



**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**



**Վաղ մայրության  
շրջանում կանանց  
աշխատանքային  
իրավունքների  
պաշտպանության  
իրավական  
երաշխիքներն ու  
աջակցման ծրագրերը**



ՀՏԴ 349.2  
ԳՄԴ 67.405  
Ս 566

Խմբագիր՝ Անժելա Ավագյան  
Նկարապարզումն ու ձևավորումը՝ Վարսենիկ Ըռքոյանի

Սլոյան Գևորգ, Կարապետյան Աստղիկ  
Ս 566 Վաղ մայրության շրջանում գտնվող կանանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության իրավական երաշխիքներն ու աջակցման ծրագրերը / Գ.  
Սլոյան, Ա. Կարապետյան.- Եր.: «Կետ 33» հասարակական կապմակերպություն,  
2021.- 76 էջ:

Հետապոտությունն իրականացվել է «Կետ 33» հասարակական կապմակերպության կողմից՝ Ֆրիդրիխ Էբերտ հիմնադրամի հետ համագործակցությամբ՝ «Վաղ մայրության փուլում գտնվող կանանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ջատագովություն» ծրագրի շրջանակներում:

Հետապոտության բովանդակության համար պատասխանատու է «Կետ 33» հասարակական կապմակերպությունը. այն կարող է չհամընկնել Ֆրիդրիխ Էբերտ Հիմնադրամի պաշտոնական դիրքորոշման հետ:

ՀՏԴ 349.2  
ԳՄԴ 67.405

ISBN 978-9939-1-1349-4

© «Կետ 33» հասարակական կապմակերպություն  
© Ֆրիդրիխ Էբերտ Հիմնադրամ  
Հղումը պարտադիր է աշխատանքից մեջբերումներ անելու դեպքում:



**Բովանդակություն**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Նախաբան</b> .....  | 05        |
| <b>ՄԱՍ 1. Իրավական երաշխիքներ և աջակցման ծրագրեր՝ ուղղված մայրերի աշխատանքային իրավունքի պաշտպանությանը</b> ..... | <b>07</b> |
| 1.1. Խտրականության արգելքը .....  | 08        |
| 1.2. Աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության արգելք .....  | 11        |
| 1.3. Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու արգելք .....   | 12        |
| 1.4. Աշխատաժամանակը .....   | 19        |
| 1.5. Աշխատատեղի պահպանմամբ արձակուրդի իրավունք .....  | 19        |
| 1.6. Կրճքով կերակրելը խրախուսելը .....  | 23        |
| 1.7. Երեխայի խնամք, դայակներ և մանկապարտեզներ .....   | 27        |
| <b>ՄԱՍ 2. Աշխատանքային խախտված իրավունքի պաշտպանության մեխանիզմները Հայաստանում...</b>                            | <b>32</b> |
| 2.1. Իրավունքների դատական պաշտպանությունը .....   | 32        |
| 2.2. Հաշտարարությունը որպես աշխատանքային վեճերի լուծման այլընտրանքային տարբերակ .....                             | 37        |
| 2.3. Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը .....   | 38        |
| 2.4. Արհեստակցական միությունները .....  | 42        |
| <b>ՄԱՍ 3. Պետությունը՝ որպես գործատու</b> .....   | <b>45</b> |
| <b>ՄԱՍ 4. Մայրության պաշտպանության և ընտանիքամետ քաղաքականությունների միջազգային փորձ</b> .....                   | <b>53</b> |
| 4.1. Մայրության պաշտպանությունը .....   | 53        |
| 4.2. Աշխատատեղի պահպանմամբ վճարվող արձակուրդ .....  | 55        |
| 4.3. Կրճքով կերակրումը (ԿԿ) .....   | 58        |
| 4.4. Ընտանիքամետ աշխատանքային միջավայր .....  | 59        |
| <b>Ամփոփում և առաջարկություններ</b> .....   | <b>64</b> |
| <b>Օգտագործված աղբյուրներ</b> .....   | <b>70</b> |

## Նախաբան

Ընտանիք ունենալն ու երեխաներ մեծացնելը նվիրական ու պատասխանատու գործ է աշխատող ծնողների և հատկապես կանանց համար: Հղիությունը, երեխայի ծնունդն ու հետծննդյան շրջանը կնոջ ու նրա ընտանիքի համար պգայուն շրջան է: Այս շրջանում, նախ, մայրն ու երեխան հատուկ խնամքի, հոգածության և պաշտպանության կարիք ունեն` առողջությանը սպառնացող վտանգները կանխելու, իսկ մայրը` նաև ծննդաբերությունից հետո վերականգնվելու և երեխայի խնամքն ապահովելու համար:

Մինևույն ժամանակ, հղի կամ մանկահասակ երեխա ունեցող կանայք այս խոցելի ժամանակահատվածում պետք է վստահ լինեն, որ աշխատանքը չեն կորցնի, և, առհասարակ, աշխատավայրում խնդիրներ չեն ծագի միայն այն պատճառով, որ հղի են, խնամում են երեխայի կամ գտնվում են երեխայի խնամքի արձակուրդում:

Վաղ մայրության փուլում կանանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը առանցքային կարևորություն ունի աշխատաշուկայում կանանց ու տղամարդկանց մասնակցության բնական հավասարության և ընտանիքի ապահով միջավայրի համար:

Հայաստանում կանանց կրթական մակարդակը բավականին բարձր է. կանանց շուրջ 55 տոկոսն ունի բարձրագույն կրթություն, տղամարդկանց` շուրջ 45 տոկոսը, մինևույն ժամանակ կանանց 40 տոկոսն ունի պաղվածություն, իսկ տղամարդկանց` շուրջ 60 տոկոսը: Ավելին` գործատուների և ինքնապաղվածների մեծ մասը տղամարդիկ են, մինչդեռ առանց վարձատրության աշխատողների թվում կանայք կրկնակի գերապանցում են տղամարդկանց: Կանանց շուրջ 50 տոկոսը չունի և չի փնտրում աշխատանք` պաղված լինելով հիմնականում տնային տնտեսությամբ<sup>1</sup>:

Փորձը ցույց է տալիս, որ քիչ չեն օրինակները, երբ կանայք աշխատավայրում ունենում են դժվարություններ ու անհարմարություններ, նույնիսկ արժանանում են խտրական վերաբերմունքի` հղիության կամ մանկահասակ երեխա ունենալու հանգամանքով պայմանավորված: Եվ չնայած օրենսդրորեն ամրագրված են որոշակի իրավունքներ, կանայք գործնականում հնարավորություն չեն ունենում դրանց իրացման համար, քանի որ շատ դեպքերում անհրաժեշտ պայմաններ չեն ապահովվում այդ իրավունքների իրացման համար (օրինակ` կրծքով կերակրելու համար նախատեսված ընդմիջումները, հատուկ կահավորված սենյակի առկայությունը և այլն): Այս ամենի հետևանքով ոչ միայն խախտվում են կնոջ իրավունքները (ինչի հետևանքով նա կարող է զրկվել եկամտից, անընդմեջ աշխատանքային ստաժ ունենալու, մասնագիտական զարգացման և այլ հնարավորություններից), այլև անտեսվում է այս կանանց` որպես տնտեսապես ակտիվ, աշխատող և հարկեր, տուրքեր վճարող անձանց ներուժը, դա նաև բացասական ազդեցություն է ունենում նրա` ևս մեկ երեխա ունենալու որոշման վրա:

Այս առումով առաջնային են դառնում պետության վերահսկողական գործառնայթի իրականացումը, իրավունքի պաշտպանության մեխանիզմների բարեփոխումները, ընտանիքամետ քաղաքականություններ որդեգրելու և իրականացնելու կամքը:

<sup>1</sup> Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ 2020, ՀՀ վիճակագրական կոմիտե [https://www.armstat.am/file/article/gender\\_2020.pdf](https://www.armstat.am/file/article/gender_2020.pdf)

Հետապոտական այս աշխատանքը նվիրված է վաղ մայրության շրջանում գտնվող կանանց աշխատանքային իրավունքներին վերաբերող ՀՀ օրենսդրական կարգավորումներին և այդ իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմներին, աջակցման ծրագրերին: Ուսումնասիրվել է նաև միջապգային փորձը՝ հղի և մանկահասակ երեխայի խնամքով պահվող աշխատող ծնողների բարեկեցությանն ուղղված իրավական դրույթներն ու ոչ իրավական միջոցառումները: Հետապոտության մեջ ամփոփված են առաջարկություններ իրավասու մարմիններին՝ ուղղված աշխատող և վաղ մայրության փուլում գտնվող կնոջ համար առավել բարենպաստ աշխատանքային միջավայր ստեղծելուն:

## **ՄԱՍ 1.**

### **Իրավական երաշխիքներ և աջակցման ծրագրեր՝ ուղղված մայրերի աշխատանքային իրավունքի պաշտպանությանը**

Մայրության պաշտպանության իրավունքը ճանաչված ու օրենսդրորեն ամրագրված է Հայաստանի Հանրապետության (այսուհետ՝ նաև Հայաստան) կողմից: Պետությունը հանձնառություն ունի հղի և երեխա խնամող կանանց պաշտպանել աշխատավայրում խտրականությունից, ֆիզիկական առողջությանը հասցվող վտանգներից, երաշխավորել կրծքով կերակրելու հնարավորությունը և այլն:

Աշխատանքային հարաբերությունները գործատուների հետ կարգավորվում են ՀՀ կողմից վավերացված միջազգային պայմանագրերով, ՀՀ Սահմանադրությամբ, ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքով (այսուհետ՝ նաև Օրենսգիրք), օրենքներով, այլ իրավական ակտերով, աշխատանքային և կոլեկտիվ պայմանագրերով: Նշված իրավական ակտերը պարունակում են մի շարք երաշխիքներ հղի և երեխա ունեցող կանանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը ապահովելու համար:

Առանցքային կարգավորում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 258-րդ հոդվածը՝ նվիրված մայրության պաշտպանությանը, որն ամրագրում է.

- Ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքներում հղի կամ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց ներգրավելն արգելվում է:
- Գործատուն պարտավոր է որոշել հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց անվտանգության և առողջության վրա ապրող վտանգավոր գործոնները և դրանց վերացման ուղղությամբ քայլեր ձեռնարկել:
- Եթե վտանգավոր գործոնները վերացնելու հնարավորություն կա, ապա գործատուն պետք է բարելավի աշխատանքային պայմանները: Սակայն եթե այս դեպքում էլ ռիսկերը չեն վերանում, ապա այդ աշխատողին (նրա համաձայնությամբ) պարտավոր է տեղափոխել այլ աշխատանքի նույն կապմակերպությունում: Իսկ եթե այս հնարավորությունը չկա, ապա կնոջը տրամադրվում է վճարովի արձակուրդ մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի հատկացումը:
- Եթե հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կնոջն անհրաժեշտ է աշխատաժամանակի ընթացքում բժշկական հետապոտություն անցնել, ապա գործատուն պարտավոր է նրան ապատել աշխատանքային պարտականությունների կատարումից՝ պահպանելով միջին աշխատավարձը, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով միջին ժամային աշխատավարձի չափը:



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

## 1.1. Խտրականության արգելքը

Հայաստանը վավերացրել է մի շարք միջազգային պայմանագրեր, որոնցով ստանձնել է հղի կամ երեխա խնամող կանանց աշխատանքային իրավունքների երաշխավորման և պաշտպանության հանձնառություն:

ՄԱԿ-ի տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագրի 24-րդ հոդվածի 1-ին մասում ամրագրված է, որ աշխատանքից ապատելու դեպքերում աշխատողների պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են ձանաչել բոլոր աշխատողների իրավունքը, որ նրանց աշխատանքից ապատելու դեպքում չպետք է դադարի առանց նման *սպատման համար հիմնավորված պատճառների, որոնք կապված են նրանց ընդունակության կամ վարքի հետ կամ հիմնված են ձեռնարկության, հաստատության կամ ծառայության գործնական պահանջների վրա*<sup>2</sup>:

«Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածով սահմանված է, որ կանանց նկատմամբ խտրականության բացառման համար ձեռնարկվող քայլերից է մայրության հիման վրա աշխատանքից ապատելու բացառմանն ուղղված քայլերի ձեռնարկումը: Ավելին՝ Նույն հոդվածի 2-րդ մասի «ա» կետը սահմանում է, որ ամուսնության կամ մայրության հիմքով կանանց նկատմամբ խտրականությունը կանխելու և աշխատանքի արդյունավետ իրավունք երաշխավորելու համար մասնակից պետությունները համապատասխան միջոցներ են ձեռնարկում պատժամիջոցների կիրառման սպառնալիքի ներքո *արգելելու աշխատանքից ապատումը հղիության կամ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի հիման վրա, կամ աշխատանքից ապատելիս ամուսնական դրության հիմքով խտրականությունը*<sup>3</sup>:

Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատող կանայք մայրության դեպքում հատուկ պաշտպանվածության իրավունք ունեն: Նույն փաստաթղթի 1-ին մասի 27-րդ կետի համաձայն՝ ընտանեկան պարտականություններ ունեցող, ամուսնացող կամ ամուսնանալու ցանկություն ունեցող բոլոր աշխատող անձինք ունեն այդ ամենի իրավունքը առանց խտրականության սուբյեկտ դառնալու և, որքան հնարավոր է, առանց աշխատանքի և ընտանեկան պարտականությունների հակասության<sup>4</sup>:

<sup>2</sup> Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագիր, ՄԱԿ, 1966, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=18501>

<sup>3</sup> Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին, ՄԱԿ, 1979 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=60505>

<sup>4</sup> Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիա, 1996 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=24230>

Իսկ համաձայն Խարտիայի 8-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ աշխատող կանանց մայրության պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են *համարել անօրինական գործատուի՝ կնոջը աշխատանքից ապատման ծանուցում տալը այն ժամանակաշրջանից սկսած, երբ կինը ծանուցում է իր գործատուին իր հղիության մասին, մինչև նրա մայրությանը հատկացված արձակուրդի վերջը*, կամ նրան աշխատանքից ապատման ծանուցում տալը այնպիսի ժամանակ, որ ծանուցման ժամկետը կվերջանա վերոնշյալ ժամանակաշրջանում<sup>5</sup>:

Միջազգային կարևոր փաստաթուղթ է դեռևս 1995 թվականին ընդունված Պեկինի հռչակագիրն ու գործողությունների ծրագիրը: Գործողությունների ծրագրի 165-րդ հոդվածի 3-րդ մասում նշվում է. «Վերացնել գործատուների կողմից խտրական պրակտիկան և, հաշվի առնելով կանանց վերարտադրողական դերն ու գործառույթները, ձեռնարկել համապատասխան միջոցներ այնպիսի հարցերի ուղղությամբ, ինչպիսիք են աշխատանքի չընդունելը և աշխատանքից ապատելը՝ հղիության կամ կրծքով կերակրման պատճառով, կամ հակաբեղմնավորիչ օգտագործելու վերաբերյալ ապացույց պահանջելը, արդյունավետ միջոցներ ձեռնարկել, որպեսզի հղի կանայք, մայրության արձակուրդում գտնվող կամ երեխա ունենալուց հետո աշխատանքի վերադարձող կանայք չենթարկվեն խտրականության»<sup>6</sup>:

ՀՀ Սահմանադրությունը աշխատանքային իրավունքները կարգավորող մի քանի նորմ է ամրագրում: Մասնավորապես, «Աշխատանքի ընտրության ապատությունը և աշխատանքային իրավունքները» վերտառությամբ 57-րդ հոդվածը երաշխավորում է յուրաքանչյուր աշխատողի՝ աշխատանքից անհիմն ապատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունքը: Սահմանում է նաև, որ մայրության հետ կապված պատճառներով աշխատանքից ապատելն արգելվում է. «Յուրաքանչյուր աշխատող կին ունի հղիության և ծննդաբերության դեպքում վճարովի արձակուրդի իրավունք: Յուրաքանչյուր աշխատող ծնող երեխայի ծննդյան կամ երեխայի որդեգրման դեպքում ունի արձակուրդի իրավունք»:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը կարգավորում է աշխատանքային իրավահարաբերությունների ծագման, փոփոխման և դադարման հիմքերն ու իրականացման կարգը, կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները, պատասխանատվությունը, ինչպես նաև աշխատողների անվտանգության ապահովումն ու առողջության պահպանման պայմանները:

Հայաստանը չունի խտրականության բոլոր ձևերի արգելման մասին օրենք, սակայն կան իրավակարգավորումներ հասարակական հարաբերություններում կոնկրետ ոլորտներում խտրականության արգելման վերաբերյալ: Աշխատանքային օրենսգրքում 2019-ի հոկտեմբերին կատարված փոփոխությամբ սահմանվեց, թե ինչ է խտրականությունը, և արգելվեցին դրա դրսևորման ձևերը աշխատանքային հարաբերություններում<sup>8</sup>:

<sup>5</sup> Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա, 1996  
<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=24230>

<sup>6</sup> Պեկինի գործողությունների ծրագիր, 19.09.1995  
<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>

<sup>7</sup> ՀՀ Սահմանադրության փոփոխություններ, 2015  
<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=143723>

<sup>8</sup> ՀՀ «Աշխատանքային օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» օրենք, ՀՕ-173-Ն, 2019  
<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=134793>

Այսպես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի իմաստով խտրականություն է համարվում սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշների, լեզվի, կրոնի, աշխարհայացքի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, ազգային փոքրամասնության պատկանելության, գույքային վիճակի, ծննդի, հաշմանդամության, տարիքի կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքների պատճառով ցանկացած ուղղակի կամ անուղղակի տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որի նպատակը կամ արդյունքը կոլեկտիվ և/կամ անհատական աշխատանքային հարաբերությունների ծագման և/կամ փոփոխման և/կամ դադարման դեպքերում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը կամ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված ցանկացած իրավունքի ճանաչման և/կամ իրականացման արգելքը կամ ժխտումն է, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այդպիսի տարբերակումը, բացառումը կամ սահմանափակումը օբյեկտիվորեն արդարացված են հետապնդվող իրավաչափ նպատակով, և այդ նպատակին հասնելու համար կիրառվող միջոցները համաչափ են ու անհրաժեշտ: Ավելին՝ աշխատանքի ընդունման հայտարարություններում և աշխատանքային հարաբերությունների իրացման ընթացքում արգելվում է, գործնական հատկանիշներից և մասնագիտական պատրաստվածությունից ու որակավորումից բացի, խտրականության հիմք հանդիսացող որևէ այլ պայման սահմանելը, բացառությամբ եթե դա բխում է աշխատանքին ներհատուկ պահանջներից<sup>9</sup>:

Աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 4-րդ կետը նույնպես աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության արգելմանն ուղղված նորմ է, որում հատուկ ընդգծում կա ամուսնական վիճակին և ընտանեկան դրությամբ պայմանավորված խտրականության արգելմանը: Նշված նորմը ամրագրում է, որ աշխատանքից ապատելու օրինական պատճառ չի կարող համարվել սեռը, ռասան, ազգությունը, լեզուն, ծագումը, քաղաքացիությունը, սոցիալական դրությունը, դավանանքը, ամուսնական վիճակը և ընտանեկան դրությունը, համոզմունքները կամ տեսակետները, կուսակցություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելը:

Սեռային հատկանիշներով պայմանավորված խտրականության արգելքին վերաբերող մյուս նորմը կարգավորում է վարձատրության հարցում խտրականության արգելումը: Այսպես, Օրենսգրքի 180-րդ հոդվածով ամրագրված է, որ աշխատանքների որակավորման համակարգի կիրառման դեպքում միևնույն չափանիշները պետք է կիրառվեն ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ կանանց նկատմամբ, և այդ համակարգը պետք է մշակված լինի այնպես, որ բացառի սեռային հատկանիշներով ցանկացած խտրականություն:

2013 թվականից գործում է «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենքը, որի 6-րդ հոդվածով ուղղակի խտրականության ձև է համարվում ընտանեկան դրության, հղիության և ընտանեկան պարտականությունների կատարման հիմքով խտրականությունը, և միևնույն ժամանակ գենդերային խտրականություն չի համարվում կանանց և տղամարդկանց հարաբերությունների կարգավորման հարցերում տարբերությունների սահմանում՝ պայմանավորված հղիությամբ և ծննդաբերությամբ, երեխայի խնամքով և կրծքով կերակրելով<sup>10</sup>:

<sup>9</sup> ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրք, հոդված 3.1  
<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=146722>

<sup>10</sup> «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենք  
<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=138982>

Խտրականության արգելքի օրենսդրորեն ամրագրումը կարևոր նշանակություն ունի հատկապես այն դեպքում, երբ պրակտիկայում գործատուները հաճախ խուսափում են աշխատանքային հարաբերություններ ձևավորել հղի կամ մանկահասակ երեխա խնամող կանանց հետ: Ուստի ինքնին մտահոգիչ է, որ ընտանեկան կարգավիճակի հիմքով խտրականությունը առավել հաճախ հանդիպում է հենց աշխատանքային հարաբերություններում՝ աշխատանքի ընդունելիս, աշխատանքի պայմանները սահմանելիս, պաշտոնը բարձրացնելիս կամ այլ աշխատանքի տեղափոխելիս, արձակուրդի պայմաններ սահմանելիս, հավելավճարներ սահմանելիս, աշխատանքից ազատելիս և այլն<sup>11</sup>:

## 1.2. Աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության արգելք

Կարգավիճակի բերումով կնոջ հանդեպ խտրականությունը բացառելու օրենսդրական երաշխիքներից է աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության արգելքը մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամելու ամբողջ ժամանակահատվածում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է, որ երեխային փաստացի խնամող՝ արձակուրդում չգտնվող անձի՝ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամելու ամբողջ ժամանակահատվածում աշխատանքի էական պայմանները չեն կարող փոփոխվել դառնալով նվազ բարենպաստ, բացառությամբ պաշտոնի անվանման և/կամ տարակարգերի<sup>12</sup>: Աշխատանքի էական պայմաններ են համարվում աշխատանքի վայրը, աշխատանքի վարձատրության չափը և/կամ այն որոշելու ձևը, արտոնությունները, աշխատաժամանակի (աշխատանքի և հանգստի) ռեժիմը, տարակարգերը և պաշտոնների անվանումները, աշխատանքային պայմանագրի տեսակը, որոնց և/կամ գործատուի փոփոխման դեպքում գործատուն աշխատողին պետք է ծանուցի Օրենսգրքի 115-րդ հոդվածով սահմանված ժամկետներում, բացառությամբ հիմնական աշխատավարձի չափի և/կամ հավելումների, հավելավճարների բարձրացման դեպքում, երբ մյուս պայմանները պահպանվում են: Ինչպես նաև օրական և/կամ շաբաթական աշխատաժամանակի կրճատման դեպքում, երբ մյուս պայմանները պահպանվում են:

Աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության վերաբերյալ չափազանց կարևոր նշանակության ունի ՀՀ Սահմանադրական դատարանի 13.03.2019 թ. ՍԴՈ-1449 որոշումը: Այդ գործով ՀՀ Սահմանադրական դատարանը անդրադարձել է հետևյալ իրավական հարցերին: Արդյոք աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման հիմքով աշխատողին աշխատանքից ազատելը չի՞ խախտում Սահմանադրության 57-րդ հոդվածով նախատեսված մայրության հետ կապված պատճառներով աշխատանքից ազատելու արգելքը: Արդյոք գործատուի վերակազմակերպման հանգամանքն իրավակիրառ պրակտիկայում որպես աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման հանգամանք դիտարկելը և այդ հիմքով **մինչև մեկ տարեկան երեխա փաստացի խնամող աշխատակցին աշխատանքից ազատելը չի՞ խախտում Սահմանադրության 57-րդ հոդվածով նախատեսված մայրության հետ կապված պատճառներով աշխատանքից ազատելու արգելքը**<sup>13</sup> և չի՞ խոչընդոտում աշխատողի՝ աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանվելու իրավունքի իրականացմանը<sup>14</sup>:

<sup>11</sup> Իրավական պաշտպանության եղանակները խտրականության գործերով, Ա. Ղապարյան, 2015 թ., էջ 20:

<sup>12</sup> Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 105, մաս 1.1. <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>

<sup>13</sup> Ընդգծումը՝ հեղինակներ:

<sup>14</sup> Սահմանադրական դատարանի որոշում ՍԴՈ-1449, 19.03.2019 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=129170>

Սահմանադրական դատարանը տվյալ գործով որոշման ելրափակիչ մասով որոշել է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասը համապատասխանում է Սահմանադրությանը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը համապատասխանում է Սահմանադրությանն այնպիսի մեկնաբանությամբ, համաձայն որի՝ աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել, երբ սահմանված կարգով տեղի է ունեցել աշխատանքի մեկ կամ մի քանի էական պայմանի փոփոխում՝ գործատուի կողմից համապատասխան ակտ կայացնելու միջոցով, որում հիմնավորվում է այդ պայմանների փոփոխության անհրաժեշտությունը՝ կապված գործատուի արտադրության ծավալների և/կամ տնտեսական և/կամ տեխնոլոգիական և/կամ աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման հետ:

Այս որոշմամբ Սահմանադրական դատարանը արտահայտել է այն իրավական դիրքորոշումը, որ աշխատանքի պայմանների փոփոխությունը պետք է տեղի ունենա միայն գործատուի մոտ օբյեկտիվորեն առաջացած փոփոխությունների կատարելու անհրաժեշտությամբ, չպետք է կրի կամայական բնույթ և չպետք է նպատակ ունենա աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության միջոցով աշխատողի համար ստեղծել այնպիսի նվազ բարենպաստ պայմաններ, քան նա ուներ մինչև մեկ տարեկան երեխայի խնամքին փաստացի անցնելը:

### 1.3. Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու արգելք

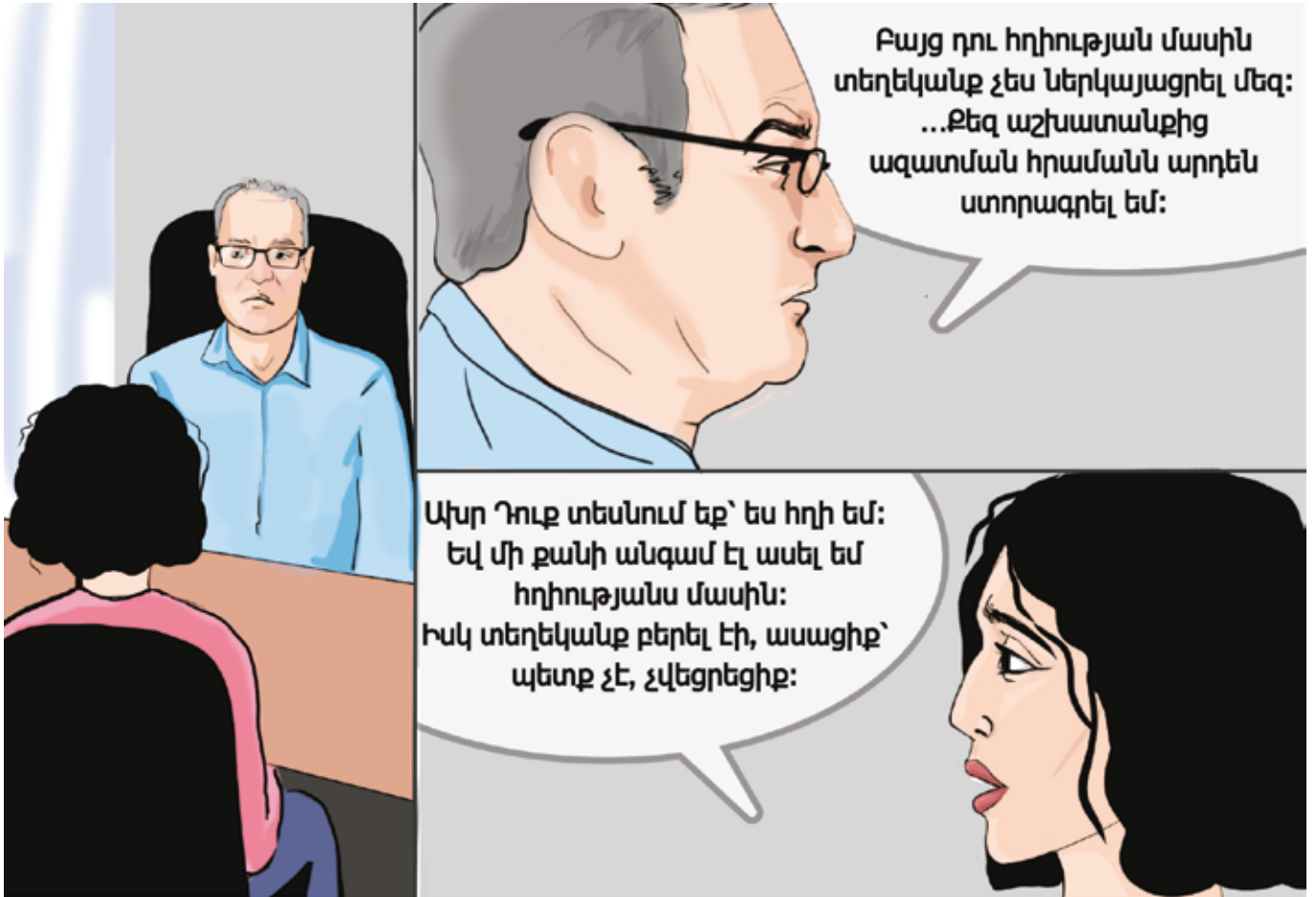
Մյուս կարևոր օրենսդրական երաշխիքը, որը Նույնպես խտրականության բացառման նպատակ ունի, վերաբերում է հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ընթացքում գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքից ազատելու արգելքին: Մասնավորապես, Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է աշխատողի՝ երեխայի խնամքի նպատակով արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածում:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի 2.1. կետի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է հղի կանանց հետ՝ հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը: Նույն արգելքը գործում է երեխային փաստացի խնամող **արձակուրդում չգտնվող** անձի՝ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամելու ամբողջ ժամանակահատվածում, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ կազմակերպությունը լուծարվել է, աշխատողն առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չի կատարում իր պարտականությունները, գործատուի կողմից աշխատողի հանդեպ վստահությունը կորսվել է, աշխատողը ոգելից խմիչքի, թմրամիջոցների կամ այլ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ է գտնվում աշխատավայրում, աշխատողը հրաժարվում կամ խուսափում է պարտադիր բժշկական վննությունից<sup>15</sup>:

- ▶ Ի դեպ, հանցագործություն է համարվում հղի կնոջը հղիության շարժառիթով կամ մինչև երեք տարեկան երեխա ունեցող անձին այդ շարժառիթով աշխատանքի ընդունելուց անհիմն հրաժարվելը կամ աշխատանքից անհիմն ազատելը: Այս արարքի համար պատիժ է սահմանված 200-500 հազար դրամ տուգանք կամ մինչև 1 ամիս

<sup>15</sup> ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը, հոդված 114, <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>





կալանք: Սա ամրագրված է Քրեական օրենսգրքի 156-րդ հոդվածով: Հետաքրքիր է նաև այն, որ, ըստ «Դատալեքս» դատական տեղեկատվական համակարգի, այս հոդվածով որևէ դատական գործ չի քննվել:

Կորոնավիրուսի տարածումը կանխելու նպատակով խիստ կարանտինային սահմանափակումների շրջանում փոփոխություններ ու լրացումներ արվեցին Աշխատանքային օրենսգրքում<sup>16</sup>, և սահմանվեց, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է նաև ուսումնական (այդ թվում՝ նախադպրոցական) հաստատությունների համար նախատեսված արձակուրդների չպլանավորված տեղափոխման կամ չպլանավորված տրամադրման ժամանակահատվածում, եթե մինչև տասներկու տարեկան երեխայի խնամքը կազմակերպելու նպատակով աշխատողը չի ներկայացել աշխատանքի: Օրինակ, եթե գարնանային արձակուրդները պլանավորվածից շուտ են սկսվում, իսկ երեխային խնամելու պատճառով աշխատողը չի կարողանում աշխատանքի ներկայանալ, գործատուն չի կարող ապատել նրան աշխատանքի չներկայանալու հիմքով:

Մինևույն ժամանակ ամրագրվեց, որ նման իրավիճակում աշխատանքի չներկայանալը կամ ոչ լրիվ աշխատանքային օրով ներկայանալը կարգապահական խախտում չէ: Սահմանվեց նաև նման դեպքերում վճարման չափը. աշխատավարձն ամբողջությամբ պահպանվում է, եթե աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատողը բացակայել է մինչև 2 ժամ, 2 ժամից ավելի բացակայելու դեպքում աշխատանքը վարձատրվում է առնվազն փաստացի աշխատած ժամանակին կամ կատարված փաստացի աշխատանքին համապատասխան:

Վերը նշված երաշխիքներից առաջինի պարագայում աշխատող կնոջ իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից կարևոր հանգամանք է **գործատուին հղիության մասին տեղեկանք ներկայացնելը**: Տեղեկանքի կարևորությունը չի նվազում նույնիսկ այն պարագայում, երբ աշխատող կնոջ հղիությունը ակնհայտ է դառնում գործատուի համար: Տեղեկանքը գործատուին ներկայացված լինելը հնարավորություն է տալիս հեշտությամբ պաշտպանել կնոջ իրավունքը, եթե աշխատանքից ապատելու խնդիր է առաջանում: Հակառակ պարագայում, հավանական աշխատանքային վեճի առաջացման դեպքում, գործատուն կարող է պնդել, որ տեղյակ չի եղել աշխատող կնոջ հղիության մասին, նույնիսկ այն պարագայում, երբ հղիությունը կրել է առերևույթ բնույթ:

Ի դեպ, հետաքրքիր դատական գործ է «Սաթենիկ Հրանտյանն ընդդեմ «Արենի» ՀՈԱԿ»-ի գործը<sup>17</sup>, որը ներկայումս գտնվում է վճռաբեկ դատարանի վարույթում: Առաջին ատյանի դատարանի վճռից տեղեկանում ենք, որ Սաթենիկ Հրանտյանն ապատվել է աշխատանքից, երբ հղի է եղել: Ի թիվս այլ հանգամանքների, նրա կողմից ներկայացված հայցի հիմքում դրվել է նաև այն հանգամանքը, որ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս գործատուն տեղյակ է եղել իր հղիության մասին: Ներկայացված փաստերի հիման վրա դատարանը հաստատված է համարել, որ հայցվորը մինչև աշխատանքային հարաբերությունների լուծումը եղել է հղի: Սակայն դատարանը հաստատված է համարել նաև, որ հղիության մասին տեղեկանքը գործատուին փոխանցվել է աշխատանքային պայմանագրի լուծումից հետո: Դատարանն արձանագրել է, որ այս հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին հրամանն անվավեր ճանաչելու պահանջը անհիմն է և ենթակա է մերժման:

<sup>16</sup> «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ ու լրացումներ անելու մասին» ՀՀ օրենք, ՀՕ-236-Ն, 29.04.2020 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=142123>

<sup>17</sup> «Սաթենիկ Հրանտյանն ընդդեմ «Արենի» ՀՈԱԿ»-ի, վերաքննիչ ատյանի որոշումը՝ 19.11.2020, Դատական Գործ N: ԱԿԴ4/0133/02/20, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=27303072741052363](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741052363)



Դատական այս գործն էլ գալիս է վկայելու, որ հղիության մասին տեղեկանքը պետք է գործատուին տրամադրել հնարավորինս շուտ:

- ➔ Ի դեպ, օրենսդրությամբ կարգավորված չէ, թե ում կողմից և ինչպես պետք է հղիության մասին տեղեկանքը տրամադրվի գործատուին: Ցանկալի լուծում կարող է լինել այն, որ կնոջ հղիության մասին ծանուցումը/տեղեկանքը էլեկտրոնային տարբերակով պատշաճ ժամկետում փոխանցվի գործատուին այն բուժհաստատության կողմից, որտեղ կինը հաշվառվել է որպես հղի:

**Որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրեր:** Հղի կանայք երբեմն փաստի առաջ են կանգնում, երբ աշխատանքային պայմանագիրը կնքված է լինում որոշակի ժամկետով, իսկ ժամկետն էլ ավարտվում է մինչև մայրության արձակուրդ գնալը: Նույն իրավիճակն է ստեղծվում նաև մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց դեպքում, երբ նրանց հետ է կնքված լինում որոշակի ժամկետով պայմանագիր:

Աշխատանքային օրենսգիրքը մի կողմից սահմանում է, որ հղի կանանց հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը և երեխային փաստացի խնամող՝ **արձակուրդում չգտնվող** անձի՝ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամելու ամբողջ ժամանակահատվածում (114-րդ հոդված), մյուս կողմից սահմանում է, որ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում (հոդված 109): Հետևություն կարող ենք անել, որ վերոնշյալ արգելքները միայն այն դեպքերի համար են, երբ կինն ունի անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիր:

Մյուս կողմից՝ շատ կարևոր է, թե որ դեպքում է կնքվել որոշակի ժամկետով պայմանագիր: Կան ձևավորված դատական նախադեպեր որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրերի օրինականության մասին: Եվ նման դեպքերում, եթե անձն աշխատանքից ապատվում է աշխատանքային պայմանագրի ժամկետը լրանալու հիմքով, ապա հնարավոր կարող է լինել որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրի օրինականությունը վիճարկելը, քանի որ, ըստ ձևավորված դատական պրակտիկայի, որպես կանոն, աշխատանքային պայմանագրերը պետք է կնքվեն անորոշ ժամկետով և միայն առանձին բացառությունների պարագայում է որոշակի ժամկետով պայմանագրի կնքումը համարվում օրինական<sup>18</sup>:

- ➔ Այսպիսով, անհրաժեշտ է օրենսդրորեն կարգավորել հարցը, որպեսզի գործատուն չխուսափի կնոջ պայմանագրի ժամկետը երկարացնել միայն այն պատճառով, որ նա հղի է կամ ունի մանկահասակ երեխա:

<sup>18</sup> ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 3-322(ՎԴ) գործով որոշում, 23.05.2008.  
<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=44428>,  
 ՀՀ վճռաբեկ դատարանի թիվ 3-321(ՎԴ) գործով 23.05.2008թ. որոշումը.  
<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=44424>





## 1.4. Աշխատաժամանակը

ՀՀ օրենսդրությամբ ամրագրված է, որ հղի կամ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով կարող է սահմանվել ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթ<sup>19</sup>: Ի դեպ, ոչ լրիվ աշխատաժամանակի (ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ շաբաթ) կիրառման դեպքերում աշխատանքը վարձատրվում է փաստացի աշխատած ժամանակին կամ կատարված փաստացի աշխատանքին համապատասխան<sup>20</sup>:

Ամրագրված է նաև, որ հղի կանայք և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողները կարող են արտաժամյա աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ<sup>21</sup>:

Ե՛վ հղի կանայք, և՛ մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող աշխատողները կարող են գիշերային աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ՝ նախնական բժշկական վնասություն անցնելուց և գործատուին բժշկական եզրակացություն ներկայացնելուց հետո<sup>22</sup>:

Ժամային արտոնություններ են սահմանված նաև մինչև 1.5 տարեկան երեխային կրծքով կերակրող աշխատող կանանց համար, որի մասին առավել մանրամասն տե՛ս այս հետազոտության 1.6. մասում:

## 1.5. Աշխատատեղի պահպանմամբ արձակուրդի իրավունք

Վաղ մայրության շրջանում կանանց կարևոր աշխատանքային իրավունքներից է նրանց վճարվող արձակուրդի իրավունքը, որի իրացման ընթացքում պահպանվում է աշխատատեղը: Օրենսգիրքը որպես նպատակային արձակուրդ սահմանում է հղիության և ծննդաբերության (մայրության) արձակուրդը, մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդը, ինչպեսև հայրության արձակուրդը:

Նպատակային արձակուրդի ժամանակ պահպանվում է աշխատողի աշխատատեղը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ կազմակերպությունը լուծարվում է (անհատ ձեռնարկատիրոջ գործունեությունը դադարում է, կամ օրենքով նախատեսված դեպքերում պետական գրանցումն ուժը կորցրած կամ անվավեր է ճանաչվում):

- Հղիության և ծննդաբերության արձակուրդը

Աշխատանքային օրենսգրքի 171-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ աշխատող կանանց տրամադրվում է հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ՝

- 1) 140 օր (70 օր՝ հղիության, 70 օր՝ ծննդաբերության).
- 2) 155 օր (70 օր՝ հղիության, 85 օր՝ ծննդաբերության)՝ բարդ ծննդաբերության դեպքում.
- 3) 180 օր (70 օր՝ հղիության, 110 օր՝ ծննդաբերության)՝ միաժամանակ մեկից ավելի երեխաներ ունենալու դեպքում:

<sup>19</sup> ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 141. <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>

<sup>20</sup> ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 187. <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>

<sup>21</sup> ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 144-ի 4-րդ մաս <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>

<sup>22</sup> ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 148-ի 4-րդ մաս <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>

Հղիության և ծննդաբերության արձակուրդը հաշվարկվում է միասին և կնոջը տրամադրվում է ամբողջությամբ: Ժամանակից շուտ ծննդաբերելու դեպքում հղիության արձակուրդի չօգտագործված օրերը գումարվում են ծննդաբերության արձակուրդի օրերին:

Նորածին որդեգրած կամ նորածնի խնամակալ նշանակված աշխատողին տրամադրվում է արձակուրդ՝ որդեգրելու կամ խնամակալ նշանակվելու օրվանից մինչև նորածնի 70 օրական (երկու և ավելի նորածին որդեգրելու կամ երկու և ավելի նորածնի խնամակալ նշանակվելու դեպքում՝ մինչև նորածինների 110 օրական) դառնալը:

Փոխնակ մոր միջոցով երեխա ունեցած աշխատողին (երեխայի կենսաբանական մորը) տրամադրվում է արձակուրդ երեխայի ծնվելու օրվանից մինչև նորածնի 70 օրական (երկու և ավելի նորածին երեխա ծնվելու դեպքում՝ մինչև նորածինների 110 օրական) դառնալը:

- Վճարվող և չվճարվող արձակուրդ հայրերին

Հայրության արձակուրդը նոր օրենսդրական կարգավորում է. ընդունվել է 2020 թվականի սեպտեմբերին<sup>23</sup>: Աշխատանքային օրենսգրքի 176.1 հոդվածի համաձայն՝ հայրերն ունեն 5 աշխատանքային օրվա վճարվող արձակուրդ, որը կարող են օգտագործել երեխայի ծնվելու օրվանից հետո՝ 30 օրվա ընթացքում, իրենց իսկ ցանկությամբ: Գործատուն յուրաքանչյուր օրվա համար վճարում է հայրության արձակուրդում գտնվող աշխատողին միջին օրական աշխատավարձի չափով<sup>24</sup>:

Մինևույն ժամանակ, հայրերը կարող են մինչև 2 ամսվա չվճարվող արձակուրդ վերցնել, երբ կինը մայրության կամ մինչև մեկ տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում է գտնվում<sup>25</sup>:

Նշենք նաև, որ կա իրավական կարգավորում, համաձայն որի՝ ամենամյա արձակուրդի ժամանակահատվածը ընտրելիս հղիության և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող կանանց ամուսիններն իրավունք ունեն գնալ արձակուրդ կնոջ հղիության ու ծննդաբերության արձակուրդի ժամանակահատվածում<sup>26</sup>:

Ի դեպ, կարևոր է նաև այն հանգամանքը, որ երեխայի խնամքի արձակուրդի իրավունք ունի նաև հայրը (տե՛ս սույն հետապոտության հաջորդ մասը):

Ի դեպ, կարևոր է նաև այն հանգամանքը, որ երեխայի խնամքի արձակուրդի իրավունք ունի նաև հայրը (տե՛ս սույն հետապոտության հաջորդ մասը):

- Մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդը

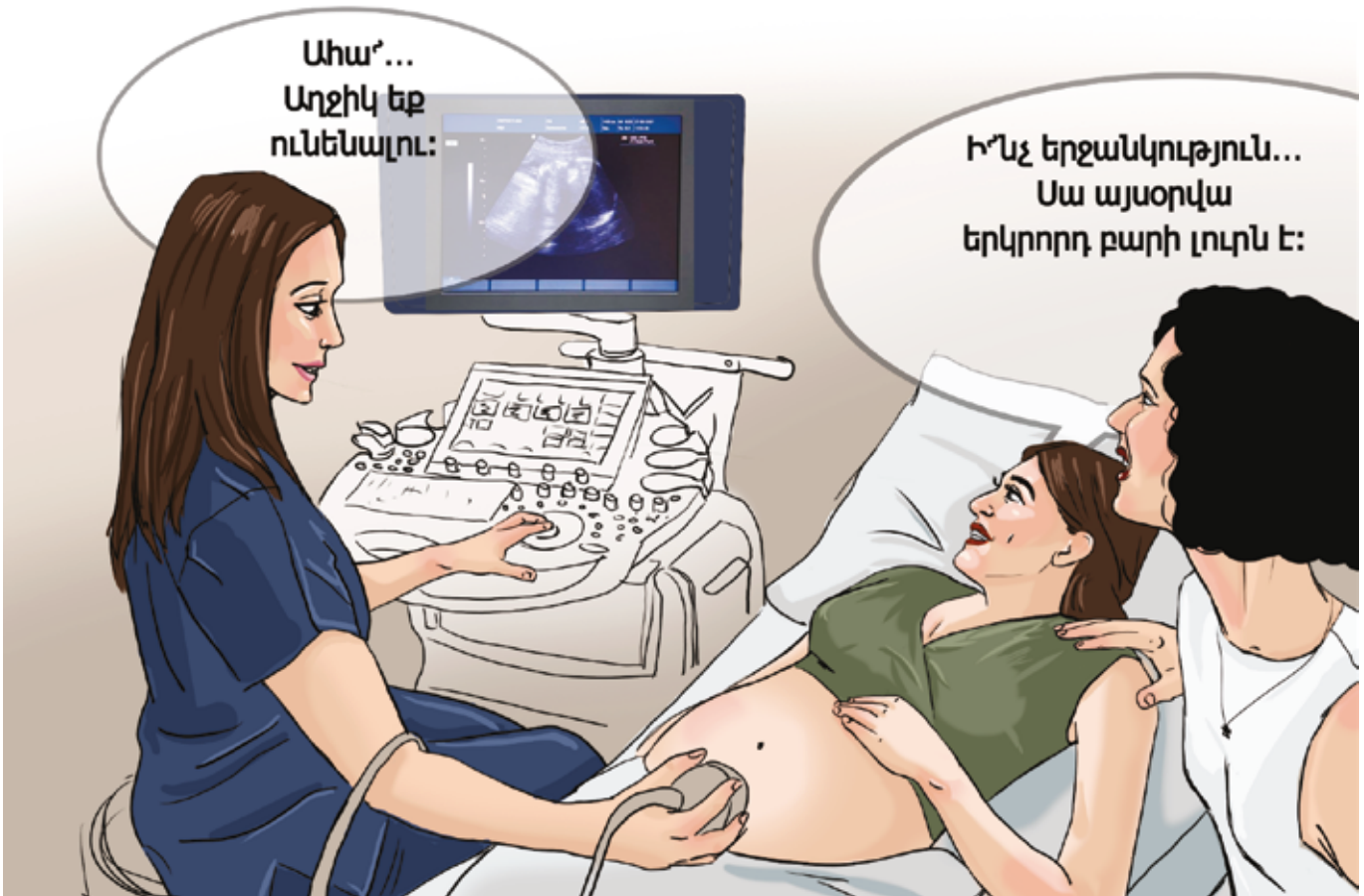
Երեխային փաստացի խնամող ընտանիքի մոր (խորթ մոր), հոր (խորթ հոր) կամ խնամակալի ցանկությամբ տրամադրվում է երեխայի խնամքի արձակուրդ մինչև երեխայի երեք տարեկան դառնալը: Արձակուրդը վերցվում է ամբողջությամբ կամ մաս առ մաս: Նման իրավունք ունեցող աշխատողը այն կարող է ստանալ արտահերթ:

<sup>23</sup> «ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություն կատարելու մասին» ՀՕ-415-Ն օրենք, 16.09.20 թ. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=146281>

<sup>24</sup> ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքը, հոդված 176.1 <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>

<sup>25</sup> ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքը, հոդված 176.1 <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>

<sup>26</sup> ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքը, հոդված 164-ի 5-րդ մաս <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>





• Նպաստ

Երեխա խնամող մոր իրավունքների պաշտպանության և սոցիալական երաշխիքների տեսանկյունից կարևոր են նաև պետության կողմից տրամադրվող մայրության և երեխայի խնամքի նպաստները:

«Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատող կինը ստանում է մայրության նպաստ՝ վերջին մեկ տարվա կտրվածքով իր միջին աշխատավարձի 80 տոկոսի չափով<sup>27</sup>: Մայրության նպաստը հաշվարկվում է մայրության արձակուրդի մեջ գտնվելու ժամանակահատվածի բոլոր աշխատանքային օրերի համար<sup>28</sup>:

Երեխայի խնամքի նպաստը տրվում է մինչև երեխայի երկու տարեկանը լրանալը, այնուհետև, թեև կինը իրավունք ունի արձակուրդում լինել մինչև երեխայի 3 տարեկանը լրանալը, սակայն այս ժամանակահատվածի համար պետությունը նպաստ չի վճարում: Երեխայի մինչև երկու տարեկանը լրանալը խնամքի արձակուրդում գտնվող և քաղաքում ապրող կինը ստանում է ամսական 26 500 դրամ, իսկ գյուղում ապրողը՝ 53 000 դրամ: (Մինչև 2020 թվականի հուլիսի 1-ը խնամքի արձակուրդում գտնվող բոլոր կանայք մինչև երեխայի երկու տարեկանը լրանալը ստանում էին ամսական 18 000 դրամ)<sup>29</sup>: Ի դեպ, նվազագույն ամսական աշխատավարձը սահմանված է 68 000 դրամ<sup>30</sup>: Կարող ենք հետևություն անել, որ նպաստի գումարով ուղղակի հնարավոր չէ ապահովել երեխայի բարեկեցությունը:

**1.6. Կրծքով կերակրելը խրախուսելը**

Յուրաքանչյուր երեխա իրավունք ունի ստանալու կրծքով կերակրում՝ որպես օպտիմալ և այլընտրանք չունեցող միջոց անվտանգ և համապատասխան (համարժեք) մնուցում ստանալու համար<sup>31</sup>: Մինևույն ժամանակ, կրծքով կերակրող կինն իրավունք ունի համապատասխան պայմաններ ունենալու աշխատավայրում, քրեակատարողական հիմնարկներում, առողջապահական կազմակերպություններում և այլ հասարակական վայրերում կրծքով կերակրելու համար<sup>32</sup>: Եվ պետությունը միջոցներ է ձեռնարկում կրծքով կերակրումը խրախուսելու, կրծքով կերակրող կանանց ու երեխաների իրավունքները պաշտպանելու համար<sup>33</sup>: Այդ դրույթները ամրագրված են «Երեխաներին կրծքով կերակրման խրախուսման և մանկական սննդի շրջանառության մասին» օրենքով:

---

<sup>27</sup> «Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» ՀՀ օրենք  
<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=144494>

<sup>28</sup> ՀՀ կառավարության 1024-Ն որոշում, 14.07.2011 <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=70142>

