



International
Labour
Organization

▶ **Տնային տնտեսության
աշխատողների
իրավունքների
պաշտպանության
միջազգային փորձի
վերանայում ընտրված
երկրների օրինակով**

© Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն 2025:

Առաջին անգամ հրատարակվել է 2025թ.-ին:



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Այս աշխատանքը լիցենզավորված է Creative Commons Attribution 4.0 International լիցենզիայով: Տես՝ creativecommons.org/licenses/by/4.0: Օգտատիրոջը թույլատրվում է վերօգտագործել, կիսվել (պատճենել և վերաբաշխել), հարմարեցնել (վերամիավորել, վերափոխել և ավելացնել բնօրինակին)՝ համաձայն լիցենզիայում նշվածի: Օգտատերը պետք է հստակորեն նշի ԱՄԿ-ն որպես նյութի աղբյուր և թե արդյոք բնօրինակի բովանդակության մեջ փոփոխություններ կատարվել են թե ոչ: ԱՄԿ-ի խորհրդանիշի, անվանման և լոգոյի օգտագործումը թարգմանությունների, հարմարեցումների կամ այլ ածանցյալ աշխատանքների հետ կապված չի թույլատրվում:

Հեղինակում – Օգտատերը պետք է նշի, թե արդյոք կատարվել են փոփոխություններ և հղում կատարի աշխատանքին հետևյալ կերպ. Սամանտրոյ Ջենա, Է. Տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքների պաշտպանության միջազգային փորձի վերանայում ընտրված երկրների օրինակով, Ժնև, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն, 2025: © ԱՄԿ:

Թարգմանություններ – Այս աշխատանքի թարգմանության դեպքում, հղում կատարելու հետ մեկտեղ պետք է ավելացվի հետևյալը. *Սա Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) հեղինակային իրավունքով պաշտպանված աշխատանքի թարգմանություն է: Այս թարգմանությունը չի պատրաստվել, վերանայվել կամ հաստատվել ԱՄԿ-ի կողմից և չպետք է համարվի ԱՄԿ-ի պաշտոնական թարգմանություն: ԱՄԿ-ն հրաժարվում է դրա բովանդակության և ճշգրտության համար որևէ պատասխանատվությունից: Պատասխանատվությունը կրում են միայն թարգմանության հեղինակ(ներ)ը:*

Հարմարեցումներ – Այս աշխատանքի հարմարեցման դեպքում, վերագրման հետ մեկտեղ պետք է ավելացվի հետևյալ հրաժարումը. *Սա Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) հեղինակային իրավունքով պաշտպանված աշխատանքի հարմարեցումն է: Այս հարմարեցումը չի պատրաստվել, վերանայվել կամ հաստատվել ԱՄԿ-ի կողմից և չպետք է համարվի ԱՄԿ-ի պաշտոնական ադապտացիա: ԱՄԿ-ն հրաժարվում է դրա բովանդակության և ճշգրտության համար որևէ պատասխանատվությունից: Պատասխանատվությունը կրում է միայն հարմարեցման հեղինակ(ներ)ը:*

Երրորդ կողմի նյութեր – Այս Ստեղծագործական հանրությունների լիցենզիան չի տարածվում այս հրատարակության մեջ ներառված ԱՄԿ-ին հեղինակային իրավունքով չպատկանող նյութերի վրա: Եթե նյութը վերագրվում է երրորդ կողմի, ապա իրավունքների իրավատիրոջ հետ իրավունքների համաձայնեցման և խախտման վերաբերյալ ցանկացած պահանջի համար միակ պատասխանատուն այդ նյութի օգտագործողն է:

Այս լիցենզիայի շրջանակներում ծագած ցանկացած վեճ, որը չի կարող կարգավորվել բարեկամաբար, պետք է ուղարկվի արբիտրաժի՝ համաձայն ՄԱԿ-ի Միջազգային առևտրային իրավունքի հանձնաժողովի (UNCITRAL) արբիտրաժային կանոնների: Կողմերը պարտավորված կլինեն նման արբիտրաժի արդյունքում կայացված ցանկացած արբիտրաժային որոշում ընդունել իբրև նման վեճի վերջնական լուծում:

Իրավունքների և լիցենզավորման վերաբերյալ մանրամասների համար կապվել՝ rights@ilo.org հասցեով: ԱՄԿ հրապարակումների և թվայնացված արտադրանքի վերաբերյալ մանրամասների համար այցելել՝ www.ilo.org/publics:

ISBN: 9789220428481 (առցանց, PDF)

Նույնպես առկա է անգլերեն՝ *Review of international experience on protecting rights of domestic workers in selected countries*, ISBN 9789220428474 (առցանց, PDF):

ԱՄԿ-ի հրապարակումներում և տվյալների բազաներում տեղ գտած հասկացությունները, որոնք համապատասխանում են ՄԱԿ-ի գործելակերպին, ինչպես նաև դրանցում ներկայացված նյութը որևէ կերպ չեն կարող ընկալվել որպես Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կարծիք որևէ երկրի, տարածքի կամ տարածաշրջանի, կամ դրանց իշխանությունների իրավական կարգավիճակի, կամ արտաքին սահմանների վերաբերյալ: Տես՝ www.ilo.org/disclaimer:

Այս հրապարակման մեջ արտահայտված կարծիքներն ու տեսակետները պատկանում են հեղինակ(ներ)ին և պարտադիր չէ, որ արտացոլեն ԱՄԿ-ի կարծիքները, տեսակետները կամ քաղաքականությունները:

Ֆիրմաների և առևտրային ապրանքատեսակների և գործընթացների անվանումներին հղումներ կատարելը չի ենթադրում Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունը հավանությունը, իսկ որևէ առանձնակի ֆիրմա, առևտրային ապրանքատեսակ կամ գործընթաց չի իշատակելը անհավանական նշան չի կարող համարվել:

Բովանդակություն

Հապավումների ցանկ	5
Երախտիքի խոսք	6
Ամփոփագիր	7
I. Ներածություն	8
II. Տնային տնտեսության աշխատանքի բնութագրերը եւ տեսակները	11
2.1. Տնային տնտեսության աշխատողներն ամբողջ աշխարհում	12
Պատկեր 1. Աշխարհում տնային տնտեսության աշխատողների բաշխվածությունն ըստ տարածաշրջանի	12
2.2. Տնային տնտեսության աշխատանքը որպես ոչ ֆորմալ զբաղվածության ձև	13
III. Տնային տնտեսության աշխատողների առջեւ ծառացած մարտահրավերները եւ արժանապատիվ աշխատանքի բացերը	14
Տեքստային դաշտ 1. Հաջողված փորձ՝	17
Տեքստային դաշտ 2. Հաջողված փորձ	19
IV. Տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքների իրավական պաշտպանության վերանայում	19
4.1. Տնային տնտեսության աշխատողների իրավական պաշտպանություն. կարգավորման մեխանիզմ	19
4.1.1. Եվրոպական Միություն	19
Տեքստային դաշտ 3. Տնային տնտեսության աշխատողների սոցիալական ապահովությունն Իտալիայում	20
Տեքստային դաշտ 4. Գրավոր աշխատանքային պայմանագրերն Իսպանիայում	23
4.1.2. Լատինական Ամերիկա	25
Տեքստային դաշտ 5. Հաջողված փորձ	25
4.1.3. Ասիա-խաղաղօվկիանոսյան տարածաշրջան	26
Տեքստային դաշտ 6. Տնային տնտեսության աշխատողների համար գրավոր աշխատանքային պայմանագրերի խթանում	29
Տեքստային դաշտ 7. E - Shram Պորտալ	30
4.1.4. Աֆրիկա	32

Տեքստային դաշտ 8. Ոլորտային կարգավորում (Sectoral determination)	33
V. Ընտրված երկրներում տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքները պաշտպանելու եւ նրանց աշխատանքի ֆորմալացումը խթանելու համար մշակված քաղաքականություններ եւ հաջողված գործելակերպեր	34
Տեքստային դաշտ 9. Տնային տնտեսության աշխատողների գրանցում	35
Տեքստային դաշտ 10. Պարզեցման միջոցառումներ	36
VI. Քաղաքականություններ եւ ծրագրեր՝ տնային տնտեսության աշխատողների հմտությունների զարգացման խթանման համար	36
Տեքստային դաշտ 11. Վերադարձող միգրանտների հմտությունների զարգացման ծրագիր	37
VII. Տնային տնտեսության աշխատողների կոլեկտիվ գործողությունները եւ ներկայացվածությունը արհմիություններում	38
Տեքստային դաշտ 12. «12-ը 12-ում» արշավի ազդեցությունը	39
Տեքստային դաշտ 13. Առաջնորդության վերապատրաստման ծրագրեր	40
VIII. Եզրափակիչ դիտարկումներ	41
Հավելված 1	43
Օգտագործված գրականություն	45

Հապավումների ցանկ

ԱԱԱ	Աշխատանքի անվտանգություն ու առողջություն
ԱԳԲ	Աշխատողների գործունեության բյուրո
ԱՄԿ	Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն
ԱՎՄՀ	Աշխատանքի վիճակագիրների միջազգային համաժողով
ԱԸՀԳ	Ազգային ընտրանքային հետազոտական գրասենյակ
ԻԿԸ	Ինքնազբաղ կանանց ընկերակցություն
ԿԶՆ	Կայուն զարգացման նպատակներ
ԿԻԶԱՖ	Կանանց, իրավունքի և զարգացման վերաբերյալ Ասիա-խաղաղօվկիանոսյան ֆորում
ՄԱԶԾ	Միավորված ազգերի կազմակերպության զարգացման ծրագիր
ՄԱՏԳ	Մասնավոր աշխատանքի տեղավորման գործակալություններ
ՄՈՒԿ	Միջազգային ուսումնական կենտրոն
ՍԱԱԻ	Սոցիալական ապահովության ազգային ինստիտուտ
ՍԱՀ	Սոցիալական ապահովության համակարգ
ՍԱԻ	Սոցիալական ապահովության ինստիտուտ
ՏԿԽՈՀԽ	Տնային կառավարման և խնամողների ոլորտի հմտությունների խորհուրդ
ՏՏԱՄԴ	Տնային տնտեսության աշխատողների միջազգային դաշնություն
ՏՏԱՄՑ	Տնային տնտեսության աշխատողների միջազգային ցանց
ԵՄ	Եվրոպական Միություն
ՀՏՖ	Համաշխարհային տնտեսական ֆորում

Երախտիքի խոսք

այս զեկույցը պատվիրակվել է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) Արժանապատիվ աշխատանքի թիմի և Արևելյան Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի տարածաշրջանային գրասենյակի կողմից և պատրաստվել է Հնդկաստանի Վ.Վ. Գիրիի Ազգային աշխատանքի ինստիտուտի, Գենդերի և աշխատանքի կենտրոնի դոկտոր Էլինա Սամանտրոյ Ջենայի կողմից՝ ԱՄԿ-ի Արժանապատիվ աշխատանքի թիմի և Արևելյան Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի տարածաշրջանային գրասենյակի գենդերային հավասարության և խտրականության դեմ պայքարի մասնագետ Օզգե Բերբեր-Ագթաշի ղեկավարությամբ ու Տնային տնտեսության և այլ խոցելի աշխատողների, ներառական աշխատաշուկայի, աշխատանքային հարաբերությունների և աշխատանքային պայմանների մասնագետի (INWORK) տեխնիկական մասնագետ Քլեր Հոբդենի տեխնիկական աջակցությամբ: Նախագծի մշակման գործընթացում ԱՄԿ Ազգային համակարգող Նունե Հովհաննիսյանը և ԱՄԿ-ի ավագ ծրագրային օգնական Ելենա Կուլիբինան տրամադրել են տեխնիկական և վարչական աջակցություն: Զեկույցը թարգմանվել և խմբագրվել է Լալա Ասլիկյանի կողմից:

Ուսումնասիրությունը անցկացվել է «ԱՄԿ լիազոր գործընկերների կարողությունների զարգացում՝ աշխատանքի ոչ ֆորմալ դրսևորումների կանխման և ֆորմալացմանն անցմանը խթանման ուղղությամբ, փախստականների հետ կապված ճգնաժամի համատեքստում» ծրագրի շրջանակներում:

Զեկույցում արտահայտված տեսակետներն արտացոլում են միայն հեղինակի դիրքորոշումները:

Ամփոփագիր

Ամեն տարի միլիոնավոր կանայք և տղամարդիկ լքում են իրենց տները՝ ավելի լավ կենսապահովման հնարավորություններ որոնելու նպատակով: Աշխարհում առկա 258 միլիոն միգրանտներից շուրջ 164 միլիոնը աշխատողներ են, որոնցից 68.1 միլիոնը՝ կանայք: Ըստ գնահատումների տնային տնտեսության աշխատողները կազմում են մասնավոր ոլորտում հարկադիր աշխատանքի մեջ գտնվող 16 միլիոն անձանց ամենամեծ բաժինը (24 տոկոս): Աշխարհում 15 տարեկանից բարձր 75.6 միլիոն տնային տնտեսության աշխատողներից մոտ 11 միլիոնը այս աշխատանքը գտնում է արտերկրում, և այդպիսով շատերը դառնում են միջնորդների զոհ, ովքեր նրանցից բարձր վճարներ են գանձում աշխատանքի ընդունման և տեղավորման համար: Այդ վճարները վճարելու համար կուտակված պարտքերը նրանց դնում են թրաֆիքինգի և հարկադիր աշխատանքի իրավիճակների մեջ, որտեղ նրանք երբեմն ենթարկվում են կյանքի և աշխատանքի խիստ նվաստացուցիչ պայմանների՝ միայն թե բավականաչափ գումար վաստակեն՝ պարտքը մարելու և տուն գումար ուղարկելու համար:

Տնային տնտեսության աշխատողների զգալի մասը ներգրավված է ոչ ֆորմալ զբաղվածության մեջ՝ առանց կամ սահմանափակ աշխատանքային պաշտպանության, քանի որ մի շարք երկրներում աշխատանքային օրենսդրությունը չի տարածվում նրանց վրա: Ոչ ֆորմալ հատվածում տնային տնտեսության աշխատողների մեծ մասը բախվում է լրացուցիչ մարտահրավերների, այդ թվում՝ ցածր աշխատավարձի, սոցիալական ապահովության սահմանափակ հասանելիության, զբաղվածության նվազագույն պայմանների բացակայության, աշխատավայրում բռնության և ոտնձգությունների: Տնային տնտեսության աշխատողների համար արժանապատիվ աշխատանքի վերաբերյալ ԱՄԿ-ն 189-րդ Կոնվենցիայի ընդունումից հետո նախաձեռնել է գլոբալ արշավ՝ տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքներին անդրադառնալու և դրանց վերաբերյալ իրազեկությունը բարձրացնելու համար՝ տարբեր երկրներում տարբեր ծրագրերի միջոցով: Այս ջանքերի շրջանակներում ԱՄԿ-ն նախաձեռնել է ուսումնասիրություններ ինչպես ազգային, այնպես էլ միջազգային մակարդակներում՝ տնային տնտեսության աշխատողների իրավիճակը գնահատելու և այդ միջոցով նպաստելու նրանց իրավունքների խթանմանն ուղղված քաղաքականության ձևավորմանը:

Սույն զեկույցը նպատակ ունի ներկայացնելու ընտրված երկրներում տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքների պաշտպանության ոլորտում միջազգային փորձի համադրություն: Այն փորձում է ընտրված երկրներում հասկանալ տնային տնտեսության աշխատողների աշխատանքային պայմանները, աշխատանքային հարաբերությունները և կոլեկտիվ գործողությունները: Զեկույցը միևնույն ժամանակ ձգտում է գնահատել տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքների պաշտպանության ուղղությամբ առկա մարտահրավերները, հնարավորությունները և հաջողված փորձը: Այն հիմնված է առկա գրականության վերլուծության վրա՝ նպատակ ունենալով խորապես ուսումնասիրել տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքների իրավական պաշտպանությունը, արժանապատիվ աշխատանքի հիմնական բացերը, ֆորմալացմանը նպաստող քաղաքականություններն ու նախաձեռնությունները, ինչպես նաև հմտությունների զարգացման հարցերը: Զեկույցը նաև փորձում է հասկանալ կոլեկտիվ գործողությունների դերը տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքների խթանման գործընթացում:

I. Ներածություն

Տնային տնտեսության աշխատողների մասին 2011 թ. (թիվ 189) Կոնվենցիան, որը ընդունվել է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության 100-րդ Համաժողովի ընթացքում՝ 2011 թ. հունիսի 16-ին, ինչպես նաև ուղեկցող №201 Հանձնարարականը, կարևոր աշխատանքային չափորոշիչներ են՝ տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքների պաշտպանության, արժանապատիվ զբաղվածության ապահովման և սոցիալական պաշտպանության տրամադրման տեսանկյունից:¹ Կոնվենցիան (այսուհետ՝ ԱՄԿ C189) ճանաչում է տնային տնտեսության աշխատողների նշանակալի ներդրումը համաշխարհային տնտեսության մեջ և խթանում է տնային տնտեսության աշխատողների՝ մարդու իրավունքների պաշտպանությունը, այդպիսով իրացնելով աշխատանքի հիմնարար սկզբունքներն ու իրավունքները: Սա ներառում է միավորման ազատությունը և կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքի արդյունավետ ճանաչումը, հարկադիր կամ պարտադրված աշխատանքի բոլոր ձևերի վերացումը, երեխայի աշխատանքի արգելքը և զբաղվածության ու մասնագիտության հետ կապված խտրականության բացառումը:² Թիվ 201 Հանձնարարականը, լրացնելով C189 Կոնվենցիայի դրույթները, ընդգծում է, որ տնային տնտեսության աշխատողների միավորման և կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքի երաշխավորման համար կարևոր է, որ անդամ պետությունները հայտնաբերեն և վերացնեն ցանկացած օրենսդրական և վարչական սահմանափակում, որը խոչընդոտում է տնային տնտեսության աշխատողներին իրենց կազմակերպությունները ստեղծելու հարցում, և աջակցեն տնային տնտեսության աշխատողներին ներկայացնող և տնային տնտեսության աշխատողների գործատուների կազմակերպությունների կարողությունները հզորացնելու և այդպիսի կազմակերպությունները պաշտպանելու միջոցներին:³

