորեն Ազգային գենդերային ռազմավարությունը միակ քաղաքական փաստաթուղթն է, որը որոշ չափով անդրադառնում է ընտանեկան պարտականություններ ունեցող անձանց զբաղվածության խնդիրներին: Սակայն տեղում իրավիճակի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ պետության գործողություններն ու քաղաքականությունը վերը նշված ուղղությամբ էական արդյունքների չեն հանգեցնում:

Վերջին տարիների ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ գենդերային խտրականությունը և Հայաստանում տիրող սոցիալական նորմերը, որոնք բնորոշ են նահապետական հասարակությանը, էական ազդեցություն ունեն կանանց տնտեսական ակտիվության, աշխատաշուկայում կանանց

38 https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=134904, Հայաստանի Հանրապետություն, 2019թ:

անբավարար ներգրավվածության վրա (տե՛ս 1.3.2-րդ բաժինը):

Տեղում իրավիճակի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ խնդրի հիմնական պատճառը **տղամարդկանց անբավարար մասնակցությունն է տնային տնտեսության առնչվող գործունեության մեջ,** ինչը կապված է **ընտանեկան հոգսերի առումով տղամարդկանց և կանանց դերերի կարծրատիպային ընկալման հետ,** և խնդրին պետք է անդրադառնալ այդ տեսանկյունից:

Այսպիսով՝ կանանց տնտեսական գործունեությունը խոչընդոտող կարծրատիպերի հաղթահարումն արդեն իսկ միջազգային իրավական պարտավորություն է, որը ստանձնել է *ՀՀ*-ն: Թիվ 156 կոնվենցիայի 6-րդ հոդվածին համապատասխանեցնելու նպատակով Հայաստանը պետք է ապահովի հանրակրթական չափորոշիչների և ուսումնական նյութերի գենդերային զգայունությունը և իրականացնի ավելի արդյունավետ իրազեկման միջոցառումներ՝ ուղղված զբաղվածության ոլորտում գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարմանը և ընտանիքում տղամարդկանց և կանանց պարտականությունների հավասար բաշխմանը նպաստող սոցիալական և մշակութային միջավայրի ձևավորմանը:

1.3. Սոցիալ-տնտեսական համատեքստ

1.3.1. Հայաստանի սոցիալական պաշտպանության համակարգ

Հայաստանի սոցիալական պաշտպանության (ՍՊ) համակարգը համեմատաբար լավ է զարգացած, ունի օրենսդրական և քաղաքական ծավալուն շրջանակներ, թեև տարբեր ծրագրերի լուսաբանումը բավականին սահմանափակ է: ՍՊ ծրագրերի նախագծումը, վարչարարությունը, իրականացումը և մշտադիտարկումը կարգավորող համապարփակ և բազմակողմ իրավական շրջանակները թույլ են տալիս լուծել Հայաստանի բնակչության առջև ծառացած սոցիալական ռիսկերի մեծ մասը՝ մասնակցային և ոչ մասնակցային դրամական փոխանցումների, ինչպես նաև ԱԱԾԾ-ների միջոցով (տե՛ս *Գծապատկեր 1.2*):

Գծապատկեր 1.2:

Սոցիալական պաշտպանության համակարգը Հայաստանում

Սոցիալական ապահովագրություն (մասնակցային)	Սոցիալական օգնություն (ոչ մասնակցային)	Սոցիալական ծառայություններ	Ակտիվ աշխատաշուկայի քաղաքականություն/ծրագրեր
Երկարաժամկետ կենսաթոշակներ - Ծերության կենսաթոշակներ - Երկարամյա ծառայության կենսաթոշակներ - Օրենքով նշանակված կենսաթոշակներ - Այլ կենսաթոշակներ - Կերակրողին կորցնելու դեպքում նպաստ - Հաշմանդամության կենսաթոշակներ Պարտադիր կենսաթոշակներ - Այլ հատուկ սխեմաներ	Կանխիկ փոխանցումներ Ընտանեկան կենսամակարդակի բարելավման նպաստներ (ԸԿԲՆ) - Ընտանեկան նպաստ (ԸՆ) - Սոցիալական նպաստ (ՍՆ) - Միանվագ անհետաձգելի օգնություն. • ծննդաբերության դեպքում, • երեխային առաջին դասարան ընդունելու համար, • ընտանիքի անդամի մահվան դեպքում - Եռամսյակային անհետաձգելի օգնություն Այլ կանխիկ փոխանցում - Ծերության նպաստ - Հաշմանդամության նպաստ - Կերակրողին կորցնելու դեպքում նպաստ - Մայրության նպաստ չաշխատող կանանց - Երեխայի ծննդյան միանվագ նպաստ - Հուղարկավորության նպաստ - Ֆինանսական աջակցություն մանկատների՝ դպրոցական տարիքի սաներին	Երեխաների, երիտասարդների, հաշմանդամություն ունեցող անձանց և տարեցների սոցիալական խնամքի ծառայություններ	- Դայակի տրամադրում պետական աջակցությամբ - Մասնագիտական ուսուցում մայրերի համար - Ծրագիր տեսողության խնդիրներ ունեցող մարդկանց համար - Միանվագ փոխհատուցում գործատուներին, ովքեր աշխատանքի են հրավիրում մրցակցային աշխատաշուկայում անապահով մարդկանց (օրինակ՝ հաշմանդամ աշխատողներին) - Պրակտիկա/աշխատանքային պրակտիկա - Մասնագիտական դասընթաց - Օգնության նպաստ տեղափոխման համար (աշխատուժի պահանջարկի և առաջարկի համապատասխան) - Օգնություն սեզոնային աշխատանքի համար - Օգնություն փոքր բիզնեսով և անասնապահությամբ զբաղվելու համար - Օգնության նպաստներ աշխատանք փնտրելու համար - Օգնության նպաստ՝ զբաղվածության մասնավոր գործակալության ծառայություններից օգտվելու համար - Հասարակական աշխատանքներ - Աշխատանքի տոնավաճառներ - Աշխատանքային ակումբներ
Կարճաժամկետ - Երեխայի խնամքի նպաստ - Հիվանդության/ փաստվածքի արձակուրդի նպաստ - Մայրության նպաստ	Պարենային, բնեղեն և կանխիկին համարժեք փոխանցումներ - Դպրոցական սնունդ - Սուբսիդավորվող մանկական սնունդ և հարակից ապրանքներ - Առողջապահության, կրթության և բնակարանային/կոմունալ ծառայությունների նպատակային սուբսիդիաներ		

Այնուամենայնիվ, Հայաստանի ՍՊ ծրագրերի կենսացիկլի վերլուծությունը, որն իրականացվել է փորձագիտական թիմի հետ և հիմնված է CODI Հիմնական ախտորոշիչ գործիքի (գույքագրման բաժին) միջոցով հավաքված տվյալների վրա[39], պարզել է, որ բնակչության առավել խոցելի խավերին ուղղված ծրագրերի ծածկույթը սահմանափակ է, ընդ որում՝ մի շարք դեպքերում դրանք կա՛մ չեն ծածկում բոլոր կարիքները, կա՛մ չեն համապատասխանում առկա կարիքներին, օրինակ.

- ԱԱՇԾ-ներն ամբողջությամբ չեն ծածկում գործազրկության դեպքում շահառուների կարիքները. 2020 թվականին պաշտոնապես գրանցված գործազուրկների միայն 9%-ն է ներառվել ԱԱՇԾ ծածկույթում[40]:
- Մինչ ցերեկային խնամքի կենտրոնների աշխարհագրական շրջանակը[41] երեխաների համար ընդլայնվում է, գնահատված կարիքների միայն 0.2%-ն է բավարարվում, եթե հաշվի առնվի միայն աղքատ երեխաների թիվը: 0-5 տարեկան երեխաների միայն 32%-ն ունի նախադպրոցական կրթություն ստանալու հնարավորություն: Հաշմանդամություն ունեցող երեխաների ցերեկային խնամքի կենտրոնները խիստ սահմանափակ են. մասնագիտացված ինստիտուցիոնալ խնամքը հիմնական այլընտրանքն է[42]:
- Տան պայմաններում խնամքի հաստատությունների վերափոխման հիման վրա ստեղծված ցերեկային խնամքի կենտրոնները հաշվի չեն առնում իրենց ներկա շահառուների կարիքները և փոխարենը առաջարկում են ծառայությունների ստանդարտ փաթեթ (թերապիա, դպրոցական աջակցություն և միանգամյա սննդի ընդմիջում): Հաշվի չի առնվում այն հանգամանքը, որ այս երեխաները կարիք ունեն լրացուցիչ խնամքի ժամերի (օրինակ՝ ավելի երկար հերթափոխի), երբ նրանց ծնողները աշխատավայրում են, թեև հենց այդ անհրաժեշտությունն է երեխաներին տան պայմաններում խնամքի հանձնելու հիմնական պատճառներից մեկը[43]:

Եթե ՍՊ քաղաքականությունը և իրավական դաշտը դիտարկվում են կենսացիկլի տեսանկյունից, ապա համակարգի համապարփակ լինելու չափորոշիչ է համարվում այն, թե որքանով է համակարգը նախատեսված կենսացիկլի հիմնական չնախատեսված դեպքերում պաշտպանություն ապահովելու համար: Համեմատելով միջազգային շրջանակների, մասնավորապես ԱՄԿ Սոցիալական ապահովության (նվազագույն չափորոշիչների) թիվ 02 կոնվենցիայով[44] (1952) նախանշված կենսացիկլի չնախատեսված դեպքերի հետ՝ պարզ է դառնում, որ թեև Հայաստանի ՍՊ համակարգը անդրադառնում է մի շարք չնախատեսված դեպքերի, ինչպիսիք են հիվանդությունը, աշխատանքային խեղումները, մայրությունը, գործազրկությունը, ծերությունը, հստակ է, որ առկա են մի շարք բացեր, մասնավորապես.

- Գործազրկության նպաստը վերացվել է 2013 թվականին, ինչի հետևանքով մոտ 240000 գործազուրկ (կամ ԶՊԳ-ում պաշտոնապես գրանցված մոտ 61000 անձ) զրկվել է ապրուստի այդ միջոցից մինչև նոր աշխատանք գտնելը[45]:
- Թեև մայրության նպաստն այժմ տարածվում է նաև բոլոր չաշխատող մայրերի վրա, ինչը ստեղծում է մայրության

39 Համաշխարհային բանկ և ՅՈՒՆԻՍԵՖ, Հայաստանում սոցիալական պաշտպանության համակարգի հիմնական ախտորոշում, 2021, էջ 53:

40 Զբաղվածության պետական գործակալություն, Հաշվետվություններ, 2020 թ., https://employment.am/am/2020/report.html:

41 Ցերեկային կենտրոնները գործում են «Սոցիալական աջակցության մասին» օրենքի հիման վրա և ապահովում են տարեցների և/կամ հաշմանդամություն ունեցող անձանց, ինչպես նաև երեխաների, իսկ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում՝ այդ երեխաների ընտանիքի անդամների խնամքը: Այն ներառում է սնունդ, սոցիալական և հոգեբանական օգնություն, իրավական խորհրդատվություն, հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային վերականգնողական անհատական ծրագրեր և այլ աջակցություն:

42 ՀԲ և ՅՈՒՆԻՍԵՖ, Հայաստանում սոցիալական պաշտպանության համակարգի հիմնական ախտորոշում, հունիս, 2020 թ., էջ 53:

43 Նույն տեղում, էջ 53:

44 ԱՄԿ, 1952:

45 ՀՀ ՎԿ, Աշխատանքի շուկան Հայաստանում, 2020 թ., էջ 100 և 106:

սոցիալական պաշտպանության հիմքեր, այնուամենայնիվ, ծնողական խնամքի նպաստները և երեխայի խնամքի համար այլ սուբսիդիաները շարունակում են հասանելի լինել միայն մի քանի ծնողների, և երեխայի խնամքի հասանելի և մատչելի ծառայությունների համատարած պակասի պայմաններում ստացվում է, որ մայրության պաշտպանության համակարգը չի կատարում իր գործառույթը, այն է՝ կանանց հնարավորություն տալ զբաղվելու երկուստեք պարտավորություններով՝ և՛ երեխաներով զբաղվել, և՛ աշխատանքի անցնել:

Այս հատկանիշները մասամբ արտացոլում են զարգացման տեսլականի առումով Հայաստանի որդեգրած ուղղությունը: Գործազրկության պաշտպանությունից հրաժարումը և մայրության պաշտպանության համակարգի ձևավորումը, որը կանանց չի խրախուսում աշխատաշուկայից դուրս մալ երեք տարվա ընթացքում, վկայում է ոչ այնքան զբաղվածության ցուցանիշը մեծացնելու ձգտման, որքան ներառական աճի օրակարգի համար սոցիալական պաշտպանության ոլորտում ներդրումների բացակայության մասին:

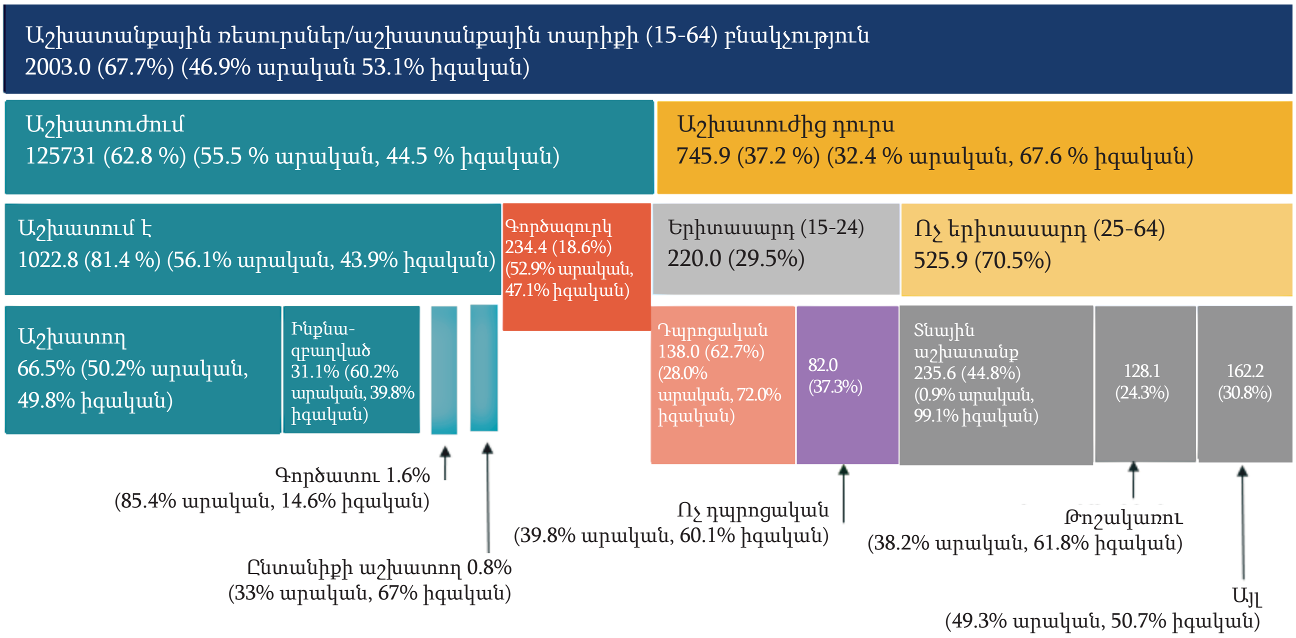
1.3.2. Ներկա/ելակետային իրավիճակ

1.3.2.1. Հայաստանի աշխատաշուկայի բնութագիր

Հայաստանում աշխատաշուկայում մասնակցության մակարդակը 2019 թվականին եղել է 59.9%: Տղամարդկանց դեպքում այն եղել է 71,7%, իսկ կանանց դեպքում՝ 49,6%[46]: Իրավիճակը չի տարբերվում համաշխարհային միտումներից. 2018 թվականին գլոբալ աշխատուժում մասնակցության մակարդակը տղամարդկանց դեպքում եղել է 75%, իսկ կանանց դեպքում՝ 49%[47]:

Հայաստանում աշխատող տարիքի բնակչության աշխատանքային կարգավիճակը, աշխատաշուկայի կառուցվածքը 2019 թվականին ներկայացված է Գծապատկեր 1.3-ում:

Գծապատկեր 1.3:
Հայաստանում աշխատաշուկայի կառուցվածքը, 2019 թ.

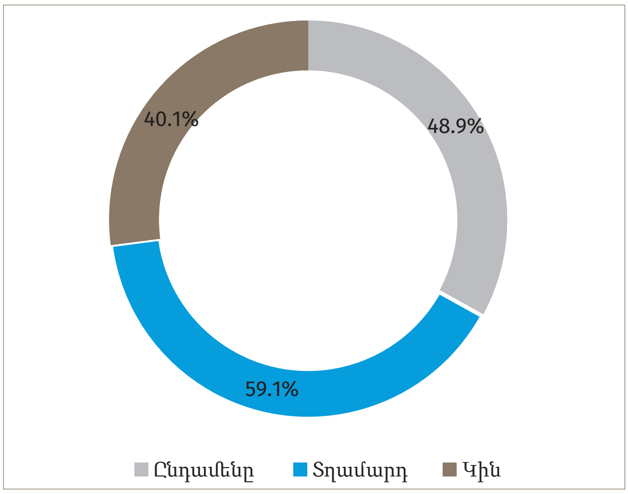


46 ՀՀ ՎԿ, Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք, 2020 թ., էջ 72:

47 ԱՄԿ, Գենդերային բացը զբաղվածության մեջ. ի՞նչն է խանգարում կանանց:

Աշխատանքային ռեսուրսների երեսունյոթ տոկոսը (37%) կամ աշխատողների մոտավորապես հինգից երկուսը 2019 թվականին եղել է ոչ ակտիվ: Տնտեսապես ակտիվ բնակչության շրջանում 18.3%-ը եղել է գործազուրկ, հետևաբար, գործազրկության բարձր և ակտիվության ցածր մակարդակը հանգեցրել են նրան, որ 2019 թվականին աշխատանք է ունեցել աշխատանքային ռեսուրսների կեսից պակասը (կամ 49%-ը) (տե՛ս *Գծապատկեր 1.4*):

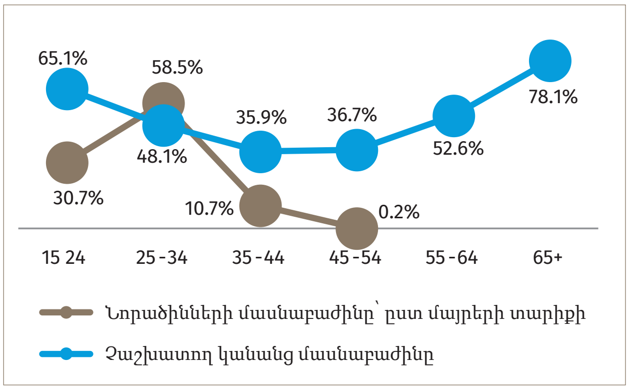
Գծապատկեր 1.4:
Աշխատանքի և աշխատանքային ռեսուրսների հարաբերակցությունը, 2019 թ.



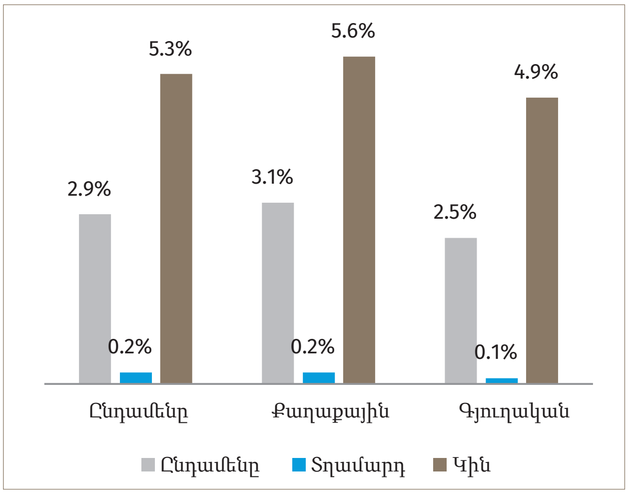
Աղբյուրը՝ ՀՀ ՎԿ, Աշխատանքի շուկան Հայաստանում, 2020 թ., էջ 26:

Կանայք շատ ավելի հավանական է, որ լինեն տնտեսապես ոչ ակտիվ, քան տղամարդիկ (տե՛ս *Գծապատկեր 1.3*), ինչը, ի թիվս այլ գործոնների, բացատրվում է խնամքի և ընտանեկան այլ պարտականություններով: 25-34 տարիքային խմբում անգործության մակարդակի գենդերային տարբերությունները համընկնում են այն տարիքի հետ, երբ կանայք ավելի հավանական է, որ ունենան փոքր երեխաներ (տե՛ս *Գծապատկերներ 1.5 և 1.6*):

Գծապատկեր 1.5:
Նորածինների մասնաբաժինը ըստ մոր տարիքի և կանանց անգործության մակարդակի, 2019 թ.



Գծապատկեր 1.6:
Խնամքի պատճառով աշխատուժից դուրս գտնվող բնակչության մասը ըստ բնակավայրի, 2019 թ.



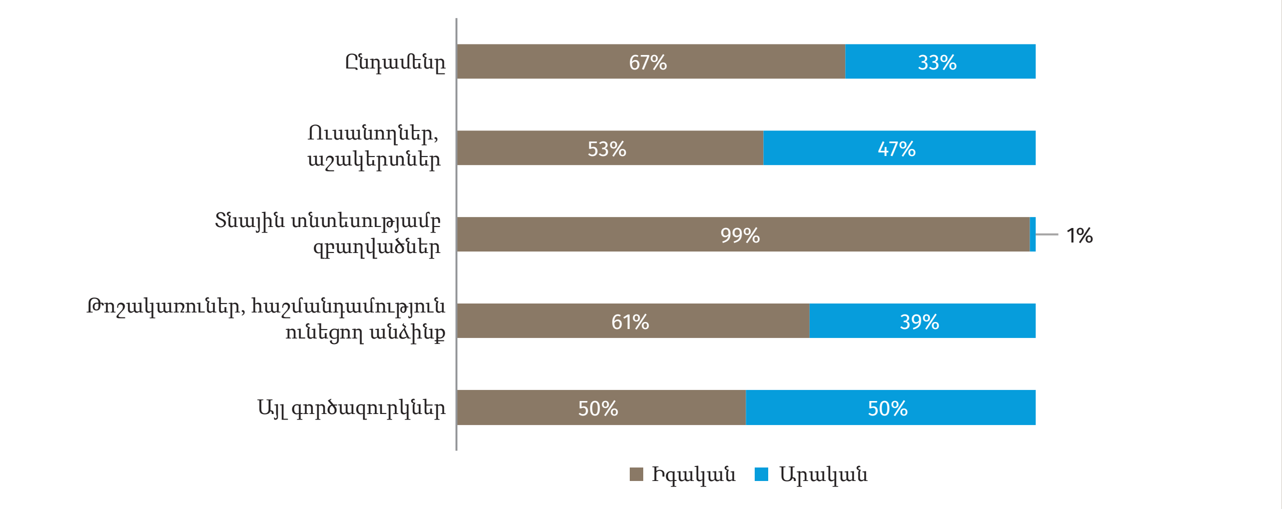
Աղբյուրը՝ ՀՀ ՎԿ, 2020 թ., էջեր 36 և 99:

2019 թվականին աշխատուժից դուրս բնակչության մասնաբաժինը[48] եղել է 40.1% (տե՛ս *Գծապատկեր 1.8*), ավելին՝ աշխատուժից դուրս կանանց մասնաբաժինը եղել է 50.4%՝ տղամարդկանց 28.3%-ի համեմատ[49]: Աշխատուժից դուրս բնակչության տեսակարար կշիռը ըստ սեռի և կատեգորիայի ներկայացված է Գծապատկեր 1.7-ում: Թեև կանանց տեսակարար կշիռը բոլոր կատեգորիաներում մեծ է, սակայն առավել ուշագրավ է տնային տնտեսությամբ զբաղվածությունը՝ 99%:

48 ՀՀ ՎԿ հաշվարկ՝ աշխատուժից դուրս բնակչության մասնաբաժինը աշխատունակ տարիքի բնակչության ընդհանուր թվի նկատմամբ:

49 ՀՀ ՎԿ, Աշխատանքի շուկան Հայաստանում, 2020 թ., էջ 52:

Գծապատկեր 1.7:
Աշխատուժից դուրս բնակչության մասը ըստ մասնակիցների կատեգորիայի, 2019 թ.