<sup>29</sup> «Մինչև 2 տարեկան երեխայի խնամքի նպաստ կստանան նաև գյուղում բնակվող, աշխատող կանայք», Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն: Հասանելի է <https://www.mlsa.am/?p=25873> [դիտվել է 01.08.2021]:

<sup>30</sup> «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 1  
 : <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=136979>

<sup>31</sup> «Երեխաներին կրծքով կերակրման խրախուսման և մանկական սննդի շրջանառության մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 9, մաս 1 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docID=94450>

<sup>32</sup> «Երեխաներին կրծքով կերակրման խրախուսման և մանկական սննդի շրջանառության մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 10, մաս 1 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docID=94450>

<sup>33</sup> «Երեխաներին կրծքով կերակրման խրախուսման և մանկական սննդի շրջանառության մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 9, մաս 2 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docID=94450>



Աշխատանքային օրենսգրքում նույնպես հստակ դրույթներ կան, որոնց նպատակը արձակուրդից հետո ևս երեխայի կրծքով կերակրումը շարունակելուն նպաստելն է:

- Կրծքով կերակրելու համար նախատեսված սենյակ աշխատավայրում

Օրենսգրքի 251-րդ հոդվածում նշվում է, որ կազմակերպությունում աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման մասին նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված կարգին համապատասխան՝ *երեխաներին կրծքով կերակրելու համար կահավորվում են սանհիտարական և անձնական հիգիենայի սենյակներ կամ համապատասխան առանձնացված տեղեր՝ լվացարաններով, ցնցուղարաններով, չուզարաններով:*

2019-ի հոկտեմբերից ուժի մեջ է մտել «ՀՀ-ում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշումը, որի միջոցառումների ծրագրով նախատեսվում է բարձրագույն ուսումնական և պետական հաստատություններում (աշխատանքի և ուսման վայրերում) կրծքով կերակրող մայրերի համար կերակրասենյակների ստեղծում: Այս միջոցառումը նախատեսվում է փորձնական ծրագրով երևանում իրականացնել 2021-2023 թվականներին<sup>35</sup>:

- ➔ Թեև սա գործնականում խնդրի լուծմանն ուղղված քայլ է, սակայն ակնկալվող արդյունքը հստակ չէ սահմանված, անհասկանալի է, թե կոնկրետ որ հաստատություններում և քանի կերակրասենյակ է նախատեսվում ունենալ:

- Հավելյալ ընդմիջումներ կրծքով կերակրելու համար

Օրենսգրքի 258-րդ հոդվածը սահմանում է, որ կրծքով կերակրող կնոջը մինչև երեխայի մեկուկես տարին լրանալը, բացի հանգստի և մնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, երեխային կերակրելու համար յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվում է լրացուցիչ ընդմիջում՝ կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ: Երեխային կերակրելու համար նախատեսված ընդմիջումների ժամանակահատվածում աշխատողը վարձատրվում է միջին ժամային աշխատավարձի չափով: Այսինքն՝ 8 ժամ տևողությամբ աշխատանքային օրվա ընթացքում կրծքով կերակրող կինը կարող է ունենալ հավելյալ առնվազն 1 ժամ ընդմիջում:

- ➔ Գործնականում այս դրույթի կիրառելիությունը գրեթե անհնար է՝ հաշվի առնելով կերակրասենյակների կամ երեխաների խնամքին հատկացված տարածքների բացակայությունը աշխատավայրերում, հանրային տրանսպորտի անկանոն աշխատանքը և այլ հանգամանքներ: 30 րոպեում կինը չի կարող գնալ տուն, կերակրել երեխային ու վերադառնալ աշխատավայր: Իսկ եթե, ենթադրենք, որ աշխատող կինը հասցնում է 30 րոպեում գնալ տուն, կերակրել ու վերադառնալ, և դա անում է աշխատանքային օրվա մեջ երկու կամ երեք անգամ, ապա, հաշվի առնելով ֆիզիկական հոգնածությունը, անհնար է ակնկալել, որ նրա աշխատանքի արդյունավետությունը բարձր կլինի: Շատ դեպքերում կանայք, գործատուի հետ համաձայնությամբ, որոշում են գումարել երկու ընդմիջումը և 1 ժամ շուտ դուրս գալ աշխատավայրից:

<sup>35</sup> «ՀՀ-ում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության 1334-Լ որոշում, 19.09.2019, հավելված 2 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=134904>





➔ Փաստացի, ՀՀ օրենսդրությամբ ձևով աշխատանքային ժամեր նախատեսված չեն հղի կամ մանկահասակ երեխա ունեցող կանանց համար: Կինը ընտրության առջև է կանգնում. կան աշխատել ոչ լրիվ աշխատաժամանակով և ունենալ քիչ եկամուտ, կան աշխատել ամբողջ դրույքով և ռիսկի տակ դնել մանկահասակ երեխայի կրծքով կերակրվելու իրավունքն ու բավարար խնամքը:

## 1.7. Երեխայի խնամք, դայակներ և մանկապարտեզներ

Մայրության և/կամ երեխայի խնամքի արձակուրդից հետո աշխատանքի վերադառնալու և առանց երկարատև ընդհատումների կարիերայի, միաժամանակ երեխայի որակյալ խնամք ապահովելու համար առանցքային նշանակություն ունեն այնպիսի հանգամանքներ, ինչպիսիք են ծնողի դայակ ունենալու հնարավորությունը, խնամքի կենտրոնների կամ մանկապարտեզների առկայությունը, երեխայի որակյալ խնամքի ապահովումը դրանցում, աշխատանքային ժամերը, վճարը և այլ հանգամանքներ:

### • Մանկապարտեզներ

ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի տվյալների համաձայն՝ 2018-ին Հայաստանում գործել է 884 համայնքային, գերատեսչական և ոչ պետական նախադպրոցական հաստատություն (ՆԴՀ), որոնցից 686-ը՝ մանկապարտեզ, 67-ը՝ մսուր-մանկապարտեզ, 131-ը՝ դպրոց-մանկապարտեզ: Դրանցից 824-ը համայնքային ենթակայության է, 10-ը՝ գերատեսչական և 50-ը՝ ոչ պետական: Մինչև 6 տարեկան երեխաների ընդգրկվածությունը ՆԴՀ-ներում կազմել է 32.6 %, քաղաքներում՝ 38.0 %, գյուղերում՝ 22.6 %: Մեկ խմբում երեխաների միջին թվաքանակը կազմել է 26 երեխա, տեղերի փաստացի չբավարկվածությունը՝ 89.8 %: Միջին հաշվով, մեկ ՆԴՀ հաճախել է 89 երեխա, մեկ մանկավարժին բաժին է ընկել 13 երեխա<sup>36</sup>:

2018-ին, ընդհանուր առմամբ, մինչև 6 տարեկան 10 երեխայից գրեթե 7-ը (68.5 %) նախադպրոցական հաստատություն չի հաճախել: Որպես հիմնական պատճառներ նշվել են, որ երեխայի մայրը չի աշխատում՝ 39.5%, մանկապարտեզ չկա՝ 11.3%, դրանից օգտվելը շատ թանկ է 2.1%, և նախադպրոցական հաստատությունը փակ է 2.1%<sup>37</sup>:

Կարևոր են նաև մանկապարտեզների աշխատանքային ժամերը: 2019-ին հանրային քննարկման ներկայացվեց Աշխատանքային օրենսգրքում լրացում կատարելու նախագիծ, որով նախադպրոցական ուսումնական հաստատություն հաճախող երեխա խնամող աշխատողը հնարավորություն կունենար աշխատանքային օրն ավարտել 17:00-ին, եթե նրա աշխատանքային օրվա ավարտը 18:00-ին է, կամ նրան կտրամադրվեր 1 ժամ ժամանակ (17:00-18:00-ն): Այս նախագծի հիմնավորումն այն էր, որ ՆԴՀ-ներում աշխատաժամը հիմնականում ավարտվում է ժամը 17:30-ին, ինչի հետևանքով երեխայի ծնողը ստիպված է լինում լրացուցիչ դժվարություններ կրել՝ ժամանակից շուտ լքել աշխատավայրը, ինչը հարուցում է ղեկավարության դժգոհությունը<sup>38</sup>: Այս նախաձեռնությունը, սակայն, շարունակում է մնալ նախագծի փուլում և այդպես էլ օրենք չի դարձել:

<sup>36</sup> այաստան. ոչ նյութական աղքատությունը, ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2019  
[https://www.armstat.am/file/article/poverty\\_2019\\_a\\_4.pdf](https://www.armstat.am/file/article/poverty_2019_a_4.pdf)

<sup>37</sup> Հայաստան. ոչ նյութական աղքատությունը, ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2019  
[https://www.armstat.am/file/article/poverty\\_2019\\_a\\_4.pdf](https://www.armstat.am/file/article/poverty_2019_a_4.pdf)

<sup>38</sup> «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» օրենքի նախագիծ, 2019: Հասանելի է  
<https://www.e-draft.am/projects/1664/justification>

Իրավիճակն առավել սրվեց կորոնավիրուսի տարածումը կանխելու նպատակով կիրառվող սահմանափակումների հետևանքով, երբ երկար ժամանակով փակվեցին պետական մանկապարտեզները կամ աշխատում էին ոչ ամբողջական ներուժով (փոքր խմբերով, ինչի դեպքում ընդունելությունը դադարեցվեց/դանդաղեց), իսկ մասնավոր (վճարովի) մանկապարտեզների ու մանկական վարձացման կենտրոնների ծառայությունները հասանելի չեն շատերին<sup>39</sup>:

➔ Այսպիսով, կարող ենք փաստել, որ մանկապարտեզները բավարար մատչելի չեն, ինչի հետևանքով կանայք կարող են դուրս մղվել աշխատաշուկայից կամ կրճատել իրենց աշխատանքային ժամերը՝ այդ պատճառով ունենալով նաև նվազ եկամուտ:

• «Դայակ պետության աջակցությամբ» ծրագիր<sup>40</sup>

2018 թվականից կառավարության կողմից իրականացվող այս ծրագրով փոխհատուցվում է դայակի կամ խնամքի կենտրոնի վճարը 50 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի, քան նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափն է:

Ծրագրի շահառուներն են տարածքային կենտրոններում հաշվառված, մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող անձինք, որոնք մինչև երեխայի երկու տարին լրանալը վերադառնում են աշխատանքի:

Յուրաքանչյուր տարի սահմանվում է ծրագրում ընդգրկվելու անձանց թիվ: Այսինքն՝ այս ծրագրից կարող են օգտվել սահմանափակ թվով մարդիկ: Օրինակ՝ 2020 թ. ծրագրից կարող էր օգտվել 600 քաղաքացի. սա շուրջ 20 %-ով ավելի է, քան նախատեսված էր 2019 թ. համար<sup>41</sup>:

Եթե շահառուների թիվը գերազանցում է տարածքային կենտրոնի համար տվյալ տարվա վբաղվածության ամենամյա պետական ծրագրով նախատեսված անձանց թիվը, ապա ծրագրում ընդգրկվելու նախապատվությունը տրվում է հետևյալ անձանց.

- 1) ում միջին ամսական աշխատավարձը չի գերազանցում ՀՀ վիճակագրական ծառայության կողմից հրապարակված ՀՀ-ում ձևավորված նախորդ տարվա միջին ամսական աշխատավարձի չափը կամ՝
- 2) ովքեր ընտանեկան նպաստ ստացող ընտանիքի անդամ են կամ՝
- 3) ովքեր ունեն մինչև երկու տարեկան երկու և ավելի երեխա կամ՝
- 4) ովքեր ունեն երեք և ավելի երեխա կամ՝
- 5) ովքեր ունեն հաշմանդամություն ունեցող երեխա:

Ծրագրին մասնակցությունն ավարտվում է երեխայի երկու տարեկանը լրանալուց հետո:

<sup>39</sup> *Մանկապարտեզներում ընդունելությունը մեկ տարի դադարեցված է. աշխատել ցանկացող մայրիկները լուծում են պահանջում, 08.02.2021 <https://www.azatutyun.am/a/31092175.html>*

<sup>40</sup> *ՀՀ կառավարության 665-Ն որոշում, 08.06.2018 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=123255>*

<sup>41</sup> *Տվյալներ «Դայակ պետության աջակցությամբ» ծրագրի վերաբերյալ, աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն <https://www.mlsa.am/?p=25741>*





- ➔ Այսպիսով, ծրագրի գաղափարը ողջունելի է, քանի որ կարող է օգնել կնոջը՝ արձակուրդում մնալով չլճանալ և վերադառնալ աշխատանքի, շարունակել կիրառել ու պարզացնել կարողություններն ու հմտությունները, ինչպես ապահովել ընտանիքի եկամուտ ստանալու հարցը: Սակայն կան մի շարք հարցեր, որոնք սահմանափակում են ծրագրի արդյունավետությունը:
- ◆ Ծրագրից օգտվողների թիվը սահմանափակ է, և կան առաջնահերթություն ունեցող խմբեր, որոնք կարող են մասնակցել ծրագրին: Հիմնավորված չէ, թե ինչով է պայմանավորված հատկապես այս սոցիալական խմբերին առաջնահերթություն տալը:

\*Ի դեպ, 2020 թ. ապրիլի 20-ին աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը հաղորդագրություն տարածեց<sup>42</sup>, որ ծրագրի շահառուների շրջանակի ընդլայնման նպատակով ներկայացրել է փոփոխություններ կատարելու մասին նախագիծ, որով առաջարկվում է հանել առաջնահերթությունների սահմանումը, ինչի դեպքում ծրագրից կարող են օգտվել բոլոր դիմողները, ովքեր երեխայի խնամքի արձակուրդի ընթացքում վերադարձել են աշխատանքի: Սակայն նախագիծը հասանելի չէ համացանցային բաց աղբյուրներում:

- ◆ Ծրագիրն ավարտվում է երեխայի 2 տարեկանը լրանալուց հետո, այնուհետև ծնողը ստիպված է սեփական միջոցներով շարունակել երեխայի խնամքի կապմակերպումը կամ նորից աշխատանքային դադար տալ, քանի որ երեխայի համար անվճար մանկապարտեզ գտնելը շարունակում է խնդիր մնալ:

<sup>42</sup> «Դայակ՝ պետության աջակցությամբ» ծրագրի շահառուների շրջանակն առաջարկվում է ընդլայնել, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն, 20.04.2021 <https://www.mlsa.am/?p=27610>



## ՄԱՍ 2.

### Աշխատանքային խախտված իրավունքի պաշտպանության մեխանիզմները Հայաստանում

Աշխատանքային օրենսդրության տրամաբանությունից բխում է, որ աշխատանքային իրավահարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով (աշխատանքի ընդունելու մասին հրաման), որը պետք է համապատասխանի պարտադիր վավերապայմաններին: Աշխատանքային խախտված իրավունքի պաշտպանության դեպքում աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքի ընդունվելու մասին հրամանի առկայությունը առանցքային նշանակություն ունի, թեև դրանց բացակայությունը իրավիճակն անելանելի չի դարձնում:

Ստորև ներկայացնում ենք Հայաստանում աշխատանքային իրավունքի պաշտպանության մեխանիզմները:

#### 2.1. Աշխատանքային իրավունքների դատական պաշտպանությունը

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության արդյունավետության առումով առավել վստահելի ատյանը ՀՀ-ում շարունակում է մնալ դատարանը: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն՝ աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելուն կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելուն համաձայն չլինելու դեպքում աշխատողը համապատասխան անհատական իրավական ակտը (փաստաթուղթը) ստանալու օրվանից հետո՝ երկու ամսվա ընթացքում, իրավունք ունի դիմելու դատարան: Եթե պարզվում է, որ աշխատանքի պայմանները փոփոխվել են, աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով, ապա աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են: Այդ դեպքում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապորդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք<sup>43</sup>:

Այս հոդվածը, ինչպես տեսնում ենք, ամրագրում է նաև աշխատանքային վեճերով դատարան դիմելու համար սահմանված ժամկետը, որն, ըստ էության, հայցային վաղեմության ժամկետն է: Դատական պաշտպանության դիմելու մտադրություն ունեցող աշխատողները պետք է նաև հստակ տեղեկացված լինեն, որ այդ ժամկետը սկսում է հոսել ոչ թե գործատուի կողմից հրամանի արձակման, այլ աշխատողի կողմից համապատասխան հրամանը ստանալու օրվանից:

- Դատական գործի քննության ժամկետներ

Կարևոր է արձանագրել, որ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության նոր օրենսգիրքը, որը սկսեց գործել 2018 թ. ապրիլից, աշխատանքային վեճերով նախատեսում է գործի քննության համար կոնկրետ ժամկետ: Մասնավորապես, օրենքով ամրագրվել է, որ աշխատանքային

<sup>43</sup> ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրք, հոդված 265, <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>

վեճերը առաջին ատյանի դատարանում պետք է քննվեն հայցադիմումը վարույթ ընդունելուց հետո՝ երեք ամսվա ընթացքում<sup>44</sup>: Սակայն նմանատիպ ժամկետային սահմանափակում նախատեսված չէ վերաքննիչ և վճռաբեկ դատարաններում աշխատանքային վեճերի քննության համար: Մինչդեռ ժամկետային սահմանափակումը նպատակ ունի աշխատողի համար ստեղծել կոնկրետության իրադրություն՝ հնարավորինս սեղմ ժամկետում վեճի քննության միջոցով, քանի որ աշխատանքից ազատումը հանգեցնում է աշխատողի եկամտի աղբյուրի կորստի, իսկ աշխատանքային վեճի երկար քննությունը աշխատողի համար կհանգեցնի նաև կենսական լուրջ խնդիրների:

Միաժամանակ հարկ է նշել, որ աշխատանքային վեճերի մի մասը ընդդատյա են ՀՀ վարչական դատարանին (մասնավորապես, հանրային ծառայողների աշխատանքային վեճերը)<sup>45</sup>, իսկ ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգիրքը չի նախատեսում աշխատանքային վեճերով գործի քննության ժամկետային նմանատիպ սահմանափակում, ինչի հետևանքով հանրային ծառայողների աշխատանքային վեճերը երբեմն քննվում են մի քանի տարի շարունակ:

- ➔ Այսպիսով, կարևոր է աշխատանքային վեճերի դեպքում քննության հստակ ժամկետներ սահմանել, թե՛ վարչական դատարանի բոլոր ատյաններում քննվող, թե՛ վերաքննիչ քաղաքացիական և վճռաբեկ քաղաքացիական ատյաններում քննվող գործերի դեպքում:

## Ֆինանսական ռեսուրսներ

Իրավունքների դատական պաշտպանությունը եկթադրում է նաև ֆինանսական ծախսերի կատարում, ինչը շատերի համար դժվարամատչելի է դարձնում իրավունքի պաշտպանության այս տարբերակը: Դեռևս 2013 թվականին Փաստաբանների պալատի խորհրդի որոշմամբ սահմանված «Դատարանների կողմից դատական ծախսերի հատուցման հետ կապված փաստաբանական գործունեության վճարների միջին գնացուցակի»<sup>46</sup> համաձայն՝ աշխատանքային իրավունքի վեճերով փաստաբանի վճարը կարող է միայն առաջին ատյանի դեպքում լինել 200 հազար ՀՀ դրամ:

Հանրային պաշտպանի գրասենյակը (ՀԴԳ) անվճար իրավաբանական օգնություն տրամադրում է նաև գործազուրկներին և անվճարունակ այն անձանց, ովքեր պետք է ներկայացնեն հավաստի տվյալներ այն մասին, որ չունեն բավարար եկամուտ, համատեղ բնակվող աշխատող ընտանիքի անդամ, ինչպես նաև բացի անձնական բնակարանից, որպես սեփականություն չունեն այլ անշարժ գույք կամ նվազագույն աշխատավարձի հավարապատիկը գերազանցող արժեքի փոխադրամիջոց<sup>47</sup>:

Այսինքն՝ սոցիալապես դժվար իրավիճակում գտնվող անձինք, այդ թվում նաև հղի կամ մանկահասակ երեխա խնամող կանայք, աշխատանքային վեճերի դեպքում կարող են

<sup>44</sup> ՀՀ Քաղաքացիական դատավարության օրենսգիրք, հոդված 210, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=146495>

<sup>45</sup> ՀՀ Վարչական դատավարության օրենսգիրք, հոդված 10, 1-ին մաս <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=146720>

<sup>46</sup> Փաստաբանների պալատի խորհրդի 33/3-L որոշում, 26.12.2013 [https://advocates.am/images/khorhrdi\\_voroshumner/2013/Gnacucak-26.12.2013.pdf](https://advocates.am/images/khorhrdi_voroshumner/2013/Gnacucak-26.12.2013.pdf)

<sup>47</sup> Անվճար իրավաբանական օգնություն ստանալու իրավունք ունեցող անձանց ցանկ, Հանրային պաշտպանի գրասենյակ: Հասանելի է [https://advocates.am/images/haytararutyunneri\\_fayler/2019/HPG\\_categoria\\_2019.pdf](https://advocates.am/images/haytararutyunneri_fayler/2019/HPG_categoria_2019.pdf)

անվճար իրավաբանական օգնություն ստանալու համար դիմել Հանրային պաշտպանի գրասենյակ: Մինևույն ժամանակ պետք է հաշվի առնել ՀՊԳ-ի ռեսուրսների սահմանափակ լինելն ու գերծանրաբեռնվածությունը: Օրինակ՝ 2021 թվականին հանրային պաշտպանների թիվը 59 է<sup>48</sup>, որից, ըստ ՀՊԳ պաշտոնական կայքի, 27-ն է միայն պաշտպանական / վարչական իրավունքի հարցերով: Միջին տվյալներով, յուրաքանչյուր հանրային պաշտպանի տարեկան բաժին է հասնում 90 վարչական / քաղաքացիական / սահմանադրական գործ<sup>49</sup>: Նման գերծանրաբեռնվածությունն անդրադառնում է նաև կատարվող աշխատանքի որակի վրա, և այս խնդիրը շարունակվում է չլուծված մնալ Հանրային պաշտպանի գրասենյակում:

## «Զգրանցված աշխատողներ»

Քանի որ հայաստանյան աշխատաշուկայում ամենատարածված իրավախախտումներից մեկը աշխատողի հետ համապատասխան պայմանագիր չկնքելն է, հարկ ենք համարում առանձին անդրադառնալ այս խնդրին:

Ինչպես վերը նշվեց, աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքի ընդունելու մասին անհատական իրավական ակտի՝ հրամանի բացակայությունը փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող աշխատողին, այդ թվում՝ աշխատող կնոջը, լուրջ խնդրի առաջ կարող է կանգնեցնել աշխատանքային իրավունքները պաշտպանելու տեսանկյունից: Բանն այն է, որ եթե չկա աշխատանքային պայմանագիր, ապա անձը իրավաբանորեն չի համարվում տվյալ կազմակերպության աշխատողը, հետևապես և չկան աշխատանքային իրավահարաբերություններ, ուստի և՛ դրանցից բխող աշխատանքային իրավունքներ:

Զգրանցված, սակայն փաստացի աշխատողի աշխատանքային իրավունքները հնարավոր է պաշտպանել դատարան դիմելու միջոցով: Օրինակ՝ եթե փաստացի աշխատող անձին ազատում են աշխատանքից, կամ աշխատանքի ընթացքում խախտվում են նրա աշխատանքային իրավունքները, ապա աշխատողն իրավունք ունի դիմել դատարան՝ աշխատանքային հարաբերությունների փաստը դատարանի կողմից ճանաչելու պահանջով: Դատարանի կողմից աշխատանքային հարաբերությունների փաստը ճանաչելը հնարավորություն կտա նրան պաշտպանել իր իրավունքները Օրենսգրքով սահմանված կարգով և աշխատանքային իրավահարաբերությունների տիրույթում:

Եթե դատական կարգով հաստատված է, որ աշխատողի և գործատուի միջև գոյություն ունեն (գոյություն են ունեցել) փաստացի աշխատանքային հարաբերություններ, ապա աշխատանքային հարաբերությունները համարվում են ծագած այն օրվանից, երբ աշխատողը փաստացի անցել է աշխատանքի: Աշխատողը աշխատանքային հարաբերությունների առկայության փաստը հաստատելու նպատակով իրավունք ունի դիմելու դատարան փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների գոյության ժամանակահատվածում, ինչպես նաև փաստացի աշխատանքային հարաբերությունները դադարելուց հետո՝ մեկ տարվա ընթացքում: Դատարանի օրինական վճռով գործատուի և աշխատողի միջև փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների առկայության փաստի հաստատումը գործատուին չի ազատում օրենքով սահմանված պատասխանատվությունից<sup>50</sup>:

<sup>48</sup> «Հանրային պաշտպանների մասնագիտացումը սահմանելու և հաստիքները տեղաբաշխելու մասին» ՀՀ ՓԽ նախագահի 378-Լ որոշում, 06.11.2020 [https://advocates.am/images/nakhagahi\\_voroshumner/2020/voroshum-378-L-HPG\\_texabashxum\\_2021.pdf](https://advocates.am/images/nakhagahi_voroshumner/2020/voroshum-378-L-HPG_texabashxum_2021.pdf)

<sup>49</sup> «Հանրային պաշտպանի գրասենյակի աշխատանքն ու առկա խնդիրները, Ամփոփ մեդիա, 06.02.2020 <https://ampop.am/public-defender-institute-in-armenia/>

<sup>50</sup> ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրք, հոդված 102 <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>