Կոնվենցիան 2024 թվականի հունիսի դրությամբ վավերացվել է 40 երկրի կողմից⁴, որն իրականացվել կամ ուղեկցվել է տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքների պաշտպանությանն ուղղված հանրային իրազեկման արշավներով, շահերի պաշտպանությամբ և օրենսդրության բարեփոխումներով: Կոնվենցիան (ԱՄԿ C189) վավերացվել է Եվրոպական Միության (ԵՄ) առնվազն 10 երկրի կողմից, սակայն մինչ այժմ վավերացնող երկրների մեծամասնությունը գտնվում է Գլոբալ Հարավում և էական քայլեր է ձեռնարկում տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքների իրավական պաշտպանության և խթանման ապահովման ուղղությամբ:

Համաշխարհային մակարդակով առկա է 75.6 միլիոն տնային տնտեսության աշխատող՝ 15 տարեկան և բարձր տարիքային խմբում, իսկ տնային տնտեսության աշխատողները կազմում են ընդհանուր զբաղվածության 2.3 տոկոսը (ԱՄԿ 2021ա): Տնային տնտեսության աշխատանքը գերազանցապես կանանց ներգրավվածության ոլորտ է. աշխարհում տնային տնտեսության աշխատողների 76.2 տոկոսը կանայք են (ԱՄԿ 2023): Եվրոպական հանձնաժողովը հայտնել է, որ ԵՄ 27 անդամ պետություններում մոտ 9.5 միլիոն մարդ աշխատում է որպես տնային տնտեսության աշխատող, որոնց 90 տոկոսը միգրանտներ են և կանայք, ովքեր նաև զբաղվում են տնային խնամքով: Հաղորդվել է, որ Հյուսիսային, Հարավային և Արևմտյան Եվրոպայում տնային տնտեսության աշխատողների 54.6 տոկոսը միգրանտներ են, որոնց մեծամասնությունը՝ կանայք են:⁵

Աշխարհում տնային տնտեսության աշխատողների ամենամեծ թվաքանակը գրանցված է Ասիա-խաղաղօվկիանոսյան տարածաշրջանում, որտեղ կենտրոնացված է տնային

¹ https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_ILO_CODE:C189:

² https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_ILO_CODE:C189:

³ https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551502:NO:

⁴ https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460:

⁵ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=10037>:

տնտեսության աշխատողների 50 տոկոսը: Աֆրիկայում տնային տնտեսության աշխատողները կազմում են վարձատրվող աշխատողների 7.3 տոկոսը, Լատինական Ամերիկայում և Կարիբյան ավազանի տարածաշրջանում՝ 8.4 տոկոսը, իսկ Ասիա-խաղաղօվկիանոսյան տարածաշրջանում՝ 4.6 տոկոսը: ԱՄԿ-ի քաղաքականության վերջին համառոտագիրը մատնանշում է, որ տնային տնտեսության աշխատողները կազմում են խնամքի վճարովի աշխատուժի անբաժանելի մասը: Խնամքի տնտեսության շրջանակներում վճարովի խնամքի աշխատանքը իրականացվում է առողջապահական, սոցիալական և կրթական համակարգերի խաչմերուկում՝ ներառելով մասնագիտությունների և մարդկանց լայն շրջանակ, ովքեր կատարում են խնամքի աշխատանք (անուղղակի խնամք) վարձատրության կամ շահույթի համար, ներառյալ բուժքույրերը, մանկավարժները, բժիշկները, հոգեբանները, երեխաների խնամքի, վաղ մանկության խնամքի և կրթության մասնագետները, տնային տնտեսության աշխատողները, անձնական խնամքի և աջակցության մասնագետները, երկարատև խնամքի մասնագետները, համայնքային և սոցիալական աշխատողները: Նշվեց, որ համաշխարհային մասշտաբով, 15 տարեկանից բարձր տնային տնտեսության աշխատողները, որոնք ուղղակիորեն վարձվում են տնային տնտեսությունների կողմից, կազմում են ամբողջ աշխարհում խնամքի աշխատողների առնվազն 25 տոկոսը, և շատ ավելի շատ խնամքի փոքր ոլորտներ (օրինակ՝ վաղ մանկության խնամքի և տարեցների խնամքի ծառայություններ) ունեցող երկրներում, և անդրադարձ կատարվեց տնային տնտեսության աշխատողներին խնամքի աշխատողների շարքում ներառելու և աշխատանքում նրանց իրավունքներն ապահովելու անհրաժեշտությանը (ԱՄԿ 2024):

Տնային տնտեսության աշխատանքի ոչ կայուն բնույթը մշտապես եղել է ֆեմինիստական շարժումների ուշադրության կենտրոնում: Մարքսիստ կամ սոցիալիստ ֆեմինիստները արտադրությունն ու վերարտադրությունը դիտարկում են որպես փոխկապակցված գործընթացներ, իսկ կապիտալիստական հասարակարգում «տնային տնտեսահիացման» գաղափարը կանանց աշխատանքը նվազ արժեքավոր է համարում և զրկում նրանց արտադրողական աշխատանքից: Բացի դրանից, կանանց ներդրումը հաճախ դիտարկվել է որպես ՀՆԱ-ի «ջրի տակ»-ի մաս, և կենտրոնացած է ցածր վարձատրվող զբաղվածության մեջ՝ զրկված լինելով աշխատանքային իրավունքներից (Միս, Բարեթ 1980): Այնուամենայնիվ, ֆեմինիստական իրավական պրակտիկան շեշտադրում է խնամքի և տնային տնտեսության աշխատանքի (վարձատրվող կամ չվարձատրվող) ընդգրկումն աշխատանքի իրավական կարգավորման շրջանակում (Ֆուլ 2014): Այս տեսակետները բացահայտել են սոցիալական վերարտադրությունը որպես աշխատանքային օրենսդրությունների անբաժանելի մաս ներառելու անհրաժեշտությունը: «Աշխատավարձ տնային տնտեսության աշխատանքի դիմաց» շարժումը, որը մեկնարկել է 1970-ականներին Իտալիայում, երկրորդ ալիքի ֆեմինիզմի ընթացքում՝ Մարիաարոսա Դալլա Կոստայի, Սելմա Զեյմսի և Սիլվիա Ֆեդերիչիի առաջնորդությամբ, բացել է տնային տնտեսության աշխատանքի շուրջ բանավեճը և հանգեցրել կանանց շարժմանը: Կապիտալիստական հասարակությունում կանանց աշխատանքը թվում էր կապիտալիստական համակարգից դուրս անձնական ծառայություն, և գերակշռում էր կանանց անընդունակության միջև, որը կանանց ենթարկում էր սոցիալական մեկուսացման: Այդ մոտեցման քննադատները վերահաստատեցին, որ աշխատավարձի շրջանակներում տնային տնտեսության աշխատողը ստեղծում է ավելացված արժեք և կանանց դերը պետք է դիտարկվի որպես սոցիալական արտադրողականության աղբյուր (Կոստա և Զեյմս, 1975, Ֆեդերիչի 1975): Փաստորեն, տնային տնտեսության աշխատանքի դիմաց աշխատավարձի շարժումը խթանեց սոցիալական կենսապահովման մի տեսլական, որը ճանաչում էր տնային տնտեսության աշխատանքի արժեքը և շեշտը դնում կանանց ֆինանսական ինքնավարության վրա (Մակքին 1994):