Աղբյուրը՝ ՀՀ ՎԿ 2020 թ., էջ 52:

Եթե դիտարկում ենք աշխատուժից դուրս գտնվող տղամարդկանց և կանանց՝ աշխատանք չփնտրելու պատճառները, երեխաների կամ ընտանիքի այլ անդամների խնամքի պատճառով աշխատուժից դուրս կանանց մասնաբաժինը եղել է 14%՝ տղամարդկանց 1%-ի համեմատ (տե՛ս Աղյուսակ 1):

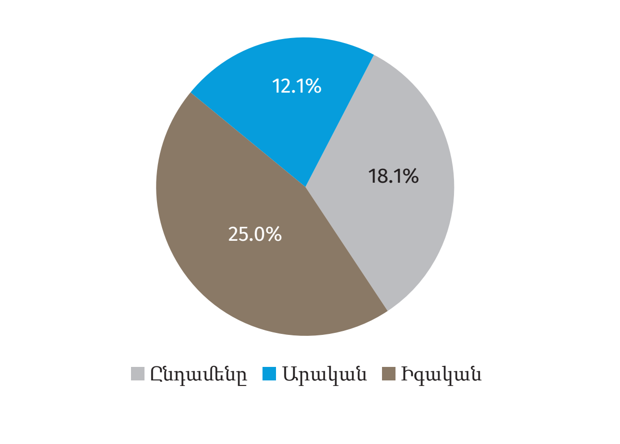
Աղյուսակ 1:
Աշխատուժից դուրս բնակչության մասնաբաժինը (15-74 տարիքային խումբ) ըստ աշխատանք չփնտրելու պատճառների, 2019 թ.

	Ընդամենը	Որից		Որից	
		Արական	Իգական	Արական	Իգական
Ընդամենը	100%	100%	100%	33%	67%
Ընտանեկան հանգամանքներ	17%	1%	24%	2%	98%
Լրիվ դրույքով ուսանողներ, աշակերտներ	17%	24%	13%	47%	53%
Հիվանդություն, հաշմանդամություն	18%	22%	17%	39%	61%
Երեխայի խնամք	8%	0%	12%	1%	99%
Ընտանիքի հիվանդ/հաշմանդամ/տարեց անդամի խնամք	2%	1%	2%	11%	89%
Հուսալքված է (աշխատանք գտնելու ապարդյուն փորձեր է կատարել)	16%	19%	15	38%	62%
Այլ	22%	34%	17%	49%	51%

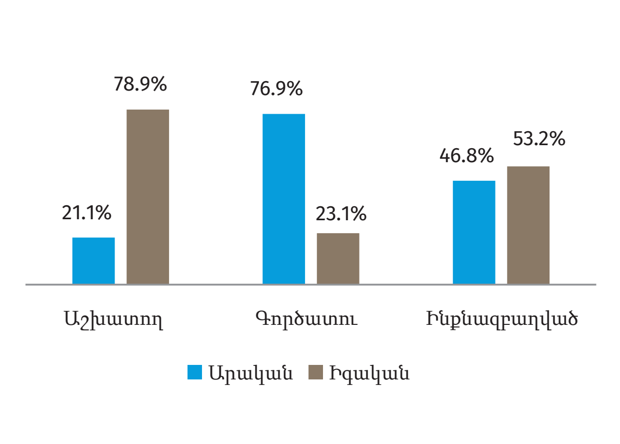
Աղբյուրը՝ ՀՀ ՎԿ, Աշխատանքի շուկան Հայաստանում, 2020 թ., էջ 52:

Թերզբաղվածությունը մարտահրավեր է աշխատունակ տարիքի հայերի համար. վեց աշխատողներից մեկը (կամ 18,1%) 2019 թվականին աշխատել է կես դրույքով, իսկ կես դրույքով աշխատող կանանց տեսակարար կշիռը կրկնակի է տղամարդկանց համեմատ (տե՛ս *Գծապատկերներ 1.8 և 1.9*):

Գծապատկեր 1.8:
Սովորաբար կես դրույքով աշխատող զբաղվածների մասնաբաժինը ըստ սեռի, 2019 թ.



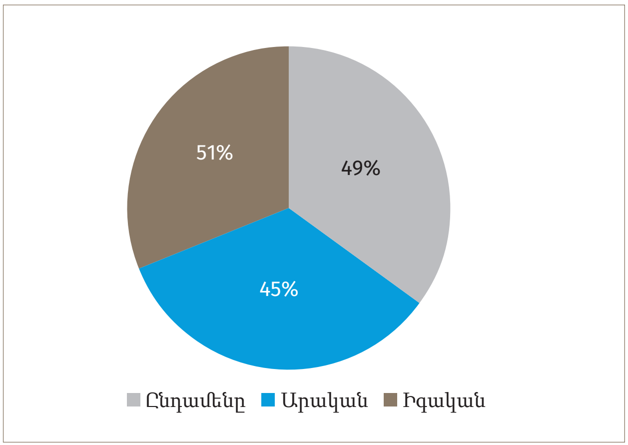
Գծապատկեր 1.9:
Որպես կանոն կես դրույքով աշխատողների մասնաբաժինը ըստ զբաղվածության կարգավիճակի, 2019 թ.



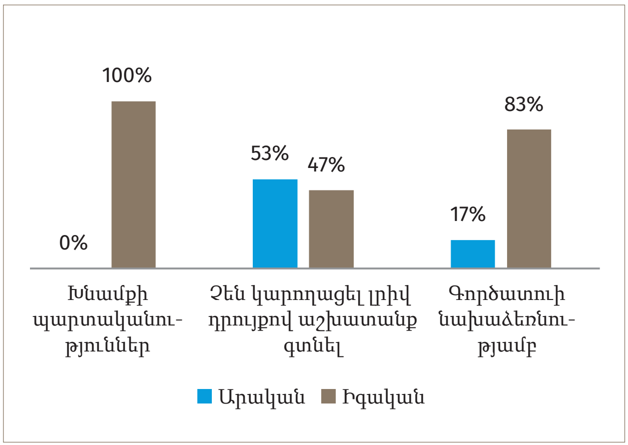
Աղբյուրը՝ ՀՀ ՎԿ, 2020 թ., էջ 74:

Ըստ ԱՌԻՀ 2019 թվականի տվյալների՝ կես դրույքով աշխատող հարցվածների 48.8 %-ը նշել է, որ նման աշխատանքը իրենց համար հարկադիր ընտրություն է՝ պայմանավորված խնամքի պարտականություններով կամ լրիվ դրույքով աշխատանք գտնելու անհնարինությամբ կամ գործատուի նախաձեռնությամբ: Կես դրույքով աշխատող բոլոր աշխատողների (նշված պատճառներով) 61.7 %-ը կանայք են (տե՛ս Գծապատկերներ 10 և 11):

Գծապատկեր 10:
Ստիպված կես դրույքով աշխատանքի մասնաբաժինը բոլոր կես դրույքով աշխատողների կազմում, 2019 թ.



Գծապատկեր 11:
Ստիպված կես դրույքով աշխատողների բաշխումն ըստ պատճառների, 2019 թ.



Աղբյուրը՝ ՀՀ ՎԿ, 2019 թ.:

Հարցվածների մեջ կենցաղային գործերով/ընտանեկան պարտականություններով, երեխաների խնամքով զբաղվելու պատճառով շահութաբեր գործունեությամբ չզբաղված կանանց տեսակարար կշիռը (62%) մոտ կրկնակի բարձր է տղամարդկանց տեսակարար կշռից (38%):

Գերակշռող սոցիալական և մշակութային նորմերի պատճառով ընտանեկան-տնային պարտականությունների բեռը հիմնականում ընկնում է կանանց վրա, և տպավորությունն այնպիսին է, որ աշխատուժից հեռանալը խնամքի պատճառներով բացառապես կանանց վրա է ազդում. սա նրանց դուրս է մղում աշխատաշուկայից կամ ստիպում է իրենց կամքից անկախ ընտրել կես դրույքով աշխատանք: Սա իր հերթին հանգեցնում է ցածր եկամուտների կամ եկամուտների կրճատման՝ հանգեցնելով ընտանիքների և անհատների՝ աղքատության մեջ հայտնվելու վտանգի:

Գործազրկության մակարդակը բարձր է և՛ տղամարդկանց, և՛ կանանց շրջանում (2010-ականներից սկսած՝ գործազրկության մակարդակը Հայաստանում տատանվում էր 18-19%-ի սահմաններում, 2019 թվականին գործազուրկ էր տղամարդկանց 17,5%-ը, կանանց 19,3%-ը): Սակայն առավել մտահոգիչ է Հայաստանի համար անընդունելի անգործության բարձր մակարդակը. աշխատուժից դուրս մնացած (15-74 տարեկան) բնակչության մասնաբաժինը 2019 թվականին եղել է 40.1%[50]: Հայաստանում կանայք անհամաչափ են տուժում անգործությունից. աշխատուժից դուրս մնացած կանանց մասնաբաժինը 2019 թվականին եղել է 50.4%՝ գրեթե կրկնակի գերազանցելով տղամարդկանց թիվը՝ 28.3%: Դրա հիմքում ընկած պատճառները բարդ են և տարբեր՝ ըստ խմբերի, ինչպիսիք են երիտասարդները և կանայք. աշխատուժի կազմում ոչ ակտիվ երիտասարդ կանանց 47,5%-ը որպես վճարովի աշխատանքի չընդունելու պատճառ է նշել երեխաների խնամքը՝ ի տարբերություն երիտասարդ տղամարդկանց միայն 3%-ի[51]:

Հայաստանի Հանրապետությունում ընտրված խնդիրների վերաբերյալ ԱՄՀ 2019-ի հետազոտությունը ցույց է տալիս, որ ամուսնացած լինելը բացասական և էական ազդեցություն ունի կանանց աշխատուժում մասնակցության վրա, ավելին՝ երեխաների խնամքի պարտականությունները կանանց համար աշխատուժի շուկայում մասնակցության կարևոր սահմանափակում են: Այս բացասական հարաբերակցությունը հատկապես տեսանելի է հանրապետության բոլոր մարզերում մինչև 3 տարեկան՝ ամենափոքր տարիքային խմբի երեխաների և գյուղական ու երկրորդային քաղաքներում 4-5 տարեկան երեխաների խմբերի համար: Ընտանիքի հաշմանդամ անդամների առկայությունը նույնպես ազդեցություն ունի կանանց՝ աշխատուժին մասնակցության որոշման վրա[52]:

Սոցիալական նորմերը և գենդերային հիմքով խտրական ընկալումները կանանց վրա պատասխանատվություն են դնում երեխաների խնամքի, տարեցների խնամքի և ընդհանուր տնային պարտականությունների համար, որոնք այլ գործոնների հետ սահմանափակում են սեփական ընտրությամբ, արժանապատիվ, անվտանգ և արդար պայմաններում աշխատելու հնարավորությունը: Հայաստանում աշխատաշուկայում գենդերային վարձատրության տարբերության և գենդերային անհավասարության վերաբերյալ ՄԱԿ-Կանայք/ՀՀ ՎԿ համատեղ ուսումնասիրությունը հաստատում է այս պնդումը, որ կանայք շատ ժամանակ են հատկացնում չվարձատրվող տնային աշխատանք կատարելու համար. տնային գործերի, ընտանիքի հիվանդ, տարեց և հաշմանդամ անդամների և երեխաների խնամքի համար կանայք համեմատաբար ավելի շատ ժամանակ են հատկացնում, քան տղամարդիկ: Գենդերային անջրպետը, ըստ ուսումնասիրության, դրսևորվում է կենցաղային գործունեության վրա ծախսված ժամերի միջև: Մասնավորապես, կանայք իրենց ժամանակի մեծ մասը ծախսում են կենցաղային գործերի և երեխաների խնամքի վրա, փաստացի

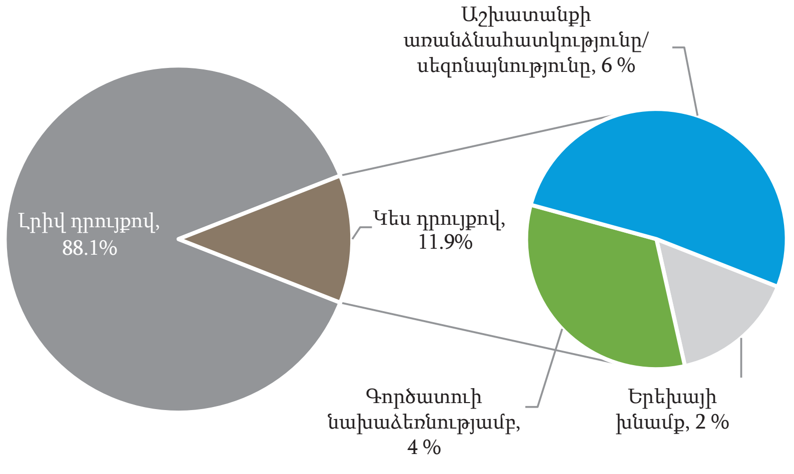
50 ՀՀ ՎԿ, 2020 թ., էջ 72:
51 Save the Children Հայաստան, Երիտասարդների ուղղվածությամբ Հայաստանի աշխատաշուկայի գենդերային հետազոտություն, էջ 12:
52 ԱՄՀ, 2019 թ. Հայաստանի Հանրապետություն. ընտրված խնդիրներ, էջ 24:

ավելի քան կրկնակի շատ, քան տղամարդիկ: Ընդհանուր առմամբ, կանայք շաբաթական 58,5 ժամ են ծախսում կենցաղային աշխատանքի վրա, մինչդեռ տղամարդիկ ծախսում են ընդամենը 28,4 ժամ: Միևնույն ժամանակ այն ժամերը, որոնք կանայք ծախսում են կենցաղային չվճարվող աշխատանքի վրա, տարբերվում են՝ կախված աշխատաշուկայում նրանց կարգավիճակից, բայց դա չի վերաբերում տղամարդկանց. աշխատող կանայք շաբաթական 27,5 ժամ են ծախսում կենցաղային աշխատանքի վրա, մինչդեռ ոչ ակտիվ կանայք ծախսում են ավելի քան մեկ երրորդով ավելի (37,5 ժամ): Մյուս կողմից՝ տղամարդիկ շաբաթական ծախսում են մոտ 11 ժամ՝ անկախ աշխատաշուկայում իրենց կարգավիճակից[53]: Ուսումնասիրությունը նաև ցույց է տալիս, որ հայ կանայք մոտ 14,3%-ով ավելի քիչ են աշխատում, քան տղամարդիկ, ինչով էլ պայմանավորված է վարձատրության գենդերային անջրպետի մեկ երրորդից մինչև կեսը, ամսական աշխատավարձով հաշվարկվելու դեպքում՝ 40%-ը[54]:

1.3.2.2. Խնամքը և աշխատանքից ժամանակավորապես բացակայող անձինք

Ըստ ԱՈՒՀ 2019 թվականի տվյալների[55]՝ հետազոտության անցկացման պահին Հայաստանում աշխատունակ տարիքի ամբողջ բնակչության 4.3 %-ը բացակա է եղել աշխատանքից՝ վերադառնալու ակնկալիքով: Բացակայության պատճառները տարբեր են. բացակայող աշխատողների զգալի մասի դեպքում (59 %) ավարտված է եղել սեզոնային աշխատանքը. հաջորդ կարևորագույն պատճառը երեխաների խնամքն է (12,8%) և արձակուրդը (11,2%), հղիության/ծնողական խնամքի պատճառը եղել է 3,3%-ի, իսկ տարեցների և հիվանդների խնամքը՝ ընդամենը 0,3%-ի դեպքում: Հղիության/ծննդաբերության պատճառով բացակայող աշխատողների ընդամենը 88.1%-ն է աշխատում է լրիվ դրույքով. դեռևս կես դրույքով աշխատող փոքր մասնաբաժնի միայն 1.9%-ն է հայտնել, որ այդ ձևաչափն է ընտրել երեխայի խնամքի պատճառով, մինչդեռ մնացած դեպքերը պայմանավորված են եղել աշխատանքի պահանջներով (տե՛ս *Գծապատկեր 1.12*):

Գծապատկեր 1.12:
Երեխայի ծննդաբերության համար ներկայում բացակայող աշխատողների աշխատանքային ժամերի տևողությունը և կես դրույքով աշխատանքի պատճառները



Աղբյուրը՝ ՀՀՎԿ, 2019 թ.:

53 ՄԱԿ Կանայք/ՀՀՎԿ, Հայաստանի աշխատաշուկայում գենդերային վարձատրության տարբերության և գենդերային անհավասարության վերլուծություն, 2020 թ., էջ 39:

54 Նույն տեղում, էջ 44:

55 ՀՀՎԿ, 2019 թ.:

Հատկանշական է, որ երբ կես դրույքով աշխատողներին հարցրել են, թե ինչու են նրանք անձամբ խնամում երեխային կամ ընտանիքի հիվանդ (հաշմանդամ) անդամին, պատասխանները գրեթե բացառապես չեն առնչվում Հայաստանում խնամքի իրական ինստիտուցիոնալ կառուցվածքին. 51,8%-ը պատասխանել է, որ երեխան շատ փոքր է, 33.4%-ը ցանկացել է դա անել ինքնուրույն, և միայն 1.6%-ն է հայտնել, որ պատճառը ինստիտուցիոնալ խնամքի ծառայությունների անհասանելիությունն է եղել իրենց տարածքում: Նման դիտարկումներ կարելի է ստանալ՝ դիտարկելով այն վարձու աշխատողներին, որոնք հարցազրույցին նախորդող շաբաթվա ընթացքում ավելի քիչ ժամեր են աշխատել, քան սովորաբար աշխատում են (որը պետք է արտացոլված լինի իրենց պայմանագրում նախատեսված աշխատանքային ժամերում), Հայաստանում զբաղվածների միայն 7,3%-ն է աշխատել փաստացի սովորականից կրճատ ժամերով: Փաստացի կրճատ ժամեր աշխատելու ամենաառաջին պատճառը սեզոնային աշխատանքների ավարտն է (47.2%), դրան հաջորդում է հաճախորդների բացակայությունը (15.3%). երեխաների և այլ անձանց խնամքի պատճառով կրճատ ժամերով աշխատելու ցուցանիշը ցածր է, մասնավորապես երեխաների խնամքի պատճառով՝ 4,9%, իսկ տարեցների և հիվանդների խնամքի պատճառով՝ ընդամենը 0,1%:

ԱՈՒՀ 2019 թվականի տվյալների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ մինչև 3 տարի երեխայի խնամքի համար արձակուրդ վերցրած անձանց ավելի քան երկու երրորդը բացակայել է ավելի քան 6 ամիս, ինչը ցույց է տալիս, որ մինչև 3 տարեկան երեխայի խնամքի համար չվճարվող արձակուրդ վերցնելու օրենսդրությամբ սահմանված ժամկետն օգտագործվում է սահմանված ժամանակային տիրույթում: Իրոք, մինչև 3 տարեկան երեխա խնամողների 94,2%-ը հայտնել է աշխատավարձի բացակայության մասին, ինչը նշանակում է, որ նման արձակուրդն իսկապես չվճարվող է: Այս կերպ խնամք ստացող երեխաների շուրջ 47 տոկոսը (47,5%) 1 տարեկանից ցածր է, 33,2%-ը՝ մեկ տարեկան, իսկ մնացած 19,3%-ը երկու տարեկան է: Սա խոսում է այն մասին, որ երեխայի խնամքի համար արձակուրդ ստանալու հնարավորության գործնական կիրառումը նվազում է երեխայի մեծանալուն զուգընթաց:

Չաշխատող հարցվածների մոտ կեսը հայտնել է, որ նախկինում աշխատանք է ունեցել, որից հեռացել է: Այնուամենայնիվ, նրանց մեծ մասը (63%) 2 տարի և ավելի աշխատանք չի ունեցել, և այդ մարդկանց աշխատանքից հեռանալու պատճառը չի ճշտվում, հավանաբար այն պատճառով, որ երկար ժամանակ է անցել նրանց՝ աշխատանքից դուրս գալուց հետո: Մնացած 37%-ին հարցվել է վերջին աշխատանքից հրաժարվելու պատճառների մասին, և պատասխանները ներկայացված են Գծապատկեր 1.13-ում: Մենք դիտարկել ենք, որ չաշխատողների՝ վերջին աշ-խատանքից հրաժարվելու հիմնական պատճառը եղել է սեզոնային աշխատանքի ավարտը (43.8%) և կամ գործատուի պատճառները (հաճախորդների բացակայություն, կառույցի վերակազմակերպում և այլն, 17.3%):

Մյուս կողմից՝ խմբային քննարկման արդյունքները (անցկացվել են այս ՕԿԱԳ-ի շրջանակում ընտանեկան պարտականություններ ունեցող տղամարդկանց և կին աշխատողների շրջանում) ցույց են տալիս, որ երեխաների խնամքով զբաղվողների ընտանեկան պարտականությունները սահմանափակում են տնտեսական գործունեությամբ զբաղվելու նրանց հնարավորությունը:

«Ես իսկապես շատ եմ աշխատում, բայց կինս, որը կարող էր աշխատել, նախընտրում է մնալ տանը և խնամել երեխաներին, քանի որ մենք ուրիշ ոչ ոք չունենք նրանց խնամող»:

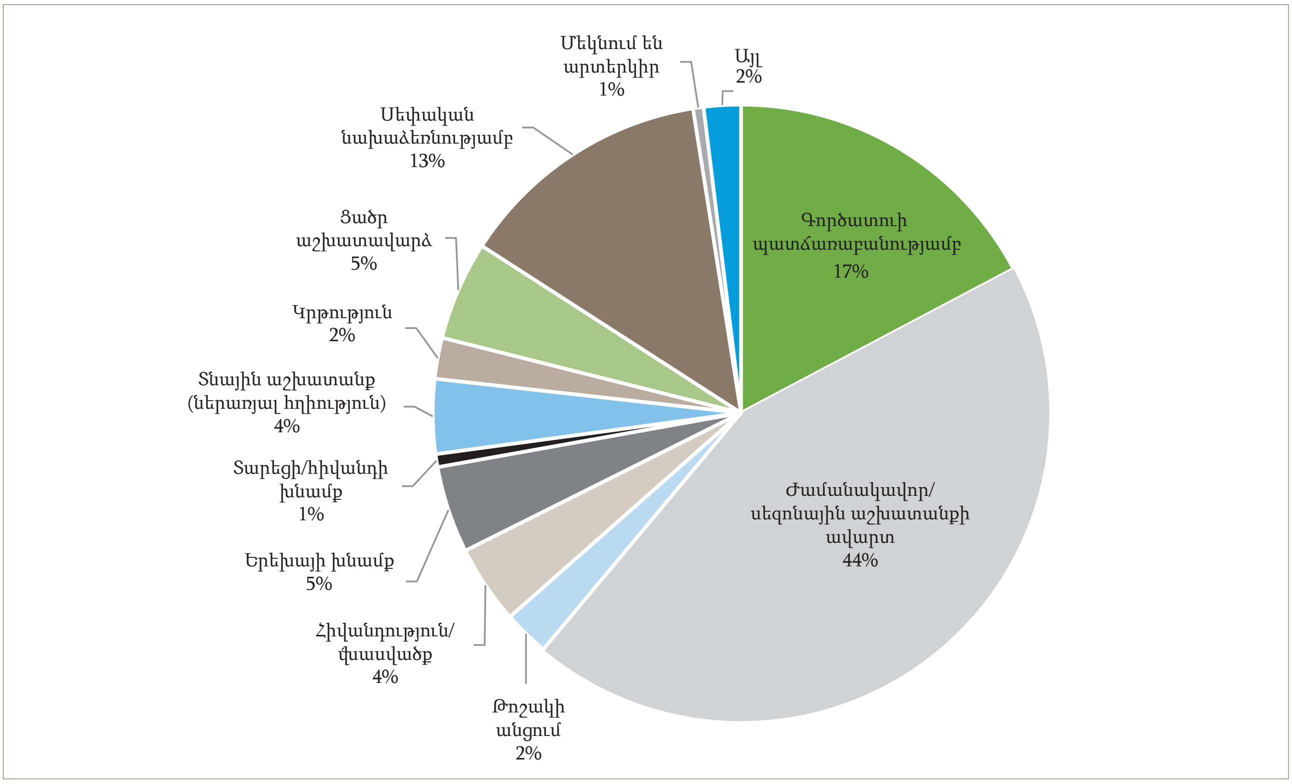
ԹԽՔ արական սեռի մասնակից

«Եթե երիտասարդ ընտանիքը չի ապրում ամուսնու կամ կնոջ ծնողների հետ [ինչը Հայաստանում տարածված է], և չկա երրորդ անձ [ինչպես, օրինակ, տատիկը կամ դայակը], որը կարող է օգնել երեխաներին խնամելու հարցում, ապա ծնողներից մեկը, հիմնականում մայրը, ստիպված է դադարեցնել իր տնտեսական գործունեությունը կամ աշխատել գիշերային հերթափոխով, ինչպես ինքս եմ անում»:

ԹԽՔ կին մասնակից

Հաճախ, երբ քննարկման մասնակիցները նշում են, որ «գերադասում են մնալ տանը և խնամել երեխաներին», նրանք այս մոտեցումն ունեն ոչ միայն որպես կարծրատիպի դրսևորում, այլև փոխզիջումային ընտրություն ցածր եկամուտի և երեխաների խնամքի միջև:

Գծապատկեր 1.13:
Հարցվողների խոսքով վերջին աշխատանքից հրաժարվելու պատճառները



Աղբյուրը՝ ՀՀ ՎԿ, 2019 թ.:

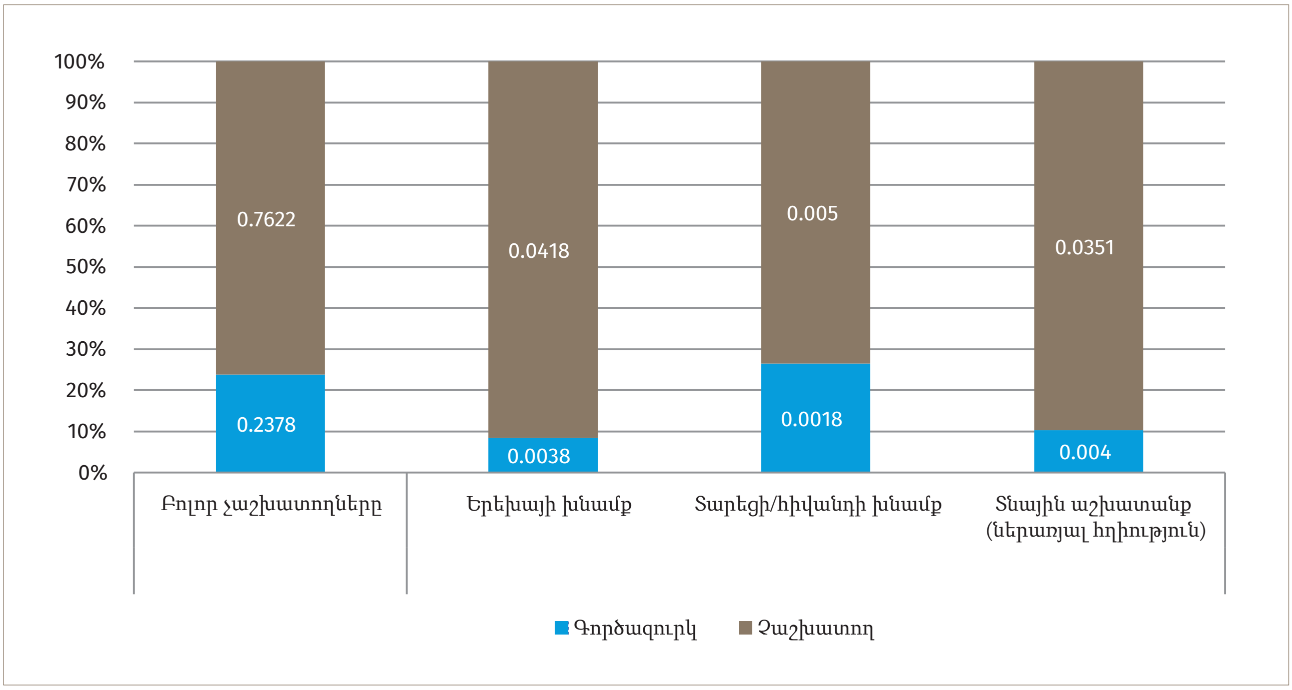
Այստեղ խնամքը ներկայացված է երեք կատեգորիաներով՝ երեխաների խնամք (հարցվածների 4.6%-ը թողել է աշխատանքը այդ պատճառով), տնային պարտականություններ (ներառյալ հղիությունը՝ 3.9%) և տարեցների/հիվանդների խնամք (0.7%): Չաշխատողների մասնաբաժինը, ովքեր թողել են իրենց աշխատանքը վերը նշված խնամքի տեսակների պատճառով, մեծ չէ, բայց համահունչ է աշխատանքից բացակայողների և ավելի ցածր ինտենսիվությամբ (այսինքն՝ կես դրույքով կամ ավելի պակաս ժամերով) աշխատողների համար կատարված նախորդ դիտարկումներին:

Մենք դիտարկում ենք խնամքի պատճառով աշխատանքից հեռացած անձանց աշխատավայրի որոշակի բնութագրեր: Հատկանշական է, որ խնամքի երեք կատեգորիաներում (երեխաների խնամք, տարեցներ/հիվանդների խնամք և տնային գործեր) կեսն աշխատում էր անդամակցական կոոպերատիվներում: Ներկայիս զբաղվածների 31.3%-ը ներգրավված է եղել անդամակցական կոոպերատիվներում, ինչը վկայում է այն մասին, որ նրանք ավելի հաճախ թողնում են իրենց աշխատանքը խնամքի պարտականություններ ստանձնելու համար: Հաջորդ ուշագրավ փաստերից է այն, որ տարեցների/հիվանդների խնամքը ստանձնածների 27.2%-ը նախկինում եղել են ոչ ֆորմալ աշխատողներ (այս ընտրանքի չափը շատ փոքր է եղել): Աննշան է նաև այն մարդկանց մասնաբաժինը՝ 13.2%, ովքեր ստանձնել են տնային կենցաղային պարտականությունները և նախկինում ոչ ֆորմալ հատվածում են աշխատել[56]:

56 ՀՀ ՎԿ, 2019 թ.:

Զարմանալի չէ, որ չաշխատող, խնամք իրականացնողները ավելի հաճախ ոչ ակտիվ են (վարձու աշխատանք չունեն և աշխատանք չեն փնտրում), քան գործազուրկ խնամք իրականացնողները (վարձու աշխատանք չունեն, սակայն ակտիվ աշխատանք են փնտրում) (Գծապատկեր 1.14): Նկատում ենք, որ բոլոր չաշխատողներից մոտ մեկ չորրորդը համարվում է գործազուրկ, մինչդեռ երեխաներին խնամողների դեպքում այդ տոկոսն իջնում է մինչև 8.3%, իսկ տնային գործերով զբաղվողների դեպքում՝ 10.2%: Այդ մասնաբաժինը առկա է միայն տարեցների/հիվանդների խնամողների շրջանում, որտեղ այն համանման է չաշխատող ամբողջ բնակչության կառուցվածքում աշխատունակ տարիքի մասնաբաժնին:

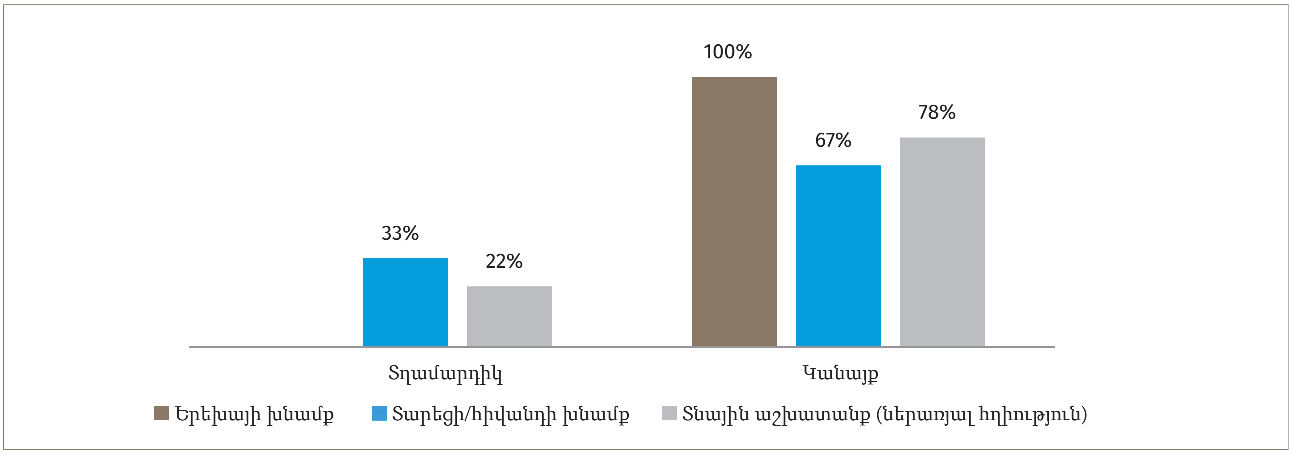
Գծապատկեր 1.14:
Խնամք ստանձնելու նպատակով աշխատանքից դուրս եկած անձանց զբաղվածության կարգավիճակը



Աղբյուրը՝ ՀՀ ՎԿ, 2019 թ.:

Նախքան չաշխատող բնակչության ավելի մանրամասն ուսումնասիրությանն անցնելը ներկայացնենք խնամքի պարտականությունները ստանձնելու համար աշխատանքից դուրս եկած անձանց որոշ հիմնական անհատական բնութագրեր: Ի տարբերություն խնամք իրականացնողների նախորդ խմբերի (աշխատանքից բացակայողներ և կես դրույքով աշխատողներ)՝ խնամքի պարտականությունները ստանձնելու համար աշխատանքից դուրս եկած անձինք հիմնականում, բայց ոչ բացառապես կանայք են (Գծապատկեր 1.15), բացառությամբ այն անձանց, ովքեր երեխայի խնամք են իրականացնում (որոնցից բոլորը կանայք են): Մասնավորապես, տարեցների/հիվանդների խնամողների մոտ 30%-ը, ինչպես նաև տնային տնտեսության կենցաղային խնդիրները հոգացողների մոտ 20%-ը տղամարդիկ են:

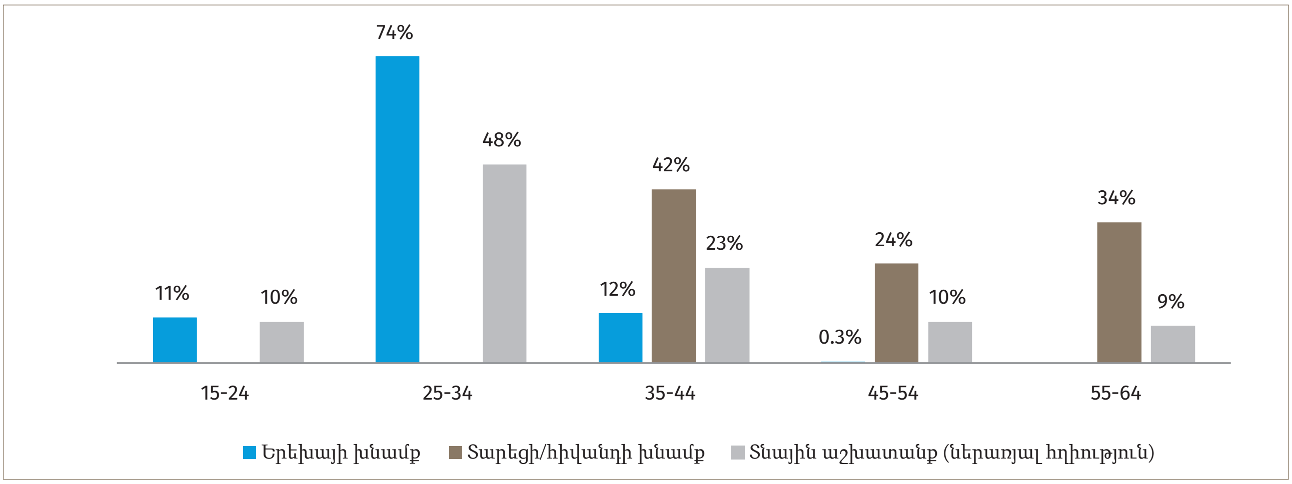
Գծապատկեր 1.15:
Խնամքի պարտականություններ ստանձնելու պատճառով աշխատանքից դուրս եկած անձանց գենդերային կառուցվածքը



Աղբյուրը՝ ՀՀ ՎԿ, 2019 թ.:

Տարիքային կառուցվածքը դիտարկելիս հետաքրքիր պատկեր ենք ստանում (Գծապատկեր 1.16): Երեխաներին խնամողների մեծ մասը (այս դեպքում՝ բոլոր կանայք) 25-34 տարեկան տարիքային միջակայքում են, որը վերարտադրողական տարիքային խումբ է, ինչը ենթադրում է, որ նրանք այն մայրերն են, ովքեր աշխատանքից դուրս են եկել իրենց երեխաներին խնամելու համար: Տնային տնտեսության խնամողների տարիքային բաշխվածությունը փոքր-ինչ հակվում է դեպի ավելի բարձր տարիքը, թեև 25-34 տարեկանների խումբը շարունակում է գերիշխել, ինչը, հավանաբար, արտացոլում է հղիության դերը (քանի որ տնային աշխատանքների կատեգորիան ներառում է հղիությունը): Մյուս կողմից՝ 45-54 և 55-64 տարիքային խմբերի՝ աշխատանքից դուրս եկած անձանց ոչ աննշան մասնաբաժինը, որոնք թողել են աշխատանքը՝ տնային գործեր կատարելու համար, հստակորեն առանձնացնում են այնպիսի գործեր, ինչպիսիք են խոհարարությունը և մաքրությունը: Խնամք իրականացնողները, որոնք աշխատանքից դուրս են եկել տարեցներին/հիվանդներին խնամելու համար, հստակորեն բաշխված են ավելի բարձր տարիքի միջև՝ 45-54 և 55-64 տարիքային տիրույթներում ուժեղ ներկայացվածությամբ:

Գծապատկեր 1.16:
Խնամքի պարտականությունների պատճառով աշխատանքից դուրս եկած անձանց տարիքային բաշխումը



Աղբյուրը՝ ԱՈՒՀ, 2019 թ.:

Այսպիսով՝ կարելի է եզրակացնել, որ թեև ժամանակավոր բացակայող կամ կես դրույքով աշխատողների կամ վերջին աշխատանքից ազատվողների մասնաբաժինը համեստ է, սակայն սեռերի տարբերությունն ակնհայտ է:

1.3.2.3. Նպաստավոր միջավայր

Աշխատանքային և ընտանեկան պարտականությունները համատեղելու համար բարենպաստ աշխատանքային պայմանների ստեղծումը կախված է մի շարք գործոններից և հանգամանքներից: Երբ հասարակությունը չի կարողանում պատշաճ լուծումներ գտնել աշխատանքի և երեխայի/ընտանիքի անդամի խնամքի երկակի դերերի համապատասխանեցման համար, բացասական հետևանքներն անխուսափելի են թե՛ տնտեսության և թե՛ ընտանիքների համար:

Աշխատող ընտանիքները և հատկապես աշխատող կանայք Հայաստանում հաճախ բախվում են լուրջ մարտահրավերների աշխատանքը ընտանեկան պարտականությունների հետ համատեղելու ժամանակ: Ճիշտ հավասարակշռություն գտնելը դժվար է հատկապես ցածր եկամուտ ունեցող ընտանիքների համար, քանի որ նրանք հաճախ չունեն ռեսուրսներ և/կամ սահմանափակ հասանելիություն ունեն խնամքի ծառայություններից օգտվելու համար: Այն փաստը, որ Հայաստանում գենդերային նորմերը կանանց կապում են ոչ թե եկամուտ ստեղծող դերերի, այլ կենցաղային խնդիրների հետ, մեծ ազդեցություն ունի նրանց ժամանակային աղքատության վրա (տե՛ս Ներդիր 2)[57]: Հետևաբար կարելի է եզրակացնել, որ Հայաստանում կանայք

Ներդիր 2. Ժամանակային աղքատությունը

Ժամանակային աղքատությունը անձի հայեցողական ժամանակի և, հնարավոր է, բավականաչափ անհրաժեշտ ժամանակի բացակայությունն է, և ժամանակի բաշխման նպատակով անհրաժեշտ է ընտրություն կատարել հիմնական գործողությունների միջև:

Կամ այլ կերպ ասած՝ ժամանակային աղքատությունը անհատի ժամանակի նկատմամբ մրցակցային պահանջների բեռն է, որը նվազեցնում է իրենց ժամանակը բաշխելու համար անկաշկանդ ընտրություն կատարելու նրանց կարողությունը, ինչը հանգեցնում է աշխատանքի ռեսուրսատարության աճի և տարբեր առաջադրանքների միջև փոխզիջումների:

57 ԱԶԲ, Ասիական զարգացման բանկ, 2015 թ., էջ 3:

Ներդիր 3. Մանկապարտեզներ. իրավիճակը մի հայացքով

Հայաստանում մանկապարտեզների թիվը և ընդունված երեխաների թիվը կտրուկ նվազել են 1990 թվականից. զինված հակամարտությունների հետևանքով սրված տնտեսական ճգնաժամը մեծ ազդեցություն է թողել այդ տարիներին մանկապարտեզները շահագործելու առումով համայնքների կարողությունների վրա:

«Տեղական ինքնակառավարման մասին» օրենքի (1996 թ.) ընդունմամբ վաղ մանկության զարգացումը (ՎՄԶ) դարձավ համայնքների պատասխանատվությունը՝ ֆինանսավորվելով տեղական բյուջեների և ծնողների կողմից կատարվող վճարների հաշվին: Սակայն տեղական ինքնակառավարման մարմինների կառավարչական, մասնագիտական և ֆինանսական կարողությունները բավարար չեն մանկապարտեզների գործունեությունն ապահովելու համար: Հետևաբար մանկապարտեզների կարողությունների նվազումը 1996 թվականից կամ դրանից կարճ ժամանակ անց կրել է մշտական բնույթ, և միայն 2010 թվականից են գրանցվել կայունացում և որոշակի վերականգնում (տե՛ս ստորև բերված աղյուսակը):

Աղյուսակ 1. Հայաստանում մանկապարտեզների թիվը և ընդունված երեխաների թիվը

Աղբյուրը՝ Հայաստանի համապատասխան տարիների վիճակագրական տարեգիրք, «Կրթություն և մշակույթ» բաժին:

զգում են ժամանակային աղքատություն՝ կապված իրենց տնտեսական և կենցաղային դերերի համատեղման հետ, հատկապես, երբ տղամարդիկ արտագնա աշխատանքի են մեկնում, իսկ կանայք ավելի շատ պատասխանատվություն են ստանձնում ընտանեկան գյուղացիական տնտեսություններում և/կամ տնային ոչ ֆորմալ ձեռնարկումներում չվճարվող աշխատանքի համար:

Միջազգային ապացույցները ցույց են տալիս, որ երեխաների խնամքի և տարեցների խնամքի գծով աջակցությունն ազդում է աշխատանքի շուկայում կանանց մասնակցության վրա: Ըստ ՀՀ ՎԿ-ի՝ 2019 թվականին 0-5 տարեկան երեխաների միայն 34.7%-ն է ընդգրկվել նախադպրոցական կրթության հաստատություններում/մանկապարտեզներում (39.6%-ը՝ քաղաքներում, և 25.4%-ը՝ գյուղական բնակավայրերում): Ավելի անմխիթար է վիճակը մինչև երեք տարեկան երեխաներին սպասարկող մսուր-մանկապարտեզների դեպքում. նախադպրոցական հաստատությունների ընդհանուր թվաքանակը 7.7% է, մանկապարտեզներինը՝ 77.4% (սպասարկում են 3-5 տարեկան երեխաներին), իսկ մնացած 14,9%-ը այլընտրանքային կամ նախադպրոցական մանկապարտեզներ են (ստեղծվել են փոքր համայնքների համար և սպասարկում են 5 տարեկան երեխաներին)[58]: Փաստորեն 2-3 տարեկան երեխաները դուրս են մնում ծածկույթից:

Հայաստանում երեխաների խնամքի և տարեցների խնամքի դերի վերաբերյալ Համաշխարհային բանկի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ 7 տարեկան և ավելի փոքր տարիքի երեխաներ ունեցող հայ ընտանիքների համար երեխաների խնամքի ոչ ֆորմալ և ֆորմալ մեխանիզմների համակցումն առավել տարածված է. այդպիսի ընտանիքների 57%-ը հայտնել է, որ օգտվում է երեխաների ֆորմալ և ոչ ֆորմալ խնամքի[59] ծառայությունների համադրությունից: Ավելին՝

58 ՀՀ ՎԿ, Սոցիալական իրավիճակը Հայաստանում, 2019 թ., էջ 7:

59 Ոչ ֆորմալ խնամք նշանակում է չվճարվող խնամք: Ոչ ֆորմալ խնամակալները սովորաբար խնամք ստացողի ընտանիքի անդամներն են, ընկերները կամ հարազատները: Երեխաների խնամք. մայրերը դիտվում են որպես «բնական» առաջնային խնամողներ: Մյուսները, ինչպիսիք են տատիկներն ու պապիկները, հայրերը և քույր-եղբայրները, նույնպես կարող են լինել ոչ ֆորմալ խնամակալներ: Տարեցների խնամք. ի տարբերություն ոչ ֆորմալ երեխաների խնամքի՝ տարեցների խնամքի դեպքում «բնական» առաջնային դեր չկա: Այս դերը հաճախ, թեև ոչ միշտ, ստանձնում են տարեց անձի երեխաները, ամուսինը և/կամ ընտանիքի անդամները:

որակական տվյալները (2014 թ.) վկայում են Հայաստանում երեխաների խնամքի ծառայությունների առաջարկի և պահանջարկի միջև անջրպետների առկայության մասին, այսինքն՝ ներկայիս խնամքի ծառայությունների առաջարկը չի բավարարում նման ծառայությունների իրական և հնարավոր կարիքները: ԹԽՔ մասնակիցները (քննարկումն անցկացվել է նույն հետազոտության շրջանակում) մտահոգություններ են հայտնել որոշ քաղաքային և գյուղական վայրերում տեղակայված ծառայությունների հասանելիության առնչությամբ: Ի լրումն՝ ռեսուրսային կարողությունների և գերբնակեցման խնդիրներն էլ ավելի են նպաստում երեխաների խնամքի առաջարկ-պահանջարկ անջրպետի խորացմանը, հատկապես քաղաքային բնակավայրերում[60]: Հարկ է նաև նշել, որ չնայած երեխաների խնամքի հանրային անվճար համակարգի առկայությանը՝ շատ հայ ընտանիքներ մտահոգություն են հայտնում երեխաների խնամքի որակյալ ծառայությունների բարձր արժեքի վերաբերյալ, հատկապես քաղաքային բնակավայրերում, քանի որ նրանք փնտրում են այլընտրանքային մասնավոր մատակարարներ երեխաների խնամքի պետական անվճար ծառայությունների որակի անկման վերաբերյալ ընկալումների պատճառով:

Հիմնական իրազեկողներից մեկը (ներկայացնում է գործատուների տեսակետը) ընդգծել է այն փաստը, որ ընտանեկան պարտականություններ ունեցող տղամարդկանց և կանանց համար հավասար հնարավորությունների ապահովման հարցերը հիմնականում պայմանավորված են անհրաժեշտ ենթակառուցվածքների բացակայությամբ կամ անկատարությամբ (տրանսպորտային խցանումներից մինչև հասանելի և մատչելի որակյալ խնամքի ծառայություններ), քան գործող օրենսդրության բացերով:

Ըստ հիմնական տեղեկատուներից մեկի՝ Կառավարությունը մի կողմից խրախուսում է ծնողները երեխայի ծննդյան միանվագ նպաստներ տրամադրելու միջոցով (նպաստների չափը տարբեր է յուրաքանչյուր հաջորդ նորածին երեխայի համար), մինչդեռ մյուս կողմից շատ քիչ ջանք է գործադրում կամ առհասարակ ոչինչ չի անում կանանց՝ աշխատաշուկա վերադառնալու համար հավասար հնարավորություններ ապահովելու տեսանկյունից:

ԹԽՔ քննարկման բոլոր մասնակիցները (և՛ աշխատողները, և՛ գործատուները) համաձայն են, որ հատկապես դժվար է համատեղել աշխատանքային և ընտանեկան պարտականությունները Երևանից դուրս, փոքր քաղաքներում և գյուղական վայրերում ռեսուրսների բացակայության կամ սահմանափակության, ինչպես նաև թե՛ երեխաների, թե՛ տարեցների խնամքի ծառայությունների սակավության և ցածր մատչելիության պատճառով:

Ինչ վերաբերում է տարեցների խնամքի ծառայություններին, ապա, ըստ ՀՀ ՎԿ-ի հրապարակումների, 2019 թվականին գործել են տարեցներին և հաշմանդամներին սոցիալական ծառայություններ մատուցող ինը հաստատություններ: Այս հաստատությունները հայտնի են «ծերանոց» անվանմամբ (հինգը՝ պետական, չորսը՝ ոչ պետական հաստատություններ, որտեղ խնամք են ստացել համապատասխանաբար 1380 և 183 տարեցներ և հաշմանդամություն ունեցող անձինք)[61]: Նկատենք, որ տարեց ծնողների խնամքի հարցում չափահաս երեխաների դերի վերաբերյալ սոցիալական նորմերը և պատկերացումները Հայաստանում տարեցների խնամքի ծառայությունների պահանջարկը որոշող հիմնական գործոններից են: **Հայաստանում երեխաների խնամքի և տարեցների խնամքի վերաբերյալ Համաշխարհային բանկի հետազոտության շրջանակում իրականացված ԹԽՔ-ները վկայում են այն մասին, որ տարեցների խնամքի կազմակերպումն ընտանիքում ոչ միայն նախընտրելի է, այլև դիտվում է որպես պարտավորություն:** Հետազոտության շրջանակում անցկացված հարցազրույցները ցույց են տվել, որ տնային տնտեսությունների 75%-ն օգտվում է միայն տարեցների ոչ ֆորմալ խնամքից, և միայն 2%-ն է օգտագործում ֆորմալ և ոչ ֆորմալ խնամքի համադրություն: Միևնույն ժամանակ հարկ է նշել,

60 ՀԲ, Ինչո՞ւ պետք է հոգ տանենք խնամքի մասին: Երեխաների խնամքի և տարեցների խնամքի դերը Հայաստանում, 2017 թ., էջեր 13 և 16:

61 ՀՀ ՎԿ, Սոցիալական իրավիճակը Հայաստանում 2019 թ., էջ 518 թ.:

որ Համաշխարհային բանկի ուսումնասիրության շրջանակում անցկացված հարցազրույցները ցույց են տալիս, որ տնային տնտեսությունների 97%-ը, որտեղ տրամադրվել կամ ստացվել է տարեցների խնամք, խնամողը եղել է կին[62]:

Քաղաքականության և իրավական դաշտի ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողներին աջակցության առկա բացերը բխում են թերի/անկատար քաղաքականությունից, որը խրախուսում է գործատուներին աշխատանքային և ընտանեկան պարտականությունների բաշխումը հեշտացնելու միջոցներ ձեռնարկել: Մյուս կողմից էլ սա զուգորդվում է բարձր գործազրկությամբ, թերզբաղվածությամբ, ինչը դրդում է տղամարդկանց և կանանց (Հայաստանում հիմնականում կանանց, քանի որ նրանք անհավասար չափով կրում են բոլոր ընտանեկան պարտականությունները, ներառյալ երեխաների կամ ընտանիքի անդամների խնամքը) հրաժարվել արժանապատիվ աշխատանքի հնարավորություններից (նրանք հայտնվում են անկայուն և/կամ ոչ ֆորմալ աշխատանքի ռիսկի առաջ կամ ընտրում են ինքնազբաղվածությունը կամ ընտանեկան բիզնեսում չվարձատրվող, հաճախ ոչ ֆորմալ, ընտանեկան աշխատողի կարգավիճակը) կամ առհասարակ դադարեցնել աշխատանքային գործունեությունը: 2019 թվականի ԱՈՒՀ տվյալների համաձայն՝ բոլոր զբաղվածների 34.5%-ը եղել է ինքնազբաղված, որից 37.9%-ը՝ կանայք: Աշխատանքից ժամանակավորապես բացակայողների 13%-ը բացակայել է ընտանիքի հիվանդ/հաշմանդամ/տարեց անդամին խնամելու պատճառով կամ եղել է երեխայի խնամքի արձակուրդում, և բոլորը կանայք են: Ավելին՝ կես դրույքով բոլոր աշխատողների 58%-ը կանայք են, որոնցից 6,3%-ը կես դրույքով աշխատանքի է անցել երեխայի/ընտանիքի հիվանդ/հաշմանդամ/տարեց անդամին խնամելու պատճառով, իսկ 25,5%-ը չի կարողացել լրիվ դրույքով աշխատանք գտնել, մյուսները կես դրույքով աշխատել են այլ պատճառներով (օրինակ՝ չցանկանալով աշխատել լրիվ դրույքով կամ հիվանդության պատճառով և այլն):

Խմբային քննարկմանը մասնակցող գործատուների ներկայացուցիչները վստահեցնում էին, որ տնտեսության պետական հատվածում խստորեն պահպանվում են օրենսդրությամբ և ազգային քաղաքականությամբ նախատեսված բոլոր երաշխիքները, բայց մասնավոր հատվածում այս առումով մարտահրավերները դեռևս առկա են, մասնավորապես այն խոցելի խմբի համար, ովքեր ոչ ֆորմալ/չգրանցված աշխատողներ են, որոնց իրավունքները, ընդհանուր առմամբ, պաշտպանված չեն:

Աշխատանքային օրենսդրությամբ նախատեսված բոլոր երաշխիքները պահպանվում են: Առայժմ երեխայի խնամքին կամ ծննդաբերության արձակուրդին առնչվող խնդիրներ չկան: Այնուամենայնիվ, ընտանեկան պարտականություններին առնչվող խնդիրներ առաջանում են, և եթե անձը ստիպված է ավելի քիչ աշխատել, դա հանգեցնում է աշխատավարձի կրճատման:

Թ․ԽՔ կին մասնակից

Մեր շրջապատում տեսնում ենք բազմաթիվ չգրանցված աշխատողների, նրանց իրավունքները ոտնահարված են այս առումով: Նրանք աշխատում են օրական 12-13 ժամ, ինչը նշանակում է, որ նրանք չեն կարող լիարժեք կատարել իրենց ընտանեկան պարտականությունները՝ անկախ այն փաստից՝ կին են, թե տղամարդ:

Թ․ԽԿ կին մասնակից

62 Համաշխարհային բանկ, 2017 թ., էջ 27:

Գործատուների ներկայացուցիչների հետ խմբային քննարկումը ցույց է տվել, որ որոշ ոլորտներում, ինչպիսիք են տեղեկատվական տեխնոլոգիաները, կամ որտեղ հնարավոր է աշխատել հեռակա կարգով, հիմնականում անձնակազմի ընտրության ժամանակ նախապատվությունը տրվում է մասնագիտական որակավորումներին, ընտանեկան պարտականությունները հաշվի չեն առնվում: Այնուամենայնիվ, խմբային քննարկման մասնակիցները համաձայն են, որ ընդհանուր առմամբ ընտանեկան պարտականությունների հիման վրա խտրականություն առկա է, շատ դեպքերում գործատուն աշխատանքի ընդունելիս հարցեր է տալիս ընտանիքի կարգավիճակի և պարտականությունների վերաբերյալ: Հայաստանում հազվադեպ չեն դեպքերը, երբ տղամարդը կամ կինը աշխատանքի չեն ընդունվում աշխատանքային գրաֆիկի և ընտանեկան պարտականությունների անհամատեղելիության պատճառով: Տնտեսության ոչ բոլոր ոլորտները կամ զբաղվածության ոչ բոլոր տեսակներն են թույլ տալիս կիրառել ճկուն աշխատանքային գրաֆիկ: Ընդհանուր ընդունված կանոններից բոլոր բացառությունները անհատական պայմանավորվածությունների հիմունքով են կիրառվում: Այս փաստը հաստատում է նաև առանցքային տեղեկատուներից մեկը:

Այսպիսով՝ ավելի ճկուն աշխատանքային ժամերից օգտվելու համար միջոցներ ձեռնարկելով՝ այս աշխատողները հաճախ ստիպված հրաժարվում են աշխատանքի հնարավորություններից, որոնք արդյունավետ են և ապահովում են ոչ միայն արդար եկամուտ, այլև աշխատավայրում անվտանգություն և ընտանիքների սոցիալական պաշտպանվածություն, անձնական զարգացման ավելի լավ հեռանկարներ և սոցիալական ինտեգրում: Այստեղ հարկ է նշել, որ գենդերային բացերը Հայաստանում ավելի լայն ընդգրկույթ ունեն, քան միայն աշխատաշուկայում մասնակցությունը, թեև օրենսդրությունը նախատեսում է տղամարդկանց և կանանց միջև տնտեսական հավասար հնարավորություններ: Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի գենդերային խզման գլոբալ ինդեքսում Հայաստանը 153 երկրներից զբաղեցնում է 98-րդ տեղը՝ 68% ընդհանուր գնահատականով (համապատասխանում է համաշխարհային միջինին), ինչը հուշում է, որ առկա է փակման ենթակա 32% գենդերային բաց: Տարածաշրջանային առու-մով թեև Հայաստանն ունի ամենաբարձր միավորը կրթության մակարդակի ենթաբաղադրիչի (0,998) վարկանիշում, տնտեսական մասնակցության և հնարավորությունների վարկանիշում[63] կանանց համար տարածաշրջանային խմբի վերջին տեղում է (0,673)[64]:

Միջազգայնորեն ընդունված է, որ աշխատանքի հիմնական խոչընդոտները հաճախ պայմանավորված են խնամքի և աշխատանքային գործունեության համար տղամարդկանց և կանանց ժամանակին ներկայացվող հակասական պահանջներով: Այս խոչընդոտները, ընդհանուր առմամբ, հանգեցնում են աշխատաշուկայում ցածր մասնակցության և զբաղվածության, եկամուտների նվազման և անհավասարությունների էլ ավելի խորացման: Ներկայումս գործող Հայաստանի օրենսդրությունը նախատեսում է 140 օր վճարովի մայրության արձակուրդ, ավելին՝ օրենսդրությունը երաշխավորում է կանանց՝ աշխատաշուկա «վերադառնալու» հնարավորությունը: Թեև սա ինքնին կարևոր դրույթ է, սակայն եթե չի զուգորդված երեխաների որակյալ խնամքի հասանելիության և հայրերի կողմից խնամքին հատկացված ժամանակի մասնաբաժին ստանձնելու խթաններով, այս օրենսդրությունը կարող է միայն էլ ավելի խորացնել ավանդական գենդերային դերերը, որոնք սահմանափակում են երեխայի ծնվելուց հետո կանանց մասնակցությունը աշխատաշուկայում: Դիտարկվում է երեխայի խնամքի համար հայրերին չվճարվող ծնողական արձակուրդի տրամադրումը, սակայն հայրերի համար քիչ խթան կա օգտագործելու այդ հնարավորությունը և մասնակցելու երեխայի խնամքի պարտականություններին:

63 Համաշխարհային տնտեսական ֆորում, Գենդերային անջրպետի գլոբալ զեկույց, 2020 թ.: Տնտեսական մասնակցության և հնարավորությունների ենթաինդեքսը պարունակում է երեք հասկացություն՝ մասնակցության բացը, վարձատրության բացը և առաջխաղացման բացը, էջ 45:

64 Նույն տեղում, էջ 45:

Միջազգայնորեն ընդունված է, որ աշխատանքի հիմնական խոչընդոտները հաճախ պայմանավորված են խնամքի և աշխատանքային գործունեության համար տղամարդկանց և կանանց ժամանակին ներկայացվող հակասական պահանջներով: Այս խոչընդոտները, ընդհանուր առմամբ, հանգեցնում են աշխատաշուկայում ցածր մասնակցության և զբաղվածության, եկամուտների նվազման և անհավասարությունների էլ ավելի խորացման: Ներկայումս գործող Հայաստանի օրենսդրությունը նախատեսում է 140 օր վճարովի մայրության արձակուրդ, ավելին՝ օրենսդրությունը երաշխավորում է կանանց՝ աշխատաշուկա «վերադառնալու» հնարավորությունը: Թեև սա ինքնին կարևոր դրույթ է, սակայն եթե չի զուգորդված երեխաների որակյալ խնամքի հասանելիության և հայրերի կողմից խնամքին հատկացված ժամանակի մասնաբաժին ստանձնելու խթաններով, այս օրենսդրությունը կարող է միայն էլ ավելի խորացնել ավանդական գենդերային դերերը, որոնք սահմանափակում են երեխայի ծնվելուց հետո կանանց մասնակցությունը աշխատաշուկայում: Դիտարկվում է երեխայի խնամքի համար հայրերին չվճարվող ծնողական արձակուրդի տրամադրումը, սակայն հայրերի համար քիչ խթան կա օգտագործելու այդ հնարավորությունը և մասնակցելու երեխայի խնամքի պարտականություններին:

Աշխատողն աշխատում է գիշերային հերթափոխով և եթե ունի երեխա, որը ծնողական խնամքի կարիք ունի, ի՞նչ պետք է անենք: Այո՛, մեկ-մեկ մենք կարող ենք զիջումների գնալ, բայց արտադրական ցիկլը մեզ թույլ չի տալիս դա անել մշտական հիմունքներով, ուրեմն ի՞նչ կարող ենք անել:

Թ-ԽՔ մասնակից, գործատու

Հայաստանում մենք դեռևս չունենք աշխատանքի ընդունելու քաղաքակիրթ մշակույթ, և ընտանեկան պարտականություններ ունեցող անձինք առերեսվում են խտրականության դրսևորումների աշխատանքի բոլոր ոլորտներում:

Թ-ԽՔ տղամարդ մասնակից

Օրենսդրական դաշտը նախատեսում է մի քանի դրույթ, որոնք թույլ են տալիս, օրինակ, աշխատել կարճատև օր, սակայն գործատուների հետ մեր քննարկումները ցույց տվեցին, որ նրանցից շատերը կգերադասեն ազատվել նման աշխատողներից, քանի որ արտադրական գործընթացը պահանջում է լիարժեք ներգրավվածություն:

Առանցքային տեղեկատու

Ներդիր 4. Թ-ԽՔ քննարկում ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատող տղամարդկանց և կանանց հետ

Քննարկման մասնակիցների կարծիքով գործող օրենսդրությամբ և իրականացվող քաղաքականությամբ սահմանված հավասար հնարավորությունների ապահովման երաշխիքներն ավելի լավ կամ հիմնականում պահպանված են պետական կառույցներում:

«Մեր համակարգում պահպանվում են բոլոր օրենսդրական պահանջները, օրինակ՝ կերակրողին, մայրերին թույլատրվում է երկու ժամ շուտ գնալ տուն. եթե մայրը երեխայի խնամքի արձակուրդում է, ապա «վերադարձից» հետո նրա պաշտոնը և վարձատրության դրույքաչափը պահպանվում են»:

Թ-ԽՔ տղամարդ մասնակից

Պետական հիմնարկներում պահպանվում է նաև երեխայի ծնվելուց հետո 30 օրվա ընթացքում հորը վճարովի արձակուրդ տրամադրելու իրավական պահանջը, սակայն կարևոր է նշել, որ հայ հասարակությանը բնորոշ սոցիալական նորմերի պատճառով հայ տղամարդիկ չեն օգտվում դրանից:

Մասնավոր հատվածում նույնպես պահպանվում են օրենսդրական պահանջները, սակայն շատ բան կախված է նրանից, թե ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատող տղամարդիկ և կանայք որքանով են տեղյակ այդ երաշխիքներից: Նշվում է, որ իրազեկվածության մակարդակը ցածր է, մարդիկ հիմնականում տեղյակ չեն իրենց իրավունքներին այս առումով:

«Մենք սկսում ենք տեղեկություններ ստանալ, երբ անհրաժեշտություն/խնդիր է առաջանում. միայն այդ ժամանակ ես հետաքրքրվում, ծանոթանում որոշ օրենքների, որպեսզի իմանաս, թե որտեղ են խախտվել քո իրավունքները, մնացած բոլոր դեպքերում մենք պարզապես չգիտենք, որ դրանք [երաշխիքները] հասանելի են մեզ»:

ԹԽՔ կին մասնակից

ԹԽՔ քննարկման մասնակիցների կարծիքով թեև բոլոր տղամարդկանց և կանանց համար տնտեսական գործունեությամբ զբաղվելու հավասար հնարավորություններ ապահովելու երաշխիքներն ամրագրված են օրենքով, այնուամենայնիվ, ծառայությունները, որոնք կստեղծեն բարենպաստ միջավայր, սահմանափակ են: Ըստ ԹԽՔ-ի մասնակիցների՝ պետության կողմից մատուցվող ծառայությունները հասանելի և մատչելի չեն կամ իրականում բացակայում են: Եվ եթե ընտանիքը չի կարող իրեն թույլ տալ վճարովի ծառայություններ ստանալ մասնավոր հատվածի մատակարարներից, ծնողներից/ընտանիքի չափահաս անդամներից մեկը ստիպված է լինում թողնել աշխատանքը՝ երեխայի/կամ ընտանիքի այլ անդամի խնամքով զբաղվելու համար: ԹԽՔ քննարկման մասնակիցների կարծիքով դժվար է իրացնել աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը. պետական հիմնարկներում սահմանված խիստ աշխատանքային գրաֆիկը դժվարություններ է առաջացնում ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների համար:

«Աշխատող ծնողը պետք է լինի իր աշխատավայրում առավոտյան 8:00-ին [մինչդեռ մանկապարտեզները/դպրոցները նույնպես իրենց աշխատանքը սկսում են առավոտյան 8:00-ին], լավ կլիներ, եթե նրանց [փոքր երեխաներ ունեցող ծնողների] աշխատանքային օրը սկսվեր, ասենք, առավոտյան 10:00-ին:

ԹԽՔ արական սեռի մասնակից, երկու երեխաների հայր

Թեև մասնավոր հատվածում որոշ դեպքերում թույլատրվում է ճկուն աշխատանքային գրաֆիկ, հատկապես ծառայությունների ոլորտում, այնուամենայնիվ, ըստ քննարկման մասնակիցների, հազվադեպ չեն դեպքերը, երբ աշխատողների՝ օրենքներով ամրագրված իրավունքները խախտվում են, և հաշվի առնելով աշխատաշուկայի լարված իրավիճակը՝ աշխատողները հաճախ ստիպված են լինում հարմարվել անբարենպաստ աշխատանքային պայմաններին՝ աշխատանքը չկորցնելու համար:

«Տեղյակ եմ բազմաթիվ դեպքերի, երբ մարդիկ չեն բարձրաձայնում աշխատանքային պայմաններին առնչվող խնդիրները՝ աշխատանքը չկորցնելու համար: Աշխատանքային գրաֆիկը հաճախ խախտվում է. մարդիկ աշխատում են շաբաթական 7 օր՝ առանց պարտադիր հանգստյան օրերի»:

ԹԽՔ տղամարդ մասնակից

Նույնպես հազվադեպ չեն դեպքերը, երբ գործատուն ստիպում է աշխատողին կամովին թողնել աշխատանքը.