Ի դեպ, անձին անօրինական աշխատանքի ներգրավելու համար գործատուն կարող է պատասխանատվության կանչվել: Օրենսգիրքը սահմանում է, որ անօրինական աշխատանք կատարելու թույլտվություն տված և/կամ աշխատանքի հարկադրող գործատուները կամ նրանց ներկայացուցիչները պատասխանատվություն են կրում Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով, ինչպես նաև նման աշխատանք կատարողներին հատուցում են այդ աշխատանքի կատարման ընթացքում ոչ աշխատողի մեղքով պատճառված վնասները: Անօրինական աշխատողներին բացահայտելու և գործատուին պատասխանատվության ենթարկելու գործում լիազորություններ են վերապահված նաև ՀՀ պետական եկամուտների կոմիտեին: Այսպես, ՀՀ հարկային օրենսգիրքը յուրաքանչյուր չձևակերպված վարձու աշխատողի համար նախատեսում է գործատուին տուգանել 250.000 դրամի չափով<sup>51</sup>:

Դատական կարգով փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների առկայության հաստատումը համեմատաբար Նոր իրավական ընթացակարգ է, որի ներդրման հարցում նշանակություն է ունեցել նաև ՀՀ Սահմանադրական դատարանի 18.07.2012 թ. ՍԴՈ-1038 որոշումը<sup>52</sup> ընդունված քաղաքացի Գալուստ Շիրինյանի դիմումի հիման վրա: Այս գործով բարձր դատարանը արտահայտել է չափավանց կարևոր իրավական դիրքորոշում. «ՀՀ աշխատանքային և քաղաքացիական օրենսգրքերի վերաբերելի Նորմերի համադրված վերլուծության արդյունքում Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող Նորմը, որպես աշխատանքային իրավահարաբերությունների ծագման միակ հիմք սահմանելով աշխատանքային պայմանագիրը, չի բացառում գրավոր աշխատանքային պայմանագրի բացակայության պայմաններում աշխատանքային հարաբերություններից բխող աշխատանքային պարտականությունների փաստացի կատարման առկայության ապացուցման դեպքում անձի իրավունքների, այդ թվում՝ փաստացի կատարված աշխատանքի դիմաց վարձատրության պահանջի իրավունքի արդյունավետ պաշտպանության հնարավորությունը: Տվյալ դեպքում առկա է իրավունքի պաշտպանության խնդիր, և հարցի նկատմամբ չի կարող ձևական մոտեցում դրսևորվել:

ՀՀ օրենսդրության և ՀՀ միջազգային պարտավորությունների համադրված վերլուծությունը վկայում է, որ յուրաքանչյուր կոնկրետ դեպքում աշխատանքային պարտականությունների կատարման առկայության հիմնավոր ապացույցներով փաստումը հիմք է առանց գրավոր աշխատանքային պայմանագրի կնքման իր աշխատանքային պարտականությունների կատարմանն անցած անձին իր իրավունքների, այդ թվում՝ համարժեք հատուցման պահանջի իրավունքի պաշտպանություն տրամադրելու համար: Սույն իրավական դիրքորոշումից շեղումը կհանգեցնի գործատուի պատասխանատվության անտեսման և աշխատողի իրավունքների ոտնահարման, քանի որ կատարած փաստացի աշխատանքի դիմաց համարժեք հատուցում վճարելուց հրաժարվելը նաև անձի սեփականության իրավունքի ոտնահարում է»<sup>53</sup>:

Այսպիսով, պետք է արձանագրել, որ ՀՀ սահմանադրական դատարանի այս որոշումը կարևոր նշանակություն է ունեցել իրավակիրառ պրակտիկայի վարճացման տեսանկյունից և գործատուի հետ փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների փաստը ձանաչելու օրենսդրական կարգավորման ներդրման գործում չափավանց արժեքավոր է:

<sup>51</sup> ՀՀ Հարկային օրենսգիրք, հոդված 412 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=152580>

<sup>52</sup> Սահմանադրական դատարանի ՍԴՈ-1038 որոշում, 18.07.2012 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=77252>

<sup>53</sup> Սահմանադրական դատարանի ՍԴՈ-1038 որոշում, 18.07.2012 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=77252>

➔ Ուստի, հաշվի առնելով վերոգրյալը, կարող ենք փաստել, որ հատկապես մայրության փուլում գտնվող կանայք, որոնց աշխատանքային իրավունքները խախտվել են, մասնավորապես, եթե նրանք որպես աշխատող չեն ձևակերպվել գործատուների կողմից, հնարավորություն ունեն աշխատանքային հարաբերությունների դադարման օրվանից մեկ տարվա ընթացքում դիմել դատարան՝ փաստացի աշխատանքային հարաբերությունները ճանաչելու պահանջով, ինչն իր հերթին կհանգեցնի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված իրավունքները իրացնելու հնարավորության:

### **Աշխատանքային պայմանագիր և ծառայությունների մատուցման քաղաքացիաիրավական պայմանագիր**

Աշխատողի աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից չափազանց կարևոր է աշխատանքային և քաղաքացիաիրավական պայմանագրերի տարբերությունների դիտարկումը: Հայաստանյան աշխատաշուկայում հաճախ են հանդիպում դեպքեր, երբ գործատուները աշխատողներին առաջարկում են կնքել ծառայությունների մատուցման պայմանագիր և իրական աշխատանքային իրավահարաբերությունները քողարկում են ծառայությունների մատուցման պայմանագրով: Ավելին հաճախ հանդիպում են նաև դեպքեր, երբ գործատուները աշխատողին առաջարկում են գրանցվել որպես անհատ ձեռնարկատեր՝ ծառայությունների պայմանագիր կնքելու համար. այս դեպքում գործատուն ամբողջովին ապատվում է հարկերից, իսկ աշխատողը դառնում է հարկային գործակալ և ստիպված է լինում հարկեր վճարել:

Չափազանց կարևոր է արձանագրել, որ ծառայությունների մատուցման պայմանագրով գործատուին ծառայությունների մատուցումը իր էությամբ բոլորովին այլ իրավահարաբերություն է և աշխատողի համար չի ապահովում Օրենսգրքով նախատեսված աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության անհրաժեշտ երաշխիքները: Դիտարկենք նման օրինակ, երբ կինն աշխատում է որևէ կազմակերպությունում ոչ թե աշխատանքային, այլ ծառայությունների մատուցման քաղաքացիաիրավական պայմանագրով: Կնոջ հղիության փաստի մասին տեղեկանալով՝ գործատուն կարող է պարզապես լուծել պայմանագիրը, քանի որ ծառայությունների մատուցման պայմանագրերի լուծման կարգը, որը նախատեսված է ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 780-րդ հոդվածով, սահմանում է, որ պատվիրատուն իրավունք ունի հրաժարվել ծառայությունների վճարովի մատուցման պայմանագիրը կատարելուց՝ կատարողի փաստացի կատարած ծախսերը վճարելու պայմանով:

Այսինքն՝ հղի կինը փաստացի կզրկվի իր աշխատանքից՝ չկրկնելով նաև սոցիալական մյուս երաշխիքներից, քանի որ աշխատել է ոչ թե աշխատանքային, այլ ծառայությունների մատուցման պայմանագրով: Այսինչ, աշխատանքային պայմանագիր ունենալու պարագայում կգործեր ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածը, որն արգելում է հղի կնոջը աշխատանքից ապատել հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը: Ուստի բոլոր աշխատողների իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից առավել քան անհրաժեշտ է աշխատել բացառապես աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունվելու մասին համապատասխան հրամանի առկայության պայմաններում: Իսկ եթե, այնուամենայնիվ, աշխատանքային

հարաբերությունները օրենսդրության պահանջներին համապատասխան չեն ձևակերպել, ապա հնարավոր է աշխատանքային հարաբերությունների առկայության փաստը հաստատելու պահանջով դատարան դիմել, ինչի կարգը վերնում ներկայացվեց:

- ➔ Մինևույն ժամանակ կարևոր է, որպեսզի աշխատանքային պայմանագիր ունեցող կնոջ համար նախատեսված սոցիալական երաշխիքները նախատեսվեն նաև պարբերական եկամուտ ստացող, հարկեր վճարող կանանց համար՝ անկախ պայմանագրի տեսակից:

Ի դեպ, Պեկինի հռչակագրի և գործողությունների ծրագրի 179-րդ պարբերությամբ կառավարություններին այսպիսի հանձնարարական է տրվում. «Ընդունել քաղաքականություններ, որոնք կապահովեն ոչ լրիվ ժամանակով աշխատողների, ժամանակավոր վճարվածների, սեպոնային և հեռավար (տնից) աշխատողների համար աշխատանքային օրենսդրության և սոցիալական երաշխիքների պատշաճ պաշտպանությունը, նպաստել կարիերայի վարգացմանը՝ հիմքում ունենալով աշխատանքային պայմանները, որոնք թույլ են տալիս ներդաշնակել աշխատանքային ու ընտանեկան պարտականությունները»<sup>54</sup>:

## 2.2. Հաշտարարությունը որպես աշխատանքային վեճերի լուծման այլընտրանքային տարբերակ

Հաշտարարությունը վեճերի լուծման այլընտրանքային եղանակ է, որի միջոցով կողմերը փորձում են հաշտարարի օգնությամբ վեճը լուծել հաշտությամբ: Հաշտարարության հիմնական առավելությունը երկարատև դատավարություններից խուսափելով վեճը արագ լուծելն է: Հաշտարարություն կարող է իրականացվել քաղաքացիական, ընտանեկան, աշխատանքային, իսկ օրենքով նախատեսված դեպքերում՝ նաև այլ իրավահարաբերություններից բխող վեճերով: Հաշտարարությունը կարող է իրականացվել վեճի լուծմանը հաշտարար կամ մշտապես գործող հաշտարարական հաստատություն ներգրավելու միջոցով: Կողմերի միջև հաշտարարության վերաբերյալ համաձայնության առկայության դեպքում վեճը կարող է հանձնվել դատարանի քննությանը, և հաշտության համաձայնությունը կարող է հաստատվել դատական ակտով:

Հաշտարարը անկախ, անկողմնակալ, գործի ելքով շահագրգռվածություն չունեցող ֆիզիկական անձ է, որն իրականացնում է հաշտարարություն կողմերի միջև առկա վեճը հաշտությամբ լուծելու նպատակով:

Հաշտարարությունը որպես վեճի լուծման այլընտրանքային տարբերակ նպատակ ունի, ի թիվս այլնի, բեռնաթափել դատական գործերով գերծանրաբեռնված դատարանները:

Հաշտարարի միջոցով վեճը լուծելու առավելություններից է նաև դրա գաղտնիությունը: Ի տարբերություն հրապարակային դատավարությունների՝ հաշտարարությունը տեղի է ունենում գաղտնիության պայմաններում, իսկ հաշտարարը պարտավոր է պահպանել դրանց գաղտնիությունը: Հաշտարարության ընթացքում բացահայտված կամ հայտնված տեղեկությունները կարող են հրապարակվել կողմերի գրավոր համաձայնությամբ կամ օրենքով նախատեսված այլ դեպքերում: Հաշտարարը, կողմերը կամ հաշտարարությանը մասնակցած կամ մասնակցող յուրաքանչյուր անձ չեն կարող հարցաքննվել որպես վկա այն տեղեկությունների վերաբերյալ, որոնք իրենց հայտնի են դարձել հաշտարարության ընթացքում, բացառությամբ Հայաստանի Հանրապետության քրեական դատավարության օրենսգրքով նախատեսված դեպքերի:

<sup>54</sup> ՀՀ Քաղաքացիական դատավարության օրենսգիրք, հոդված 19, մաս 1

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգիրքը սահմանում է, որ օրենքով նախատեսված դեպքերում գործին մասնակցող անձինք մինչև առաջին ատյանի դատարանում դատաքննության կամ վերաքննիչ դատարանում բողոքի քննության ավարտը փոխադարձ համաձայնությամբ կարող են սկսել արտոնագրված հաշտարարի մասնակցությամբ հաշտարարական գործընթաց<sup>55</sup>:

Հաշտարարության միջոցով վեճի լուծումը կողմերին ձերբապատում է նաև հավելյալ ֆինանսական ծախսերից, ինչպիսիք են, մասնավորապես, փաստաբաններին վճարվող հոնորարները: Թեև կողմը իրավունք ունի հաշտարարությանը մասնակցել իր ներկայացուցչի միջոցով, բայց հաշտարարության դեպքում դա գրեթե անիմաստ է դառնում, քանի որ հաշտարարի վարքագծի կանոնը<sup>56</sup> պահանջում է, որ հաշտարարը հավասար, հարգալից և անկողմնակալ վերաբերմունք ապահովի վիճող կողմերի նկատմամբ:

Սակայն հաշտարարի գործունեությունն իրականացվում է վճարովի հիմունքներով: Հաշտարարի վարձատրության չափը որոշվում է կողմերի և հաշտարարի միջև համաձայնությամբ: Հաշտարարության հետ կապված ծախսերը կողմերը կրում են հավասարաչափ, եթե այլ բան նախատեսված չէ կողմերի համաձայնությամբ: Եթե հաշտարարը հրաժարվում է հաշտարարությունն իրականացնելուց, ապա նա պարտավոր է կողմերին վերադարձնել իրեն վճարված վարձատրության գումարը, եթե այլ բան նախատեսված չէ կողմերի և հաշտարարի միջև գրավոր համաձայնությամբ:

### 2.3. Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը

Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը (այսուհետ նաև՝ ԱԱՏՄ) վերակազմավորվել է 2018-ի հունիսի 11-ին<sup>57</sup> առողջապահական տեսչական մարմնի հիմքի վրա, որը ստեղծվել էր 2017 թվականի ապրիլի 27-ին<sup>58</sup>:

ԱԱՏՄ-ն համարվում է աշխատանքային իրավունքի՝ ներառյալ աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման ոլորտի նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող լիազոր մարմինը<sup>59</sup>:

Այս մարմնի նպատակը օրենքով սահմանված դեպքերում և կարգով առողջապահության բնագավառի իրավական ակտերի, ինչպես նաև աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների պահպանման ապահովումն է <sup>60</sup>:

Ներկայումս ԱԱՏՄ-ն, աշխատանքային օրենսգրքի 33.1. հոդվածի համաձայն,

<sup>55</sup> ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգիրք, հոդված 19, մաս 1:

<sup>56</sup> «Հաշտարարության մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 5  
[https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=123437&fbclid=IwAR1XdOAz9w-qhc\\_Cy\\_f6hldWL5p2sGc2XkMds](https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=123437&fbclid=IwAR1XdOAz9w-qhc_Cy_f6hldWL5p2sGc2XkMds)

<sup>57</sup> ՀՀ վարչապետի 755-Լ որոշում, 11.06.2018 <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=95884>

<sup>58</sup> ՀՀ կառավարության 444-Ն որոշում, 27.04. 2017 <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=113099>

<sup>59</sup> ՀՀ կառավարության «Վերահսկողություն իրականացնող լիազոր մարմիններ ձևնաչելու մասին» 1071-Ա որոշում, 22.08.2019 <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=101092>

<sup>60</sup> ՀՀ վարչապետի 755-Լ որոշում, 11.06.2018 <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=95884>

իրականացնում է գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողություն՝ օրենքով նախատեսված դեպքերում կիրառելով պատասխանատվության միջոցներ **միայն արտակարգ դեպքերի ժամանակահատվածներում և միայն գրավոր դիմումի առկայության պարագայում**<sup>61</sup>:

2021 թվականի հուլիսի 1-ից, սակայն, այս հոդվածը ուժը կորցրած համարվեց և ուժի մեջ մտավ նոր խմբագրությամբ 33-րդ հոդվածը, որով ամրագրվում է. «Գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողությունն իրականացնում է ոլորտի լիապորված տեսչական մարմինը (այսուհետ՝ տեսչական մարմին)՝ օրենքով նախատեսված դեպքերում կիրառելով պատասխանատվության միջոցներ»<sup>62</sup>:

Նոր հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային օրենսդրության հանդեպ վերահսկողություն իրականացնելու լիապորությունը լիարժեքորեն անցնում է ԱԱՏՄ-ին բոլոր դեպքերում, և գրավոր դիմումի պահանջը դուրս է գալիս:

### •Հղի և մանկահասակ երեխա ունեցող կանայք

Կարևոր է փաստել, որ ԱԱՏՄ-ն իր կանոնադրությամբ ի սկզբանե օժտված է եղել մինչև 18 տարեկան անձանց, ինչպես նաև հղի կամ երեխային կրծքով կերակրող կանանց և երեխա խնամող աշխատողների համար աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքների ապահովման նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու լիապորությամբ: Այսպիսի դեպքերում վարույթ հարուցելու հիմք կարող է լինել ոչ միայն աշխատողի գրավոր դիմումը, այլև, օրինակ, այլ պետական կառույցից փոխանցված տեղեկությունը կամ լրատվամիջոցում խնդրի մասին հրապարակումը:

«Տեսչական մարմինների մասին» օրենքի 16-րդ հոդվածը վերաբերում է հանրության կողմից ուղարկվող բողոքներին ու դրանց ընթացք տալուն. սահմանվում է, որ այս բողոքները ռիսկերի գնահատման և կառավարման կարևոր աղբյուր են: Մինևույն ժամանակ, դրանք հիմք չեն ըստ անհրաժեշտության ստուգումներ անցկացնելու համար՝ առանց հետագա դիտարկման, և հիմնականում պետք է ծառայեն համապատասխան տնտեսավարող սուբյեկտի ռիսկայնության գնահատականի փոփոխության համար: Ըստ անհրաժեշտության ստուգումներն անցկացվում են միայն այն դեպքում, երբ սպառնացող վտանգի աստիճանը բարձր է, կամ երբ նույն տնտեսավարող սուբյեկտի վերաբերյալ կարճ ժամանակահատվածում ստացվել են բավարարիչ բողոքներ (ԱԱՏՄ-ի դեպքում 60 օրվա ընթացքում 2 և ավելի բողոք<sup>63</sup>):

ԱԱՏՄ-ին հանրության կողմից ներկայացվող բողոքների ընդունման և դրանց ընթացք տալու կարգի համաձայն՝ բողոքը կարող է փոխանցվել առձեռն, փոստով, էլեկտրոնային

<sup>61</sup> ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 33.1

<sup>62</sup> «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ անելու մասին» ՀՕ-265-Ն օրենք <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=137281>

<sup>63</sup> ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կառավարման խորհրդի 14-Լ որոշում, 06.11.2019, [https://www.hlib.am/wp-content/uploads/2020/08/BOXOQ\\_KARG-1-1.pdf](https://www.hlib.am/wp-content/uploads/2020/08/BOXOQ_KARG-1-1.pdf)



փոստով: Բողոքում պետք է ներառվի անձի անուն-ազգանունը, հետադարձ կապի տվյալներ, ամսաթիվ և այլն: Անանուն և կեղծ բողոքները չեն ընդունվում<sup>64</sup>:

«Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» և «ՀՀ-ում ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքների հիմքով ԱԱՏՄ-ն իր լիապորությունների շրջանակում կարող է իրականացնել վարչական վարույթներ և ստուգումներ: Վերահսկողական գործողությունների արդյունքում հայտնաբերված խախտումները վերացնելու նպատակով ԱԱՏՄ-ն տալիս է կարգադրագիր կամ հանձնարարական, ինչպես նաև կիրառում է պատասխանատվության միջոցներ՝ վարչական տույժ:

Տեսչական մարմնի կարգադրագիրը կամ հանձնարարականը վարչական ակտի հասցեատիրոջ կողմից չկատարելու դեպքում, համաձայն «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» օրենքի 85-րդ հոդվածի, վերջինիս նկատմամբ կիրառվում է հարկադրանքի միջոց: Իսկ Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքի (այսուհետ՝ նաև ՎԻՎՕ) 42.1 հոդվածի (Նոր խմբագրությամբ ուժի մեջ է մտել 01.07.2021) համաձայն՝ տեսչական մարմնի պաշտոնատար անձանց հանձնարարականները չկատարելու կամ նրանց աշխատանքին խոչընդոտելու դեպքում քաղաքացին կարող է տուգանվել 15-30 հազար դրամի չափով, իսկ պաշտոնատար անձը՝ 80-150 հազար դրամի չափով:

Ինչպես արդեն իսկ նշվեց, բացի կարգադրագիր ու հանձնարարական տալուց, ԱԱՏՄ-ն լիապորություն ունի վարչական պատասխանատվության ենթարկելու, եթե կա աշխատանքային իրավունքի խախտում: Սակայն Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքում միայն մեկ հոդվածի դեպքում է հատուկ նշվում հղի և մանկահասակ երեխա խնամող կնոջ իրավունքի խախտումը: Խոսքը վերաբերում է 41.6 հոդվածին, որով հղի և մինչև 1 տարեկան երեխա խնամող կանանց աշխատանքային օրենսգրքով արգելված կամ վնասակար և վտանգավոր աշխատանքներում ներգրավելու դեպքում վարչական պատասխանատվություն է սահմանված՝ 200 հազար դրամ տուգանք: Եթե մեկ տարվա ընթացքում արարքը կրկնվի, ապա տուգանքը կկազմի 400 հազար դրամ:

Աշխատանքային իրավունքի մյուս բոլոր խախտումների դեպքերի համար նախատեսված է ՎԻՎՕ 41-րդ հոդվածը, որի համաձայն՝ աշխատանքային իրավունքը խախտելու դեպքում որպես պատասխանատվություն սահմանված է նախապգուշացում, իսկ եթե մեկ տարվա ընթացքում գործատուն նորից է աշխատանքային իրավունքի խախտում թույլ տալիս, ապա տուգանվում է 50 հազար դրամով:

➔ Օրենսդրական այս կարգավորումը վերանայման կարիք ունի, քանի որ իրավախախտումների տարբերակում չկա և որոշ դեպքերում, օրինակ՝ անձին աշխատանքից ազատելու դեպքում, գործատուին միայն նախապգուշացնելը անհամաչափ պատասխանատվություն է սահմանում կատարած արարքի դիմաց: Առանձնապես կարևոր է օրենսգրքում տարբերակված պատասխանատվություն սահմանել հղի և մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող կանանց աշխատանքային իրավունքների խախտումների դեպքում՝ հաշվի առնելով նրանց սոցիալ-հոգեբանական պայմանները և խոցելի վիճակը:

<sup>64</sup> ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կառավարման խորհրդի 14-Լ որոշում, 06.11.2019, [https://www.hlib.am/wp-content/uploads/2020/08/BOXOQ\\_KARG-1-1.pdf](https://www.hlib.am/wp-content/uploads/2020/08/BOXOQ_KARG-1-1.pdf)

► Ի դեպ, տեղեկություն ստանալու հարցմանն ի պատասխան՝ ԱԱՏՄ-ից մեզ հայտնել են, որ 2018 և 2019 թթ. ընթացքում մինչև 18 տարեկան անձանց, ինչպես նաև հղի կամ երեխային կրծքով կերակրող կանանց և երեխա խնամող աշխատողների աշխատանքային իրավունքների խախտման վերաբերյալ դիմումներ չեն ստացել, իսկ 2020 և 2021 թթ. ընթացքում ստացել են 6 դիմում:

Ստացված 6 դիմումից 1-ը վերաբերել է հղի կնոջ աշխատանքային իրավունքների, 2-ը՝ կրծքով կերակրող կանանց իրավունքների, և 3-ը՝ մինչև 18 տարեկան անձանց իրավունքների խախտումներին:

Մասնավորապես խախտվել է հղի կնոջ աշխատանքային պայմանագրի լուծման արգելքի պահանջը, որի վերաբերյալ գործատուին տրվել է կարգադրագիր, և հղի կինը վերականգնվել է իր նախկին աշխատանքին:

Երեխային կրծքով կերակրող կանանց և երեխա խնամող աշխատողներին առնչվող դիմումներից 1-ով չի վճարվել աշխատողի աշխատավարձը, իսկ մյուսով գործատուն սահմանված կարգով չի գրանցել աշխատողին: 2 դեպքում էլ խախտումները վերացնելու նպատակով գործատուներին տրվել են կարգադրագրեր, որոնց պահանջները կատարվել են:

ԱԱՏՄ-ի արդյունավետ աշխատանքի համար մեծապես կարևորվում է նրան իրավական ավելի բարձր կարգավիճակ տալու անհրաժեշտությունը՝ Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ կատարելով և «Աշխատանքի պետական տեսչության մասին» օրենքի ընդունմամբ, որով կամրագրվեն այս մարմնի լիազորություններն ու կարգավիճակը:

Ի դեպ, Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիան նախատեսում է, որ անդամ պետությունները պետք է ապահովեն պետական վերահսկողության համակարգ<sup>65</sup>, և անկախ ու վերահսկողական լայն լիազորություններով օժտված պետական վերահսկողական մարմնի ստեղծման չափանիշները պետք է համապատասխանեն ՀՀ կողմից վավերացված՝ Աշխատանքային տեսչության կոնվենցիայով (ԱՄԿ) ամրագրված չափորոշիչներին (թիվ 81<sup>66</sup>): Օրինակ՝ այս կոնվենցիայի 12-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ տեսուչները պետք է լիազորություն ունենան ցերեկային կամ գիշերային ցանկացած ժամի առանց նախապես ծանուցման ապատ մուտք ունենալ ցանկացած աշխատավայր, որը ենթակա է ստուգման: ԱԱՏՄ-ն, սակայն, առանց գործատուին նախապես տեղեկացնելու իրավունք չունի այցելել կազմակերպություն: «Ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» օրենքի 3-րդ հոդվածի համաձայն՝ ստուգում իրականացնող մարմնի ղեկավարի կողմից հրապարակվում է ստուգման մասին հրաման կամ հանձնարարագիր, որում նշվում են ստուգման հիմքը ու շրջանակը: Այս փաստաթղթի երկրորդ օրինակը ստուգումն սկսելուց առնվազն 3 աշխատանքային օր առաջ տրվում է տնտեսավարող սուբյեկտի ղեկավարին կամ նրան փոխարինող պաշտոնատար անձին<sup>67</sup>:

<sup>65</sup> Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա, մաս 3, հոդված Ա, կետ 4  
<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=24230>