1970-ական և 80-ական թվականներին տնային տնտեսություններում աշխատանքների մասին գրող գիտնականները կենտրոնացել են հիմնականում սեփական տնային տնտեսություններում կատարվող չվճարվող աշխատանքի վրա: 1990-ականներից սկսած՝ վարձատրվող տնային տնտեսության աշխատանքի երևույթը դարձել է աշխարհի մի շարք հետազոտողների ուշադրությունը գրավող կարևոր խնդիրներից մեկը: Վարձատրվող

տնային տնտեսության աշխատանքը դիտարկվում էր որպես սպառում այն անձանց կողմից, ովքեր ներգրավում են ուրիշներին տնային գործերն իրականացնելու համար: Այս գործընթացում նկատվել է, որ աշխատողները դիտարկվել են իբրև սպառման օբյեկտ՝ զրկված իրավունքներից (Քոքս 2013): Մյուս ուսումնասիրությունները ցույց են տվել տնային տնտեսության աշխատանքի և միգրացիայի փոխկապակցվածությունը, որը Հարավաֆրիկյան Հանրապետության նման երկրներում կանանց համար դարձել է որակավորում չպահանջող զբաղմունք: Այս երկրներում տնային տնտեսության աշխատողների զբաղվածությունը նպաստել է միջին խավի կանանց մասնակցությանը համայնքային և կամավորական հատվածի աշխատանքներին: Բացի այդ, միգրանտների կողմից կատարվող վարձատրվող տնային տնտեսության աշխատող շատ դեպքերում փաստաթղթավորված չէ և շարունակում է մնալ խոցելի: Նրանք նույնիսկ բախվում են ռասիզմի հետ մի շարք երկրներում (Անդերսոն 2001): Փաստորեն, միգրացիան և տնային տնտեսության աշխատանքը դուրս են գալիս ընտանիքի սահմաններից մայրցամաքներ՝ բազմաթիվ մարտահրավերներ առաջացնելով տարբեր սոցիալ-մշակութային, կրոնական և էթնիկ խմբերի պատկանող տնային տնտեսության աշխատողների համար: Ֆեմինիստ սոցիոլոգները անդրադարձել են առողջապահության, խնամքի և ծառայությունների ոլորտում կանանց կողմից կատարվող տնային տնտեսության աշխատանքին, որը կապված է ծանր և թերափժեք համարվող աշխատանքների հետ, ինչպիսիք են՝ մաքրությունը, երեխաների խնամքը, տարեցների և հիվանդների խնամքը: Նման աշխատանքը բավականին ինտենսիվ է և բացասաբար է ազդում աշխատողների բարեկեցության վրա: Այս համատեքստում տունը հանդես է գալիս որպես աշխատանքի յուրահատուկ վայր: Քանի որ միգրանտ տնային տնտեսության աշխատողներն աշխատում են մասնավոր տներում, նրանց կացարանի և աշխատավայրի պայմանները լի են մի շարք մարտահրավերներով (Մարչեթի 2022): Չնայած աշխարհի մի շարք մասերում ֆեմինիստական այս պայքարը հանգեցրել է տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքների պաշտպանության մի շարք շարժումների կամ արշավների աճի, ակնհայտ է նաև, որ վերջին երկու տասնամյակների ընթացքում տեղի ունեցած զարգացումների մեծ մասը պայմանավորված է հենց տնային տնտեսության աշխատողների կողեկտիվ ջանքերով: Ավելին, C189-ի դերը, մասնավորապես՝ որպես տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքների գլոբալ կառավարման գործիք, առանձնացավ այս շարժումների միջոցով: Վերլուծվեցին տնային տնտեսության աշխատողների ինտերսեկցիոնալության, մարգինալացման և կենսափորձառության հարցերը, ինչը նպաստեց նրանց հավաքական ինքնության աճին որպես ֆորմալ աշխատողների (Մարչեթի և այլք, 2021):

Այս համատեքստում, սույն զեկույցը ներկայացնում է ընտրված երկրներում տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքների պաշտպանության միջազգային փորձի ընդհանուր դիտարկում: Ընտրված են աշխարհի տարբեր տարածաշրջաններում գտնվող երկրներ՝ ԱՄԿ C189-ի վավերացման և տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքների պաշտպանության հետագա կանոնակարգումների առկայության հիման վրա: Բացի այդ, ավելի մանրամասն վերլուծության համար դիտարկվում են այդ երկրներում տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքների խթանման համար ձեռնարկված միջոցառումները: Որոշ երկրներ ընտրված են տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքների պաշտպանությունը խթանող հաջողված փորձի հիման վրա: Այս զեկույցի շրջանակներում վերլուծության համար դիտարկվում են հետևյալ երկրները. Իսպանիան և Իտալիան՝ Եվրոպական Միությունում, Մոլդովան՝ Արևելյան Եվրոպայում, Ուրուգվայը՝ Հարավային Ամերիկայում, Ֆիլիպինները և Ինդոնեզիան՝ Ասիա-խաղաղօվկիանոսյան տարածաշրջանում, Հնդկաստանը՝ Հարավային Ասիայում և Հարավաֆրիկյան Հանրապետությունն՝ Աֆրիկայում: Հաջորդ բաժիններում քննարկվում են տնային տնտեսության աշխատանքի բնութագրերը իբրև մասնագիտության ձև, տնային տնտեսության աշխատողների իրավիճակի ամփոփումն ամբողջ աշխարհում, տնային տնտեսության աշխատանքը որպես ոչ ֆորմալ զբաղվածություն, տնային տնտեսության աշխատողների առջև ծառացած մարտահրավերները և տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքների իրավական պաշտպանության վերանայումը՝ ներառյալ սոցիալական ապահովությունը և արհմիութենական իրավունքների հասանելիությունը:

▶ II. Տնային տնտեսության աշխատանքի բնութագրերը եւ տեսակները

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության 2011 թվականի տնային տնտեսության աշխատողների մասին Կոնվենցիան (C189) տնային տնտեսության աշխատանքը սահմանում է որպես «աշխատանք, որն իրականացվում է մեկ կամ մի քանի տնային տնտեսությունների ներսում կամ օգտին», իսկ *տնային տնտեսության աշխատողը* համարվում է ցանկացած անձ, ով ներգրավված է տնային տնտեսության աշխատանքում՝ աշխատանքային հարաբերությունների շրջանակներում:⁶ Տնային տնտեսության աշխատանքը ներառում է տնային տնտեսության հետ կապված բոլոր տեսակի աշխատանքները, ինչպիսիք են՝ ուտելիք պատրաստելը, մաքրություն անելը, լվացքը, երեխաների խնամքը, ընտանի կենդանիների խնամքը, այլ կենցաղային գործեր և այլն: Աշխատանքի վիճակագրիչների 20-րդ միջազգային համաժողովը (ԱՎՄՀ) 2013 թվականին տնային տնտեսության աշխատանքը սահմանել է որպես «աշխատանք, որն իրականացվում է մեկ կամ մի քանի տնային տնտեսությունների ներսում կամ օգտին՝ հիմնականում տան անդամներին սպառման նպատակով ծառայություններ մատուցելու համար»: Տնային աշխատանքն իրականացվում է տնային տնտեսության աշխատողների, տնային տնտեսություններին տնային ծառայություններ մատուցող գործակալությունների, ինչպես նաև ինքնագլխավոր տնային ծառայություններ մատուցողների վարձատրմամբ: Տնային տնտեսության աշխատողները սահմանվում են որպես աշխատողներ, ովքեր ներգրավված են աշխատանքի մեջ վճարի կամ շահույթի դիմաց (ներառյալ ոչ դրամական հատուցումը) և կատարում են աշխատանք մեկ կամ մի քանի տնային տնտեսության համար՝ հիմնականում նրանց մատուցված ծառայությունների սպառման համար: Այս աշխատանքը կարող է իրականացվել ինչպես տնային տնտեսության տարածքում, այնպես էլ դրանից դուրս՝ այլ վայրերում: ԱՎՄՀ-ը նաև փորձել է տարբերակել տնային տնտեսության աշխատողների տարբեր կատեգորիաները՝ հիմնվելով վիճակագրական սահմանումների վրա, մասնավորապես՝ (ա) աշխատողներ, ովքեր ուղղակիորեն ներգրավված են տնային տնտեսությունների կողմից որպես աշխատակիցներ ծառայություններ մատուցելու համար, (բ) տանը ապրող տնային տնտեսության աշխատողներ (live-in), (գ) տնից դուրս ապրող տնային տնտեսության աշխատողներ (live-out), (դ) ծառայություններ մատուցող կազմակերպությունների կողմից վարձված տնային տնտեսության աշխատողներ և (ե) շահույթ ստանալու նպատակով ներգրավված տնային տնտեսության ծառայություններ մատուցողներ: ԱՎՄՀ-ը նաև խորհուրդ է տալիս վիճակագրության մեջ տնային տնտեսության աշխատողներին տարբերակել այն դեպքերում, երբ նրանց գործատուի տնտեսական գործունեությունը համապատասխանում է Միջազգային ստանդարտ ճյուղային դասակարգչի 4-րդ տարբերակի 97-րդ բաժնին (ISIC Rev 4 Division 97)՝ տնային տնտեսությունների գործունեություն սպասարկող անձնակազմի համար որպես գործատու (ԱՄԿ 2018ա):

Այսպիսի դասակարգումն արտացոլում է այն բազմազան միջավայրերը, որտեղ տնային տնտեսության աշխատողները կամ ուղղակիորեն ներգրավվում են մասնավոր տնային տնտեսությունների կողմից, կամ ծառայություն մատուցողների միջոցով, կամ նրանց կողմից, ինչն օգնում է ավելի լավ հասկանալ տնային տնտեսության աշխատողների համատեքստում գործող աշխատանքային հարաբերությունները: Այնուամենայնիվ, տնային տնտեսության աշխատողները զբաղվում են տնային և խնամքի հետ կապված գործունեությամբ՝ ֆորմալ կամ ոչ ֆորմալ զբաղվածության շրջանակներում: Նրանք կարող են ծառայություններ մատուցել մեկից ավելի տնային տնտեսությունների համար և համապատասխանաբար վարձատրվել: Իրականում, տնային տնտեսության աշխատողների զբաղվածության տեսակները տարբերվում են երկրից երկիր: Որոշ գիտնականներ նաև նշել են տնային տնտեսության աշխատանքի և խնամքի աշխատանքի համընկնումը, ինչն ընդգծում է միջազգային միգրացիայի հարցերը և այն, թե ինչպես են կանայք որպես տնային և խնամքի աշխատողներ հավաքագրվում Գլոբալ Հարավում՝ կատարելու վերարտադրողական աշխատանքի բնույթի գործառույթներ (Մարչեթի 2022): Բացի այդ,