«Օրինակ, եթե մինչև 1 տարեկան երեխա ունեցող կրծքով կերակրող մայրն ամեն անգամ դիմում է իր ղեկավարին թույլտվություն ստանալու համար և ամեն անգամ պատասխանին սպասում 20-30 րոպե, արհեստականորեն այդ մորը ստիպում են թողնել աշխատանքը»:

ԹԽՔ տղամարդ մասնակից

Գործատուների կողմից գենդերային խտրականությունը լրացուցիչ դեր է խաղում կանանց մասնակցությունը սահմանափակելու գործում: Թեև գենդերային ցանկացած խտրականություն արգելված է Հայաստանի օրենսդրությամբ (օրինակ՝ ՀՀ Սահմանադրություն և աշխատանքային օրենսգիրք), սակայն գործատուների համար որևէ արգելք սահմանված չէ ապագա աշխատողներին իրենց ընտանեկան կարգավիճակի մասին հարցնելու առումով: Իրոք, խտրականությունը կարող է մասամբ բացատրել Հայաստանում գենդերային բացերի պահպանումը, մինչդեռ չկա հանրությանը հասանելի տեղեկատվություն կամ վիճակագրություն ընտանեկան պարտականություններ ունեցող անձանց և հատկապես կանանց դեպքում աշխատավայրում դրսևորվող խտրական գործելակերպերի վերաբերյալ: Միևնույն ժամանակ, փորձագետները ենթադրում են, որ նման խտրականություն առկա է աշխատանքային հարաբերությունների գրեթե բոլոր առանցքային ոլորտներում՝ աշխատանքի ընդունում, վարձատրություն, առաջխաղացում, աշխատանքից ազատում և այլն: Ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատող տղամարդկանց և կանանց հետ անցկացված ԹԽՔ-ների (այս ՕԿԱԳ-ի շրջանակում) արդյունքները նույնպես վկայում են աշխատանքի ընդունելիս գենդերային խտրականության առկայության մասին (տե՛ս նաև Ներդիր 4):

Ծառայությունների ոլորտում գործատուները հիմնականում խտրական են կանանց նկատմամբ. աշխատանքի ընդունելիս նրանք հաշվի են առնում ընտանեկան/ամուսնական կարգավիճակը և ընտանեկան պարտականությունները: Օրինակ՝ մեր համայնքում սուպերմարկետում մանկահասակ երեխաներ ունեցող կանայք աշխատանքի չեն ընդունվում, ընդհանրապես հավասար մոտեցում չկա. եթե անչափահաս երեխա ունես, ապա չես ընդունվում աշխատանքի, նույնիսկ եթե կինը հղի է, նրանք [գործատուն] աշխատանքի չեն ընդունում:

ԹԽՔ քննարկման կին մասնակից, համայնքային աշխատող,
հաշմանդամություն ունեցող ամուսնու խնամակալ

Աշխատանքային և ընտանեկան պարտականությունները համատեղելու տեսանկյունից շատ կարևոր գործոն է երրորդ անձի առկայությունը, որը կարող է զբաղվել երեխայի խնամքով: Այս դեպքում ծնողները կարողանում են համատեղել իրենց ընտանեկան և աշխատանքային պարտականությունները:

ԹԽԿ կին մասնակից

Ըստ ԹԽՔ մասնակիցների (ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատող տղամարդիկ և կանայք)՝ աշխատանք փնտրելիս իրենց ընտանեկան պարտականությունները հիմնական խոչընդոտն են, սակայն աշխատանքի ընդունվելուց հետո ընտանեկան պարտականությունների վրա հիմնված խտրականությունը հիմնականում բացակայում է: Քննարկման մասնակիցների կարծիքով՝ ավելի հեշտ է լուծել աշխատանքային և ընտանեկան պարտականությունների միջև կոնֆլիկտը մասնավոր և հատկապես ծառայությունների ոլորտում, որտեղ հեշտությամբ կարող է կիրառվել ճկուն աշխատանքային գրաֆիկ: Պետական հիմնարկներում, ընդհանուր առմամբ, պայմանագրով սահմանված աշխատանքային գրաֆիկի պահպանման պահանջներն ավելի խիստ են:

Տղամարդկանց և կանանց՝ աշխատաշուկայում մասնակցելու նախընտրությունը և որոշումը, ինչպես նաև որակյալ աշխատատեղերի հասանելիությունը պայմանավորված են մի շարք գործոնների ազդեցությամբ, մասնավորապես նրանով թե որքանով է սոցիալական քաղաքականությունն ինտեգրվում երկրի մակրոտնտեսական շրջանակին՝ աշխատողների և հատկապես ընտանեկան պարտականություններով աշխատող կանանց աջակցությունը առաջնահերթ դարձնելու առումով: Այս առումով

հայկական օրենսդրական դաշտը հստակ չի սահմանում ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողներին որպես առանձին կատեգորիա, թեև այն պարունակում է որոշակի կարևոր երաշխիքներ ընտանիքում երեխաների/ընտանիքի այլ անդամների խնամքի պարտականություններ ունեցող տղամարդկանց և կանանց համար: Այնուամենայնիվ, ԹԽՔ (այս ՕԿԱԳ-ի շրջանակում անցկացված) մասնակիցները համարում են, որ տրամադրված սոցիալական երաշխիքները բավարար չեն աշխատանքի հավասար հնարավորություններ ապահովելու համար: Քննարկման մասնակիցների կարծիքով՝ հաճախ երաշխիքների համակարգը գործում է սոցիալական կապերի միջոցով: Այս առումով բացասական դեր է խաղում նաև աշխատողների իրազեկվածության ցածր մակարդակը, ուստի լրացուցիչ սոցիալական ցանցերի և կապերի բացակայության պայմաններում պետության կողմից տրվող սոցիալական երաշխիքները բավարար չեն բոլորի համար հավասար հնարավորություններ ապահովելու:

Ինչ վերաբերում է հատուկ երաշխիքներին ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների համար, դրանց մեծ մասը սահմանափակվում է երեխայի խնամքով: Այդպիսի երաշխիքներից է **երեխայի խնամքի նպաստը**, որը տրամադրվում է արձակուրդում գտնվող ծնողին մինչև 2 տարեկան երեխայի խնամքի համար և կարգավորվում է «Պետական նպաստների մասին» օրենքով[65] (հոդվածներ 27, 28 և 28.1) և ՀՀ Կառավարության դեկտեմբերի 29-ի 2015 թվականի 1566-Ն որոշմամբ: «Մինչև 2 տարեկան երեխայի խնամքի նպաստ նշանակելու և վճարելու կարգը հաստատելու մասին» ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը և «Երեխայի իրավունքների մասին» օրենքը պարունակում են դրույթներ երեխայի խնամքի համար նպաստ վճարելու պետության պարտավորության մասին: *Անհրաժեշտ է նշել, որ երեխայի խնամքի նպաստը դրամական փոխանցում է և ունի մասնակցային իրավական հիմք. այս նպաստի իրավունք ունեն միայն ֆորմալ վարձու աշխատող հանդիսացող ծնողները:* 2019 թվականի վերջի դրությամբ մինչև 2 տարեկան երեխաների[66] (փաստացիորեն՝ երեխաներին խնամող ծնողների՝ գրեթե ամբողջությամբ կանանց, թիվը) երեխայի խնամքի նպաստ ստացած երեխաների թիվը եղել է 12845[67], իսկ ամսական նպաստի չափը՝ 18000 ՀՀ[68] դրամ (2019 թվականին հավասար է պարենային աղքատության շեմի 75.7%-ին): Այս ծրագրին հատկացված միջոցները եղել են 0,6% (կամ 2,7 մլրդ ՀՀ դրամ) սոցիալական պաշտպանությանը հատկացված բոլոր միջոցներից (2019 թ.)[69]:

Գործող ՍՊ երաշխիքները (օրինակ՝ ընտանեկան նպաստ, մայրության նպաստ, երեխայի խնամքի նպաստ, խնամակալության նպաստ, ինչպես նաև համայնքային ծառայությունների որակն ու հասանելիությունը), ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների կարիքները ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն բավարարելու հնարավորությունը քննարկելու ժամանակ բոլոր մասնակիցները կասկածի տակ դրեցին դրամական փոխանցումների համարժեքությունը:

Երեխայի խնամքի նպաստը միանշանակ բավարար չէ, ունենք դեպքեր, երբ մայրը ստիպված է լինում աշխատանքի վերադառնալ նույնիսկ մինչև երեխայի 1 տարեկան դառնալը. այսպիսով՝ աշխատավայրում նա անընդհատ մտածում է երեխայի մասին, արդյունքում տուժում են և՛ երեխան, և՛ աշխատանքային պարտականությունները:

ԹԽՔ մասնակից, ՄՌԿ մենեջեր

65 ՀՀ, 2013ա:
66 ՀՀ, 2015:
67 ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, Սոցիալական իրավիճակը Հայաստանում, 2019 թ., 474 էջ:
68 Հայաստանում բոլոր տեսակի նպաստների չափերը սահմանվում են Կառավարության որոշմամբ:
69 ՀՀ ֆինանսների նախարարություն, գանձապետարան, 2019 թ. պետական բյուջեի տարեկան հաշվետվություն, Հավելված 1, Աղյուսակ 2, Ծախսեր ըստ ծրագրերի և միջոցառումների:

«Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» ՀՀ օրենքը նախատեսում է ապահովագրված անձին՝ կին կամ տղամարդ (տնտեսության ֆորմալ ոլորտում աշխատող), հիվանդ երեխայի կամ որոշ չափով ընտանիքի անդամի խնամքի դեպքում վճարման ենթակա որոշակի երաշխիքներ և արտոնություններ (ապահովագրվող անձի սեռը նշված չէ)[70]: 2019 թվականին ՍՊ-ին հատկացված բոլոր միջոցների 2,7%-ը (կամ 12,3 մլրդ ՀՀ դրամ) ուղղվել է ժամանակավոր անաշխատունակության հետևանքով կորցրած եկամտի հատուցմանը, այդ թվում՝ հիվանդ երեխային կամ ընտանիքի անդամներին խնամողներին:

Կոնվենցիայի տեսանկյունից անհրաժեշտ է հատուկ ուշադրություն դարձնել երեխաներ, այդ թվում՝ հաշմանդամ անդամ ունեցող ընտանիքներին, որտեղ խնամակալները ցանկանում են անցնել աշխատանքի, ինչպես նաև միջոցառումների/ծրագրերի առկայությանը, որոնք ունակ են հասցեագրելու արժանապատիվ աշխատանքի կամ աշխատաշուկայում մասնակցության իրավունքի իրացման հասանելիությունը սահմանափակող մի շարք խոչընդոտներ՝ առանց իրենց աշխատանքային և ընտանեկան պարտականությունների միջև հակասություն առաջացնելու: Հայաստանում 2019 թվականի վերջի դրությամբ գրանցվել է 192013 հաշմանդամություն ունեցող անձ (կամ ընդհանուր բնակչության 6,4%-ը) (ԼՂ երկրորդ պատերազմի հետևանքով այդ թիվը կավելանա): Նրանցից 8623-ը երեխաներ են, որոնք երկրի մանկահասակ բնակչության 1,1%-ն են (ոչ պաշտոնական տվյալներով՝ իրական թիվը ավելի մեծ է): Ընտանիքները, որոնք ունեն հաշմանդամություն ունեցող անդամ, հաճախ առերեսվում են աղքատության՝ ոչ միայն հիմնական կարիքները հոգալու համար պահանջվող ավելի մեծ ծախսերի, այլև եկամուտ վաստակելու կամ տնտեսական գործունեության պատրաստվելու, մուտք գործելու, մասնակցելու կամ առաջխաղացման սահմանափակ հնարավորությունների պատճառով:

1.3.3. Խնդրի սահմանում

Վերոնշյալ իրավական դաշտի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ Հայաստանի օրենսդրությունը տրամադրում է մի շարք հատուկ երաշխիքներ ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողներին, ինչպիսիք են երեխայի խնամքի նպատակով կես դրույքով աշխատանքի անցնելու իրավունքը՝ ընտրելու այնպիսի հերթափոխ, որտեղ գործատուն կարող է ապահովել այդպիսի հնարավորություն մինչև 14 տարեկան երեխային խնամելու համար, մինչև 3 տարեկան երեխային խնամող աշխատողներին գիշերային աշխատանքին ներգրավելու արգելքը, մինչև 14 տարեկան երեխա կամ տանը հաշմանդամ կամ հիվանդ անձի խնամող աշխատողների առաջնահերթ իրավունքը՝ ընտրելու իրենց ամենամյա արձակուրդի ժամկետը և այլն:

Այնուամենայնիվ, գործող օրենսդրությունը վերլուծելիս հայտնաբերվեցին մի շարք իրավական բացեր, որոնք պետք է վերացվեն (օրինակ՝ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխությունների կատարում[71]՝ Կոնվենցիայի շրջանակին համապատասխան «անմիջական ընտանիքի անդամներ» և «ընտանեկան պարտականություններ» եզրույթները հստակ սահմանելու, երեխայի խնամքի համար աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված երաշխիքները ընտանիքի այլ անդամների խնամքի վրա տարածելու առումով)՝ գործող օրենսդրությունը Կոնվենցիայի պահանջներին համապատասխանեցնելու համար:

«Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքը[72] հիմք է դառնում զբաղվածության կարգավորման ամենամյա պետական ծրագրերի մշակման և իրականացման համար, որոնք ուղղված են ԱԱՇԾ-

70 ՀՀ, 2010, հոդված 3:

71 ՀՀ, 2004: Հատկապես հետևյալ հոդվածների մասով՝ 142-րդ (Աշխատանքային ժամանակի ռեժիմ), 144-րդ (Արտաժամյա աշխատանքի սահմանափակումներ), 148-րդ (Մաս 4. Հղի կանանց, իրենց խնամքի տակ մինչև երեք տարեկան երեխա ունեցող կանանց՝ գիշերային աշխատանքի ներգրավելու նկատառումները), 149-րդ (Մաս 4. Հղի և մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող աշխատող կանայք կարող են տանը կամ կազմակերպությունում հերթապահության ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ), 156-րդ (Տոներ և հիշատակի օրեր), 164-րդ (Ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու կարգը) և 209-րդ (Երաշխիքները և հատուցումները գործուղումների դեպքում):

72 ՀՀ, 2013բ:

ների իրականացման միջոցով բնակչության կայուն և արդյունավետ զբաղվածության պայմանների ստեղծմանը: Իրավական դաշտի վերլուծության արդյունքում պարզվեց, որ անհրաժեշտություն կա փոփոխություններ կատարելու «Զբաղվածության մասին» օրենքում՝ ապահովելու, որ «հարմար աշխատանքի» գնահատման չափանիշները հաշվի առնեն ընտանեկան պարտականություններից բխող առանձնահատուկ կարիքները, մասնավորապես առաջարկվող աշխատանքի հեռավորությունը ամուսնու աշխատավայրից, վայրից, երեխաների կրթության հաստատություններից, ինչպես նաև ընտանեկան պարտականություններին առնչվող այլ հանգամանքներ:

1.3.4. Եզրակացություն

Բացի կանոնակարգային լուծումներ պահանջող բացերից՝ քաղաքականության և սոցիալ-տնտեսական վերլուծության արդյունքում ՕԿԱԳ թիմը կատարել է հետևյալ եզրահանգումները.

- Թեև բոլոր տղամարդկանց և կանանց համար տնտեսական գործունեությամբ զբաղվելու հավասար հնարավորություններ ապահովելու երաշխիքներն ամրագրված են օրենքով, այնուամենայնիվ, աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքի իրացումը դեռևս դժվար է առկա խտրական գործելակերպերի և գենդերային տարբերակված դերերի պատճառով:
- Ծառայությունները, որոնք կստեղծեն բարենպաստ միջավայր, սահմանափակ են, հատկապես դժվար է ստանալ որակյալ և մատչելի խնամքի ծառայություններ:
- Աշխատանքի ընդունման ժամանակ ընտանեկան կարգավիճակի/պարտականությունների հիման վրա խտրականությունը սահմանափակում է աշխատուժի շուկայում հավասար մասնակցության հնարավորությունները:
- Իրավունքների և օրենքների մասին իրազեկվածության անբավարար մակարդակը, ինչպես նաև քարացած սոցիալական նորմերը ստեղծում են էական գենդերային բացեր աշխատաշուկայում կանանց ներգրավվածության հավասար հնարավորությունների առումով:

Այս փուլում քննարկվելիք հարցերը դիտարկելիս ՕԿԱԳ թիմը առանցքային խնդրո առարկա չի համարել կարգավորող/իրավական փոփոխությունները և առանձնահատուկ կարևոր է համարել քաղաքականության բարելավման խնդիրը: Համապատասխանաբար, ՕԿԱԳ թիմը սահմանել է երկու կոնկրետ նպատակներ և քաղաքականության տարբերակներ՝ նպաստավոր միջավայրի բարելավում և հանրային իրազեկման ու քարոզչության գործողությունների իրականացում՝ ուղղված տղամարդկանց և կանանց համար զբաղվածության հավասար հնարավորությունների առումով գենդերային բացեր առաջ բերող սոցիալական կարծրատիպերի հաղթահարմանը՝ ապահովելով հասարակության ավելի լայն ընկալում աշխատող տղամարդկանց և կանանց հավասար հնարավորությունների և վերաբերմունքի սկզբունքի և ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների առջև ծառացած խնդիրների վերաբերյալ:

2

ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ

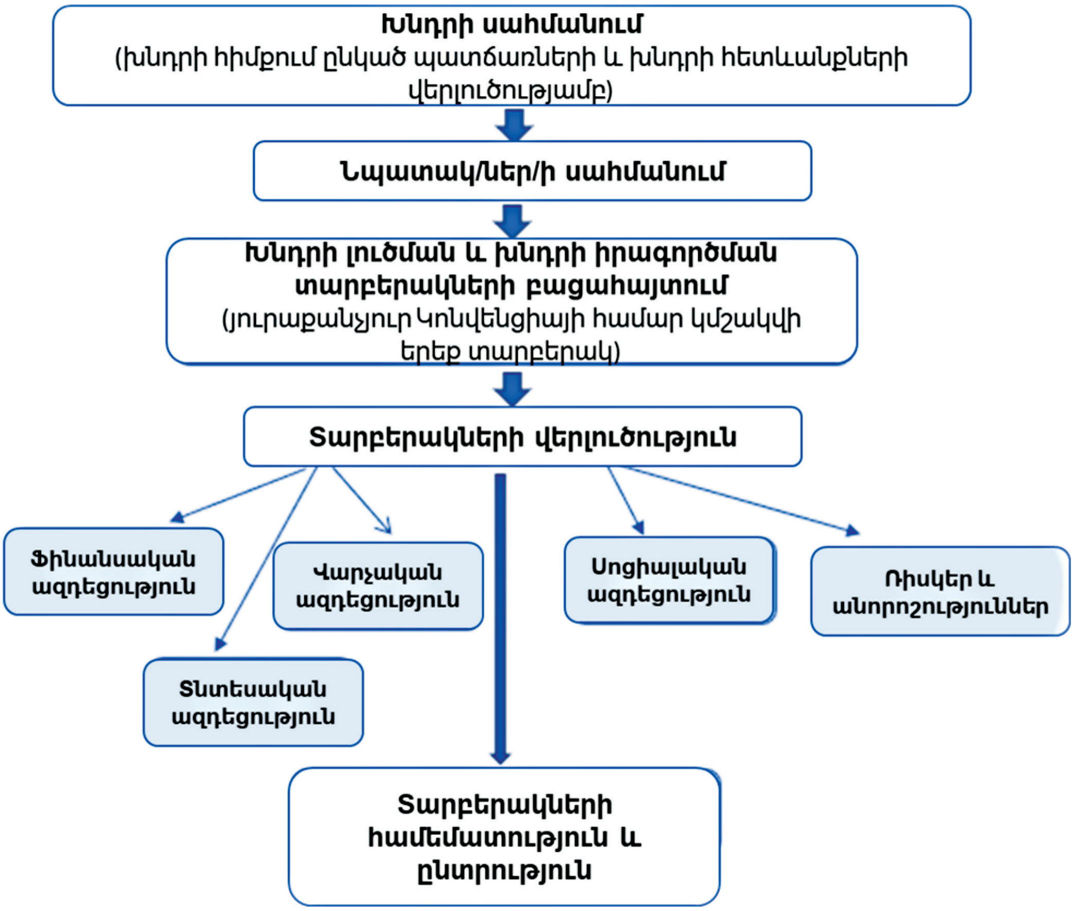
2.1. ՕԿԱԳ-ի մեթոդաբանությունը

Սույն ուսումնասիրությունը փորձում է պատասխանել հետևյալ հարցերին.

1) Ո՞րն է (որո՞նք են) խնդիր(ներ)ը, որը պետք է լուծվի:
2) Որո՞նք են կոնկրետ քաղաքականության նպատակները, որոնք պետք է ձեռք բերվեն բացահայտված միջամտությունների միջոցով:
3) Որո՞նք են այդ նպատակներին հասնելու տարբեր ուղիները և այդ ձեռքբերումների արժեքը (խնդրի լուծման տարբեր եղանակների բյուջետային, վարչական, տնտեսական և սոցիալական հետևանքները):

Ուսումնասիրությանն օժանդակելու համար իրականացվել են համապատասխան տվյալների հավաքում (գրասենյակային դիտարկման, առկա վիճակագրական և վարչական տվյալների, ԹԽՔ-ների և ՀՏՀ-ների գործարկմամբ) և խնդրի լուծման/նպատակին հասնելու այլընտրանքային եղանակների վերլուծություն, ինչպես նաև առաջարկվող քաղաքականության փոփոխության տարբերակների ակնկալվող ազդեցությունների կամ հետևանքների վերլուծություն: ՕԿԱԳ-ը կատարելու համար ձեռնարկվել են հետևյալ ներկառուցված քայլերը.

Գծապատկեր 2.1:
Օրենսդրական կարգավորման ազդեցության գնահատման փուլերը



Կոնկրետ տարբերակի ընտրությունը կատարելուց հետո, ինչը նշանակում է, որ Կառավարությունը որոշում է խնդրին ընդունելի գնով լուծում տալու համար ձեռնարկվելիք հնարավոր քայլերը՝ բացի ուղղակի կարգավորումից (որը քաղաքականություն մշակողները հաճախ դիտարկում են որպես գործիք), թիմն առաջարկում է դիտարկել քաղաքականության այլընտրանքային գործիքներ՝ պարզելու համար, թե արդյոք կան այլ՝ օրենսդրական կարգավորում չենթադրող մոտեցումներ, որոնք ավելի լավ են արտացոլում խնդրի կոնկրետ լուծումներին և/կամ հանգամանքներին:

2.2. Ընդհանուր և կոնկրետ նպատակներ

Ընդհանուր նպատակն է եղել ապահովել արդյունավետ զբաղվածություն և արժանապատիվ աշխատանք ընտանեկան պարտականություններ ունեցող բոլոր տղամարդկանց և կանանց համար՝ ապահովելով նրանց համար հավասար հնարավորություններ և հավասար վերաբերմունք նպաստավոր միջավայրի ստեղծման, իրազեկման բարձրացման և խտրական սոցիալական նորմերի փոփոխության միջոցով:

Հայաստանում բոլոր աշխատողները բախվում են վերոնշյալ բաժիններում բացահայտված խնդիրների մեծ մասին, սակայն այս խնդիրներն էլ ավելի են խորանում, երբ առաջանում են ընտանեկան պարտականությունները: Ի հայտ է գալիս ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների պայմանները բարելավելու անհրաժեշտություն՝ նրանց կոնկրետ կարիքներին արձագանքող միջոցառումների ընդլայնման/իրականացման միջոցով:

Այդ նպատակով սահմանվել են հետևյալ կոնկրետ նպատակները.

Կոնկրետ նպատակ 1. Նվազեցնել ընտանեկան պարտականություններին առնչվող խտրականության ռիսկը՝ ստեղծելով բարենպաստ միջավայր՝ հատկապես կենտրոնանալով երեխաների խնամքի համայնքային որակյալ և մատչելի ծառայությունների զարգացման ուղղությամբ՝ թեթևացնելու ընտանեկան պարտականությունների բեռը և ստեղծելու ընտանեկան պարտականություններ չունեցող աշխատողների հետ հավասար հնարավորություններ:

Այս փուլում թիմը որոշել է կենտրոնանալ երեխաների խնամքի ծառայությունների բարելավման ուղղությամբ երկու պատճառով.