<sup>66</sup> Աշխատանքային տեսչության կոնվենցիա, CO81, 1947  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312226](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312226)

<sup>67</sup> Հ«Ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» օրենք, հոդված 3  
<https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=73114>

հարկադրանք կիրառելու լիազորությունները առավել ընդլայնելու ուղղությամբ օրենսդրական փոփոխությունները:

## 2.4. Արհեստակցական միությունները

Արհեստակցական միությունները (այսուհետ նաև՝ արհմիություններ) ստեղծվում են աշխատողի աշխատանքային և դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական, սոցիալական իրավունքների պաշտպանության և շահերի ներկայացման նպատակով: Արհեստակցական միություն են համարվում թե՛ արհեստակցական կազմակերպությունները, որոնք միավորում են միևնույն գործատուի մոտ աշխատողներին, թե՛ արհեստակցական կազմակերպությունների միությունները, որոնք միավորում են 2 և ավելի արհեստակցական կազմակերպությունների<sup>68</sup>:

Արհմիությունների գործունեությունը ՀՀ-ում կարգավորվում է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Միավորման ավատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության մասին» 87-րդ կոնվենցիայով, Աշխատողների ներկայացուցիչների վերաբերյալ ԱՄԿ 143-րդ հանձնարարականով, Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայով, ՀՀ Սահմանադրությամբ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքով և այլ իրավական ակտերով:

Արհմիության գործունեության հիմնական սկզբունքներն են՝

- պետական մարմիններից, տեղական ինքնակառավարման մարմիններից, գործատուներից, քաղաքական, հասարակական և այլ կազմակերպություններից անկախությունը.
- արհեստակցական միություններին մասնակցելու (անդամակցելու) կամավորությունը.
- արհեստակցական միությունների իրավահավասարությունը.
- աշխատողի իրավունքների սահմանափակում թույլ չտալը՝ կապված նրա՝ արհեստակցական միության մասնակից (անդամ) լինելու հանգամանքի հետ<sup>69</sup>:

Թեև արհմիությունների նպատակը աշխատանքային վեճերի դեպքում իրական հնարավորության ապահովումն է օրինական միջոցներով պաշտպանելու արհմիության անդամ աշխատողների իրավունքները, սակայն գործնականում այս միավորումների գործունեությունը բավարար արդյունավետ չէ աշխատանքային օրենսդրության թերի իրավակարգավորումների պատճառով:

Այսպիսով, արհմիություններն իրենց գործառույթներն իրականացնում են հիմնականում սոցիալական գործընկերության և գործադուլի կազմակերպման միջոցով:

Սոցիալական գործընկերության դեպքում կնքվում է կոլեկտիվ պայմանագիր աշխատողների ներկայացուցիչների՝ արհմիության և գործատուի ներկայացուցչի՝ գործատուների միության

<sup>68</sup> «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 2-րդ, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=150020>

<sup>69</sup> «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 3-րդ, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=150020>

միջև<sup>70</sup>: Կոլեկտիվ պայմանագրի կնքմանը նախորդում են բանակցությունները, օրինակ՝ աշխատանքային պայմանների, աշխատավարձերի բարելավման վերաբերյալ<sup>71</sup>: Ենթադրվում է, որ կոլեկտիվ պայմանագրի դեպքում պետք է սահմանվեն առավել բարվոք պայմաններ, քան դրանք նախատեսված են աշխատանքային օրենսգրքով:

Աշխատանքային օրենսգրքի 45-րդ հոդվածի համաձայն՝ կոլեկտիվ բանակցությունները համարվում են ավարտված, երբ կնքվում է կոլեկտիվ պայմանագիր, կամ կապվում է տարաձայնությունների մասին արձանագրություն, կամ կողմերից մեկը մյուսին գրավոր ծանուցում է բանակցություններից դուրս գալու մասին: Կոլեկտիվ բանակցությունները համարվում են չկայացած, եթե գրավոր ծանուցում ստացած կողմը հրաժարվում է մասնակցել կոլեկտիվ բանակցություններին: Այսինքն՝ կոլեկտիվ պայմանագիր կարող է և չկնքվել, և արհմիության պայքարը շարունակվի գործադուլի կազմակերպմամբ: Բացի նրանից, որ հայաստանյան իրականությունում աշխատողների ու գործատուների միջև բանակցությունների կազմակերպումը տարածված պրակտիկա չէ, սոցիալական գործընկերության իրականացման համար կա նաև այլ խոչընդոտ:

Այսպես, կոլեկտիվ պայմանագրերը կարող են լինել հետևյալ մակարդակների՝ հանրապետական, ճյուղային և տարածքային, կազմակերպության կամ դրա առանձնացված (կառուցվածքային) ստորաբաժանման մակարդակով կնքված կոլեկտիվ պայմանագիր<sup>72</sup>: Պրակտիկայում միևնույն մակարդակում արհմիությունների ու գործատուների միությունների կառուցվածքային անհամապատասխանությունները ևս պատճառ են կոլեկտիվ պայմանագրեր չլինելու համար<sup>73</sup>:

Արհմիությունների ամենաուժեղ գործիքը համարվում է գործադուլի կազմակերպումը, սակայն սա չի վերաբերում հայաստանյան իրականությանը: ՀՀ օրենսդրական կարգավորումները գործընթացի կազմակերպման համար բավականին լուրջ պայմաններ են սահմանում, ինչն էլ հանգեցրել է նրան, որ օրինական գործադուլներ չեն կազմակերպվում, իսկ ոչ օրինական, միայն աշխատողների նախաձեռնությամբ ու հանպատրաստից գործադուլների դեպքում աշխատողը չունի երաշխիք, որ չի կորցնի աշխատատեղը: Մինչդեռ արհմիության կողմից կազմակերպված օրինական գործադուլի դեպքում աշխատատեղը/պաշտոնը պահպանվում է<sup>74</sup>:

Այսպես, գործադուլ հայտարարելու մասին որոշում ընդունելու իրավունք ունի արհեստակցական միությունը<sup>75</sup>, սակայն մինչ սա մի քանի պարտադիր քայլեր կան.

1. նախ՝ պետք է հաշտեցման գործընթացներ լինեն (որոնք կարող են տևել առնվազն 14 օր<sup>76</sup>), որոնք պարտադիր են, և վեճի կողմը չի կարող հրաժարվել հաշտեցման գործընթացին մասնակցելուց.

<sup>70</sup> «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 16 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=150020>

<sup>71</sup> ՀՀ աշխատանքային օրենսգրք, հոդված 45 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=152137>

<sup>72</sup> ՀՀ աշխատանքային օրենսգրք, հոդված 46 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=152137>

<sup>73</sup> Արհմիությունների ներկան ու ապագան Հայաստանում. օրենսդրական բացերը, քննարկվող բարեփոխումներն ու նորաստեղծ միությունները, 23.08.2020 <https://infocom.am/Article/33808>

<sup>74</sup> ՀՀ աշխատանքային օրենսգրք, հոդված 79 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=152137>

<sup>75</sup> ՀՀ աշխատանքային օրենսգրք, հոդված 74 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=152137>

<sup>76</sup> ՀՀ աշխատանքային օրենսգրք, հոդված 68, 69 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=152137>

2. եթե հաշտեցման գործընթացներն անհաջողության են մատնվում<sup>77</sup>, արհմիությունը պետք է գաղտնի քվեարկության ներկայացնի գործադուլի որոշումը, որին հավանություն կտան աշխատողների երկու երրորդը կամ առնվազն 65 տոկոսը.

3. այնուհետև գործադուլ հայտարարելու որոշման մասին արհմիությունը պետք է գործատուին գրավոր ծանուցի գործադուլը սկսելուց առնվազն 7 օր առաջ: Որոշ կազմակերպությունների դեպքում (օրինակ՝ հասարակական տրանսպորտ, բուժհաստատություններ, կոմունիկացիոն ընկերություններ և այլն), որտեղ աշխատանքի դադարեցումը կարող է հասարակության կամ առանձին անձանց կյանքի և առողջության համար ծանր կամ վտանգավոր հետևանքներ ունենալ, գործատուն գործադուլի մասին պետք է ծանուցվի առնվազն 14 օր առաջ<sup>78</sup>:

Այսինքն՝ կոլեկտիվ վեճը ծագելուց առնվազն 21 օր անց միայն տեսականորեն կարող է իրականացվել գործադուլը: Մինչդեռ ժամանակի ձգձգումը կարող է բերել բողոքի ալիքի մարմանը, աշխատակիցների կողմից իրողությանը հաշտվելուն:

Ի դեպ, գործադուլի անցկացման վերաբերյալ կան նաև սահմանափակումներ: Օրինակ՝ արգելվում է գործադուլ հայտարարել ոստիկանությունում, սկսած ուժերում (դրան հավասարեցված այլ ծառայություններում), պահպանության ծառայություններում, ինչպես նաև կենտրոնացված էլեկտրամատակարարման, ջերմամատակարարման, գազամատակարարման կազմակերպություններում, անհետաձգելի բժշկական օգնության ծառայություններում: Նման կազմակերպությունների և ծառայությունների աշխատողների առաջադրած պահանջները քննարկվում են սոցիալական գործընկերության հանրապետական մակարդակում՝ համապատասխան արհեստակցական կազմակերպության և գործատուի մասնակցությամբ<sup>79</sup>:

Կարևոր դիտարկում է նաև այն, որ գործադուլի իրավունքը սահմանափակվում է կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի առկայությամբ<sup>80</sup>, մինչդեռ այն կարող է օգտագործվել նաև աշխատողների սոցիալական և տնտեսական բավարարվ իրավունքների պաշտպանության համար: Այս կարգավորումը հակասում է ինչպես ՀՀ Սահմանադրությանը, այնպես էլ ՀՀ ստանձնած միջազգային պարտավորություններին<sup>81</sup>:

Արհմիությունների գործունեության վերաբերյալ կարևոր են նաև Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի 2018 թ. եզրակացությունները, որոնք վերաբերում են Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի՝ ՀՀ կողմից ստանձնած, սակայն դեռևս չկատարված պարտավորություններին<sup>82</sup>: Օրինակ՝ անդրադարձ կա այն հանգամանքներին,

<sup>77</sup> ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 73 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=152137>

<sup>78</sup> ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 74 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=152137>

<sup>79</sup> ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 75 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=152137>

<sup>80</sup> ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 73, մաս 1 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=152137>

<sup>81</sup> «Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագիր», հոդված 8, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=18501>  
Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա, մաս 2, հոդված 6  
<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=24230>

<sup>82</sup> Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի եզրակացություններ, 2018  
<https://rm.coe.int/second-report-on-the-non-accepted-provisions-of-the-european-social-ch/16809661b1>

որ մինչ այժմ սահմանափակված է մի շարք պետական մարմինների աշխատակիցների (վինված ուժեր, ոստիկանություն, ազգային անվտանգություն, դատախապություն և այլն) արհմիություններում միավորվելու իրավունքը, բավարար չեն կոլեկտիվ բանակցությունների խթանման մեխանիզմները, բարձր է գործադուլի իրականացման համար աշխատողների պահանջվող քանակի շեմը և այլն:

Այսպիսով, կարող ենք նշել, որ Հայաստանում արհմիությունները չունեն բավարար գործուն ու արդյունավետ մեխանիզմներ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության համար:

### ՄԱՍ 3.

#### Պետությունը որպես գործատու

Վերջին 30 տարվա ընթացքում պտղաբերության լուրջ անկում է նկատվում գրեթե ամբողջ աշխարհում. մարդկության կեսը ապրում է այնպիսի երկրներում, որտեղ պտղաբերության գործակիցը կամ մեկ կնոջ հաշվով ծնված երեխաների միջին թիվը 2.1 է, իսկ որոշ երկրներում այս գործակիցը շատ ավելի ցածր է: Օրինակ՝ 2018-ի տվյալներով, Իսպանիայում այս ցուցանիշը եղել է 1.25, Իտալիայում՝ 1.29, Ուկրաինայում՝ 1.30, Հունաստանում՝ 1.35<sup>83</sup>:

Հայաստանում ևս պտղաբերության ցուցանիշը սրընթաց նվազում է. եթե 1991 թ. գյուղական վայրերում մեկ կինն ունենում էր միջինում 3.2 երեխա, իսկ քաղաքայինում՝ 2.3 երեխա, ապա 2019-ին գյուղական վայրերում գործակիցը 1.469 է, իսկ քաղաքայինում՝ 1.666<sup>84</sup>:

Այս պայմաններում տարբեր երկրներ ծնելիության աճի խթանմանն ուղղված տարբեր ծրագրեր են իրականացնում, որոնց թվում է նաև ընտանիքամետ քաղաքականությունների ընդունումը: Օրինակ՝ Ավստրիան, որ ջանում է Եվրոպայում ամենաընտանիքամետ հասարակությունը դառնալ, նպատակ ունի մինչև 2025 թվականը շեշտակի բարձրացնել պտղաբերության մակարդակը:

ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի հետապոտության համաձայն՝ պտղաբերության վրա ապրում են նաև աշխատաշուկային վերաբերող քաղաքականությունները: Այնպիսի երկրներում, որտեղ աշխատաշուկայում պայմանները կոշտ են, և նորավարտները կամ երկար արձակուրդում գտնվողները աշխատանք գտնելու դժվարություններ են ունենում, պտղաբերության մակարդակը ցածր է: Ճկուն աշխատաշուկաները, որտեղ աշխատանք գտնելը հեշտ է, և աշխատող ծնողները կարող են աշխատանքային ժամերը հարմարեցնել ընտանեկան պարտականությունների կատարման հետ, ավելի ընտանիքամետ են<sup>85</sup>:

Ցածր պտղաբերության ցուցանիշ ունեցող Հայաստանը նույնպես իրականացնում է ծնելիության աճին ուղղված տարբեր ծրագրեր, ունի նաև բավարար օրենսդրական կարգավորումներ՝ աշխատավայրում մայրության և այլ իրավունքների պաշտպանության վերաբերյալ: Իսկ այն հարցին, թե պետական մարմինները գործնականում ապահովում են

<sup>83</sup> Policy responses to low fertility: How effective are they?; UNFPA, 2019  
[https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Policy\\_responses\\_low\\_fertility\\_UNFPA\\_WP\\_Final\\_corrections\\_7Feb2020\\_CLEAN.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Policy_responses_low_fertility_UNFPA_WP_Final_corrections_7Feb2020_CLEAN.pdf)

<sup>84</sup> Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ 2020, ՀՀ վիճակագրական կոմիտե  
[https://www.armstat.am/file/article/gender\\_2020.pdf](https://www.armstat.am/file/article/gender_2020.pdf)

<sup>85</sup> Policy responses to low fertility: How effective are they?; UNFPA, 2019  
[https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Policy\\_responses\\_low\\_fertility\\_UNFPA\\_WP\\_Final\\_corrections\\_7Feb2020\\_CLEAN.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Policy_responses_low_fertility_UNFPA_WP_Final_corrections_7Feb2020_CLEAN.pdf)

արդյոք ընտանիքամետ պայմանների որոշ տարրեր, փորձել ենք հասկանալ տեղեկություն ստանալու հարցումների միջոցով: Մասնավորապես, առանցքային մի քանի հարց ենք ուղղել ՀՀ նախագահի, վարչապետի և Ազգային ժողովի աշխատակազմերին ու 12 նախարարություններին: Տեղեկություն ստանալու մեր հարցումներին պատասխան գրություններն ստացվել են 2021 թվականի հունվարի 27-ից փետրվարի 24-ն ընկած ժամանակահատվածում: Բացի պաշտպանության նախարարությունից՝ մյուս բոլոր կառույցներից ստացվել են պատասխաններ (դրանց մի մասում բոլոր հարցերին չէ, որ պատասխաններ են եղել):

Հարցում է արվել նաև ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնին՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ այս կառույցի լիազորությունների մեջ է մտնում նաև աշխատանքային իրավունքի պաշտպանության հանդեպ վերահսկողությունը:

Ստորև ներկայացնում ենք առանձնացված հարցերն ու դրանց պատասխանները.

**Հարց 1. Արդյոք պետական մարմինն ունի՞ նորածին և/կամ կրծքով կերակրվող երեխա ունեցող աշխատակիցներին աշխատանքային օրվա կամ շաբաթվա ընթացքում հավելյալ հանգստյան ժամեր տրամադրելու փորձ:**

**ՀՀ նախագահի աշխատակազմ** - «Հանրապետության նախագահի աշխատակազմի համապատասխան կին աշխատողներից ոչ ոք չի դիմել աշխատանքային օրվա կամ շաբաթվա ընթացքում հավելյալ հանգստյան ժամեր տրամադրելու խնդրանքով»:

**ՀՀ վարչապետի աշխատակազմ** - «Վարչապետի աշխատակազմում նորածին և/կամ կրծքով կերակրվող երեխա ունեցող աշխատողները չեն դիմել հավելյալ հանգստյան ժամեր տրամադրելու պահանջով»:

**Ազգային ժողովի աշխատակազմ** - պատասխան չկա

**Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն** - «Անհրաժեշտություն չլինելու պատճառով նախարարությունում նորածին և/կամ կրծքով կերակրվող երեխա ունեցող աշխատակիցներին աշխատանքային օրվա կամ շաբաթվա ընթացքում հավելյալ հանգստյան ժամեր տրամադրելու դեպքեր չեն գրանցվել»:

**Արդարադատության նախարարություն** - «Երեխային կրծքով կերակրող կնոջը մինչև երեխայի մեկուկես տարին լրանալը, բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, Աշխատանքային օրենսգրքի 258-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն և համապատասխան աշխատողի գրավոր դիմումի հիման վրա տրամադրվել է լրացուցիչ ընդմիջում, սակայն այս պահին լրացուցիչ ընդմիջումից օգտվող աշխատողներ Արդարադատության նախարարությունում չկան»:

**Արտաքին գործերի նախարարություն** - «...նորածին և/կամ կրծքով կերակրվող երեխա ունեցող աշխատակիցներին աշխատանքային օրվա կամ շաբաթվա ընթացքում հավելյալ հանգստյան ժամեր տրամադրվում են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի հոդված 258-ի կետ 5-ին համապատասխան»:

**Առողջապահության նախարարություն** - «Համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 141-րդ հոդվածի՝ հղի կնոջ և մինչև 1 տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով՝ աշխատակցի համար սահմանվել է ոչ լրիվ աշխատաժամանակ»:

**Արտակարգ իրավիճակների նախարարություն** - «...նորածին և/կամ կրծքով կերակրվող երեխա ունեցող կանանց, իրենց ցանկությամբ, մինչև երեխայի մեկ ու կես տարեկանը լրանալը, ղեկավարվելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 258-րդ հոդվածի 5-րդ մասով, երեխային կերակրելու համար աշխատանքային օրվա կամ շաբաթվա ընթացքում տրամադրվում են հավելյալ հանգստյան ժամեր»:

**Բարձր տեխնոլոգիական արդյունաբերության նախարարություն** - «...նախարարության ներքին կարգապահական կանոններով սահմանված է դրույթ, ըստ որի՝ նախարարության աշխատակիցները, որոնք ունեն մանկահասակ երեխա, նախապես, իրենց անմիջական ղեկավարի գրավոր համաձայնեցմամբ, կարող են աշխատանքի ընթացքում բացակայել աշխատանքի վայրից առավելագույնը 1 (մեկ) ժամ տևողությամբ»:

**Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն** - պատասխան չկա

**Էկոնոմիկայի նախարարություն** - «...նախարարությունը նորածին կամ կրծքով կերակրվող երեխա ունեցող աշխատողների դիմումի հիման վրա, աշխատանքային օրենսգրքի 258-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն տրամադրել է լրացուցիչ ընդմիջում օրական մեկ ժամ տևողությամբ, մինչև երեխայի մեկուկես տարին լրանալը»:

**Շրջակա միջավայրի նախարարություն** - «Նորածին և/կամ կրծքով կերակրվող երեխա ունեցող աշխատակիցներին լրացուցիչ արձակուրդ տրամադրվում է համաձայն Աշխատանքային օրենսգրքի 258-րդ հոդվածի»:

**Տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարարություն** - «... այս պահին հատուկ կահավորված սենյակ՝ կրծքով կերակրվող երեխա ունեցող աշխատակիցների համար նախատեսված չէ, քանի որ, համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 258-րդ հոդվածի 5-րդ կետի, նշված տարիքի երեխաներին կերակրելու համար մայրիկ-աշխատակիցները հնարավորություն ունեն աշխատանքից բացակայելու՝ իրենց հետ համաձայնեցված ժամանակահատվածով: Նախարարության աշխատակազմի կառավարման տեսլականում մշտապես առկա է առողջ աշխատանքային և անձնային փոխհարաբերությունների մթնոլորտ ձևավորելու հանգամանքը, այդ թվում՝ երեխայասեր միջավայրը: Մասնավորապես, նախարարության աշխատակիցներն ունեն անհրաժեշտ երաշխիքներ հղիության պլանավորման և երեխայի խնամքի դեպքում աշխատանքի և աշխատավարձի պահպանման առումով, ինչը ամրագրված է նաև ՀՀ օրենքներով: Նախարարության ղեկավարությունը մշտապես ընդառաջում է աշխատակիցներին, եթե վերջիններս երեխաների խնամքի, կերակրելու համար բացակայության կամ հեռավար աշխատելու խնդրանքով դիմում են: Նախարարության աշխատակիցների և նրանց երեխաների համար գործում է մարզաառողջարանային համալիրի հատուկ առաջարկով փաթեթ»:

**Ֆինանսների նախարարություն** - «2019 թվականին կրծքով կերակրող երեխա ունեցող



աշխատակցի համար ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 141-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն սահմանվել է ոչ լրիվ աշխատանքային օր»:

**Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին** - «...երեխային կրծքով կերակրող 1 կին աշխատողի յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվել է մեկ ժամ տևողությամբ լրացուցիչ ընդմիջում մինչև երեխայի մեկուկես տարին լրանալը: Լրացուցիչ ընդմիջման ժամանակահատվածի համար աշխատողը վարձատրվել է միջին ժամային աշխատավարձի չափով»:

- ➔ Այսպիսով՝ հարցին պատասխանած 7 կառույց առաջնորդվում է Աշխատանքային օրենսգրքի 258-րդ հոդվածով (մայրության պաշտպանությունը), որով նախատեսվում է կրծքով կերակրվող մինչև 1.5 տարեկան երեխա ունեցող մայրերին տրամադրել առնվազն 30 րոպե հավելյալ ընդմիջում յուրաքանչյուր 3 ժամը մեկ (8-ժամյա աշխատանքային օրվա դեպքում՝ առնվազն 1 ժամ):
- ➔ 1 կառույց առաջնորդվում է ներքին կանոնադրությամբ և հավելյալ 1 ժամ բացակայելու հնարավորություն է տալիս: Սա կարող է դիտարկվել որպես առավելություն, եթե այս հնարավորությունը տրվում է 1.5 տարեկանից մեծ երեխա ունեցող մայրերին, իսկ ավելի փոքրերի դեպքում գործատուն պարտավոր է դա անել:
- ➔ 2 կառույց առաջնորդվում է Աշխատանքային օրենսգրքի 141-րդ հոդվածով, որի համաձայն՝ հղի կնոջ և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով սահմանվում է ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ շաբաթ: Ի դեպ, պետք է ընդգծել, որ այս դեպքում կինը վարձատրվում է փաստացի աշխատած ժամանակին կամ կատարված փաստացի աշխատանքին համապատասխան<sup>86</sup>:
- ➔ 3 կառույց պատասխանել է, որ անհրաժեշտություն չի եղել կամ որևէ աշխատող չի դիմել այդ հարցով:

## **Հարց 2. Արդյոք պետական մարմինն ունի հատուկ կահավորված սենյակ կրծքով կերակրվող երեխա ունեցող աշխատակիցների համար:**

**ՀՀ Նախագահի աշխատակազմ** - «...անհրաժեշտության դեպքում Հանրապետության Նախագահի աշխատակազմը կրծքով կերակրվող երեխա ունեցող իր աշխատակիցներին կտրամադրի հատուկ կահավորված և առանձնացված սենյակ»:

**ՀՀ վարչապետի աշխատակազմ** - «Վարչապետի աշխատակազմը չունի հատուկ կահավորված սենյակ կրծքով կերակրվող երեխա ունեցող աշխատողների համար»:

**Ազգային ժողովի աշխատակազմ** - «Աժ աշխատակազմը կրծքով կերակրվող երեխա ունեցող աշխատակիցների համար հատուկ կահավորված սենյակ չունի, քանի որ նման առաջարկ չի եղել»:

**Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն** - «Անհրաժեշտության դեպքում նախարարությունը կարող է կրծքով կերակրվող երեխա ունեցող աշխատակիցների համար ունենալ հատուկ կահավորված սենյակ»:

<sup>86</sup> Աշխատանքային օրենսգրք, հոդված 187, <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>

**Արդարադատության նախարարություն** - «Հատուկ կահավորված սենյակ կրծքով կերակրող աշխատողների համար Արդարադատության նախարարությունը չունի, սակայն նախարարությունում կան ազատ և հարմարավետ սենյակներ անհրաժեշտության դեպքում կրծքով կերակրող աշխատողներին տրամադրելու համար»:

**Արտաքին գործերի նախարարություն** - «...կրծքով կերակրվող երեխա ունեցող աշխատակիցների համար հատուկ կահավորված սենյակ առկա չէ»:

**Առողջապահության նախարարություն** - «...կրծքով կերակրվող երեխա ունեցող աշխատակիցների համար հատուկ կահավորված սենյակ և առավել «երեխայասեր» միջավայր ստեղծելու նպատակով իրականացվում են քննարկումներ»:

**Արտակարգ իրավիճակների նախարարություն** - «Անհրաժեշտություն առաջանալու դեպքում նախարարության պայմանները թույլ են տալիս վերադասավորելու հատուկ կահավորված սենյակ կրծքով կերակրվող երեխա ունեցող աշխատակիցների համար, առավել «երեխայասեր» միջավայր ստեղծելու նպատակով»:

**Բարձր տեխնոլոգիական արդյունաբերության նախարարություն** - պատասխան չկա

**Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն** - «...կրծքով կերակրվող երեխա ունեցող աշխատակիցների համար հատուկ կահավորված սենյակ նախատեսված չէ»:

**Էկոնոմիկայի նախարարություն** - «Նախարարությունը չի ունեցել և այս պահին էլ չունի հատուկ կահավորված սենյակ կրծքով կերակրվող երեխա ունեցող աշխատողների համար»:

**Շրջակա միջավայրի նախարարություն** - «Նախարարությունն այս պահին չունի հատուկ կահավորված սենյակ կրծքով կերակրվող երեխա ունեցող աշխատակիցների համար»:

**Տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարարություն** - Տե՛ս հարց 1

**Ֆինանսների նախարարություն** - «Հատուկ կահավորված սենյակ կրծքով կերակրող երեխա ունեցող աշխատակիցների համար, դրա անհրաժեշտության բացակայությամբ պայմանավորված, նախատեսված չէ»:

**Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին** - «ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը չունի երեխաներին կրծքով կերակրելու հատուկ սենյակ (ներկայումս չունի կրծքով կերակրող կին աշխատող), սակայն անհրաժեշտության դեպքում կարող է տրամադրել համապատասխան առանձնացված տեղեր»:

➔ Այսպիսով, պատասխաններից ենթադրելի է, որ որևէ կառույցում հատուկ կահավորված կերակրասենյակ չկա:

➔ Հիմնական պատճառաբանությունը դրա անհրաժեշտության բացակայությունն է: Սակայն հարկ ենք համարում նշել, որ մեր հարցերին ի պատասխան այս նույն

կառույցներից ստացված տեղեկությունները ցույց են տալիս, որ մինչև երեխայի 1 տարեկանը և 2 տարեկանը լրանալը արձակուրդից վերադարձած մայրեր եղել են: Օրինակ՝ վերջին 5 տարվա ընթացքում՝

▷ ՀՀ նախագահի աշխատակազմում 3 կին վերադարձել են աշխատանքի մինչև երեխայի 1 տարեկան, իսկ 1-ը՝ մինչև երեխայի երկու տարեկան դառնալը.