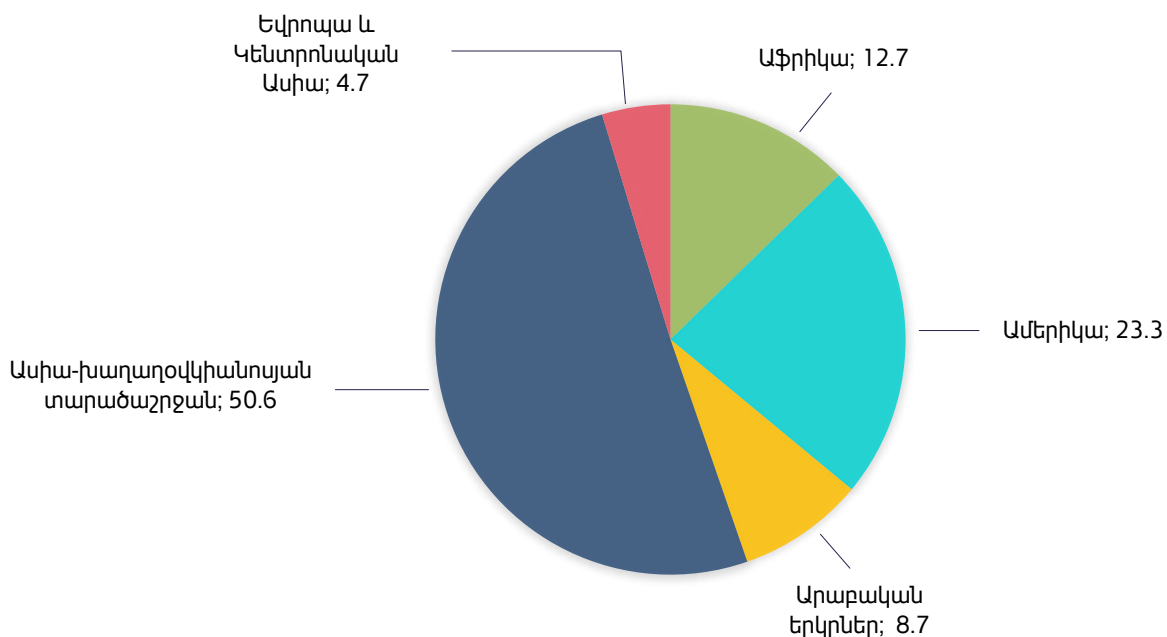
6 https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_ILO_CODE:C189:

տնային տնտեսության աշխատողների ներառումը խնամքի տնտեսության ոլորտում նաև հաստատում է այն փաստը, որ տնային տնտեսության աշխատողները ծառայություններ են մատուցում ուղղակի կամ անուղղակի խնամքի գործողությունների տեսքով, որոնք անհրաժեշտ են ընտանիքի կենսագործունեության և բարեկեցության համար (ԱՄԿ 2021): Փաստորեն, տնային տնտեսության աշխատանքի տեսակը, տնային տնտեսության աշխատողների փորձառությունները տարբերվում են՝ կախված տնային տնտեսության աշխատողների կրոնական, էթնիկ պատկանելությունից և սոցիալական ծագումից:

2.1. Տնային տնտեսության աշխատողներն ամբողջ աշխարհում

Աշխարհի տնային տնտեսության աշխատողների մեծամասնությունը կենտրոնացած է Ասիա-խաղաղօվկիանոսյան տարածաշրջանում և հիմնականում միջինից բարձր եկամուտ ունեցող երկրներում (ԱՄԿ, 2023): Ինչպես երևում է տնային տնտեսության աշխատողների կենտրոնացման վերաբերյալ Պատկեր 1-ից և վերևում քննարկվածից, Ասիա-խաղաղօվկիանոսյան տարածաշրջանին հաջորդում են Ամերիկաները, Աֆրիկան, Արաբական պետությունները և Եվրոպան ու Կենտրոնական Ասիան: Տնային տնտեսության աշխատողների մեծամասնության ներգրավված ենթաշրջաններն են՝ Արևելյան Ասիան՝ 24.3 միլիոն (աշխարհի տնային տնտեսության աշխատողների 32.1 տոկոսը), Լատինական Ամերիկան և Կարիբյան ավազանի տարածաշրջանը՝ 14.8 միլիոն (աշխարհի տնային տնտեսության աշխատողների 19.6 տոկոսը), Հարավային Ասիան՝ 9.2 միլիոն (աշխարհի տնային տնտեսության աշխատողների 12.1 տոկոսը), Սահարայից հարավ գտնվող Աֆրիկան՝ 8.7 միլիոն (աշխարհի տնային տնտեսության աշխատողների 11.5 տոկոսը) և Հյուսիսային, Հարավային և Արևմտյան Եվրոպան՝ 2.4 միլիոն (աշխարհի տնային տնտեսության աշխատողների 3.1 տոկոսը): Եվրոպական Միությունում տնային տնտեսության աշխատողների 70 տոկոսը աշխատում է պետական կամ մասնավոր կազմակերպություններում (ԱՄԿ 2023):

▶ Պատկեր 1. Աշխարհում տնային տնտեսության աշխատողների բաշխվածությունն ըստ տարածաշրջանի



(Աղբյուր՝ ԱՄԿ հաշվարկներ: Տես ԱՄԿ զեկույցի «Տնային տնտեսության աշխատողների արժանապատիվ աշխատանքի ճանապարհը» պատկեր 2-ը, 2023թ.):

2.2. Տնային տնտեսության աշխատանքը որպես ոչ ֆորմալ զբաղվածության ձև

Տնային տնտեսության աշխատանքը շատ երկրներում, որպես կանոն, համարվում է ոչ ֆորմալ, ինչի հետևանքով աշխատողները հաճախ զրկված են սոցիալական ապահովության և արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների հասանելիությունից: Այս աշխատողները կարող են լինել միգրանտներ կամ պատկանել սոցիալապես մարգինալացված խմբերին, ընդհանուր առմամբ զբաղված լինելով միջին մակարդակի որակավորում պահանջող և ոչ կայուն բնույթ ունեցող աշխատանքներով՝ համաձայն ISCO-08-ի (ՄՄՄԴ-08): Ուրբանիզացիան, որը հանգեցնում է գյուղից քաղաք և երկրների միջև միգրացիայի, դասակարգային կառուցվածքների, գենդերային նորմերի վերակազմակերպմանը և համակարգային ճշգրտումների/ռեֆորմների Գլոբալ Հարավում և խնամքի ու կենսաապահովման ճգնաժամը Գլոբալ Հյուսիսում հանգեցրել են էական փոփոխությունների այս ոլորտում (Մարչեթի և այլք, 2021):

