

«ԱՇԽԱՏԱՆԵՐ-ԸՆՏԱՆԻՔ» ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ



International
Labour
Organization

ԿԱՆԱՅՔ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՏՆՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

Հայաստանը շատ հարաբերություններում մնում է որպես հայրիշխանական երկիր, ընդ որում կանանց մեծ մասն ընգրկված են տանից դուրս տնտեսական գործունեության մեջ: 2003-2008թթ. Տնտեսապես ակտիվ կանանց թիվը 55%-ից հասել է 65%-ի: Համեմատության համար՝ նույն ժամանակահատվածում տղամարդկանց զբաղվածությունը աննշան կրճատվել է՝ 81%-ից հասնելով 80%-ի¹: Տնտեսությունում, որը որոշ վերապահումներով կարելի է ֆորմալ անվանել, զբաղված են կանանց 42% և տղամարդկանց 65%²: Չկարգավորվող զբաղվածությամբ սովորաբար տնտեսությունում զբաղված կանանց բաժինն ավելի մեծ է (23% և 15%): Սովորաբար զբաղվածությունն առավել տարածված է գյուղատնտեսության մեջ (աշխատուժի 45%), և այդ ոլորտում սովորաբար զբաղվածների մոտ կեսը կանայք են³: Աշխատավարձի ոլորտում գենդերային անհավասարությունն զգալի է. կանանց միջին աշխատավարձը կազմում է տղամարդկանց աշխատավարձի ընդամենը 60%⁴: Այնպիսի ավանդաբար տղամարդկային համարվող ոլորտներում, ինչպիսիք են շինարարությունը, ծանապարհային աշխատանքները, ավտոմեքենաների և կենցաղային տեխնիկայի վերանորոգումը, աշխատող-տղամարդկանց աշխատավարձն ավելի բարձր է, քան մասնավոր և պետական հատվածներում աշխատող կանանց միջին աշխատավարձը:



տվյալները տարբեր են, բայց, ըստ գնահատման, 1991թ.-ից երկրից հեռացել են 700000-1000000 մարդ: Աշխատանքային միգրացիայի ժամանակակից միտումների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ մասսայական միգրացիայի հիմնական պատճառներից մեկը ազգային աշխատաշուկայում պահանջարկի և առաջարկի անհամապատասխանությունն է: Բարձրագույն կրթությամբ երիտասարդները (Հատկապես տնտեսագիտական, իրավաբանական և հումանիտար ոլորտներում) առավել հաճախ են աշխատանք փնտրում արտասահմանում: Մի շարք հետազոտությունների տվյալներով, Հայաստանի տնային տնտեսությունների մոտ 20% մասնակցել են աշխատանքային միգրացիային, ընդ որում միգրանտների 96% աշխատում են Ռուսաստանում⁵: Միգրանտների ճնշող մեծամասնությունը տղամարդիկ են⁶, ինչն հանգեցնում է տնտեսության գլխավոր-կանանց քանակի մեծացման: 2007թ. տվյալներով տնային տնտեսությունների 27% գլխավորում են կանայք⁷: Այդ փաստը մտահոգիչ է, քանի որ կին ընտանիքի գլխավորները կանգնում

Հայ հասարակության բոլոր մակարդակներում դեռ պահպանվում է ավանդական պատկերացումն այն մասին, որ տղամարդը ընտանիքի կերակրողն է, իսկ կնոջ դերը երեխաների դաստիարակությունն ու տանը հետևելն է: Հին ժողովրդական առածն ասում է. «Տղամարդը տան դրսի պատն է, կինը՝ առաստաղը»: Ինչպես աշխարհի շատ այլ մասերում, կնոջից սպասում են, որ նա համապատասխանի այս ավանդական դերին ինչպես ընտանիքում, այնպես էլ հասարակության մեջ, ինչն հանգեցնում է աշխատաշուկայում գենդերային խտրականության պահպանմանը:

ԽՍՀՄ-ի քայքայումից և 1991թ. անկախության հասնելուց մինչ այսօր հայ հասարակության կյանքում հիմնական միտումներից մեկը մնում է արտագաղթը: Արտագաղթի մասին