▷ Կառավարության աշխատակազմում 10 կին վերադարձել է մինչև երեխայի 1 տարեկանը, 5-ը՝ մինչև երկու տարեկանը.

▷ ԱԺ աշխատակազմում 18 կին է վերադարձել աշխատանքի մինչև երեխայի 1 տարեկանը.

▷ շրջակա միջավայրի նախարարությունում մինչև երեխայի 1 տարեկանը աշխատանքի է վերադարձել 2 կին, մինչև 2 տարեկանը՝ 3 կին.

▷ արդարադատության նախարարությունում 13 կին արձակուրդից վերադարձել է մինչև երեխայի 1 տարեկանը, 3-ը՝ մինչև 2 տարեկանը.

▷ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 3 կին արձակուրդից վերադարձել է մինչև երեխայի 1 տարեկանը, 1-ը՝ մինչև երկու տարեկանը և այլն:

➔ Հաշվի առնելով պրակտիկան՝ պետական մարմիններին առաջարկում ենք առաջնորդվել ոչ թե աշխատողի պահանջով կամ ըստ անհրաժեշտության, այլ կահավորել համապատասխան սենյակ և այդ քայլով իսկ խրախուսել մայրերին շարունակել կրծքով կերակրումը նաև աշխատանքի վերադառնալուց հետո:

### **Հարց 3. Արդյոք պետական մարմինը ունի որևէ տեսլական՝ առավել երեխայամետ, ընտանիքամետ միջավայր (children friendly, family friendly) ստեղծելու վերաբերյալ:**

**ՀՀ նախագահի աշխատակազմ** - «Հանրապետության նախագահի նստավայրում երեխաների համար պարբերաբար կազմակերպվում են տարբեր միջոցառումներ, որոնց մասնակցում են նաև Հանրապետության նախագահի աշխատակազմի աշխատակիցների երեխաները»:

**Արդարադատության նախարարություն** - «Երեխա ունենալու կապակցությամբ Արդարադատության նախարարությունը արդարադատության բնագավառի աշխատողների արհեստակցական կազմակերպության միջոցներից համապատասխան աշխատողին տրամադրում է ֆինանսական աջակցություն, իսկ մանկահասակ երեխաներ ունեցող աշխատողներին մանկական մշակութային կենտրոններ (ներկայացումներ, կրկես և այլ միջոցառումներ) այցելելու համար միևնույն ֆոնդից պարբերաբար տրամադրում է տոմսեր»:

**Արտաքին գործերի նախարարություն** - «Առավել «երեխայասեր» միջավայր ապահովելու նպատակով ԱԳՆ-ում կիրառվում են ՀՀ օրենսդրությամբ կանանց համար սահմանված համապատասխան արտոնությունները և երաշխիքները»:

**Առողջապահության նախարարություն** - Տե՛ս հարց 2-ում:

**Էկոնոմիկայի նախարարություն** - «Նախարարությունը այս պահին չունի որևէ հստակ տեսլական»:

**Շրջակա միջավայրի նախարարություն** - «...նախարարությունը խրախուսում է «երեխայասեր միջավայր» ստեղծելու տեսլականը և օրենսդրությամբ սահմանված կարգով աջակցում աշխատակիցներին»:

**Տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարարություն** - Տե՛ս հարց 1-ում:

**Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին** - «ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը պարբերաբար կազմակերպում է միջոցառումներ, որտեղ ընդգրկվում են աշխատողների երեխաները: Մասնավորապես՝ 2020 թվականին անցկացվել է նկարչական ցուցահանդես «Փոքր ցուցադրություն՝ լուրջ վիճակագրության հիմքով» խորագրով, որի շրջանակներում Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի աշխատողների երեխաները նկարներով փոխանցել են պատկերացումներն իրենց ծնողների ծանրաբեռնված աշխատանքի, հանգստի օր չձանաչող ստուգայցերի և լարված գրաֆիկի մասին: Ցուցահանդեսի մասնակից երեխաներին հանձնվել են շնորհակալագրեր ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի ղեկավարի անունից:

Նախատեսվում է անցկացնել ծառատունկի միջոցառում, որին մասնակցելու են նաև Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի աշխատողների երեխաները: Այսպիսի միջոցառումները կրում են շարունակական բնույթ:

Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունը տոներին կազմակերպում է աշխատողների երեխաներին խորհրդանշական նվերների տրամադրման միջոցառումներ:

Պետական ծառայողներին ամուսնության դեպքում կարող է տրվել նաև դրամական օգնություն»:

- ➔ Այս հարցին պատասխանել է 10 կառույց: Ստացված պատասխաններից կարող ենք հետևություն անել, որ որևէ կառույց չունի տեսլական՝ իր աշխատակիցների համար առավել ընտանիքամետ միջավայր ստեղծելու համար և հիմնականում առաջնորդվում են օրենսդրությամբ ամրագրված դրույթներով:

## Պետությունը որպես հղի և երեխա խնամող կանանց գործատու



Հարցեր են ուղղվել 33 նախագահի, վարչապետի և Ազգային ժողովի աշխատակազմերին, 12 նախարարություններին և առողջապահական ու աշխատանքի տեսչական մարմնին՝ քանի որ ունի աշխատանքային իրավունքի պաշտպանության հանդեպ վերահսկողության լիազորություն:

Տեղեկություն ստանալու մեր հարցումներին պատասխան գրությունները ստացվել են 2021 թվականի հունվարի 27-ից փետրվարի 24-ն ընկած ժամանակահատվածում:

Բացի պաշտպանության նախարարությունից, մյուս բոլոր կառույցներից ստացվել են պատասխաններ:

Արդյո՞ք ունեք նորածին և/կամ կրծքով կերակրվող երեխա ունեցող աշխատակիցներին աշխատանքային օրվա կամ շաբաթվա ընթացքում հավելյալ հանգստյան ժամեր տրամադրելու փորձ:

- ★ 7 կառույց առաջնորդվում է Աշխատանքային օրենսգրքի 258-րդ հոդվածով, որով նախատեսվում է կրծքով կերակրվող մինչև 1.5 տարեկան երեխա ունեցող մայրերին տրամադրել առավազն 30 րոպե հավելյալ ընդմիջում յուրաքանչյուր 3 ժամը մեկ (8-ժամյա աշխատանքային օրվա դեպքում՝ առավազն 1 ժամ):
- ★ 1 կառույց առաջնորդվում է ներքին կանոնադրությամբ և հավելյալ 1 ժամ բացակայելու հնարավորություն է տալիս: Սա կարող է դիտարկվել որպես առավելություն, եթե այս հնարավորությունը տրվում է 1.5 տարեկանից մեծ երեխա ունեցող մայրերին, իսկ ավելի փոքրերի դեպքում գործատուն պարտավոր է դա անել:
- ★ 2 կառույց առաջնորդվում է Աշխատանքային օրենսգրքի 141-րդ հոդվածով, որի համաձայն, հղի կնոջ և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով սահմանվում է ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ շաբաթ: Այս դեպքում վարձատրության չափը համապատասխանում է փաստացի աշխատած ժամանակին կամ կատարված աշխատանքին:
- ★ 3 կառույց պատասխանել է, որ անհրաժեշտություն չի երևում կամ որևէ աշխատող չի դիմել այդ հարցով:

Արդյո՞ք պետական մարմինն ունի հատուկ կահավորված սենյակ՝ կրծքով կերակրվող երեխա ունեցող աշխատակիցների համար:

### Որևէ կառույցում հատուկ կահավորված կերակրասենյակ չկա:

Հիմնական պատճառաբանությունն այն է, որ դրա անհրաժեշտությունը չի եղել կամ այդ հարցով չեն դիմել: Սակայն պետք է կահավորել համապատասխան սենյակները և այդ քայլով իսկ խրախուսել մայրերին շարունակել կրծքով կերակրումը նաև աշխատանքի վերադառնալուց հետո:

Արդյո՞ք պետական մարմինը ունի որևէ տեսչական՝ առավել երեխայամետ, ընտանիքամետ միջավայր (children friendly, family friendly) ստեղծելու վերաբերյալ:

### Որևէ կառույց չունի տեսչական՝ իր աշխատակիցների համար առավել ընտանիքամետ միջավայր ստեղծելու համար և հիմնականում առաջնորդվում են գործող օրենսդրությամբ ամրագրված դրույթներով:

## ՄԱՍ 4.

### Մայրության պաշտպանության և ընտանիքամետ քաղաքականությունների միջազգային փորձը

Աշխատանքային պայմանները առանցքային նշանակություն ունեն ոչ միայն աշխատողների, այլև նրանց ընտանիքի ու երեխաների բարեկեցության համար: Եվ երբ խոսվում է վաղ մայրության փուլում գտնվող կանանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մասին, առաջին հերթին դիտարկվում է, թե արդյոք պետություններն ունեն ընտանիքամետ (family-freindly), երեխայամետ (child-friendly) և աշխատանք-ընտանիք հավասարակշռումն ապահովելուն ուղղված քաղաքականություններ, և արդյոք գործատուներն առաջնորդվում են դրանցով: Բանն այն է, որ ընտանիքամետ աշխատանքային միջավայրը հնարավորություն է տալիս լավագույնս հավասարակշռել ընտանիքին ու աշխատանքին հատկացվող ժամանակը, ընտանեկան ու աշխատանքային պարտականությունները: Միջազգային փորձը ցույց է տալիս, որ կան թե՛ իրավական նորմեր, թե՛ ոչ իրավական նախաձեռնություններ, որոնք միտված են աշխատանքային առավել բարենպաստ պայմաններ ապահովելու աշխատող ծնողների և հատկապես մայրերի համար:

#### 4.1. Մայրության պաշտպանությունը

Միջազգային մի շարք փաստաթղթերով ամրագրվում է պաշտպանված մայրության իրավունքը՝ կարևորվում է կնոջ ու նրա երեխայի առողջության ու բարեկեցության ապահովումը՝ աշխատավայրում խտրականությունից պերժ լինելը, անվտանգ միջավայրում աշխատելը, կրճքով կերակրումը շարունակելու հնարավորությունը, աշխատատեղի պահպանմամբ և բավարար վճարվող արձակուրդը և այլն:

*\*Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիր, 1948*

«Մայրությունն ու մանկությունը տալիս են առանձնահատուկ խնամքի և օգնության իրավունք». հոդված 25 (2)

*\*Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագիր, 1966*

«Հատուկ պաշտպանություն պետք է տրամադրվի մայրերին՝ մինչև ծննդաբերությունը և դրանից հետո ընկած խելամիտ ժամանակաշրջանի ընթացքում: Այդ ժամանակաշրջանի ընթացքում աշխատող մայրերին պետք է տրամադրվի վճարվի արձակուրդ կամ արձակուրդ՝ սոցիալական ապահովության բավարար նպաստներով հանդերձ». հոդված 10 (2)

*\*Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա, 1979*

«Մասնակից պետությունները ձեռնարկում են բոլոր համապատասխան միջոցները՝ վերացնելու կանանց նկատմամբ խտրականությունը՝ վբաղվածության բնագավառում, տղամարդկանց և կանանց հավասարության հիման վրա միևնույն իրավունքներն ապահովելու նպատակով, մասնավորապես... ..առողջության պաշտպանության և աշխատանքի պայմանների անվտանգության իրավունքը, ներառյալ՝ վերարտադրության գործառույթի պաշտպանումը». հոդված 11 (1) (վ)

«Ամուսնության կամ մայրության հիմքով կանանց նկատմամբ խտրականությունը կանխելու և աշխատանքի արդյունավետ իրավունք երաշխավորելու համար մասնակից պետությունները ձեռնարկում են համապատասխան միջոցներ՝

ա) պատժամիջոցների կիրառման սպառնալիքի ներքո արգելելու աշխատանքից ապատուրը հղիության կամ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի հիման վրա, կամ աշխատանքից ապատելիս ամուսնական դրության հիմքով խտրականությունը.

բ) տրամադրելու հղիության և ծննդաբերության վճարովի կամ սոցիալական համեմատելի նպաստներով արձակուրդ՝ առանց կորցնելու աշխատանքի նախկին տեղը, վերադասությունը կամ սոցիալական նպաստները.

գ) խրախուսելու անհրաժեշտ օժանդակ սոցիալական ծառայությունների տրամադրումը, որոնք ծնողներին հնարավորություն կտան իրենց ընտանեկան պարտականությունները համատեղելու աշխատանքային պարտականությունների և հասարակական կյանքին մասնակցության հետ, մասնավորապես, երեխաների խնամքով զբաղվող հաստատությունների ցանցի ստեղծման և վարձացման միջոցով.

դ) հղիության ընթացքում ապահովելու կանանց հատուկ պաշտպանությունն աշխատանքի այն տեսակներում, որոնց վնասակարությունը նրանց առողջության համար ապացուցված է». հոդված 12 (2)

*\*Երեխայի իրավունքների մասին կոնվենցիա, հոդված 18*

«2. ... մասնակից պետությունները ծնողներին և օրինական խնամակալներին անհրաժեշտ օգնություն են տրամադրում երեխայի դաստիարակության իրենց պարտականությունները կատարելու գործում և ապահովում են երեխաների խնամքի հաստատությունների և ծառայությունների վարձացումը:

3. Մասնակից պետությունները ձեռնարկում են անհրաժեշտ բոլոր միջոցները, որպեսզի ապահովվի աշխատող ծնողների երեխաների իրավունքը՝ օգտվելու նրանց համար նախատեսված երեխաների խնամքի ծառայություններից». հոդված 18 (2) (3)

*\*Պեկինի հռչակագիր և գործողությունների պլան*

«Կապվել հատուկ քաղաքականություններ և ծրագրեր, ընդունել իրավական նորմեր, որոնք ուղղված են մեղմելու և վերացնելու հղի և կրծքով կերակրող կանանց առողջությանն ուղղված այն վտանգները, որոնք կապված են աշխատանքի հետ». հոդված 106

«Օրենսդրության, խրախուսանքների, կանանց ու տղամարդկանց հնարավորությունների տրամադրման միջոցով ապահովել աշխատատեղի պահպանմամբ ծնողի արձակուրդը: ...նպաստել աշխատող մայրերի կրծքով կերակրման հարցերի դյուրացմանը». հոդված 181

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության համար մայրության պաշտպանության հարցերը առաջնահերթ են եղել հիմնադրման շրջանից՝ 1919-ից, երբ մասնակից պետությունների կառավարությունները, գործատուներն ու առևտրային միությունների ներկայացուցիչներն ընդունեցին Մայրության պաշտպանության առաջին կոնվենցիան: Իր գործունեության ընթացքում ԱՄԿ-ն ընդունել է մայրության պաշտպանության 3 կոնվենցիա (No. 3, 1919; No. 103, 1952; No. 183, 2000). Այս կոնվենցիաները, ԱՄԿ առաջարկությունների (No. 95, 1952; No. 191, 2000) հետ, մեծապես ընդլայնեցին աշխատավայրում մայրության պաշտպանության շրջանակը և ներկայացրին մանրակրկիտ

ուղեցույցներ ապագային քաղաքականություններ ու գործողություններ մշակելու վերաբերյալ<sup>87</sup>:

2000 թ. ընդունված Մայրության պաշտպանության կոնվենցիան (No. 183) ամենավերջինն է և ուղեկցվում է նույն թվականին ընդունված 191-րդ՝ Մայրության պաշտպանության առաջարկությամբ: Կոնվենցիայի հիմնական դրույթներն են.

- 14-շաբաթյա մայրության արձակուրդի տրամադրում՝ ներառյալ 6-շաբաթյա հետծննդյան պարտադիր արձակուրդը:
- Հավելյալ արձակուրդի տրամադրում՝ հիվանդության, բարդությունների կամ դրանց ռիսկի դեպքում՝ հղիության ու ծննդաբերության դեպքում.
- Վճարում արձակուրդի ժամանակ՝ առնվազն նրա աշխատավարձի երկու երրորդի չափով (կամ համարժեք չափ, երբ գումարը չի հաշվարկվում՝ հիմք ընդունելով նախորդ աշխատավարձը):
- Բժշկական օգնություն ստանալու հնարավորություն՝ ներառյալ նախածննդյան և ծննդաբերության և հետծննդաբերական բուժօգնությունը, ինչպեսև հոսպիտալացումը, երբ դրա կարիքը կա:
- Առողջության պաշտպանություն. հղի կամ կրծքով կերակրող մոր իրավունքը՝ չկատարել աշխատանք, որը վնասակար է իր կամ իր երեխայի առողջության համար: Կրծքով կերակրելու համար աշխատանքային օրվա ընթացքում առնվազն մեկ ընդմիջում, որի դիմաց աշխատողը վճարվում է:
- Աշխատատեղի պահպանում և խտրական վերաբերմունքի բացառում:

#### 4.2. Աշխատատեղի պահպանմամբ վճարվող արձակուրդ

Ծնողական կամ երեխայի խնամքի երկարատև արձակուրդը, որի ժամանակ տրվող վճարը կարող է բավարարել թե՛ ծնողի, թե՛ երեխայի բարեկեցության համար, դրական ազդեցություն է ունենում երեխայի առողջության վրա և նվազեցնում է աղքատության մակարդակը<sup>88</sup>: Օրինակ՝ ԵԱՀԿ 21 երկրում կատարված հետապոտությունը ցույց է տվել, որ 24 շաբաթից երկար և վճարվող արձակուրդի դեպքում ընտանեկան եկամտի զգալի մասն ապահովում են հենց կանայք, և կան ընտանիքներ, որտեղ վճարվող արձակուրդը կանխում է ընտանիքի եկամուտների կտրուկ անկումը և աղքատության մեջ հայտնվելը: Նվազեցնելով աղքատության ռիսկը՝ վճարվող արձակուրդը օգնում է նաև նվազեցնել երեխայի վրա տվյալ միջավայրի (աղտոտված օդ, անառողջ սնունդ, բռնություն) վատ ազդեցությունը<sup>89</sup>:

Միջազգային պրակտիկայում կան աշխատատեղի պահպանմամբ և վճարվող արձակուրդի հետևյալ տեսակները՝

**Մայրության (կամ հղիության) արձակուրդը** սովորաբար սկսվում է անմիջապես երեխայի ծննդից, սակայն որոշ դեպքերում այն սկսվում է մինչև երեխայի ծնունդը և

<sup>88</sup> Family-friendly Workplaces, UN Global Compact, UNICEF, 2020 <https://www.unicef.org/indonesia/media/7046/file/Family-friendly%20workplaces.pdf?fbclid=IwAR3vR7bvkaRu4OImGF6rKLIUBmAoBK8XkRmLsX64TgCs8rWVXVGDsI5kLCM>

<sup>89</sup> Paid Parental Leave and Family-Friendly Policies, UNICEF, 2019 <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Parental-Leave-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>



կարող է պարտադիր լինել նախաձեռնության և հետձեռնության շրջանում արձակուրդում գտնվելը: ԱՄԿ Մայրության պաշտպանության կոնվենցիան սահմանում է նվազագույնը 14 շաբաթ մայրության արձակուրդ: Մի շաբթ երկրներում կան արձակուրդի ընթացքում վճարման մեխանիզմներ, սակայն կան նաև այնպիսի երկրներ (օրինակ՝ Ավստրալիա, Նոր Զելանդիա, Շվեդիա), որոնք վճարվող մայրության արձակուրդի վերաբերյալ առանձին կարգավորումներ չունեն:

**Հայրության արձակուրդը** նախատեսվում է երեխայի ծնվելուց անմիջապես հետո կամ առաջին ամիսների ընթացքում: Ընդհանուր առմամբ, հայրության արձակուրդն անհամեմատ ավելի կարճ է տևում և սովորաբար վճարվում է ամբողջ աշխատավարձի չափով: Որոշ երկրներում, օրինակ՝ Իսլանդիայում, հայրության արձակուրդը առանձին իրավունք չի համարվում և դիտարկվում է ընդամենը ծնողական արձակուրդի բաղկացուցիչ:

**Ծնողական արձակուրդը** սովորաբար հաջորդում է մայրության արձակուրդին: Այս արձակուրդի ընթացքում հիմնականում վճարվում է միայն մեկ ծնողը, բացառությամբ անմիջապես երեխայի ծննդին հաջորդած շատ կարճ ժամանակահատվածի, որի դեպքում երկու ծնողի արձակուրդն էլ կարող է վճարվող լինել: Որոշ երկրներում կոնկրետ ժամանակահատվածում արձակուրդում կարող է լինել ծնողներից միայն մեկը, և մեկը մյուսին չի կարող փոխանցել արձակուրդ գնալու իր իրավունքը:

**Երեխայի խնամքի արձակուրդը** սովորաբար հաջորդում է ծնողական արձակուրդին և հնարավորություն է տալիս մնալ տանը և վբաղվել երեխայի խնամքով մինչև նրա երկու կամ երեք տարին լրանալը: Արձակուրդի այս տեսակը հիմնականում չվճարվող է կամ վճարվում է բավականին քիչ:

Տարբեր պետություններում այս արձակուրդների թե՛ տևողությունը, թե՛ վճարման չափը տարբեր են: Վերջին տարիներին հատուկ քննարկումների առարկա է *հայրության վճարվող արձակուրդի կարևորությունը՝* ժողովրդագրության, սոցիալ-տնտեսական հարցերի տեսանկյունից: Մասնավորապես, նշվում է, որ հոր ներգրավումը երեխայի խնամքին ուղիղ կապ ունի կնոջ երեխա ունենալու որոշման հետ, մեծացնում է շատ երեխաներ ունենալու հավանականությունը<sup>90</sup>, դրական ազդեցություն ունի երեխայի վարձացման վրա, միաժամանակ հեշտացնում է կին աշխատողների ընտանիք-աշխատանք հավասարակշռումը, մեղմում է աշխատաշուկայում գենդերային խզվածքը<sup>91</sup>: Արձակուրդի տևողությունը խիստ տարբեր է. օրինակ՝ Իտալիայում մեկ օր է, Սլովենիայում՝ 64 օր: Մինչև 7 օր տևողությամբ արձակուրդի դեպքում վճարվում է աշխատավարձի 100 տոկոսի չափով, իսկ ավելի երկար տևողությամբ արձակուրդի դեպքում վճարն ավելի քիչ է, որոշ երկրներում նույնիսկ չվճարվող է:

2019-ին Եվրոպական խորհրդարանի ու խորհրդի կողմից ընդունվել է 1158 հանձնարարականը՝ ծնողների և խնամակալների ընտանեկան կյանք-աշխատանք հավասարակշռության հարցերի վերաբերյալ: Այս փաստաթղթով սահմանվում է, որ անդամ պետությունները պետք է առնվազն 10 աշխատանքային օր վճարվող արձակուրդ սահմանեն

<sup>90</sup> *Paternity and parental leave policies across the European Union*, Janna van Belle, 2016 [https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/RR1666.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1666.html), երկրորդ աղբյուրը՝ Duvander & Andersson 2006; Oláh 2003; Feyrer et al. 2008

<sup>91</sup> *Paternity and parental leave policies across the European Union*, Janna van Belle, 2016 <https://www.rand.org/pubs/researchreports/RR1666.html>

հայրերի համար (4-րդ հոդվածի 1-ին մաս և 8-րդ հոդվածի 2-րդ մաս)<sup>92</sup>:

Անդրադառնալով մայրության, ծնողական և երեխայի խնամքի արձակուրդներին՝ ներկայացնում ենք մի շարք երկրների փորձը: Օրինակ՝ **Էստոնիայում** կանայք կարող են աշխատավարձի ամբողջ չափով վճարվող մայրության արձակուրդ վերցնել երեխայի ծննդից մինչև նրա 18 ամսական դառնալը: Այնուհետև երեխայի խնամքի արձակուրդի ընթացքում ամսական ստանում են 38 եվրո՝ մինչև երեխայի 3 տարեկան դառնալը (ընդհանուր՝ 166 շաբաթ, որից 84-ը՝ ամբողջ աշխատավարձի չափով վճարվող արձակուրդ): **Հունգարիայում** նույնպես արձակուրդը գրեթե նույնքան է, սակայն կառուցվածքն է այլ: 24 շաբաթ մայրը ստանում է իր միջին աշխատավարձի 70 տոկոսը, այնուհետև՝ երեխայի խնամքի արձակուրդի ընթացքում ևս, նա շարունակում է նույնքան վճարվել մինչև երեխայի 2 տարեկան դառնալը, և դրանից հետո մինչև երեխայի 3 տարեկան դառնալը ստանում են 88 եվրո ֆիքսված գումար (ընդհանուր՝ 144 շաբաթ, որից 96-ը՝ աշխատավարձի 70 տոկոսի չափով վճարվող)<sup>93</sup>:

Ներկայացնենք մի շարք այլ պետությունների պրակտիկան՝ ըստ ԵԱՀԿ տվյալների:

**Ավստրիա.** 49 շաբաթ՝ աշխատավարձին համարժեք վճար (ԱՀՎ), 60 շաբաթ՝ ընդհանուր: Կանայք պարտավոր են արձակուրդ վերցնել երեխայի ծննդից 8 շաբաթ առաջ և 8 շաբաթ հետո. այս ընթացքում նրանց աշխատելն արգելվում է:

**Ճապոնիա.** 36 շաբաթ՝ ԱՀՎ, 58 շաբաթ՝ ընդհանուր: Մայրության արձակուրդի 14 շաբաթների ընթացքում մայրերը վճարվում են իրենց աշխատավարձի երկու երրորդի չափով (առաջին 6 շաբաթվա արձակուրդը պարտադիր է):

Այնուհետև ծնողական արձակուրդը կարող են վերցնել թե՛ հայրերը, թե՛ մայրերը մինչև երեխայի առաջին տարեդարձը, սակայն այն հիմնականում կանայք են վերցնում:

**Շվեդիա.** 35 շաբաթ՝ ԱՀՎ, 56 շաբաթ՝ ընդհանուր: Կանայք իրավունք ունեն 10 շաբաթ վճարվող արձակուրդի, որին հետևում է 480 օր ծնողական արձակուրդը, որից 90 օրը սահմանված է յուրաքանչյուր ծնողի համար: Կանայք իրավունք ունեն 10 շաբաթ վճարվող արձակուրդի, որին հետևում է 480 օր ծնողական արձակուրդը, որից 90 օրը սահմանված է յուրաքանչյուր ծնողի համար:

**Չիլի.** 30 շաբաթ՝ ԱՀՎ, 30 շաբաթ՝ ընդհանուր: Պարտադիր է երեխայի ծննդից 6 շաբաթ առաջ և ծննդից հետո 12 շաբաթ արձակուրդը: Այնուհետև կանայք կարող են վերցնել 12 շաբաթ արձակուրդ կամ այն փոխանցել հորը:

**Միացյալ Թագավորություն.** 12 շաբաթ՝ ԱՀՎ, 39 շաբաթ՝ ընդհանուր: Կին աշխատողները կարող են վերցնել մինչև 52 շաբաթ մայրության արձակուրդ: Առաջին վեց շաբաթը վճարվում է նրանց միջին շաբաթական աշխատավարձի 90 տոկոսի չափով, իսկ մյուս 33 շաբաթվա ընթացքում ստանում են շաբաթական առավելագույնը 148,68 ֆունտ ստեռլինգ (մոտ 174 եվրո): Վերջին 13 շաբաթները չեն վճարվում: Արձակուրդը հնարավոր է վերցնել երեխայի ծննդից 11 շաբաթ առաջ: Պարտադիր է առնվազն երկու շաբաթ

<sup>92</sup> Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council, 20.06.2019  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>

<sup>93</sup> Are the World's Richest Countries Family Friendly?, UNICEF, 2019  
[https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research\\_UNICEF\\_%202019.pdf](https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research_UNICEF_%202019.pdf)

շաբաթ արձակուրդը ծննդից հետո, և 4 շաբաթ՝ արտադրամասերի աշխատողների համար:

**ԱՄՆ.** Միացյալ Նահանգները չունի ազգային օրենսդրությամբ ամրագրված մայրության, հայրության կամ ծնողական արձակուրդ: Ընտանեկան և բժշկական արձակուրդի մասին օրենքը (The Family and Medical Leave Act-FMLA) հնարավորություն է տալիս աշխատողներին մինչև 12 շաբաթ չվճարվող մայրության արձակուրդ, սակայն աշխատողների միայն 60 տոկոսն են իրավասու օգտվել դրանից: 8 նահանգ՝ Կալիֆոռնիան, Նյու Ջերսին, Ռոդ Այլընդը, Նյու Յորքը, Վաշինգտոնը, Մասաչուսեթսը, Կոնեկտիկուտը, Օրեգոնը և Կոլումբիայի շրջանը սեփական օրենսդրությունն են ընդունել ընտանիքի վճարվող արձակուրդի վերաբերյալ:

### 4.3. Կրճքով կերակրումը

UNICEF-ն ու Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպությունը առաջարկում են երեխային նրա կյանքի առաջին 6 ամիսներին կերակրել բացառապես կրճքի կաթով՝ բացառելով այլ սնունդը, հեղուկները, ներառյալ ջուրը: Նորածիններին պետք է կրճքով կերակրել ըստ պահանջի, այսինքն՝ երբ երեխան ցանկանում է՝ գիշերը թե ցերեկը: Պետք չէ օգտագործել շիշ, ծծակներ: Վեց ամսականը լրանալուց հետո երեխան սկսում է ուտել հավելյալ սնունդ, մինևույն ժամանակ կրճքով կերակրումը կարող է շարունակվել մինչև նրա երկու տարեկանը լրանալը կամ դրանից հետո<sup>94</sup>:

Կրճքով կերակրումը (ԿԿ) կարևոր է թե՛ երեխայի, թե՛ մոր համար: Կան փաստեր, որ ԿԿ-ն նպաստում է երեխաների վարճացմանն ու հիվանդությունների ցածր մակարդակին, ինչպես մայրերի ֆիզիկական առողջության բարելավմանն ու հետծննդաբերական դեպրեսիայի ցածր մակարդակին<sup>95</sup>: ԿԿ-ն նաև թեթևացնում է ընտանիքի ֆինանսական բեռը, քանի որ ընտանիքը ստիպված չի լինում գնել կաթնախառնուրդներ և այլ սնունդ: ԿԿ մակարդակի բարձրացման շնորհիվ հնարավոր է՝

- ▷ տարեկան փրկել ավելի քան 820000 մինչև հինգ տարեկան երեխաների կյանք.
- ▷ կանխարգելել կրճքի քաղցկեղի պատճառով 20,000 մահ.
- ▷ խնայել հարյուր միլիոնավոր դոլարներ, որ ուղղվում են առողջապահական ոլորտի ծախսերին.
- ▷ հավելյալ 302 միլիարդ դոլար եկամուտ առաջացնել<sup>96</sup>:

Երեխային կրճքով կերակրումն ու աշխատանքը համատեղելի են: Ավելին՝ աշխատանքային ժամերին կրճքով կերակրումը նույնպես միջազգայնորեն ճանաչված իրավունք է: Մասնավորապես, ԱՄԿ Մայրության պաշտպանության կոնվենցիայի (թիվ 183) 10-րդ հոդվածը սահմանում է ԿԿ համար առնվազն մեկ անգամ ընդմիջման, աշխատանքային ժամերի կրճատման իրավունքի մասին: Ի դեպ, այս դեպքում ևս նախատեսվում է, որ չաշխատած ժամերի, ընդմիջումների դիմաց կինը վճարվում է:

Աշխատանքային ժամերի ընթացքում վճարվող ԿԿ ընդմիջումները կարող են հնարավորություն տալ կնոջը՝ շարունակել լիովին կամ մասնակի կրճքով կերակրումը աշխատանքի վերադառնալուց հետո:

<sup>94</sup> *Breastfeeding/Recommendations, WHO, UNICEF* [https://www.who.int/health-topics/breastfeeding#tab=tab\\_2](https://www.who.int/health-topics/breastfeeding#tab=tab_2)

<sup>95</sup> *Breastfeeding and Family-Friendly Policies: An evidence brief, UNICEF, 2019* <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Breastfeeding-Family-Friendly%20Policies-2019.pdf>

<sup>96</sup> *Կրճքով կերակրումը խթանելը բոլորիս աշխատանքն է, UNICEF* <https://www.unicef.org/armenia/en/stories/breastfeeding-not-just-one-woman-job>

#### 4.4. Ընտանիքամետ աշխատանքային միջավայր

Մայրության պաշտպանության, կրծքով կերակրելու, վճարվող և աշխատատեղի պահպանման արձակուրդի իրավունքներից բացի՝ կան նաև այլ իրավական և ոչ իրավական մեխանիզմներ, որոնք միտված են աշխատող ծնողների և հատկապես մայրերի ընտանեկան և աշխատանքային պարտականությունների հավասարակշռմանը: Իսկ աշխատանք-ընտանեկան կյանք խզվածքի պատճառները բավարարվել են. երկարատև, անկանխատեսելիորեն երկարող աշխատանքային ժամեր, ֆիքսված և ոչ հարմար աշխատանքային գրաֆիկ, սոցիալական ծառայությունների վատ աշխատանք (օրինակ՝ տրանսպորտի վատ աշխատանքի դեպքում բարդանում է աշխատավայր հասնելն ու վերադառնալը)<sup>97</sup>, մանկապարտեզների, դպրոցների աշխատաժամանակի հետ կապված անհարմարություններ և այլն: Այս ամենը բերում է հենց նրան, որ կանայք ստիպված են լինում նվազեցնել իրենց աշխատանքային ժամերը կամ առհասարակ չաշխատել: Մինչդեռ այն երկրներում, որոնք ունեն ընտանիքամետ քաղաքականություններ, աշխատաշուկայում կանանց ներգրավվածությունը բարձր է<sup>98</sup>:

#### Ճկուն աշխատաժամեր և աշխատանքային պայմաններ

Եվրոպական որոշ երկրներում մինչև 12 տարեկան երեխա ունեցող ծնողներն իրավունք ունեն գործատուից պահանջել աշխատանքային ճկուն պայմաններ: Օրինակ՝ Պորտուգալիայում մինչև 12 տարեկան երեխա կամ, անկախ տարիքից, հաշմանդամություն կամ խրոնիկական հիվանդություն ունեցող երեխաների ծնողները հնարավորություն ունեն ընտրել կամ ոչ ամբողջական օրով, կամ ճկուն աշխատանքային պայմաններով աշխատել: Իսկ մինչև երեք տարեկան երեխա ունեցող ծնողները կարող են պահանջել աշխատել տնից: Նիդերլանդներում ավելի քան 10 աշխատակից ունեցող ընկերությունում մեկ տարուց ավել աշխատողն իրավունք ունի խնդրել շատացնել կամ քչացնել աշխատանքային ժամերը կամ փոխել իր աշխատանքի վայրը, ու թեև այս խնդրանքը կարող է նշանակալի խնդիրներ առաջացնել գործատուի համար, գործատուն պետք է հարգի այն<sup>99</sup>:

#### Ընտանիք-աշխատանք հավասարակշռում

Կան իրավական կարգավորումներ, որոնց նպատակը աշխատողին օգնելն է հեշտացնել ընտանեկան և աշխատանքային հանձնառությունների հավասարակշռումը: Օրինակ Բելգիայում կա, այսպես կոչված, «աշխատանքից դադարը» (career break), որի դեպքում աշխատողը կարող է լիովին դադար վերցնել կամ աշխատել կես օրով մինչև 1 տարի (գործատուի հետ համաձայնությամբ ժամկետը կարող է երկարացվել մինչև 5 տարի), նվազեցնել իր աշխատանքային ժամերը 5 անգամ մինչև 5 տարով (իսկ 50 տարեկանից բարձր աշխատողները կարող են այս արձակուրդը վերցնել առանց ժամկետային սահմանափակման): Այս արձակուրդը չվճարվող է, սակայն պահպանվում է աշխատատեղ. գործատուի համաձայնությամբ աշխատողի արձակուրդի ընթացքում աշխատատեղը

<sup>97</sup> Work-life balance, International Labour Office, 2011  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_163642.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163642.pdf)

<sup>98</sup> Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union, Eurofound, 2017  
[http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/work\\_life\\_balance\\_eurofound.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/work_life_balance_eurofound.pdf)

<sup>99</sup> Family friendly workplaces, European Commission, 2018  
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4b55a8f4-3a45-11e9-8d04-01aa75ed71a1/language-en>

կարող է վբաղեցնել գործազուրկ անձ<sup>100</sup>:

Կարևոր է, երբ ընտանիքին, անձնական կյանքին հատկացված ժամանակ չի «ներխուժում» աշխատանքը: Օրինակ, երբ ոչ աշխատանքային ժամին աշխատավայրից վանգ է լինում և քննարկվում են գործնական հարցեր: Ֆրանսիայում 2017-ի հունվարից աշխատողներն ունեն օրենսդրորեն ամրագրված «անջատելու իրավունք» (right to disconnect), երբ աշխատողը կարող է չարձագանքել աշխատանքին վերաբերող էլեկտրոնային սամակներին, հաղորդագրություններին՝ ոչ աշխատանքային ժամերին, և գործատուն էլ պարտավոր է հարգել աշխատողի հանգստի, արձակուրդի իրավունքը<sup>101</sup>: Ներկայումս թվային տեխնոլոգիաների շնորհիվ մարդը կարող է 24 ժամ հասանելի լինել, ինչը դյուրացնում է անձնական կյանք-աշխատանք հավասարակշռության խաթարումը:

Ֆրանսիան առաջամարտիկ է այս հարցում, և նրա օրինակին հետևում են այլ երկրներ՝ Իսպանիան, Իտալիան, Բելգիան, Կանադան, Հնդկաստանը, Ֆիլիպինները, Պորտուգալիան<sup>102</sup>: Ի դեպ, Եվրամիության օրենսդրությամբ նույնպես նախատեսվում է ամրագրել այս իրավունքը<sup>103</sup>:

## Ոչ օրենսդրական միջոցառումներ՝ ընտանիքամետ աշխատավայրեր ունենալու համար

Մի շարք պետություններում, բացի իրավական նորմերից, կան նաև ծրագրեր՝ ընտանիքամետ միջավայր ստեղծելու, ընտանիք-աշխատանք հավասարակշռումն ապահովելու համար: Օրինակ՝ Գերմանիայում կառավարությունը նպաստում է ընտանիքամետ աշխատանքային միջավայրին՝ «Ընտանիքը՝ հաջողության գործոն» ծրագրի շրջանակում խրախուսելով գործատուներին ընտանիքամետ միջավայր ստեղծել, ու նաև մրցանակ է շնորհում այսպիսի միջավայր ունենալու համար<sup>104</sup>: Սլովենիայի աշխատանքի, ընտանիքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը տալիս է «Ընտանիքամետ տնտեսվարող» վկայական այն ընկերություններին, որոնք որդեգրել են ընտանիքամետ սկզբունքներ<sup>105</sup>: Նման ծրագիր կա նաև Ֆինլանդիայում. Västoliitto հասարակական կազմակերպությունը մոնիտորինգ է անում, որից բավարար արդյունքների դեպքում հանձնում է «Ընտանիքամետ աշխատավայր» վկայական<sup>106</sup>:

Կան պետություններ, որոնք նաև ֆինանսական աջակցություն են տրամադրում

<sup>100</sup> Working time in European Union, Eurofound, 2018

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/working-time-in-the-european-union-belgium>

<sup>101</sup> Right to disconnect, Eurofound, 2019

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>

<sup>102</sup> The right to disconnect, UNI Global Union, Professionals and Managers, 2019

[https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/right\\_to\\_disconnect-en.pdf](https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/right_to_disconnect-en.pdf)

<sup>103</sup> 'Right to disconnect' should be an EU-wide fundamental right, MEPs say, 2021

<https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210114IPR95618/right-to-disconnect-should-be-an-eu-wide-fundamental-right-meps-say>

<sup>104</sup> Company Programme "Success Factor Family": <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/structures/germany/unternehmensprogramm-erfolgsfaktor-familie-company-programme-success-factor-family>

<sup>105</sup> Family Friendly Enterprise Certificate <http://www.certifikatdpp.si/for-english-speakers/>

<sup>106</sup> Family Friendly Workplace Program

<https://www.vaestoliitto.fi/en/advocacy/a-family-friendly-workplace/the-family-friendly-workplace-program/>

գործատուներին՝ ընտանիքամետ միջավայր ստեղծելու համար: Օրինակ՝ Ավստրիայում ընկերությունները կարող են դիմել «Աշխատանք և ընտանիք աուդիտի» վկայական ստանալու համար: Աուդիտորական կազմակերպությունը, որի 100 տոկոս բաժնետերը պետությունն է, իրականացնում է աուդիտ, հայտնաբերվում են կարիքներն ու նախանշվում նպատակները ընտանիքամետ միջավայր ստեղծելու վերաբերյալ: Այնուհետև ընկերությունը ստանում է պետական սուբսիդիա՝ 3000-5000 եվրոյի չափով, ծրագրի իրականացման համար: «Աշխատանք և ընտանիք աուդիտի» վկայականը տրվում է 3 տարով, որից հետո ընկերությունը կարող է նորից դիմել աուդիտ անցնելու համար<sup>107</sup>:

Հունգարիայի կառավարությունը առավելագույնը 9500 եվրոյին համարժեք դրամաշնորհ է տրամադրում ընկերություններին, որոնք ունեն ընտանիք-աշխատանք հավասարակշռմանն ուղղված քաղաքականություն և ցանկանում են ապահովել ընտանիքամետ միջավայր (օրինակ՝ ունենալ կրծքով կերակրելու համար սենյակ)<sup>108</sup>: Գերմանիայի կառավարությունը 2006-ին իրականացրեց փորձնական «Երեխայի խնամքը գործատուի մոտ» (Betriebliche Kinderbetreuung) ծրագիրը, որը հետագայում ընդլայնվեց: Նպատակը աշխատողների ընտանիք-կյանք հավասարակշռման ապահովումն էր և ընտանիքամետ միջավայր ստեղծելը: Ծրագրի շրջանակում աշխատավայրում ցերեկային խնամքի սենյակներ ստեղծելու համար տրամադրվում է ֆինանսավորում՝ յուրաքանչյուր նոր տարածքի համար հատկացվում է 400 եվրո<sup>109</sup>:

### Աշխատանքային ձևուն պայմանների և ընտանիքամետ միջավայրի օրինակներ<sup>110</sup>

|   |   |
|---|---|
| Աշխատանք՝ ըստ ժամանակաշրջանի<br>Term-time working | Հաստիքային աշխատող, որն իրավունք ունի վճարվող/չվճարվող արձակուրդ վերցնել դպրոցական արձակուրդների շրջանում             |
| Ճկուն ժամեր<br>Flexitime                          | Աշխատողն ինքն է կազմում աշխատանքային ժամերը. կարող է գալ ուշ, շուտ գնալ կամ վերցնել արձակուրդային օրեր, երբ կարիքը կա |
| Խտացված ժամեր<br>Compressed hours                 | Ամբողջական դրույթով աշխատող, որը կարող է իր պայմանագրով սահմանված ժամերն աշխատել, օրինակ, 5 օրվա փոխարեն 4 օրում      |
| Հեռավար աշխատանք<br>Mobile working or Teleworking | Աշխատանք տիպային աշխատավայրից դուրս. աշխատանք տևից կամ այլ վայրից   |

<sup>107</sup> Audit Work and Family <http://www.familieundberuf.at/en>

<sup>108</sup> Gender Equality in Academia and Research: Hungary, European Institute for Gender Equality, 2018 <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/hungary>

<sup>109</sup> HR Policies and Maternal Labour Supply, Susanne Schneider, 2017 <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/178428/1/978-3-631-71981-7.pdf>, մանրամասներն այստեղ <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=632>

<sup>110</sup> Flexible working practices, CIPD, 2021 <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/relations/flexible-working/factsheet>  
Tackling Childcare: A Guide for Employer-Supported Childcare, International Finance Corporation, 2017 <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/da7fbf72-e4d9-4334-955f-671a104877a7/201911-A-guide-for-employer-supported-childcare.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mVHadh3>

|  |   |
|--|---|
| <p>Տարեկան աշխատանքային ժամեր Annual hours</p>                   | <p>Աշխատողը պարտավոր է տարվա կտրվածքով աշխատել ֆիքսված ժամեր, սակայն կարող է տարբեր լինել աշխատանքային օրվա կամ շաբաթվա տևողությունը</p>  |
| <p>Աշխատանք՝ հիմնված արդյունքի վրա Commissioned outcomes</p>     | <p>Աշխատողը չունի ֆիքսված աշխատանքային ժամեր, սակայն կա սահմանված նպատակ, որի ուղղությամբ աշխատում է</p>  |
| <p>Աջակցություն երեխայի խնամքին Employer-supported childcare</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Աշխատավայրում երեխայի խնամքի կենտրոն (որը կարող է գործարկվել գործատուի կամ երրորդ անձի կողմից)</li> <li>● Երեխայի խնամքը կապմակերպելու համար ամբողջական կամ մասնակի ֆինանսավորում</li> <li>● Աջակցություն կրծքով կերակրմանը, տրանսպորտի ապահովում և այլն:</li> </ul> |

### Ի՞նչ է շահում գործատունը ընտանիքամետ միջավայր ստեղծելով<sup>111</sup>

Մի շարք հետազոտություններ ցույց են տվել, որ ընտանիքամետ միջավայր ունեցող կապմակերպությունները ոչ միայն հեղինակություն են վայելում և գրավիչ են բարձր որակավորում ունեցող կադրերի համար, ընտանիքամետ միջավայրը նաև նպաստում է աշխատողների բացակայությունների նվազմանը, մոտիվացնում է աշխատողներին, բարձրացնում է աշխատանքի և արտադրանքի արդյունավետությունը և այլն: Իսկ Ավստրիայում կատարված հետազոտությունը<sup>112</sup> առավել հստակ ցուցանիշներով է ներկայացնում ընտանիքամետ պայմաններ ապահովող ընկերության շահերը

- Աշխատելու մոտիվացիան բարձրանում է 11 տոկոսով:
- Կադրային հոսունությունը նվազում է 10 տոկոսով:
- Մայրության, երեխայի խնամքի արձակուրդը տևում է կարճ (9 տոկոսով), քանի որ աշխատողները առավել հակված են լինում վերադառնալ աշխատանքի:
- Հիվանդության պատճառով բացակայություններն ավելի քիչ են (միջինից 23 տոկոսով քիչ):
- Աշխատողի նվիրվածությունը ընկերությանը բարձր է:
- Աշխատանքի արդյունավետությունն աճում է 12 տոկոսով:

<sup>111</sup> Tackling Childcare: A Guide for Employer-Supported Childcare, International Finance Corporation, 2017 <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/da7fbf72-e4d9-4334-955f-671a104877a7/201911-A-guide-for-employer-supported-childcare.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mVHadh3>

<sup>112</sup> Audit Work and Family <http://www.familieundberuf.at/en>, ավելի խոստով [http://www.familieundberuf.at/sites/familieundberuf.at/files/presse/2012/15851/studie\\_vereinbarkeit\\_v.f\\_b\\_in\\_oe\\_unternehmen\\_1\\_.pdf](http://www.familieundberuf.at/sites/familieundberuf.at/files/presse/2012/15851/studie_vereinbarkeit_v.f_b_in_oe_unternehmen_1_.pdf)

Այսօր, երբ ամբողջ աշխարհը կանգնած է կորոնավիրուսի պանդեմիայի (COVID-19) հետևանքով առաջացած ծանր սոցիալ-տնտեսական ճգնաժամի առաջ, ընտանիքամետ քաղաքականությունների որդեգրումն ու կիրառումը առավել քան երբևէ անհրաժեշտ են աշխատողներին ու նրանց ընտանիքներին աջակցելու համար. գործազրկությունն ու աղքատությունը ապրել է շուրջ 150 միլիոն երեխայի կյանքի վրա<sup>113</sup>, նրանց տարբեր աշխատանքներում ներգրավելու ռիսկն աճել է<sup>114</sup>: Մյուս կողմից՝ դպրոցը, մանկապարտեզներն ու աշխատավայրերը «տեղավորվել» են մեկ վայրում՝ անասելիորեն բարդացնելով աշխատող ծնողների կյանքը: Մինչդեռ հետապոստությունը ցույց է տվել, որ 195 երկրից միայն 9-ում է երեխայի խնամքի աջակցություն ցուցաբերվել՝ որպես պանդեմիային արձագանքելու ձև<sup>115</sup>:

Ու թեև գոյվելի է մասնավոր ընկերությունների՝ ընտանիքամետ միջավայր ստեղծելուն ուղղված նախաձեռնությունը, առավել կարևորվում է պետության կողմից մշակված ընտանիքամետ օրենսդրության ու ոչ իրավական միջոցառումների դերը:

<sup>113</sup> *Impact of COVID-19 on multidimensional child poverty, UNICEF, 2020*  
<https://data.unicef.org/resources/impact-of-covid-19-on-multidimensional-child-poverty/>

<sup>114</sup> *International Labour Organization and United Nations Children's Fund, 'COVID-19 and Child Labour: A time of crisis, a time to act', ILO and UNICEF, New York, 2020.*