ա) Ինչպես վերը նշվեց, մանկապարտեզներում 0-5 տարեկան երեխաների ընդգրկվածության մակարդակը 34,7% է, իսկ մսուր-մանկապարտեզների մասով վիճակն ավելի անմխիթար է. մանկապարտեզների միայն 7,7%-ն է ծառայություններ մատուցում 2-3 տարեկան տարիքային խմբի երեխաներին:

բ) Ակնկալվում է, որ երեխաների խնամքի ոլորտի զարգացումը կնպաստի տղամարդկանց և կանանց տնտեսական մասնակցության հնարավորությունների ընդլայնմանը:

Կոնկրետ նպատակ 2. Բարձրացնել բոլոր աշխատողների, այդ թվում՝ ընտանեկան պարտականություններ ունեցող, իրազեկվածության մակարդակը իրենց իրավունքների մասին, ինչպես նաև նպաստել սոցիալական քարացած նորմերի հաղթահարմանը, որոնք գենդերային բացեր են ստեղծում տղամարդկանց և կանանց համար աշխատանքի հավասար հնարավորությունների առումով:

Առաջարկվող քաղաքականության տարբերակների իրականացման առաջընթացը չափելու համար նախատեսված կոնկրետ նպատակներն ու համապատասխան ցուցանիշները ներկայացված են ստորև բերված Աղյուսակ 2-ում:

Աղյուսակ 2:
Կոնկրետ նպատակներ և առաջընթացի չափման համապատասխան ցուցանիշներ

Նպատակներ/միջոցառումներ	Քանակական և որակական ցուցանիշներ	Առանցքային դերակատարներ Պատասխանատու կողմեր	Ժամկետներ
Կոնկրետ նպատակ 1. Նվազեցնել ընտանեկան պարտականություններին առնչվող խտրականության ռիսկը բարենպաստ միջավայրի բարելավման միջոցով, մասնավորապես՝ կենտրոնանալով որակյալ և մատչելի համայնքային մանկական խնամքի ծառայությունները զարգացնելու վրա, թեթևացնելով ընտանեկան պարտականությունների բեռը և ստեղծելով ընտանեկան պարտավորություններ չունեցող աշխատողների հետ հավասար պայմաններ:			
1.1. Պետական և մասնավոր հաստատությունների կողմից տրվող՝ երեխաների խնամքի ծառայությունների ընդլայնմանն ուղղված միջոցառումներ	ա) Երեխաների խնամքի հաստատությունների թվի աստիճանական աճ բ) Երեխաների ընդգրկվածության մակարդակի աստիճանական աճ գ) Մանկապարտեզների երկարօրյա խմբերի թիվը (ծնողների աշխատանքային ժամերը ծածկող աշխատանքային երկարատև ժամերով) և այդ խմբերում ընդգրկված երեխաների թիվը	ԱՍՀՆ/ԿԳՄՍՆ/Տեղական ինքնակառավարման մարմիններ (քաղաքապետարաններ)	Հինգ տարի
1.2. Պետական սուբսիդիաների ներդրում մասնավոր երեխաների խնամքի համար, ներառյալ ոչ ֆորմալ ծառայությունների մատուցում. օրինակ՝ սկսել այսպես կոչված «Դայակ» ծրագրի վերանայումից և վերանախագծումից ծածկույթի ընդլայնման և Ներդիր 1.4-ում նշված թերության հաղթահարման հեռանկարով	ա) Վերանախագծել «Դայակ» ծրագիրը բ) Շահառուների թվի աստիճանական աճ (եռապատկում 2021-2025 թվականների ընթացքում) գ) Տնտեսական գործունեության մեջ լրիվ դրույքով ներգրավված կանանց/ծնողների մասնաբաժինը դ) Սուբսիդիայի չափը	ԱՍՀՆ	Առավելագույնը մեկ տարվա ընթացքում Հինգ տարվա ընթացքում
1.3. Իրականացնել երեխաների համայնքային խնամքի ծառայությունների համալիր քարտեզագրում՝ ապահովելով կապակցումը ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների հատուկ կարիքների հետ	ա) Գնահատվում են երեխաների խնամքի ծառայությունների առաջարկի (քանակի և որակի) և պահանջարկի հիմնական սահմանափակումները բ) Բացահայտված են քաղաքականության ուղղությունները	ԱՍՀՆ/ՀՀ ՎԿ	Ծախսերն ու եկամուտները գնահատելիս այս ժամանակահատվածը հաշվի չի առնված
1.4. Թիրախային մասնագիտական ուսուցման ծրագրեր երեխաների խնամքով զբաղվող տղամարդկանց և կանանց համար (որոնք կորցրել են կամ չեն ունեցել հմտություններ և մրցունակ չեն աշխատաշուկայում)՝ հեշտացնելու նրանց մասնակցությունը աշխատաշուկայում և ընդլայնելու նրանց զբաղվածության հնարավորությունների հասանելիությունը	ա) Գործում է վերամշակված կամ նոր մշակված մասնագիտական վերապատրաստման ծրագիր բ) Ծրագրերում ընդգրկվածների թիվը (հինգ տարվա ընթացքում հնգապատիկ) գ) Համապատասխան աշխատանքի առաջարկների քանակը դ) Ընդունված աշխատանքների առաջարկների քանակը	ԱՍՀՆ/ԶՊԳ	ա) Առավելագույնը մեկ տարվա ընթացքում բ) Հինգ տարվա ընթացքում

Կոնկրետ նպատակ 2. Բարձրացնել բոլոր աշխատողների, այդ թվում՝ ընտանեկան պարտականություններ ունեցող, իրազեկվածության մակարդակը իրենց իրավունքների մասին, ինչպես նաև նպաստել սոցիալական քարացած նորմերի հաղթահարմանը, որոնք գենդերային բացեր են ստեղծում տղամարդկանց և կանանց համար աշխատանքի հավասար հնարավորությունների առումով:			
2.1. Իրականացնել իրազեկվածության մեծացման և վարքագծի փոփոխման երկարաժամկետ և համակարգային արշավներ և ռազմավարություններ, հատկապես՝ i. Բարձրացնել հանրային իրազեկվածության մակարդակը ii. Պաշտպանել/խթանել հավասար մասնակցությունը/ընտանեկան պարտականությունների համատեղ իրականացումը՝ այս առումով առկա սոցիալական նորմերի ընկալումը փոխելու միջոցով iii. Խթանել խտրականությունից զերծ և բարենպաստ աշխատանքային պայմաններ ընտանեկան պարտականություններ ունեցող տղամարդկանց և կանանց համար՝ առանձնահատուկ ուշադրություն դարձնելով աշխատանքային գրաֆիկի առնչությամբ ճկուն մեխանիզմների խթանմանը (հնարավորության դեպքում)	ա) Խնդրի վերաբերյալ տեղեկացվածության բարձրացմանը և վարքագծի փոփոխություններին հասցեագրված սոցիալական գովազդների քանակը և հաճախականությունը բ) Ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների հատուկ կարիքներին անդրադարձող հեռուստահաղորդումների թիվը գ) Պատասխանատու կառույցների կողմից սոցիալական հարթակների և պաշտոնական կայքէջերի միջոցով տարածված գրառումների քանակը դ) Ընտանեկան պարտականություններին առնչվող խտրականության ռիսկերի նվազեցման վերաբերյալ պատասխանատու կառույցների անցկացրած խորհրդակցությունների թիվը ե) Տղամարդկանց և կանանց մասնաբաժինը և թիվը, որոնք կարող են ցուցադրել իրենց իրավունքների մասին իրազեկվածությունը և/կամ ընկալման փոփոխությունը (ելակետային և վերջնական հարցումներ, միջանկյալ՝ առցանց պարզ հարցումներ՝ կենտրոնանալով ընտրանքային խնդիրների վրա)	ԱՍՀՆ/այլ համապատասխան գերատեսչություններ	Տարեկան

3

ՄԻՋԱՄՏՈՒԹՅԱՆ ՍՑԵՆԱՐՆԵՐԻ ՄՇԱԿՈՒՄ

3.1. Ստատուս քվո կամ ելակետային իրավիճակ

Ստատուս քվոյի սցենարը ենթադրում է, որ ներկա իրավիճակում փոփոխություն տեղի չի ունենում. բացերը, մասնավորապես տնտեսական գործունեության գենդերային բացերը, որոնք պայմանավորված են կանանց վրա դրված խնամքի պարտավորությամբ, մնում են անփոփոխ. ընտանեկան պարտականություններ ունեցող տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ խտրական մոտեցումը նորմալ է և չի բարձրաձայնվում աշխատանքը կորցնելու վախի կամ օրենքով ամրագրված հավասար հնարավորությունների իրավունքների իրացման մասին ցածր տեղեկացվածության պատճառով:

Նաև նման իրավունքների և ընտանեկան պատասխանատվության բաշխման իրազեկվածության մակարդակը և հանրային ընկալումը մնում են անփոփոխ և ցածր:

Ստատուս քվոյի սցենարը չի ենթադրում որևէ հարակից հնարավորություն, մինչդեռ ռիսկերը հետևյալն են.

- Ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողները, որպես խումբ, շարունակում են խոցելի մնալ զբաղվածության, աշխատաշուկա մուտք գործելու, առաջխաղացման և հետևաբար արժանապատիվ/համարժեք կենսամակարդակի հասանելիության առումով:
- Գործատուների կողմից գենդերային խտրականությունը դեռևս աշխատանքի ընդունելու ժամանակ սահմանափակում է կանանց մասնակցությունը աշխատաշուկայում:
- Աղքատության հաղթահարման ջանքերն անարդյունավետ են աշխատանքի հնարավորությունների չբարելավման փաստի պատճառով:
- Մատչելի որակյալ մանկական խնամքի և տարեցների խնամքի ծառայությունների մատուցումը շարունակում են մնալ սահմանափակ, և կանանց վրա ընտանեկան պարտականությունների բեռը չի թուլանում:
- Սոցիալական նորմերը տարեցների խնամքի և ընդհանուր կենցաղային պարտականությունների պատասխանատվությունը վերապահում են կանանց, դրանք, զուգակցվելով այլ գործոնների հետ (օրինակ՝ գործազրկության բարձր մակարդակ, բարձր ոչ ֆորմալ զբաղվածության տարածվածություն և այլն), սահմանափակում են նրանց համար սեփական ընտրությամբ աշխատելու հնարավորությունը արժանապատիվ, անվտանգ և արդար պայմաններում: Հետևաբար Հայաստանում կանայք շարունակում են մնալ ժամանակային աղքատության մեջ՝ պայմանավորված իրենց տնտեսական և կենցաղային համատեղ դերերով (արդյունքում աշխատելով ավելի քիչ ժամեր և հետևաբար վարձատրվելով ավելի քիչ):

3.2. Քաղաքականության 1-ին տարբերակ. նպաստավոր միջավայրի ստեղծում/բարելավում

Ինչպես ընդգծվում է քաղաքականության և սոցիալ-տնտեսական վերլուծության մեջ (տե՛ս Մաս 1), Հայաստանի աշխատաշուկայում մասնակցության և զբաղվածության հարցում գենդերային էական բաց կա, ինչը երկրի մարդկային ռեսուրսների ներուժի սխալ բաշխում է: Համաձայն Համաշխարհային բանկի հաշվարկների՝ զբաղվածության և ձեռնեռեցության մեջ կանանց դանդաղ մասնակցությունը հանգեցրել է Հայաստանի ՀՆԱ-ի 14%-ին համարժեք տնտեսական արդյունքի կորստի 2014 թվականին[73]:

Վերոհիշյալ վերլուծության մեջ ընդգծված բացերից մեկն այն է, որ բոլորի և հատկապես ընտանեկան պարտականություններ ունեցող տղամարդկանց և կանանց համար հավասար հնարավորություններ ստեղծելու երկրի քաղաքականության ջանքերը չեն ուղեկցվում խնամքի կարիքները

73 Համաշխարհային բանկ, 2017 թ., Հայաստանի Հանրապետության գենդերային գնահատում, 2016 թ., Գենդերային հավասարության վիճակը Հայաստանում, էջ 1:

բավարարող քաղաքականությամբ: Հետևաբար կանայք հակված են նվազեցնելու իրենց առաջարկը աշխատաշուկայում՝ չնայած գործող կանոնակարգերին և քաղաքականություններին, և սոցիալական նորմերը նրանց մղում են առաջնահերթությունը տալ տնային տնտեսությունում իրենց խնամքի պարտականություններին: Կարիերայի ընդհատումները կամ աշխատաժամանակի կրճատումը երկարաժամկետ հեռանկարում կարող են բացասական ազդեցություն ունենալ կանանց եկամտի վրա ամբողջ կյանքի ընթացքում և կարող են ազդել նրանց տնային տնտեսությունների ներկայիս կենսամակարդակի, ինչպես նաև ապագա բարեկեցության վրա՝ հանգեցնելով կենսաթոշակային եկամտի նվազման.
Հետևաբար քաղաքականության 1-ին տարբերակը նախատեսում է երեխաների խնամքի որակյալ համակարգի հասանելիության ընդլայնում՝ կանանց բեռը թեթևացնելու համար:

Ի լրումն պետական/համայնքային և մասնավոր հաստատությունների կողմից տրամադրվող՝ երեխաների խնամքի ծառայությունների առաջարկի և պահանջարկի միջև առկա բացը կրճատելուն ուղղված միջոցառումների (0-5 տարեկան երեխաների հաճախելիությունը մանկապարտեզներ/նախադպրոցական կրթության հաստատություններ 2019 թվականին եղել է ընդամենը 34,7%)՝ քաղաքականության 1-ին տարբերակն առաջարկում է նաև ներդնել երեխաների խնամքի մատչելի և որակյալ այլընտրանքային ծրագիր, որը հայտնի է որպես «Հարևան» ծրագիր: Այն ենթադրում է ընտանիքի անդամների, ընկերների, հարևանների, դայակի կամ խնամակալի կողմից երեխաների խնամքի ծառայությունների տրամադրում սուբսիդավորման հիմունքով:

2018 թվականին Հայաստանում ներդրվեց այսպես կոչված «Դայակ» ծրագիրը: Ծրագրի հիմքում ընկած հայեցակարգը և դրա նախագծումը, որոշ բացառություններով, բավականին մոտ են «Հարևան» ծրագրի հասկացությանը: Հետևաբար կանանց/ծնողների ավելի մեծ խմբերի ընդգրկույթ ապահովելու նպատակով ծրագիրը վերանախագծելու դեպքում այն կարող է դառնալ երեխայի խնամքի արդյունավետ տարբերակ, որը համապատասխանում է երեխայի և ընտանիքի կարիքներին:

Ինչ վերաբերում է տարեցների խնամքին, լուծումներից մեկը կարող է լինել ցերեկային խնամքի և տնային պայմաններում օգնության քաղաքականության առաջնահերթությունը և ծածկույթի ընդլայնումը: Այնուամենայնիվ, այս ՕԿԱԳ-ի շրջանակում առաջարկվող քաղաքականության տարբերակները չեն անդրադառնում այս խնդրին, քանի որ ի տարբերություն ընտանիքի, ընկերների և հարևանների կողմից խնամքի իրականացման առաջարկվող ծրագրի՝ տարեցների տնային խնամքը և բուժումը պահանջում են արդյունավետ և պրոֆեսիոնալ աշխատողների առկայություն, որոնք ունեն տարեցների և նրանց ընտանիքների հետ աշխատելու հմտություններ. սա կարող է պահանջել ավելի բարդ մոտեցում, մասնավորապես կրթության և հավաստագրման մեխանիզմներ, ինչպես նաև խնամակալների և խնամակալական ձեռնարկությունների համար նախատեսված վերապատրաստման ծրագրեր, ծախսարդյունավետ համակարգի և ծառայությունների որակի բարձրացման պլանի մշակում, ինչպես նաև իրավական շրջանակի վերանայում՝ խնամքի ծառայությունների պահանջներին և ակնկալիքներին համապատասխանեցնելու համար:

Քաղաքականության 1-ին տարբերակը կապված է հետևյալ հնարավորությունների հետ.

- Հավանական է, որ այն մեծ ազդեցություն կունենա այն անձանց աշխատանքային հնարավորությունների վրա, ովքեր դուրս են մնացել աշխատաշուկայում մասնակցությունից երեխաների խնամքի պարտականությունների պատճառով:
- Երեխաների խնամքի զարգացած ոլորտը ոչ միայն կնպաստի կանանց տնտեսական մասնակցության հնարավորությունների ավելացմանը, այլև կհանգեցնի երեխաների նախադպրոցական պատրաստվածության հնարավոր բարելավման վաղ մանկության կրթության բարելավված ընդգրկույթի արդյունքում:

Քաղաքականության 1-ին տարբերակը կապված է հետևյալ ռիսկերի հետ.

- Ծառայությունների բնութագրերի (օրինակ՝ աշխատանքային ժամեր, տարվա բոլոր ամիսներին աշխատանք և այլն) ճկունության բացակայություն՝ աշխատող կանանց/ծնողներին և ընտանիքի կարիքներին արձագանքելու համար:
- Երեխաների խնամքի մասնավոր ֆորմալ և ոչ ֆորմալ մատակարարներին պետական սուբսիդիաների տրամադրման արդյունավետ թիրախային մեխանիզմների բացակայություն:

3.2.1. Քաղաքականության 2-րդ տարբերակ. իրազեկվածության մեծացում և խտրական սոցիալական նորմերի փոփոխություն

Քաղաքականության 2-րդ տարբերակն առաջարկվում է երկրորդային տվյալների և որակական (օրինակ՝ ԹԽՔ և ՀՏՀ) վերլուծության արդյունքների հիման վրա:

Դա հաստատվում է նաև նախորդ հետազոտության ապացույցներով, որոնք ցույց են տալիս, որ չնայած աշխատանքային հմտությունների առկայությանը՝ երիտասարդ կանայք (25-30 տարեկան) ավելի հավանական է, որ դուրս մեան աշխատաշուկայից ընտանեկան պարտականությունների կամ երեխայի խնամքի պատճառով, քան իրենց հասակակից տղամարդիկ[74], իսկ ամուսնության դեպքում կնոջ համար առաջնահերթություն են համարվում չվարձատրվող ընտանեկան աշխատանքը և խնամքի պարտականությունները[75]:

Այսպիսով՝ այս սցենարը նախատեսում է երկարաժամկետ և համակարգային իրազեկման մեծացում և վարքագծի փոփոխության արշավներ/քարոզարշավներ և ռազմավարություններ, որոնց նպատակն է՝

- բարձրացնել հանրային իրազեկվածությունը հավասար հնարավորությունների իրավունքների և օրենսդրական կանոնակարգերի վերաբերյալ,
- պաշտպանել/խթանել ընտանեկան պարտականություններում տղամարդկանց և կանանց հավասար մասնակցությունը/համատեղումը սոցիալական նորմերի և, համապատասխանաբար, հանրային վարքագծի փոփոխությունների միջոցով,
- խթանել խտրականության բացառումը և ընտանեկան պարտականություններ ունեցող տղամարդկանց և կանանց համար աշխատանքային բարենպաստ պայմանների ստեղծումը:

Քաղաքականության 2-րդ տարբերակում ենթադրվում է, որ ստատուս քվոյի սցենարով թվարկված ռիսկերը կհասցվեն նվազագույնի:

3.3. Եզրակացություն

Հայաստանում տնտեսական գործունեության մեջ գենդերային խզումը, որը պայմանավորված է կանանց խնամքի պարտավորությամբ, մնում է անփոփոխ, ընտանեկան պարտականություններ ունեցող տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ խտրական մոտեցումը նորմ է, և դրա դեմ չի խոսվում աշխատանքը կորցնելու վախի կամ օրենքով ամրագրված հավասար հնարավորությունների իրավունքների իրացման մասին իրազեկվածության ցածր մակարդակի պատճառով: Սա ստատուս քվո սցենարն է, և համարվում է, որ այն չունի հարակից հնարավորություն, մինչդեռ դրան առնչվող ռիսկերը հետևյալն են. ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողները դեռևս խոցելի են աշխատաշուկայում իրենց հասանելիության և կենսամակարդակի առումով, գենդերային խտրականությունը գործատուների կողմից աշխատանքի ընդունելիս դեռևս սահմանափակում է կանանց աշխատուժի մասնակցությունը, աղքատության հաղթահարմանն ուղղված ջանքերն անարդյունավետ են, քանի որ աշխատանքի հնարավորությունները չեն բարելավվել, երեխաների խնամքի և տարեցների խնամքի մատչելի, որակյալ ծառայությունների

74 Save the Children, Հայաստան, 2018 թ., էջ 13:
75 ԱՄՆ ՄԶԳ, 2019 թ.:

մատուցումը դեռևս սահմանափակ է, և կանանց վրա ընտանեկան պարտականությունների բեռը չի թուլանում: Սոցիալական նորմերը կանանց պատասխանատվությանն են հանձնում երեխաների խնամքը, տարեցների խնամքը և ընդհանուր կենցաղային պարտականությունները, որոնք, երբ զուգորդվում են այլ գործոնների հետ (օրինակ՝ գործազրկության բարձր մակարդակ, ոչ ֆորմալ աշխատանքի բարձր մակարդակ և այլն), նեղացնում են նրանց ընտրությամբ արժանապատվության, անվտանգության և արդարության պայմաններում աշխատելու հնարավորությունները:

ՄԻՋԱՄՏՈՒԹՅԱՆ ՍՑԵՆԱՐՆԵՐԻ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԵՎ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

Վերը նկարագրված քաղաքականության տարբերակներից որևէ մեկի իրականացումը ենթադրում է ազդեցություն ընտանեկան պարտականություններ ունեցող տղամարդկանց և կանանց՝ աշխատաշուկայում մասնակցության վրա: Առաջարկվող տարբերակները ազդեցություններ կունենան նաև սոցիալական, տնտեսական և գենդերային հարթություններում: Առաջարկվող քաղաքականության տարբերակներն իրականացնելու համար կպահանջվեն պետական բյուջեից հատկացումներ: Այսպիսով՝ այս բաժնում մենք փորձում ենք բացահայտել և գնահատել հնարավոր ազդեցությունները, որոնք դիտվում են որպես ստատուս քվո իրավիճակի աստիճանական փոփոխություն:

4.1. Հնարավոր ազդեցության բացահայտում

4.1.1. Քաղաքականության 1-ին տարբերակ. նպաստավոր միջավայրի բարելավում Զբաղվածություն և գենդերային անջրպետի կրճատում

Ակնկալվում է, որ քաղաքականության 1-ին տարբերակի իրականացումը կմեծացնի աշխատուժի մասնակցությունը և ընտանեկան պարտականություններ ունեցող տղամարդկանց և կանանց արտադրողականությունը. նպատակ, որը կենսական նշանակություն ունի երկրի կայուն զարգացման համար: Քանի որ կանայք ավելի շատ ժամանակ են հատկացնում չվարձատրվող, ոչ ֆորմալ խնամքի աշխատանքով զբաղվելու համար, նրանք ավելի քիչ ժամանակ ունեն վճարովի աշխատանքին հատկացնելու համար: Հետևաբար երեխաների խնամքի պարտականությունների բեռը թեթևացնելը կարող է հանգեցնել աշխատուժի մասնակցության գենդերային անջրպետի կրճատման: Ակնկալվում է, որ կես դրույքով աշխատող բոլոր կանանց առնվազն 14%-ը և աշխատուժից դուրս գտնվող կանանց 12%-ը, ովքեր հայտնել են համապատասխան խնամքի ծառայությունների բացակայության կամ բարձր արժեքի մասին, հնարավորություն կունենան բարելավելու իրենց երկարաժամկետ կարիերայի և եկամտի հեռանկարները:

Թեև երեխաների խնամքի համայնքային ծառայությունների և/կամ ծրագրերի մշակումը կամ խթանումը հնարավորություն են տալիս ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողներին օգտվելու իրենց իրավունքից, այնուամենայնիվ, առանց հավասար հնարավորությունների և աշխատանքային հարցերի վերաբերյալ օրենսդրության կիրարկման ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների ամրապնդման, քաղաքականության առաջարկվող լիարժեք ազդեցության տարբերակը չի կարող իրականացվել:

Հայաստանում զբաղվածության քաղաքականությունը նախատեսում է Աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրերի (ԱԱԾԾ) սահմանափակ տեսականի: Թեև ԱԱԾԾ-ն աշխատաշուկայի մասնակիցներին երկարաժամկետ եկամուտների կորուստներից պաշտպանելու միակ գործիքն է, աշխատանք փնտրողների համար, ովքեր փորձում են «վերադառնալ» աշխատաշուկա, ԱԱԾԾ-ների հասանելիությունը սահմանափակ է: Քանի որ ընտանեկան/երեխաների խնամքի պարտականություններ ունեցող կանայք/ծնողները սովորաբար երկար ժամանակով լքում են աշխատաշուկան, առաջարկվող քաղաքականության տարբերակի վերջնական ազդեցությունը կախված է արդյունավետ և հստակ թիրախավորված ԱԱԾԾ-ների հասանելիությունից և հմտությունների զարգացման ծրագրերի պատշաճ խթանումից:

Առաջարկվող քաղաքականության տարբերակի ազդեցությունը մեծապես կախված է նաև նրանից, թե Հայաստանի մակրոտնտեսական միջավայրը, բիզնես միջավայրը և օրենսդրական դաշտը (ներառյալ աշխատանքային օրենսդրությունը) ինչ չափով են նպաստավոր աշխատատեղերի (ֆորմալ) ստեղծման համար, և որքանով է այդ աշխատատեղերի հասանելիությունը ներառական:

Սոցիալական ազդեցություն

Առաջարկվող քաղաքականության տարբերակից բխող կարիերայի և եկամուտ վաստակելու հեռանկարները կարող են ազդել տղամարդկանց և կանանց կենսաթոշակային կուտակումների վրա (եթե նրանք պարտավոր են միանալ կուտակային համակարգին) և/կամ աշխատանքային ստաժի տևողության վրա՝ երաշխավորելով պետական աշխատանքային կենսաթոշակի իրավունքը և

հետևաբար բարելավելով նրանց բարեկեցությունը ծեր հասակում:

Աշխատանքային հնարավորությունների բարելավումը նախկինում Հայաստանում աղքատության կրճատման էական գործիք է եղել: Առաջարկվող քաղաքականության տարբերակը կբարելավի աշխատանքային հնարավորությունները, սակայն առանց ավելի լավ աշխատատեղերի և արդյունավետ միջոցների հասանելիության ընդլայնման աղքատության կրճատման առումով ջանքերը լճանալու են:

Երեխաների խնամքի ծառայություններ մատուցող նախադպրոցական հաստատությունների կամ այլընտրանքային ծրագրերի ընդլայնումը դրական ազդեցություն կունենա մինչև 5 տարեկան երեխաների վաղ մանկության շրջանի զարգացման առումով: Սա իր հերթին ենթադրում է այդ երեխաների նախադպրոցական պատրաստվածության հնարավոր բարելավման՝ վաղ մանկության կրթության բարելավված ընդգրկույթի արդյունքում, ինչը երկարաժամկետ հեռանկարում կարող է վերածվել ավելի մեծ մարդկային կապիտալի կուտակման: Այնուամենայնիվ, պետք է նշել, որ ակնկալվող կրկնակի օգուտը (աշխատանքի հնարավորությունների բարելավում և վաղ մանկության շրջանի զարգացում և դպրոցական նախապատրաստվածություն) երաշխավորված է միայն խնամքի ֆորմալ ծառայությունների ընդլայնման միջոցով:

Պետական ֆինանսավորում

Քաղաքականության 1-ին տարբերակի իրականացումը ստատուս քվոյի համեմատ կավելացնի պետական եկամուտները. կհավաքվի ավելի շատ եկամուտ եկամտային հարկի տեսքով: Հարկային եկամուտների աճը կախված կլինի աշխատաշուկայում նոր աշխատանքի անցնողների և կես դրույքից լրիվ դրույքով աշխատանքի անցնողների թվից:

Նախադպրոցական հաստատությունների կամ երեխաների խնամքի ծառայություններ մատուցող ծրագրերի ընդլայնումը ենթադրում է պետական ծախսերի ավելացում: ՀՀ Կառավարության 2019-2023[76] թվականների ծրագրում մարզերի համաչափ զարգացմանն ուղղված միջոցառումներից են սոցիալական ենթակառուցվածքների զարգացումն ու բարելավումը, այդ թվում՝ մանկապարտեզների հիմնանորոգումն ու կառուցումը:

Հետևաբար քաղաքականության 1-ին տարբերակի համաձայն՝ ստատուս քվոյի սցենարի համեմատ ենթադրվում է պետական բյուջեի ծախսերի աճ հետևյալ ուղղություններով.

- Ընդլայնել վերանախագծված «Դայակ» ծրագրին հատկացվող ֆինանսական միջոցները, որպեսզի այն հասանելի դառնա ավելի մեծ թվով ընտանիքների. 2019 թվականին այս ծրագրի ֆինանսավորման համար Կառավարությունը հատկացրել է 349,7 միլիոն դրամ՝ ԱԱԾԾ-ներին հատկացված բյուջեի 20%-ը կամ սոցիալական պաշտպանությանը հատկացվող ֆինանսական միջոցների 0,1%-ը: Նկատի ունենալով, որ ծրագրի մեկ շահառուի ամսական աջակցությունը միջինում մոտ 65000 ՀՀ դրամ է, և ենթադրելով, որ 2021-2025 թվականների ընթացքում շահառուների թիվը 500-ից կհասնի 1,500-ի (եռապատիկ)՝ ծրագրի ընդհանուր արժեքը տարեկան կավելանա մոտ 200 մլն ՀՀ դրամով, որը ՍՊ-ի ընդհանուր բյուջեի 0.04%-ն է[77]:
- Հմտությունների/կարողությունների զարգացման թիրախային ուսուցման ծրագրեր տղամարդկանց և կանանց համար, ովքեր երկար ժամանակով դուրս են մնացել աշխատաշուկայից (երեխայի խնամքի պարտականությունների պատճառով): 2019 թվականի համանման ԱՇՏՊ-ի հա-

76 ՀՀ, 2019ա:

77 2019 թվականին պետբյուջեից 454.0 մլրդ դրամ է հատկացվել սոցիալական ապահովման ոլորտի ֆինանսավորման սխեմաների ուղղությամբ:

մար հատկացվել է 43.2 միլիոն դրամ կամ 2019 թվականի ՍՊ բյուջեի 0.01%-ը. սա ամսական մոտ 66000 դրամ է (ծրագրի տևողությունը՝ մինչև վեց ամիս) մեկ շահառուի համար։ Եթե ենթադրենք 2021-2025 թվականների ընթացքում շահառուների թվի աստիճանական աճ՝ 200-1000-ի, ապա ծրագրի արժեքը տարեկան կավելանա միջինը 80 միլիոն ՀՀ դրամով կամ ընդհանուր ՍՊ բյուջեի 0,02%-ով։ 2010 թվականին Հայաստանում ներդրվել է կենսաթոշակային բազմաստիճան համակարգը. կամավոր ֆինանսավորմամբ բաղադրիչը ուժի մեջ է մտել 2013 թվականին, պարտադիր կուտակային բաղադրիչը (1974 թվականի հունվարի 1-ին և դրանից հետո ծնված բոլոր անձինք պարտավոր են միանալ ֆինանսավորվող բաղադրիչին)՝ 2014 թվականի հունվարի 1-ից. հատկացումների դրույքաչափը սահմանված է համախառն աշխատավարձի 10%-ի չափով, ընդ որում՝ Կառավարությունը համապատասխան չափով մասնակցում է պարտադիր կուտակային կենսաթոշակային վճարների տեսքով: Կառավարության համապատասխան դրույքաչափերը հետևյալն են. ներկայում այն աշխատավարձի 6.5%-ն է, 2022 թվականից կնվազի մինչև 5,5%, իսկ 2023 թվականի հունվարից՝ մինչև 5% (սահմանված մասնահանումների շեմը 500000 ՀՀ դրամ է)։ Աշխատաշուկա մուտք գործողների կամ կես դրույքից լրիվ դրույքով աշխատանքի անցնողների թվի աճը ենթադրում է նաև պարտադիր կուտակային կենսաթոշակային բաղադրիչի համաֆինանսավորման ծախսերի ավելացում (հաշվարկների հիմքում ընկած ենթադրությունների մասին ավելի մանրամասն տե՛ս Աղյուսակ 3)։

- Ընդլայնված/վերանախագծված «Դայակ» և «Թիրախային հմտությունների/կարողությունների զարգացման ուսուցում» ծրագրերի համակարգում և մշտադիտարկում. 2019 թվականին մոտ 87 ՍՊ ծրագրերի համակարգման և մշտադիտարկման ծառայություններ մատուցելու համար հատկացվել է 2.7 միլիարդ դրամ կամ ընդհանուր ՍՊ բյուջեի 1%-ը)։ Քանի որ ենթադրվում է, որ երկու առաջարկվող ԱԱՇԾ-ները կվերանախագծվեն, կամ նոր ծրագրեր կմշակվեն ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատող տղամարդկանց և կանանց փաստացի կարիքներին համապատասխան, նախատեսվում է այս ուղղությամբ ծախսերի աննշան տարեկան աճ մոտ 48,8 մլն ՀՀ դրամով կամ ՍՊ բյուջեի 0.01%-ով։

Քաղաքականության 1-ին տարբերակի համաձայն՝ եկամտի ավելացման աղբյուրը եկամտային հարկի հավաքումն է աշխատաշուկա մուտք գործողներից կամ կես դրույքով աշխատանքից լրիվ դրույքով աշխատանքի անցնողներից (հաշվարկների հիմքում ընկած ենթադրությունների մասին ավելի մանրամասն տե՛ս Աղյուսակ 3-ը)։

4.1.2. Քաղաքականության 2-րդ տարբերակ. իրազեկվածության մեծացում և վարքագծի փոփոխություն

Սոցիալ-տնտեսական և վարքագծային ազդեցություն

Ակնկալվում է, որ քաղաքականության 2-րդ տարբերակը կազդի Հայաստանում կանանց և տղամարդկանց միջև առկա անհավասարությունների վրա, հատկապես այն հարթությունում, որը մեծապես կրում է սոցիալական նորմերի ազդեցությունը։ Այն կհասցեագրի մշակութային խոչընդոտները և հասարակությունում, ընտանիքում, բիզնեսում և հանրային հատվածում կանանց դերի կարծրատիպային ընկալումները։ Ակնկալվում է, որ առաջարկվող քաղաքականության տարբերակով նախատեսված միջոցառումները կխթանեն, օրինակ, ծնողական արձակուրդի ավելի հավասար բաժանումը և կխրախուսեն հայրերին՝ կանանց հետ համատեղել երեխաների խնամքը և ընտանեկան այլ պարտականությունները։

Իրազեկվածության մեծացման և վարքագծի փոփոխման երկարաժամկետ և համակարգային արշավներն ու ռազմավարությունները կօգնեն նվազեցնելու գործատուների կողմից ընտանեկան պարտականությունների վրա հիմնված խտրականության դրսևորումները։ Ընդհանրապես, ընդունված է, որ գիտելիքն ուղղորդում է

վարքագծին: Այսպիսով՝ կարևոր է բարձրացնել մարդկանց իրազեկվածությունը աշխատանքային և ընտանեկան պարտականությունների համակցման համատեքստում տղամարդկանց և կանանց իրավունքների և հնարավորությունների հավասարության կարևորության վերաբերյալ: Ինչպես քննարկվեց, իրազեկման և խթանման համապատասխան միջոցառումները կարող են ներառվել Ազգային գենդերային ռազմավարության ներքո՝ վարքագծի փոփոխության ակնկալվող արդյունքով:

Առաջարկվող քաղաքականության տարբերակում ցանկալի արդյունք ապահովելու համար պահանջվում է պետական առաջնորդության ուժեղ դրսևորում՝ վարքագծի փոփոխության բաղադրիչը ազգային քաղաքականության իրականացման մեջ ինտեգրելու համար, որը նպատակ կունենա.

- վերացնելու վարքագծային և կառուցվածքային խոչընդոտները, որոնք սահմանափակում են կանանց աշխատանքի հնարավորությունների հասանելիությունը երեխաների խնամքի գործում տղամարդկանց ցածր մասնակցության և ընտանեկան պարտականությունների անհավասար բաշխման և պատճառով,
- ստեղծելու կամ հզորացնելու ինստիտուցիոնալ մարմիններ կանանց տնտեսական մասնակցության վրա բացասաբար ազդող՝ ընտանեկան իրավիճակի վրա հիմնված խտրականության և գենդերային սոցիալական նորմերի դեմ պայքարելու համար:

Պետական ֆինանսավորում

Քաղաքականության 2-րդ տարբերակի իրականացումը ենթադրում է երկարաժամկետ միջոցառումներ և պետական ծախսերի որոշակի աճ հետևյալ ուղղություններով.

- Հաշվի առնելով վարքագծի փոփոխության արշավի հաջողության չափման և ներդրումների վերադարձի հեռանկարի անորոշությունը (օրինակ՝ երեխաների խնամքի պարտականությունները համատեղող հայրերի թվի աճը կամ հայրության արձակուրդների օգտագործման թիվը)՝ մենք ենթադրում ենք հանրային իրազեկման ծախսերի ավելացում առավելագույնը մոտ 4,5 մլրդ ՀՀ դրամի չափով, որը սոցիալական ապահովության բյուջեի 1%-ն է:
- Ենթադրվում, որ տեղի կունենա պարտադիր կուտակային կենսաթոշակային բաղադրիչի պետական համաֆինանսավորման արժեքի ավելացում (տե՛ս Քաղաքականության 1-ին տարբերակ):

Քանի որ քաղաքականության երկու տարբերակները փոխլրացնող են, միաժամանակ իրականացվելու դեպքում դրանք կարող են ավելի մեծ ազդեցություն ապահովել հավասար հնարավորությունների և զբաղվածության պայմանների բարելավման տեսանկյունից:

4.2. Քաղաքականության տարբերակներ. սցենարներ և ենթադրություններ

Առաջարկված քաղաքականության երկու տարբերակները լրացնում են միմյանց և համակարգված և մտածված իրականացման դեպքում կարող են ավելի լավ արդյունքների հանգեցնել: Քաղաքականության տարբերակների ակնկալվող որակական ազդեցության ամփոփագիրը ներկայացված է ստորև՝ Աղյուսակ 3-ում:

Աղյուսակ 3:
Առաջարկվող քաղաքականության տարբերակների ազդեցության ամփոփում

Ազդեցություն	Ազդեցության տեսակը 1) ուղղակի 2) անուղղակի	Ազդակիր խումբ(եր) և/կամ համապատասխան ցուցանիշ	Ակնկալվող ուղղություն (աճ/նվազում)	Ազդակիր ակնկալվող այլընտրանքները
		Տնտեսական		
Աշխատուժի մասնակցություն	Ուղղակի	Աշխատուժի շուկայից դուրս գտնվող անձինք	Աճ	Տարբերակ 1 Տարբերակ 2 (անորոշ)
Լրիվ դրույքով աշխատանք	Ուղղակի	Երեխաների խնամքի պարտականություններ ունեցող կես դրույքով աշխատողներ	Աճ Աճ	Տարբերակ 1 Տարբերակ 2 (անորոշ)
		Երեխաների խնամքի պարտականությունների պատճառով աշխատուժից դուրս մնացած անձինք	Աճ	Տարբերակ 1 և 2 (ավելին)
Երեխաների ընդգրկվածության մակարդակը ֆորմալ/ոչ ֆորմալ խնամքի հաստատություններում / ծրագրերում	Ուղղակի	0-5 տարեկան երեխաներ	Աճ	Տարբերակ 1 Տարբերակ 2 (անորոշ) Տարբերակ 1 և 2 (ավելին)
		Երեխաների խնամքի պարտականություններ ունեցող տղամարդիկ և կանայք	Աճ	
Ընտանեկան եկամուտ	Անուղղակի	Ընտանիք	Աճ	Տարբերակ 1
		Գենդերային հավասարություն		
Կանանց տնտեսական հզորացում	Անուղղակի	Երեխաների խնամքի պարտականություններ ունեցող կանայք	Աճ	Տարբերակ 1 Տարբերակ 1 և 2 (ավելին)
Ծնողական արձակուրդի հավասար բաշխում/երեխայի խնամքի պարտականությունների ստանձնում հայրերի կողմից	Ուղղակի	Երեխաների խնամքի պարտականություններ ունեցող տղամարդիկ և կանայք	Աճ	Տարբերակ 2 (անորոշ)
		Սոցիալական		
Աղքատություն	Անուղղակի	Ընտանիք	Նվազեցնել	Տարբերակ 1
Մշակութային և սոցիալական խոչընդոտներ, երեխաների խնամքի պարտականությունների բաշխման կարծրատիպ	Անուղղակի	Երեխաների խնամքի պարտականություններ ունեցող տղամարդիկ և կանայք	Նվազեցնել	Տարբերակ 2 (անորոշ)
Գործատուների կողմից խտրական քաղաքականություն աշխատանքի ընդունման ժամանակ	Անուղղակի	Աշխատող	Նվազեցնել	Տարբերակ 1 (անորոշ) Տարբերակ 1 և 2 (ավելին)

Ազդեցություն	Ազդեցության տեսակը 1) ուղղակի 2) անուղղակի	Ազդակիր խումբ(եր) և/կամ համապատասխան ցուցանիշ	Ակնկալվող ուղղություն (աճ/նվազում)	Ազդակիր ակնկալվող այլընտրանքները
Պետական ֆինանսավորում				
Հարկային եկամուտ (եկամտային հարկ)	Ուղղակի	Աշխատող տղամարդիկ և կանայք	Աճ	Տարբերակ 1 Տարբերակ 2 Տարբերակ 1 և 2 (ավելին)
Պարտադիր կուտակային կենսաթոշակային ֆոնդի հատկացումների համաֆինանսավորում	Ուղղակի	Պետական	Աճ	Տարբերակ 1 Տարբերակ 2 Տարբերակ 1 և 2 (ավելին)
«Դայակ» ծրագրի ընդգրկույթի ընդլայնում կես դրույքով աշխատողներին և աշխատուժից դուրս մնացած տղամարդկանց և կանանց ներառելու համար	Ուղղակի	Պետական	Աճ	Տարբերակ 1
Ծրագրերի համակարգման և մշտադիտարկան ծախսեր	Անուղղակի	Պետական	Աճ	Տարբերակ 1 Տարբերակ 1 և 2 (ավելին)

Կատարվել է ծախս-օգուտ վերլուծություն առաջարկվող քաղաքականության սցենարների ակնկալվող արդյունքների քանակական որոշման համար: Անհրաժեշտ է նշել, որ հիմնական ցուցանիշների մասով կանխատեսումներ չեն արվել, փոխարենը պարզ վարժություն է իրականացվել՝ առաջարկվող քաղաքականության տարբերակներին առնչվող ակնկալվող աճող ծախսերի և օգուտների քանակական որոշման համար: Թեև առաջարկվող քաղաքականության տարբերակներն ազդում են ինչպես աշխատող, այնպես էլ աշխատելու ցանկություն ունեցող՝ երեխաների խնամքի պարտականություն ունեցող տղամարդկանց և կանանց վրա, ինչպես նաև Կառավարության վրա՝ պայմանավորված մի շարք սահմանափակումներով և անորոշություններով (օրինակ՝ տվյալներ, ռեսուրսներ և այլն), ներկայիս վերլուծությունն անդրադառնում է միայն Կառավարության համար ծախսերին և օգուտներին: Վերլուծության համար օգտագործված տեղեկատվության աղբյուրներն են՝ ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, ՀՀ ֆինանսների նախարարություն, ՀՀ կենտրոնական բանկ և ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամ:

Գնահատումն իրականացվել է 5-ամյա ժամանակահատվածի համար (2021-2025 թթ.) և հիմավորվում է ենթադրությունների ամբողջությամբ, որոնք ներկայացված են ստորև՝ Աղյուսակ 4-ում:

Աղյուսակ 4:
Հիմնական ենթադրություններ և փոփոխականներ, որոնք օգտագործվել են հաշվարկների համար

Փոփոխականի անուն	Ստորին սահման	Միջին սահման	Վերին սահման
Կես դրույքով աշխատանքից (երեխայի խնամքի պարտականությունների հետ կապված) լրիվ դրույքով աշխատանքի անցնողների մասնաբաժինը	Տարեկան 10% (կամ 1600 մարդ, եթե կիրառվում է միայն քաղաքականության 2-րդ տարբերակը)	Տարեկան 25% (կամ 3900 մարդ, եթե կիրառվում է միայն քաղաքականության 1-ին տարբերակը)	Տարեկան 50% (կամ 7800 մարդ, եթե քաղաքականության 1-ին և 2-րդ տարբերակները կիրառվեն միաժամանակ)
Երեխայի խնամքի պարտականությունների պատճառով աշխատանքից դուրս եկած անձանց մասնաբաժինը լրիվ դրույքով աշխատողների թվում	10% տարեկան (կամ 7500 մարդ, եթե կիրառվում է միայն քաղաքականության 2-րդ տարբերակը)	25% տարեկան (կամ 18700 մարդ, եթե կիրառվում է միայն քաղաքականության 1-ին տարբերակը)	50% տարեկան (կամ 37400 մարդ, եթե քաղաքականության 1-ին և 2-րդ տարբերակները կիրառվեն միաժամանակ)
Եկամտային հարկ (ենթադրենք, որ բոլոր փոփոխական աշխատողները պայմանագրային աշխատողներ են դարձել, երկրի միջին աշխատավարձի հաշվարկով հարկերի համար տե՛ս ՀՀ հարկային օրենսգիրք[78])	Հարկային դրույքաչափերն են՝ 23% 2020 թ. 22%՝ 2021 թ. 21%՝ 2022 թ. 20%՝ 2023-2025 թթ.		
Հանրապետական միջին աշխատավարձը ինդեքսավորվում է Սպառողական գների ինդեքսով	2020 թվականին հանրապետական միջին աշխատավարձը եղել է 189,797 ՀՀ դրամ		
Գնաճի մակարդակ, միջին սպառողական գներ. տարեկան տոկոսային փոփոխություն (ԱՄՀ[79])	3.9%		
Զեղչման տոկոսադրույքը վերցված է ՀՀ Կառավարության պարտքի միջին կշռված տոկոսադրույքին հավասար,% (տե՛ս ՀՀ ֆինանսների նախարարության հաշվետվությունը պետական պարտքի մասին (2019 թ.)[80]	4.8% առ 2019 թ. դեկտեմբերի 31-ը		
Լրացուցիչ հարակից ծախսեր			
1. «Դայակ» ծրագրի ընդլայնում	2021-2025 թթ. ընթացքում շահառուների թվի աստիճանական աճ (եռակի՝ 500-1500)		
2. Հմտությունների/կարողությունների զարգացման թիրախային ուսուցման ծրագիր (ԱԱՇԾ-ի շրջանակում) տղամարդկանց և կանանց համար, ովքեր երկար ժամանակով դուրս են մնացել աշխատաշուկայից (երեխայի խնամքի պարտականությունների պատճառով):	2021-2025 թթ. ընթացքում շահառուների թվի աստիճանական աճ (հնգապատիկ՝ 200-1000)		
3. Պարտադիր կուտակային ֆոնդերի պետական համաֆինանսավորում. պարզության համար ենթադրվում է, որ բոլոր անցում կատարողները պարտավոր են միանալ կուտակային կենսաթոշակային պլանին	Պետական համաֆինանսավորման դրույքաչափերն են. 6.5%՝ 2020 թ. 5.5%՝ 2021 թ. 5%՝ 2022-2025 թթ.		
4. Հասարակության իրազեկման և վարքագծի փոփոխության արշավ	ՍՊ բյուջեի տարեկան 1%-ը		
5. Ծախսված/վերանախագծված «Դայակ» և «Նպատակային հմտությունների/կարողությունների զարգացման ուսուցում» ծրագրերի համակարգում և մշտադիտարկում	ՍՊ բյուջեի տարեկան 0,01%-ը (կամ տարեկան 30 միլիոն ՀՀ դրամ)		

78 Տե՛ս http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150068:

79 Տե՛ս նաև ԱՄՀ, ՀՀ, Օժանդակ պայմանավորվածության և կատարողական չափանիշների փոփոխության երրորդ վերանայում, Մամուլի հաղորդագրություն, էջ 4, Աղյուսակ 1:

80 Տե՛ս https://www.min n.am/en/page/annualreports:

Հաշվարկները պարզեցնելու համար կիրառվել են հետևյալ երկու ենթադրությունները.