¹ ՀՀ վիճակագրական տարեգիրք, 2009թ. <http://www.armstat.am/en/?nid=45>
² Նույն տեղում
³ IFAD – Armenia Gender Profi le, 2007
⁴ UNDATA (data.un.org), 2010
⁵ «2002-2008թթ Հայաստան վերադարձած միգրանտների հետազոտություն» ԱՄՏ կենտրոն, (հրատարակվել է հայերեն և անգլերեն) Study of Migrants Returning to Armenia in 2002–2008 carried out by Progressive Social Technologies Centre
⁶ ՀՀ բնակչության ընդհանուր թվում մինչև 15տար. տարիքային խմբում 100 կնոջն ընկնում է 115 տղամարդ, իսկ 15-64 տարիքային խմբում՝ 88 տղամարդ, ինչը վկայում է երկրից տղամարդկանց ակտիվ արտագաղթի մասին: (Աղբյուր. CIA The World Fact Book, 2010)
⁷ IFAD – Armenia Gender Profi le, 2007



նում են ծայրահեղ աղքատության վտանգի առաջ, որով հետև նրանց ուսերին կրկնակի բեռ է ընկնում⁸:

Միևնույն ժամանակ, եթե հայ կանայք ընտանիքի հետ մեկնում են արտասահման, նրանցից սպասում են, որ օրինակելի մայր կլինեն և կշարունակեն դաստիարակել երեխաներին, այլ ոչ թե աշխատել: Հիմնական պատճառն ընտանիքում կնոջ և տղամարդու աշխատանքի բաժանման մասին նույն ավանդական պատկերացումն է:

Հարկ է նշել նաև, որ եղած տվյալների համաձայն, միգրացիան հանգեցնում է աշխատանքի վայրերում տղամարդկանց կողմից ստեղծված, այսպես կոչված «զուգահեռ ընտանիքների» քանակի աճի⁹:

ՀՀ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ԸՆՏԱՆԵԿԱՆ ԴԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ՈՒՆԵՅՈՂ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԴԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ



Ղեկավար պաշտոններում կանայք, նախկինի պես, բավականաչափ չեն ներկայացված: 18 նախարարներից միայն երկուսն են կին, իսկ 51 փոխնախարարների մեջ միայն երեք կին կա: ՀՀ ազգային ժողովում կանայք կազմում են ընդամենը 9,2% (12 պատգամավոր 131-ից), և այդ այն դեպքում, որ վերջին ընտրությունների ժամանակ կուսակցությունների ցուցակներում կանանց 15% նվազագույն քվոտա էր հատկացվել: Կին գյուղապետերն ընդամենը 2% են կազմում, իսկ քաղաքապետ կին ընդհանրապես չկա¹⁰:

Կանայք թվով գերազանցում են պետական կառավարման միջին օղակում, հատկապես կրթության ոլորտում, որտեղ կանայք 83% են կազմում¹¹:

Մի քանի տարի երկնիշ տնտեսական աճից հետո երկիրը տնտեսական մասշտաբային ձգնաժամի շրջան ապրեց. 2009թ. ՀՆԱ-ն կրճատվել է 15%-ով: Ռեցեսիայի հիմնական պատճառներից են շինարարության ծավալների և աշխատող միգրանտների կողմից, առաջին հերթին՝ Ռուսաստանում, կատարվող դրամական փոխանցումների կրճատումն է: Տնտեսական ձգնաժամի գենդերային տվյալներ դեռ չկան, բայց հիմնվելով տնտեսության իրական հատվածում զբաղվածության կառուցվածքի վրա, կարելի է ենթադրել, որ աշխատանքը կորցրել են ավելի շատ տղամարդիկ, քան կանայք: Տղամարդկանց աշխատանքի կորուստը անշուշտ բացասաբար է անդրադառնում նաև կանանց վրա, քանի որ արդյունքում կրճատվում են ընտանիքների եկամուտները:

ՀՀ սահմանադրության 14.1 հոդվածում գրված է. «Բոլոր մարդիկ հավասար են օրենքի առջև: Խտրականությունը, կախված սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկական կամ սոցիալական ծագումից, գենետիկական հատկանիշներից, լեզվից, կրոնից, աշխարհայացքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելությունից, գույքային վիճակից, ծնունդից, հաշմանդամությունից, տարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից, արգելվում է»: 35 հոդվածն ասում է, որ «Ընտանիքը հասարակության բնական և հիմնական բջիջն է: Ամուսնական տարիքի հասած կինը և տղամարդը իրենց կամքի ազատ արտահայտությամբ ունեն ամուսնանալու ու ընտանիք կազմելու իրավունք: Ամուսնանալիս, ամուսնության ընթացքում, ամուսնալուծվելիս նրանք օգտվում են հավասար իրավունքներից: Մայրության հետ կապված պատճառներով աշխատանքից ազատելն արգելվում է: Յուրաքանչյուր աշխատող կին հղիության և ծննդա-

⁸ Նույն տեղում

⁹ Նույն տեղում

¹⁰ Brigitta Wistrand and Armine Mkhitarian "Women's Empowerment and Cooperation in Armenia with a focus on the Syunik Region" OSCE, Yerevan, 2007 (издано на английском и армянском)

¹¹ Նույն տեղում

բերության դեպքում ունի վճարովի արձակուրդի և նոր ծնված երեխայի խնամքի կամ երեխայի որդեգրման համար արձակուրդի իրավունք»։ 2005թ. ընդունվեց Աշխատանքային օրենսգիրքը, որում ամրագրված են աշխատող կանանց և տղամարդկանց իրավունքները։

2004թ. ՀՀ կառավարությունն ընդունեց «Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց վիճակի բարելավման և հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացման 2004-2010թթ. ազգային ծրագիր»-ը (ներքևում՝ Ծրագիր), որի նպատակը կանանց տնտեսական վիճակի բարելավումն ու կանանց գործազրկության կրճատումն է նաև ձեռնարկատիրական հմտությունների զարգացման միջոցով։ Ծրագրում, մասնավորապես, նշված է, որ այն նպատակ ունի «Ստեղծել այնպիսի պայմաններ, որ կանայք կարողանան եկամտատանալ՝ շարունակելով կատարել իրենց ընտանեկան պարտականությունները»¹²։ Բացի այդ Ծրագիրը կոչված է պայքարելու կանանց հանդեպ բռնությունների դեմ և նվազեցնել մարդկային առևտրի գոհ դառնալու ռիսկերը։

1993թ. Հայաստանը նախկին ԽՍՀՄ հանրապետություններից առաջինը վավերացրեց «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» Կոնվենցիան (ԿԽՁՎԿ)։ 2006թ. երկիրը ստորագրեց նաև Կոնվենցիայի լրացուցիչ Արձանագրությունը, որը նախատեսում է, որ «Կանանց նկատմամբ

խտրականությունների վերացման հանձնաժողով կարող են դիմել անհատ անձինք կամ անձանց խումբ»¹³, եթե իրավական պաշտպանության ներքին միջոցներն սպառված են։ Այդպիսով ՀՀ յուրաքանչյուր քաղաքացի պետությանը պատասխանատվության կանչելու հնարավորություն ստացավ՝ ԿԽՁՎԿ դրույթների խախտման դեպքում, որոնք նախատեսում են կանանց աշխատանքի ոլորտում կոնկրետ միջոցառումներ «կանանց նկատմամբ ամուսնության կամ մայրության պատճառով խտրականության կանխարգելման և աշխատանքի պրոյունավետ իրավունքներ երաշխավորելու նպատակով»¹⁴։

1992թ. Հայաստանը դարձավ Աշխատանքի Միջազգային Կազմակերպության (ԱՄԿ) անդամ և վավերացրել է ԱՄԿ 188 Կոնվենցիաներից 29-ը։ ԱՄԿ 4 Կոնվենցիաներ ուղղակիորեն վերաբերում են գենդերային հավասարության հարցերին և աշխատանքի ու ընտանեկան պարտականությունների համատեղմանը։ Այդ Կոնվենցիաներից Հայաստանը վավերացրել է 1951թ. «Համարժեք աշխատանքի դիմաց համարժեք վարձատրության մասին» Կոնվենցիան (№ 100) և 1958թ. «Աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում խտրականության մասին» Կոնվենցիան (№ 111)։ 1952թ. «Մայրության պաշտպանության մասին» (վերանայված) (№ 103) և 1981թ. «Ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների մասին» (№ 156) Կոնվենցիաները առայժմ վավերացված չեն։

ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳԻՐԸ ԸՆՏՐՎԱԾ ՀՈԴՎԱԾՆԵՐ

Հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ

Աշխատող կանանց տրամադրվում է հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ՝ վճարելով լրիվ աշխատավարձը՝

- 140 օր (70 օր՝ հղիության, 70 օր՝ ծննդաբերության)
- 155 օր (70 օր՝ հղիության, 85 օր՝ ծննդաբերության)՝ բարդ ծննդաբերության դեպքում
- 180 օր (70 օր՝ հղիության, 110 օր՝ ծննդաբերության)՝ միաժամակ 1-ից ավելի երեխաներ ունենալու դեպքում։
- Նորածին որդեգրած կամ նորածնի խնամակալ նշանակված աշխատողին տրամադրվում է արձակուրդ՝ որդեգրելու կամ խնամակալ նշանակվելու օրվանից մինչև նորածնի 70 օրական դառնալը։ (ՀՀ ԱՕ հոդված 172)
- Կրծքով կերակրող կնոջը, բացի հանգստի և սննդի համար տրամադրվող ընդհանուր ընդմիջման ժամերից, նորածնին կերակրելու համար ոչ պակաս, քան յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ, տրամադրվում են լրացուցիչ ընդմիջումներ՝ կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ։ (ՀՀ ԱՕ հոդված 258)

Հղի կամ փոքր երեխա ունեցող կանանց զբաղվածություն

- Երեխային փաստացի խնամող մոր (խորթ մոր), հոր (խորթ հոր), տատի, պապի կամ այլ հարազատի այդ թվում՝ (երեխային խնամակալ նշանակված անձի) 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։ (ՀՀ ԱՕ հոդված 173)
- Եթե հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կնոջն անհրաժեշտ է աշխատաժամանակի ընթացքում բժշկական հետազոտություն անցնել, ապա գործատուն պարտավոր է նրան ազատել աշխատանքից՝ պահպանելով միջին աշխատավարձը, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով միջին ժամային աշխատավարձի չափը։



¹² Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց վիճակի բարելավման և հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացման 2004-2010թթ. ազգային ծրագիր

¹³ ԿԽՁՎԿ, լրացուցիչ Արձանագրություն, էջ 2

¹⁴ ԿԽՁՎԿ, էջ 11(2)

ՆԱԽԱԴԴՐՈՅԱԿԱՆ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Հայաստանում նախադպրոցական հաստատությունների թիվը 2002-2008թթ. կրճատվել է 699-ից 628-ի, սակայն այդ հաստատություններ հաճախող երեխաների թիվն ավելացել է մոտ 10 տոկոսով: Ընդ որում նախադպրոցական կրթական հաստատություններ հաճախող երեխաների թիվը, ըստ միջազգային ստանդարտների, համեմատաբար փոքր է, մանավանդ գյուղական վայրերում, որտեղ այդպիսի հաստատություններ հաճախելիությունը կազմում է 14%: Եղած տվյալները ցույց են տալիս, որ երկրում այդ հաստատություններում տեղերը լրացված են միջինը 75%-ով, իսկ գյուղական վայրերում՝ ընդամենը 60%: Երկրի կառավարությունը, դա արտացոլվել է նաև Ծրագրում, գիտակցում է նախադպրոցական հաստատություններ ցածր հաճախելիության և կանանց աշխատաշուկա մուտքի միջև կապը¹⁵: Այդ փաստն ինքնին դրական է,