<sup>115</sup> *Family-friendly Workplaces, UN Global Compact, UNICEF, 2020*  
<https://www.unicef.org/indonesia/media/7046/file/Family-friendly%20workplaces.pdf?fbclid=IwAR3vR7bvkaRu4OImGF6rKLIUBmAoBK8XkRmLsX64TgCs8rWXVGDsI5kLCM>



## Ամփոփում և առաջարկություններ

Այսպիսով, ամփոփելով հետապոտության արդյունքում վերհանված հիմնական խնդիրները՝ ներկայացնում ենք նաև դրանց լուծմանն ուղղված առաջարկություններ:

- ✗ 2018-ին հրապարակված «Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածության վիճակի ուսումնասիրության արդյունքներ» հետապոտությունը ցույց է տվել, որ աշխատանքային իրավունքներից ամենախոցելին հանգստի իրավունքն է, որը խախտվում է գործատուի կողմից նաև աշխատողի չհիմացության պատճառով<sup>116</sup>: Հաճախ կանայք վաղ մայրության փուլում չգիտեն՝ ինչ իրավունքներ ունեն, երբ և ինչ պայմաններով են նախատեսվում մայրության և երեխայի խնամքի արձակուրդները, որ դեպքերում կարող են նպաստ ստանալ:
- ✓ Առաջարկում ենք մշակել և նախատեսել իրապեկման գործընթաց հենց բուժհիմնարկներում, որտեղ կինը որպես հղի հաշվառվում է. սա հենց այն սկզբնական կետն է, երբ կնոջ համար ծագում են իրավունքներ և արտոնություններ: Օրինակ՝ կարող է տարբերակ լինել հղիությունը հսկող բժշկի կամ բուժքրոջ կողմից հղի և մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող կանանց իրավունքների և դրանց պաշտպանության մեխանիզմների վերաբերյալ իրապեկման թերթիկի տրամադրումը և ուղղորդումը պատկան մարմիններ՝ հավելյալ հարցերի առաջացման դեպքում:
- ✗ Աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի համաձայն՝ արգելվում է գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը հղի կանանց հետ՝ *հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից* մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը: Սակայն օրենսդրությամբ կարգավորված չէ, թե ում կողմից և ինչպես պետք է հղիության մասին տեղեկանքը տրամադրվի գործատուին: Պրակտիկայում այս տեղեկանքը գործատուին փոխանցելու պարտավորությունը կանանցն է, սակայն նրանցից շատերը չգիտեն, թե ինչ տեղեկանք է սա, ինչու պետք է փոխանցել գործատուին, հաճախ նրանք այս տեղեկանքը շփոթում են մայրության արձակուրդ մեկնելու դեպքում տրվող տեղեկանքի հետ:
- ✓ Ցանկալի լուծում կարող է լինել կարգի մշակումը, որի համաձայն՝ կնոջ հղիության մասին ծանուցումը/տեղեկանքը էլեկտրոնային տարբերակով պատշաճ ժամկետում փոխանցվի գործատուին այն բուժհաստատության կողմից, որտեղ կինը հաշվառվել է որպես հղի:
- ✗ Հղի կանայք երբեմն փաստի առաջ են կանգնում, երբ աշխատանքային պայմանագիրը կնքված է լինում որոշակի ժամկետով, իսկ ժամկետն էլ ավարտվում է մինչև մայրության արձակուրդ գնալը: Նույն իրավիճակն է ստեղծվում նաև մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց դեպքում, երբ նրանց հետ է կնքված լինում որոշակի ժամկետով պայմանագիր:

<sup>116</sup> «Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածության վիճակի ուսումնասիրության արդյունքներ», 2018, APR Group [http://aprgroup.org/images/Library/OSF/final%20report\\_arm\\_06-10-2018-for-publishing.pdf](http://aprgroup.org/images/Library/OSF/final%20report_arm_06-10-2018-for-publishing.pdf)

Աշխատանքային օրենսգիրքը մի կողմից սահմանում է, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է հղի կանանց հետ՝ հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը և երեխային փաստացի խնամող՝ արձակուրդում չգտնվող անձի՝ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամելու ամբողջ ժամանակահատվածում (114-րդ հոդված), մյուս կողմից սահմանում է, որ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում (հոդված 109): Հետևություն կարող ենք անել, որ վերոնշյալ արգելքները միայն այն դեպքերի համար են, երբ կինն ունի անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիր:

- ✓ Այսպիսով, անհրաժեշտ է օրենսդրորեն կարգավորել հարցը, որպեսզի գործատուն չխուսափի կնոջ պայմանագրի ժամկետը երկարացնել միայն այն պատճառով, որ նա հղի է կամ իր խնամքին ունի մինչև մեկ տարեկան մանկահասակ երեխա:
- ✗ ՀՀ օրենսդրությամբ ամրագրված է, որ հղի կամ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով կարող է սահմանվել ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթ: Ի դեպ, ոչ լրիվ աշխատաժամանակի (ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ շաբաթ) կիրառման դեպքերում աշխատանքը վարձատրվում է փաստացի աշխատած ժամանակին կամ կատարված փաստացի աշխատանքին համապատասխան (տե՛ս 1.4. մասում):
- ✓ Սակայն հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ գործունեության մի շարք տեսակների դեպքում հնարավոր է աշխատանքը կազմակերպել հեռավար, ձկուն ժամային գրաֆիկով և պայմաններով, առաջարկում ենք օրենսդրությամբ ամրագրել կնոջ իրավունքը՝ ընտրելու ոչ լրիվ աշխատանքային ժամանակով կամ ամբողջական աշխատանքային ժամանակով, սակայն ձկուն գրաֆիկով աշխատելու վերաբերյալ մինչև երեխայի երեք տարին լրանալը:
- ✗ Կարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքում միայն մեկ պանցանքի դեպքում է հատուկ նշվում հղի և մանկահասակ երեխա խնամող կնոջ իրավունքի խախտումը. խոսքը վերաբերում է աշխատանքային օրենսգրքով արգելված կամ վնասակար և վտանգավոր աշխատանքներում ներգրավելուն, որի դեպքում վարչական պատասխանատվություն է սահմանված 200 հազար դրամ տուգանք: Իսկ եթե մեկ տարվա մեջ արարքը կրկնվի, ապա տուգանքը կկազմի 400 հազար դրամ:

Աշխատանքային իրավունքի այլ խախտումների համար նախատեսված է ՎԻՎՕ 41-րդ հոդվածը, որով խախտման դեպքում պատասխանատվություն սահմանված է նախապգուշացում, իսկ եթե մեկ տարվա ընթացքում գործատուն նորից է աշխատանքային իրավունքի խախտում թույլ տալիս, ապա տուգանվում է 50 հազար դրամով:

- ✗ Աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է, որ հղի կանայք և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողները կարող են արտաժամյա աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ: Նաև հղի կանայք և մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող աշխատողները կարող են գիշերային աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ՝ նախնական բժշկական վննություն անցնելուց և գործատուին

- ✓ Առաջարկում ենք հղի և մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող կանանց աշխատանքային հիմնական իրավունքների խախտումներն ու դրանց համար նախատեսվող վարչական պատասխանատվությունները սահմանել առանձին հոդվածներով, ինչպես սահմանել արարքին համաչափ պատասխանատվության չափ: Օրինակ հղի կնոջը աշխատանքից անհիմն ավատելու կամ նրա այլ իրավունքը խախտելու դեպքում միայն նախապզուշացումը կամ նույնիսկ 50 հազար դրամ տուգանքը բավականին մեղմ սանկցիա է և բավարար զսպող մեխանիզմ չէ՝ կրկին նման քայլի չդիմելու համար:
- ✗ Աշխատանքային օրենսգրքով ամրագրված է աշխատավայրերում երեխային կրծքով կերակրելու համար սենյակ ունենալու մասին դրույթ: Սակայն սակավաթիվ գործատուներ են ապահովում պայմաններ, որպեսզի կնոջ՝ երեխային կրծքով կերակրելու իրավունքը իրացվի:
- ✓ Ցանկալի է, որ պետությունը մշակի և իրականացնի աշխատավայրերում կերակրասենյակներ կամ երեխայի խնամքի համար առանձնացված տարածքներ ունենալու խրախուսման ծրագիր՝ թե՛ պետական, թե՛ մասնավոր կառույցների համար:
- ✗ ՀՀ-ում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարության և դրա միջոցառումների ծրագրով նախատեսվում է բարձրագույն ուսումնական և պետական հաստատություններում (աշխատանքի և ուսման վայրերում) կրծքով կերակրող մայրերի համար կերակրասենյակների ստեղծում: Այս միջոցառումը նախատեսվում է փորձնական ծրագրով Երևանում իրականացնել 2021-2023 թվականներին (տե՛ս 1.6. մասում): Թեև սա գործնականում խնդրի լուծմանն ուղղված քայլ է, սակայն ակնկալվող արդյունքը հստակ չէ սահմանված:
- ✓ Կարծում ենք՝ պետք է սահմանել ակնկալվող կոնկրետ արդյունքներ. օրինակ՝ կոնկրետ ժամանակահատվածում որ պետական կառույցներում ու բուհերում քանի կերակրասենյակ է նախատեսվում ունենալ:
- ✗ Օրենսդրությամբ հնարավորություն է տրված, որ կրծքով կերակրող կնոջը մինչև երեխայի 1,5 տարին լրանալը, բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, երեխային կերակրելու համար յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվում է լրացուցիչ ընդմիջում՝ կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ (տես 1.6. մասում):

Նախ՝ UNICEF-ն ու Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպությունը առաջարկում են կրծքով կերակրումը շարունակել մինչև երեխայի 2 տարեկանը կամ դրանից հետո:

Մյուս կողմից՝ այս դրույթի կիրառելիությունը գործնականում գրեթե անհնար է՝ հաշվի առնելով կերակրասենյակների կամ երեխաների խնամքին հատկացված տարածքների բացակայությունը աշխատավայրերում, հանրային տրանսպորտի անկանոն աշխատանքը և այլ հանգամանքներ: Շատ դեպքերում կանայք, գործատուի հետ համաձայնությամբ, որոշում են գումարել երկու ընդմիջումը և 1 ժամ շուտ դուրս գալ աշխատավայրից: Կամ

որոշում են աշխատել ոչ լրիվ աշխատաժամանակով և ունենալ քիչ եկամուտ, կամ աշխատել ամբողջ դրույքով և ռիսկի տակ դնել մանկահասակ երեխայի՝ կրծքով կերակրվելու իրավունքն ու բավարար խնամքը:

- ✓ Հաշվի առնելով վերոնշյալ հանգամանքները՝ առաջարկում ենք օրենսդրորեն ամրագրել կրծքով կերակրող կնոջ իրավունքը՝ մինչև երեխայի 2 տարեկանը լրանալը հեռավար և/կամ ձկուն աշխատանքային գրաֆիկով աշխատելու վերաբերյալ:
- ✗ Վիճակագրական տվյալները ցույց են տալիս, որ Հայաստանում մանկապարտեզները բավարար մատչելի չեն, ինչի հետևանքով մինչև 6 տարեկան երեխաների շուրջ 70 տոկոսը մանկապարտեզ չի հաճախում: Մյուս կողմից՝ պետական մանկապարտեզները, որոնք կամ անվճար են, կամ որոնց վճարը ցածր է, գործնականում աշխատում են մինչև ժամը 17:30-ը, իսկ աշխատող ծնողի համար հավելյալ դժվարություն է երեխային վերցնելու համար աշխատանքից ավելի վաղ դուրս գալը (տե՛ս 1.7. մասում):
- ✓ Ցանկալի լուծում է նոր մանկապարտեզների գործարկումը՝ ապահովելով ավելի մեծ թվով երեխաների ընդգրկվածություն: Իսկ գործող մանկապարտեզների աշխատանքի տևողությունը առնվազն մեկ ժամով երկարաձգելը, ինչը հնարավորություն կտա աշխատող ծնողներին՝ աշխատանքային ժամի ավարտից հետո երեխային վերցնել մանկապարտեզից:
- ✗ «Դայակ պետության աջակցությամբ» ծրագրով փոխհատուցվում է դայակի կամ խնամքի կենտրոնի վճարը 50 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի, քան նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափն է: Ծրագիրը նախատեսված է նրանց համար, ովքեր երեխայի խնամքի արձակուրդից վերադառնում են աշխատանքի մինչև երեխայի 2 տարեկանը լրանալը: Եվ ծրագրին մասնակցությունն ավարտվում է երեխայի 2 տարին լրանալուն պես: Նաև՝ ծրագրից կարող են օգտվել սահմանափակ թվով անձինք, ինչպեսև՝ առաջնահերթություն է տրվում որոշակի խմբի անձանց:
- \*20.04.2021-ին աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը հաղորդագրություն տարածեց, որ նախագիծ է մշակվել, որով նախատեսվում է ծրագրից օգտվելու հնարավորություն տալ բոլոր դիմողներն: Օրենսդրական նախաձեռնությունն իրավական ուժ ստանալու դեպքում որոշակիորեն կօգնի, որպեսպի ծրագիրն առավելագույնս ծառայի իր նպատակին:
- ✓ Անհրաժեշտ է ծրագրի տևողությունը երկարաձգել առնվազն մեկ տարով, քանի որ մանկապարտեզների հիմնական մասը երեխաներին ընդունում են 3 տարեկանը լրանալուց հետո (օրինակ, Երևան քաղաքի պետական մանկապարտեզներում ընդունելության համար հերթագրվելու համար պարտադիր պահանջ է երեխայի 2 տարեկանը լրացած լինելը): Եվ այս ծրագրից օգտվողները երեխայի 2 տարեկանը լրանալուց հետո նորից կանգնում են երեխայի խնամքի կազմակերպման խնդրի առաջ:
- ✗ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգիրքը աշխատանքային վեճերով նախատեսում է, որ աշխատանքային վեճերը առաջին աստիճանի դատարանում պետք է քննվեն հայցադիմումը վարույթ ընդունելուց հետո երեք ամսվա ընթացքում, այնինչ

Ժամկետային նման սահմանափակում նախատեսված չէ վերաքննիչ և վճռաբեկ դատարաններում աշխատանքային վեճերի քննության համար: Իսկ ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքով ընդհանրապես նախատեսված չէ աշխատանքային վեճերով գործի քննության ժամկետային սահմանափակում:

✓ Այսպիսով, անհրաժեշտ է աշխատանքային վեճերի դեպքում քննության հստակ ժամկետներ սահմանել թե՛ վարչական դատարանի բոլոր ատյաններում քննվող, թե՛ վերաքննիչ քաղաքացիական և վճռաբեկ քաղաքացիական ատյաններում քննվող գործերի դեպքում:

✗ Մայրության և երեխայի խնամքի արձակուրդի, համապատասխանաբար, նպաստներ ստանալու իրավունք ունեն միայն աշխատանքային պայմանագրով աշխատող կանայք, մինչդեռ քաղաքացիաիրավական պայմանագրով աշխատող և հարկեր ու այլ վճարումներ կատարող կանայք համարվում են չաշխատող և զրկված են այս սոցիալական երաշխիքներից օգտվելուց: Մինչդեռ Պեկինի հռչակագրի և գործողությունների ծրագրի 179-րդ պարբերությամբ կառավարություններին այսպիսի հանձնարարական է տրվում. «Ընդունել քաղաքականություններ, որոնք կապահովեն ոչ լրիվ ժամանակով աշխատողների, ժամանակավոր զբաղվածների, սեպտային և հեռավար (տնից) աշխատողների համար աշխատանքային օրենսդրության և սոցիալական երաշխիքների պատշաճ պաշտպանությունը, նպաստել կարիերայի զարգացմանը՝ հիմքում ունենալով աշխատանքային պայմանները, որոնք թույլ են տալիս ներդաշնակել աշխատանքային ու ընտանեկան պարտականությունները»:

✓ Անհրաժեշտ է օրենսդրական փոփոխությունների միջոցով սոցիալական երաշխիքների ներդաշնակ մեխանիզմ մշակել նաև քաղաքացիաիրավական պայմանագրերով աշխատող կանանց համար, ինչը էապես կնպաստի այս կանանց բարեկեցությանը՝ հղիության և երեխայի խնամքով զբաղվելու բավականին զգայուն ժամանակահատվածում:

✗ ՀՀ կառավարությունը չունի տեսլական՝ ընտանիքամետ միջավայր ունենալու վերաբերյալ: Կարևոր է, որ պետության կողմից մշակվեն ընտանիքամետ քաղաքականություններ և խթանել թե՛ պետական, թե՛ մասնավոր կառույցներին՝ ստեղծել ընտանիքամետ միջավայրեր՝ իրենց աշխատողների ու շահառուների համար:

Ընտանիքամետ քաղաքականությունների իրականացումը շահավետ է թե՛ ընտանիքի, թե՛ մասնավոր կառույցների, թե՛ պետության համար: Սրա արդյունքում պաշտպանված են լինում մայրերի ու նրանց երեխաների իրավունքները, առավելապես թեթևանում է նրանց հոգսը, և որոշակիորեն ապահովված է լինում նրանց և նրանց ընտանիքների բարեկեցությունը:

Միևնույն ժամանակ, այս քաղաքականությունների կիրառումը շահավետ է պետական և մասնավոր կառույցների ղեկավարությունների համար՝ հաշվի առնելով այն, որ ընտանիքամետ միջավայրերը մեծապես ապօրում են աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման, նվիրված և մոտիվացված կադրեր ունենալու վրա և այլն:

Ընտանիքամետ քաղաքականությունների կիրառման նպատակներից է նաև ծնելիության աճի խթանումը, քանի որ բարեկեցիկ և հարմարավետ միջավայրը ապդեցություն ունի ընտանիքի՝ ևս մեկ երեխա ունենալու որոշման վրա: Մյուս կողմից, կանանց պասիվությունը կամ չներգրավվածությունը աշխատաշուկայում և նրանց ռեսուրսների անտեսումը շռայլություն է պետության համար. չկա վարձարտրվող աշխատանք, չկա վարձատրություն, չեն վճարվում հարկեր և այլ վճարումներ: Ի դեպ, 2019-ի տվյալներով աշխատունակ կանանց 50 տոկոսը չի ունեցել և չի փնտրել աշխատանք՝ վբաղված լինելով հիմնականում տնային տնտեսությամբ<sup>117</sup>:

- ✓ Այսպիսով, մեծապես կարևորվում է համալիր կերպով ընտանիքամետ քաղաքականությունների որդեգրման վերաբերյալ փաստաթղթի մշակումը, որը կներառի գործողությունների ծրագիր և դրանց իրականացման մեխանիզմներ և կունենա պարտադիր կատարման ենթակա իրավական փաստաթղթի կարգավիճակ:

<sup>117</sup> Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ 2020, ՀՀ վիճակագրական կոմիտե: [https://www.armstat.am/file/article/gender\\_2020.pdf](https://www.armstat.am/file/article/gender_2020.pdf)

## **Օգտագործված աղբյուրներ**

- ՀՀ Սահմանադրություն
- Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագիր, ՄԱԿ, 1966
- Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին, ՄԱԿ, 1979
- Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա, 1996
- Պեկինի գործողությունների ծրագիր, 19.09.1995
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք
- ՀՀ քրեական օրենսգիրք
- ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգիրք
- ՀՀ Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգիրք
- ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգիրք
- «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենք
- «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենք
- «Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» ՀՀ օրենք
- «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենք
- «Երեխաներին կրճքով կերակրման խրախուսման և մանկական մեղմի շրջանառության մասին» ՀՀ օրենք
- «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենք
- «Ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» օրենք
- «Հաշտարարության մասին» ՀՀ օրենք
- Սահմանադրական դատարանի որոշում ՍԴՈ-1449, 19.03.2019
- Սահմանադրական դատարանի ՍԴՈ-1038 որոշում, 18.07.2012
- ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 3-322(ՎԴ) գործով որոշում, 23.05.2008
- ՀՀ կառավարության 1024-Ն որոշում, 14.07.2011
- «ՀՀ-ում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության 1334-Լ որոշում, 19.09.2019
- ՀՀ կառավարության 444-Ն որոշում, 27.04.2017
- ՀՀ կառավարության 1071-Ա որոշում, 22.08.2019
- ՀՀ կառավարության 665-Ն որոշում, 08.06.2018
- ՀՀ վարչապետի 755-Լ որոշում, 11.06.2018

- ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կառավարման խորհրդի 14-Լ որոշում, 06.11.2019
- Փաստաբանների պալատի խորհրդի 33/3-Լ որոշում, 26.12.2013
- «Հանրային պաշտպանների մասնագիտացումը սահմանելու և հաստիքները տեղաբաշխելու մասին» ՀՀ ՓԽ նախագահի 378-Լ որոշում, 06.11.2020
- «Սաթենիկ Հրանտյանն ընդդեմ «Արենի» ՀՈԱԿ»-ի, վերաքննիչ ատյանի որոշումը՝ 19.11.2020, Դատական Գործ N: ԱՎԴ4/0133/02/20
- Աշխատանքային տեսչության կոնվենցիա, 81, 1947, ԱՄԿ
- Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի երակացություններ, 2018
- Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ 2020, ՀՀ վիճակագրական կոմիտե
- Հայաստան. ոչ նյութական աղքատությունը, ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2019
- Իրավական պաշտպանության եղանակները խտրականության գործերով, Ա. Ղապարյան, 2015
- «Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածության վիճակի ուսումնասիրության արդյունքներ», 2018, APR Group [http://aprgroup.org/images/Library/OSF/final%20report\\_arm\\_06-10-2018-for-publishing.pdf](http://aprgroup.org/images/Library/OSF/final%20report_arm_06-10-2018-for-publishing.pdf)
- Policy responses to low fertility: How effective are they?; UNFPA, 2019 [https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Policy\\_responses\\_low\\_fertility\\_UNFPA\\_WP\\_Final\\_corrections\\_7Feb2020\\_CLEAN.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Policy_responses_low_fertility_UNFPA_WP_Final_corrections_7Feb2020_CLEAN.pdf)
- International rights and guidance on Maternity Protection at work, Module 5, ILO, 2012 <http://mprp.itcilo.org/allegati/en/m5.pdf>
- Family-friendly Workplaces, UN Global Compact, UNICEF, 2020 <https://www.unicef.org/indonesia/media/7046/-file/Family-friendly%20workplaces.pdf?fbclid=IwAR3vR7bvkaRu4OImGF6rKLlFUBmAoBK8XkRmLsX64TgCs8rWXVGDsI5kLCM>
- Paid Parental Leave and Family-Friendly Policies, UNICEF, 2019 <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Parental-Leave-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>
- Paternity and parental leave policies across the European Union, Janna van Belle, 2016 [https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/RR1666.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1666.html)
- Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council, 20.06.2019 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>
- Are the World's Richest Countries Family Friendly?, UNICEF, 2019 [https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/-Family-Friendly-Policies-Research\\_UNICEF\\_%202019.pdf](https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/-Family-Friendly-Policies-Research_UNICEF_%202019.pdf)
- Breastfeeding and Family-Friendly Policies: An evidence brief, UNICEF, 2019 <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Breastfeeding-Family-Friendly%20Policies-2019.pdf>
- Work-life balance, International Labour Office, 2011 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_163642.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163642.pdf)
- Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union, Eurofound, 2017 [http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/work\\_life\\_balance\\_eurofound.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/work_life_balance_eurofound.pdf)
- Family friendly workplaces, European Commission, 2018 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4b55a8f4-3a45-11e9-8d04-01aa75ed71a1/language-en>



- Working time in European Union, Eurofound, 2018 <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/working-time-in-the-european-union-belgium>
- Right to disconnect, Eurofound, 2019 <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>
- Gender Equality in Academia and Research:Hungary, European Institute for Gender Equality, 2018 <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/hungary>
- Flexible working practices, CIPD, 2021 <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/relations/flexible-working/factsheet>
- Tackling Childcare: A Guide for Employer-Supported Childcare, International Finance Corporation, 2017 <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/-da7fbf72-e4d9-4334-955f-671a104877a7/201911-A-guide-for-employer-supported-childcare.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mVHadh3>
- HR Policies and Maternal Labour Supply, Susanne Schneider, 2017 <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/178428/1/978-3-631-71981-7.pdf>,
- Impact of COVID-19 on multidimensional child poverty, UNICEF, 2020 <https://data.unicef.org/resources/impact-of-covid-19-on-multidimensional-child-poverty/>
- International Labour Organization and United Nations Children’s Fund, ‘COVID-19 and Child Labour: A time of crisis, a time to act’, ILO and UNICEF, New York, 2020.

Հետապոստությունն իրականացվել է «Կետ 33» հասարակական կազմակերպության կողմից՝ Ֆրիդրիխ Էբերտ Հիմնադրամի հետ համագործակցությամբ՝ «Վաղ մայրության փուլում գտնվող կանանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ջատագովություն» ծրագրի (այսուհետ՝ նաև Ծրագիր) շրջանակներում:

Հետապոստության բովանդակության համար պատասխանատու է «Կետ 33» հասարակական կազմակերպությունը. այն կարող է չհամընկնել Ֆրիդրիխ Էբերտ Հիմնադրամի պաշտոնական դիրքորոշման հետ:

Հետապոստության հեղինակներ՝ **Գևորգ Սլոյան**  
Փաստաբան, Ծրագրի իրավաբան-փորձագետ  
**Աստղիկ Կարապետյան**  
Ծրագրի ղեկավար  
Խմբագիր՝ **Անժելա Ավագյան**  
Նկարապարդումներն ու ձևավորումը՝ **Վարսենիկ Ըռքոյանի**

© «Կետ 33» հասարակական կազմակերպություն  
© Ֆրիդրիխ Էբերտ Հիմնադրամ  
Հղումը պարտադիր է աշխատանքից մեջբերումներ անելու դեպքում:



ISBN 978-9939-1-1349-4



9 789939 113494