- Հայաստանում մակրոմիջավայրը, բիզնես միջավայրը և կարգավորող դաշտը (ներառյալ աշխատանքի կարգավորումը) նպաստում են աշխատատեղերի (ֆորմալ) ստեղծմանը, և այդ աշխատատեղերի հասանելիությունը ներառական է:
- Բոլոր փոխադրվողները (կես դրույքից լրիվ դրույք և գործազրկությունից լրիվ դրույք) վարձու աշխատողներ են և աշխատում են տնտեսության ֆորմալ հատվածում:
- Եկամտային հարկի եկամուտը և կես դրույքով փոխադրվողների համար պարտադիր կուտակային կենսաթոշակային վճարի պետական համաֆինանսավորումը հաշվարկվում է միջին աշխատավարձի 50%-ի չափով՝ ենթադրելով, որ մնացած 50%-ն արդեն վճարվել է:
- Քանի որ քաղաքականության 2-րդ տարբերակի ազդեցության վերաբերյալ անորոշությունները մեծ են, հաշվարկները կատարվում են՝ ենթադրելով, որ առաջարկվող երկու քաղաքականության տարբերակներն իրականացվում են միաժամանակ:
- ԱԱԾԾ-ների ընդլայնում թե՛ նախագծման, թե՛ ընդգրկման ընտանեկան պարտականություններ ունեցող տղամարդկանց և կանանց թիրախավորման առումով:
- Ի վերջո, քանի որ սոցիալական ենթակառուցվածքների զարգացումն ու բարելավումը, ներառյալ մանկապարտեզների հիմնանորոգումն ու կառուցումը ՀՀ Կառավարության 2019-2023 թվականների ծրագրի[81] մաս է, այդ ծախսերը չեն համարվում լրացուցիչ և ներառված չեն հաշվարկներում:

Երեխաների խնամքի պարտականությունների պատճառով կես դրույքով աշխատանքի անցած կամ աշխատաշուկայից դուրս մնացած տղամարդկանց և կանանց թիվը գնահատվում է 2018-2019 թվականների համար համապատասխան խմբերում տղամարդկանց և կանանց թվաքանակի հիման վրա (քանի որ ԱՈՒՀ մեթոդաբանությունը վերանայվել և փոփոխվել է 2018 թվականին, հնարավոր չէ դինամիկան դիտարկել ավելի երկար ժամանակահատվածի համար): Հետևաբար կես դրույքով աշխատողների և երեխաների խնամքի պարտականությունների պատճառով աշխատանքից դուրս եկած տղամարդկանց և կանանց գնահատված թիվը ներկայացված է ստորև՝ Աղյուսակ 5-ում:

81 ՀՀ, 2019ա:

Աղյուսակ 5:
Բնակչության և աշխատաշուկայի մասնակիցների գնահատված թիվը (հազար մարդ)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Ընդհանուր բնակչություն՝ հիմնված ՄԱԿ-ի կանխատեսումների վրա	2,963.2	2,961	2,958	2,956	2,953	2,951
տղամարդիկ	1,394	1,395	1,396	1,397	1,399	1,400
կանայք	1,569	1,566	1,562	1,559	1,555	1,551
Աշխատանքային ռեսուրսներ (15-74 տարեկան)	2,198	2,204	2,210	2,216	2,222	2,228
տղամարդիկ	1,023	1,026	1,029	1,031	1,034	1,037
կանայք	1,175	1,178	1,181	1,185	1,188	1,191
Աշխատանքով ապահովված	1,063	1,066	1,068	1,071	1,074	1,077
տղամարդիկ	603	605	607	608	610	612
կանայք	459	461	462	463	464	466
Կես դրույքով աշխատած	50.6	57.9	0.0	54.2	54.3	54.5
որից՝ երեխայի խնամքի պարտականությունների պատճառով	25.4	29.3	0.0	27.3	27.4	27.5
տղամարդիկ	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
կանայք	15.3	15.4	15.4	15.5	15.5	15.6
Աշխատուժից դուրս մնացած	893	895	897	900	902	905
տղամարդիկ	290	291	292	293	294	294
կանայք	602	604	605	607	609	610
որից՝ երեխայի խնամքի պարտականությունների պատճառով	74.8	75.0	75.2	75.4	75.6	75.8
տղամարդիկ	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9
կանայք	73.9	74.1	74.3	74.5	74.7	74.9

Աղբյուրը՝ Հեղինակների հաշվարկներ՝ ՀՀ ՎԿ ԱՈՒՀ 2018 թ. և 2019 թ. տվյալների և ՄԱԿ-ի՝ բնակչության կանխատեսումների հիման վրա:

Քաղաքականության երկու տարբերակներում էլ Կառավարության միակ օգուտը լրիվ դրույքի անցնող աշխատողներից հավաքվող եկամտային հարկի տեսքով եկամուտն է. միակ տարբերությունը ակնկալվող հարկային եկամուտների չափն է, որը կախված է անցում կատարողների քանակից:

Ինչ վերաբերում է ծախսերին/ծախսումներին, ապա այն տարբերվում է բոլոր երեք տարբերակներում. քաղաքականության տարբերակներին առնչվող ծախսերը ներկայացված են Աղյուսակ 6-ում:

Աղյուսակ 6:
Քաղաքականության տարբերակի ամփոփում. հարակից պետական ծախսեր

Հարակից ծախսեր	Քաղաքականության 1-ին տարբերակ (միայն նպաստավոր միջավայրի բարելավում)	Քաղաքականության 2-րդ տարբերակ (միայն հանրային իրազեկման և վարքագծի փոփոխության արշավ)	Քաղաքականության 1-ին և 2-րդ տարբերակների համադրություն
«Դայակ» ծրագրի ընդլայնում	✓	—	✓
Հմտությունների/կարողությունների զարգացման թիրախային ուսուցման ծրագիր (ԱԱԾԾ-ի շրջանակում) տղամարդկանց և կանանց համար, ովքեր երկար ժամանակով դուրս են մնացել աշխատաշուկայից (երեխայի խնամքի պարտականությունների պատճառով)	✓	—	✓
Պարտադիր կուտակային կենսաթոշակային վճարների պետական համաֆինանսավորում (եթե ենթադրենք, որ բոլոր լրիվ դրույքով աշխատանքի անցնողները պարտավոր են միանալ ֆինանսավորվող բաղադրիչին)	✓	✓	✓
Հասարակության իրազեկման և վարքագծի փոփոխության արշավ	—	✓	✓
Ծրագրերի համակարգում և մշտադիտարկում	✓	—	✓

4.3. Սցենարների ամփոփում

Քաղաքականության երկու տարբերակների՝ հնգամյա ժամանակահատվածում (2021-2025 թթ.) զուտ ներկա արժեքները ներկայացված են ստորև՝ Աղյուսակ 7-ում:

Աղյուսակ 7:
Օգուտների և ծախսերի ամփոփում, մլն ՀՀ դրամ

	Քաղաքականության 1-ին տարբերակ 1 (միայն նպաստավոր միջավայրի բարելավում)	Քաղաքականության 2-րդ տարբերակ 2 (միայն հանրային իրազեկման և վարքագծի փոփոխության արշավ)	Քաղաքականության 1-ին և 2-րդ տարբերակների համադրություն
Օգուտները	49.0	19.6	98.0
Ծախսեր	16.1	25.9	51.3
ԶՆԱ (օգուտներ – ծախսեր)	32.9	-6.3	46.7

Ինչպես երևում է, քաղաքականության 2-րդ տարբերակի դեպքում քաղաքականության իրականացման արժեքը 6,3 միլիարդ ՀՀ դրամով գերազանցում է ստացված օգուտները՝ կասկածի տակ դնելով քաղաքականության տարբերակի կենսունակությունը: Քաղաքականության 1-ին տարբերակի և քաղաքականության 1-ին և 2-րդ տարբերակների միաժամանակյա իրականացման դեպքում օգուտներն էապես գերազանցում են քաղաքականության իրականացման ծախսերը: Հասկանալի է, որ օգուտ-ծախս տարբերության առումով առավել դրական արդյունքն ապահովվում է քաղաքականության երկու տարբերակները համադրելիս: Իհարկե, սա մի շարք ենթադրությունների վրա հիմնված և աշխատաշուկայի և զբաղվածության արդյունքների վրա ազդող բազմաթիվ գործոնների վերացական բնույթը հաշվի առնող վարժություն է: Սակայն պարզ է, որ քաղաքականությունն ու ծրագրերը, որոնք բարենպաստ միջավայր են ստեղծում ընտանեկան պարտականություններ ունեցող տղամարդկանց և կանանց աշխատելու կամ աշխատանքի անցնելու ցանկության առումով, դրական ազդեցություն ունեն նրանց զբաղվածության ցուցանիշների վրա:

Հետևաբար վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ քաղաքականության 1-ին տարբերակը (միայն նպաստավոր միջավայրի բարելավումը) և քաղաքականության 1-ին և 2-րդ տարբերակների համակցությունը հանգեցնում են բարելավման՝ համեմատած ստատուս քվոյի սցենարի հետ: Սակայն օգուտն ավելի մեծ է քաղաքականության 1-ին և 2-րդ տարբերակների համադրման դեպքում, և ՕԿԱԳ թիմն առաջարկում է ընտրել երկու տարբերակների համադրությունը:

4.4. Եզրակացություն

Ակնկալվում է, որ առաջարկվող քաղաքականության 1-ին տարբերակը (դրական միջավայրի բարելավում) կբարձրացնի աշխատուժի մասնակցությունը և ընտանեկան պարտականություններ ունեցող կանանց և տղամարդկանց արտադրողականությունը. նպատակ, որը կենսական նշանակություն ունի Հայաստանի կայուն զարգացման համար: Առանց համաչափ հնարավորությունների և աշխատանքային խնդիրների ոլորտում օրենսդրության կիրառման ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների հզորացման առաջարկվող քաղաքականության տարբերակի ամբողջական ազդեցությունը հնարավոր չէ իրականացնել: Ավելին՝ Հայաստանում զբաղվածության քաղաքականությունն ապահովում է Աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրերի (ԱՇԱԾ) սահմանափակ շարք: Առաջարկված քաղաքականության տարբերակի ազդեցությունը նաև մեծապես կախված է նրանից, թե որքանով են Հայաստանում մակրոմիջավայրը, բիզնես ոլորտը և կարգավորող դաշտը (ներառյալ աշխատանքային կանոնակարգերը) նպաստում պաշտոնական աշխատատեղերի ստեղծմանը, և որքանով է այդ աշխատատեղերի հասանելիությունը ներառական: Այդուհանդերձ, քաղաքականության 1-ին տարբերակի իրականացումը կբարձրացնի պետական եկամտային հոսքերը՝ համեմատած ստատուս քվո իրավիճակի հետ, կհավաքվի ավելի շատ եկամտահարկ: Այս հարկային եկամուտների աճը կբխի աշխատաշուկա նոր մուտք գործող անձանց թվից և կես դրույք աշխատանքից ամբողջ դրույքով աշխատանքի անցնողների թվից: Հետևաբար քաղաքականության 1-ին տարբերակի

համաձայն՝ ստատուս քվո սցենարի համեմատ պետական բյուջեի ծախսերը ենթադրվում է, որ կաճեն հետևյալ ուղղություններով. ծրագրի ընդհանուր արժեքը կավելանա տարեկան մոտ 200 միլիոն դրամով՝ կազմելով սոցիալական պաշտպանության բյուջեի հավելյալ 0,04%-ը: Աշխատաշուկա մտնողների կամ կես դրույքից լրիվ դրույքով աշխատանքի անցնողների թվի աճը ենթադրում է նաև պարտադիր կուտակային կենսաթոշակային համաֆինանսավորման ծախսերի ավելացում:

Ակնկալվում է, որ քաղաքականության 2-րդ տարբերակը (իրազեկվածության մեծացում և վարքագծի փոփոխություն) կազդի Հայաստանում կանանց և տղամարդկանց միջև առկա անհավասարությունների վրա, հատկապես սոցիալական նորմերի ազդեցության հարթությունում: Այն կանդրադառնա մշակութային խոչընդոտներին և հասարակության, բիզնեսում, ընտանիքում և հանրային հատվածում կանանց դերի կարծրատիպերին: Ակնկալվում է, որ առաջարկվող քաղաքականության տարբերակով նախատեսված միջոցառումները կտանեն, օրինակ, ծնողական արձակուրդի ավելի հավասար բաշխման և կխրախուսեն հայրերին կիսել երեխաների խնամքի հոգսերը և ընտանեկան այլ պարտականությունները: Քաղաքականության 2-րդ տարբերակի իրականացումը ենթադրում է երկարաժամկետ միջոցառումներ և հանրային իրազեկման ծախսերի գծով պետական ծախսերի որոշակի ավելացում առավելագույնը մոտ 4,5 մլրդ դրամով, ինչը սոցիալական պաշտպանության բյուջեի 1%-ն է: Ենթադրվում է, որ կբարձրանա պարտադիր ներդրման պետական համաֆինանսավորման բաժնեմասի արժեքը (տե՛ս Քաղաքականության տարբերակ 1): Քանի որ քաղաքականության երկու տարբերակները փոխլրացնող են, ապա դրանց միաժամանակյա իրականացման դեպքում հնարավոր կլինի ավելի մեծ ազդեցություն ունենալ հավասար հնարավորությունների և զբաղվածության բարելավման տեսանկյունից:

Քաղաքականության 2-րդ տարբերակի իրականացման համար ծախսերը գերազանցում են ստացված օգուտները 6.3 մլրդ դրամով՝ կասկածի տակ դնելով տվյալ քաղաքականության տարբերակի կենսունակությունը: Քաղաքականության 1-ին տարբերակի և քաղաքականության 1-ին և 2-րդ տարբերակների միաժամանակյա իրականացման դեպքում արդյունավետությունը էապես գերազանցում է քաղաքականության իրականացման ծախսերը: Հետևաբար վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ քաղաքականության 1-ին տարբերակը (միայն շրջակա միջավայրի բարելավման հնարավորություն) և քաղաքականության 1-ին և 2-րդ տարբերակների համադրությունը հանգեցնում են բարելավման՝ համեմատած ստատուս քվո սցենարի հետ: Այնուամենայնիվ, քանի որ քաղաքականության 1-ին և 2-րդ տարբերակները համատեղելու դեպքում հատուցումն ավելի մեծ է, ՕԿԱԳ թիմն առաջարկում է ընտրել երկու տարբերակները:

ՀՂՈՒՄՆԵՐ

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն (ԱՄԿ), «Սոցիալական ապահովության (նվազագույն ստանդարտների) մասին» ԱՄԿ թիվ 102 կոնվենցիա, 1952, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102

__________. 1981ա. Ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների մասին թիվ 156 կոնվենցիա, 1981, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

__________. 1981բ. «Ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների մասին» թիվ 165 հանձնարարական, 1981, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R165

__________. 2013. Ուղղակի հարցում (CEACR), ընդունված 2012, հրատարակված 102-րդ ILC նիստ (2013), «Ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների մասին» թիվ 156 կոնվենցիա, 1981, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3083264,en

__________. 2017. «Գենդերային խզում աշխատաշուկայում: Ինչն է խոչընդոտում կանանց», 2017, https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women

__________. 2018. «Աշխատավարձի համաշխարհային գենդերային խզումը», 2018, HYPERLINK "https://www/"https://www.HYPERLINK "http://ilo.org/infostories/en-GB"ilo.org/infostories/en-GB 2018/19: Ինչն է առաջացնում. Ժնև, ԱՄԿ, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf

ԱՄՀ (Արժույթի միջազգային հիմնադրամ). 2019, Հայաստանի Հանրապետություն: Ընտրված խնդիրներ, ԱՄՀ Ազգային զեկույց թիվ 19/155, https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2019/06/05/Republic-of-Armenia-Selected-Issues-46969

__________. 2020. Հայաստանի Հանրապետություն: Երրորդ վերանայում պահուստային կազմակերպման և կատարողականի չափանիշների փոփոխության ներքո, Մամլո հաղորդագրություն, ԱՄՀ Ազգային զեկույց թիվ 20/318, https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2020/12/16/Republic-of-Armenia-Third-Review-under-the-Stand-By-Arrangement-and-Modi cation-of-49961

ԱՄՆ ՄԶԳ (Ամերիկայի Միացյալ Նահանգների Միջազգային զարգացման գործակալություն), 2019, ԱՄՆ ՄԶԳ/Հայաստանում գենդերային վերլուծության հաշվետվություն, 2019, https://banyanglobal.com/wp-content/uploads/2019/09/USAID-Armenia-Gender-Analysis-Report-1.pdf

Ասիական զարգացման բանկ, 2015, Բեռի հավասարակշռում: Ասիայում և խաղաղօվկիանոսյան տարածաշրջանում կանանց ժամանակի աղքատությունը և ենթակառուցվածքները, գրասենյակային հետազոտություն, Մանիլա, Ասիական զարգացման բանկ, https://www.adb.org/sites/default/ les/publication/177465/sdcc-balancing-burden.pdf

Զբաղվածության պետական գործակալություն, 2020, «2020 թ. հաշվետվություն», https://employment.am/am/2020/report.html

Համաշխարհային տնտեսական ֆորում, 2019, Համաշխարհային գենդերային խզման հաշվետվություն, 2020, Ժնև, Համաշխարհային տնտեսական ֆորում, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

Հայաստանի Հանրապետություն (ՀՀ), 1995, ՀՀ Սահմանադրություն, https://www.president.am/en/constitution

__________. 1999, «Կրթության մասին» օրենք, https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=68299

__________. 2002. «Տեղական ինքնակառավարման մարմինների մասին» օրենք, http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=1305&lang=eng

__________. 2004. Աշխատանքային օրենսգիրք, http://www.translation-centre.am/pdf/Translat/HH_Codes/Labour_code_en.pdf

__________. 2010. Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» ՀՀ օրենք, http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=56921

__________. 2013ա. «Զբաղվածության մասին» օրենք, http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=73566
__________. 2013b. «Պետական նպաստների մասին» օրենք, https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=144492
__________. 2014. Սոցիալական աջակցության մասին օրենք, https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=94972
__________. 2015, Կառավարության որոշում թիվ 1566-Ն, https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=153455
__________. 2019ա. ՀՀ Կառավարության 2019–2023 թթ. ծրագիր,
https://www.gov.am/ les/docs/3347.pdf
__________. 2019b. Ազգային գենդերային ռազմավարություն, 2019–2023. http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=151906

Համաշխարհային բանկ, 2017ա, Հայաստան երկրի գենդերային գնահատում, 2016, Գենդերային հավասարության վիճակը Հայաստանում, https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/26267/113503-WP-PUBLIC-P157626-ArmeniaGenderAssesement-Summary.pdf
__________. 2017բ. Ինչո՞ւ հոգալ խնամքի մասին: Երեխաների խնամքի և տարեցների խնամքի դերը Հայաստանում: Աղքատության և հավասարության համաշխարհային պրակտիկա, https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/32644/Why-Should-We-Care-About-Care-The-Role-of-Childcare-and-Eldercare-in-Armenia.pdf.

ՀՀ վիճակագրական կոմիտե (ՀՀ ՎԿ), 2010, Հայաստանի սոցիալական պատկերը և աղքատությունը, 2010, https://armstat.am/en/?nid=81&id=1202
__________. 2019. Աշխատուժի հարցում, 2019 տվյալների բազա, https://www.armstat.am/en/?nid=212
__________. 2020ա. Հայաստանի ժողովրդագրական ժողովածու, https://www.armstat.am/en/?nid=81&id=2347
__________. 2020բ. Աշխատանքային շուկան Հայաստանում 2018–2019 թթ., https://www.armstat.am/en/?nid=81&id=2348
__________. 2020գ. Սոցիալական իրավիճակ 2019 թ. Հայաստանի Հանրապետությունում, https://armstat.am/en/?nid=81&id=2295.

Հայաստանի Հանրապետության (ՀՀ) ֆինանսների նախարարություն, Պետական բյուջեի հաշվետվություն 2019, https://minfin.am/hy/page/petakan_byujei_hashvetvutyun_2019_t_tarekan

ՄԱԿ-Կանայք (Միավորված ազգերի կազմակերպության գենդերային հավասարության և կանանց տնտեսական հզորացման կառույց) և ՀՀ ՎԿ, Հայաստանի աշխատաշուկայում գենդերային վարձատրության տարբերության և գենդերային անհավասարության վերլուծություն. Թբիլիսի, 2020, ՄԱԿ-Կանայք,https://armstat.am/file/article/analysis_of_the_gender_pay_gap_armenia_en.pdf

Մարտիրոսովա, Դ., Ո.Կ Ինան, Մ.Մոյեր և Ն.Սինհա, «Զրկվածության բազմակողմանի դեմքը, աղքատության նկատմամբ բազմաչափ մոտեցումը Հայաստանում», Աղքատության և հավասարության համաշխարհային պրակտիկայի աշխատանքային փաստաթուղթ թիվ 118, 2017, Համաշխարհային բանկի խումբ, https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/28463/125566.pdf

Սեյվ դը չիլդրեն Հայաստան, Հայաստանում երիտասարդների վրա հիմնված և գենդերային զգայուն աշխատաշուկայի հետազոտությունը Հայաստանում, ֆինանսական վերլուծության զեկույց, Երևան, 2018, «Մեդիա Մոդել» ՍՊԸ, https://armenia.savethechildren.net/sites/armenia.savethechildren.net/files/library/LMR%20 Report_Eng.pdf

Ֆերան, Գ., Լ. Ֆույրե և Զամրանո,Սոցիալական կառույցներ և գենդերային ինդեքս, 2020, https://doi.org/10.1787/022d5e7b-en

UNICEF (Միավորված ազգերի կազմակերպության մանկական հիմնադրամ) և Համաշխարհային բանկ, 2021,Հայաստանում սոցիալական պաշտպանության համակարգի հիմնական ախտորոշում,https://www.unicef.org/armenia/en/reports/core-diagnostic-social-protection-system-armenia

UN Women Georgia Country Office,
87 Paliashvili Street, Office Suite 4,
Tbilisi 0179, Georgia
Tel: (995 32) 222 06 04
(995 32) 222 08 70

www.unwomen.org
georgia.unwomen.org