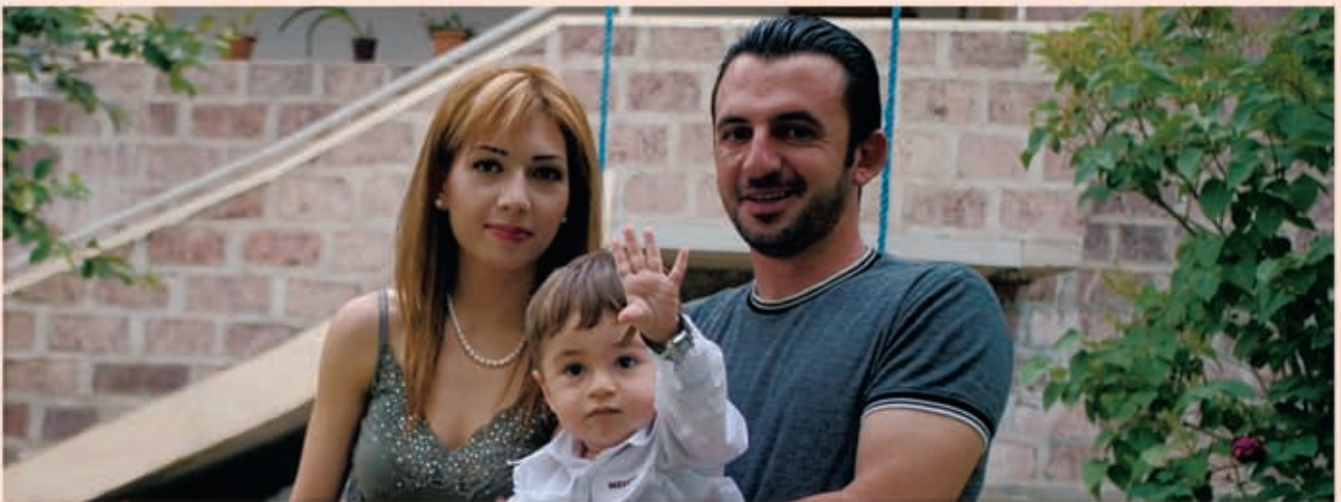


սակայն ոչ ծրագրի շրջանակներում, ոչ այլ կերպ կառավարությունը չի ընդունել այդ խնդրի լուծմանն ուղղված կոնկրետ, նպատակաուղղված և նշանակալի միջոցառումներ:

ԵԶՐԱԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Հայաստանում ընդունվել են ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողներին վերաբերող մի շարք առաջադեմ օրենսդրական ակտեր, սակայն օրենքները ենթադրում են, որ հիմնական ընտանեկան պարտականությունները կրում է մայրը, այլ ոչ թե հայրը: Օրինակ, ՀՀ Սահմանադրությունը հռչակում է պետության կողմից մայրության, սակայն ոչ հայրության պաշտպանություն: Կանանց վիճակի բարելավման ազգային ծրագրում հստակ խնդիր է դրված հեշտացնել կանանց մուտքը աշխատաշուկա ընտանեկան պարտականությունների միաժամանակյա կատարման դեպքում: Ընդ որում Ծրագրում չկա նշում այն մասին, որ ընտանեկան պարտականություններ կրում են նաև տղամարդիկ:

2010թ. Ծրագիրը պետք է ավարտվի, հետո նրա արդյունքները կվերլուծվեն, որից հետո պլանավորվում է նոր վեցամյա ծրագրի ընդունում: Նոր ծրագիրը պետք է ավելի կոնկրետ նպատակներ ունենա և ընդգրկի զբաղվածության հարցերին առավել ամբողջական, գենդերային ուղղվածության մոտեցում, այլ ոչ թե կենտրոնանա բացառապես կանանց վրա: Ծայրահեղ կարևոր է ընտանեկան պարտականությունների և աշխատանքի համատեղման մեջ ուժեղացնել տղամարդու դերը: Հակառակ դեպքում պետության ջանքերը կհանգեցնեն միայն կանանց վրա կրկնակի բեռի՝ տանից դուրս վճարովի աշխատանքի և ընտանիքում չվաճարվող աշխատանքի, մեծացման:



¹⁵ Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց վիճակի բարելավման և հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացման 2004-2010թթ. ազգային ծրագիր, էջ 4