Տնային տնտեսության աշխատանքը շարունակում է մնալ խոցելի հիմնականում այն պատճառով, որ իր բնույթով մեկուսացած է, քանի որ իրականացվում է մասնավոր տնտեսում: Մինչ նրանք աշխատում են որպես տանն ապրող աշխատողներ, տնային տնտեսության գործատուները կարող են վերահսկել նրանց շարժունակությունը, ինքնավարությունը և ուրիշների հետ հաղորդակցվելու հնարավորությունները: Նրանք հաճախ գտնվում են շուրջօրյա ծառայության մեջ՝ 24 ժամ, և շատ դեպքերում չունեն աշխատանքի հիմնական պայմանների հասանելիություն, ինչպես օրինակ՝ լոգարան, և այլն: Կանանց, իրավունքի և զարգացման վերաբերյալ Ասիա-խաղաղօվկիանոսյան ֆորումի (ԿԻՋԱՖ) կողմից տասը երկրների աշխատանքային օրենսդրության վերանայման վրա հիմնված ուսումնասիրությունը ցույց է տվել, որ տնային տնտեսության աշխատանքը չի ճանաչվում որպես աշխատանք ազգային աշխատանքային օրենսդրությունների մեծ մասի համար, ինչը աշխատողներին թողնում է գործատուի պահանջներին ենթակա՝ իրավաբանորեն խոցելի (ԿԻՋԱՖ 2010): ԱՄԿ-ի զեկույցում նշվում է, որ յուրաքանչյուր տաս տնային տնտեսության աշխատողից ութը ներգրավված է ոչ ֆորմալ զբաղվածության մեջ՝ առանց սոցիալական ապահովության հասանելիության: Ոչ ֆորմալությունն ավելի բարձր է մասնավորապես ոչ ֆորմալ զբաղվածության բարձր մակարդակ ունեցող տարածաշրջաններում, օրինակ՝ Աֆրիկայում կամ Ասիա-խաղաղօվկիանոսյան տարածաշրջանում: Այսպիսով, տնային տնտեսության աշխատողների շրջանում ոչ ֆորմալ զբաղվածության մասնաբաժինը կրկնակի ավելի է, քան մյուս աշխատողների շրջանում (ԱՄԿ 2023):

Իրականում, այս աշխատողները բախվում են արժանապատիվ աշխատանքի բացերի: ԱՄԿ-ի զեկույցի համաձայն՝ ոչ ֆորմալ զբաղվածության մեջ գտնվող բոլոր տնային տնտեսության աշխատողների շուրջ 66 տոկոսը (40.7 միլիոն մարդ) ներգրավված է ոչ ֆորմալ աշխատանքում՝ աշխատանքային և սոցիալական ապահովության օրենքներից բացառվածների հետևանքով: Մինչդեռ Արաբական պետություններում (96 տոկոս), Ասիա-խաղաղօվկիանոսյան տարածաշրջանում (86 տոկոս) և Աֆրիկայում (61 տոկոս) տնային տնտեսության աշխատողների մեծ մասը ոչ ֆորմալ զբաղվածություն ունի սոցիալական ապահովության և աշխատանքային օրենսդրությունից բացառվելու պատճառով (ԱՄԿ 2023):

Ոչ ֆորմալ աշխատանքը մնում է արժանապատիվ աշխատանքի օրակարգի առանցքում, ինչպես նաև կարևոր նշանակություն ունի Կայուն զարգացման նպատակների (ԿՋՆ) իրականացման առաջընթացի գնահատման համար, մասնավորապես՝ ԿՋՆ 8.3.1 ցուցանիշի համատեքստում:⁷ Բացի այդ, ոչ ֆորմալության հաղթահարումը կարևորագույն նշանակություն ունի կանանց տնտեսական հզորացման և գենդերային հավասարության խթանման համար: Աշխատանքի վիճակագիրների 2023 թվականին կայացած 21-րդ միջազգային համաժողովն ընդունեց բանաձև՝ ոչ ֆորմալ տնտեսության չափման

⁷ Կայուն զարգացման նպատակների 8.3.1 ցուցանիշը ոչ ֆորմալ զբաղվածության համամասնությունն է ընդհանուր զբաղվածության մեջ՝ ըստ ոլորտների և սեռի:

չափորոշիչները թարմացնելու և բարելավելու վերաբերյալ՝ մարդկանց իրավիճակի լիարժեք տեսանելիություն ապահովելու ու 19-րդ և 20-րդ ԱՎՄՀ-ի ընթացքում ընդունված աշխատանքի և աշխատանքային հարաբերությունների բոլոր ձևերի չափման համար:⁸

Այս համատեքստում տնային տնտեսության աշխատողների ֆորմալացման ցանկացած ջանք կենթադրի տնային տնտեսության աշխատողների աշխատանքի համարժեք պատկեր աշխատուժի հարցումներում՝ համաձայն ԱՎՄՀ-ի առաջարկությունների: Բացի այդ, անհրաժեշտ է անդրադառնալ տնային տնտեսության աշխատողների իրավական պաշտպանության բացերին՝ միաժամանակ կարևորելով տնային տնտեսության աշխատողների վերաբերյալ օրենքների արդյունավետ իրականացումը: Որոշ երկրներ իրականացրել են օրենսդրական բարեփոխումներ՝ տնային տնտեսության աշխատողներին ներառելով ընդհանուր աշխատանքային օրենսգրքում, ինչպես օրինակ՝ Ֆիլիպիններում (2013 թ.) և Հնդկաստանում (2020 թ.): Բացի այդ, աշխարհում կան մի շարք հաջողված օրինակներ, որով փորձել են ապահովել տնային տնտեսության աշխատողների համար արժանապատիվ աշխատանք՝ ընթացակարգերի պարզեցման, ֆորմալ զբաղվածության խթանման, օրենքի համապատասխանության և արժանապատիվ աշխատանքի ու օրինականության մշակույթ ձևավորելու միջոցով (ԱՄԿ 2024):

► III. Տնային տնտեսության աշխատողների առջև ծառացած մարտահրավերները և արժանապատիվ աշխատանքի բացերը

տնային տնտեսության աշխատանքն աշխարհի որոշակի շրջաններում սերտորեն կապված է միգրացիայի հետ: ԱՄԿ C189-ը ճանաչում է տնային տնտեսության աշխատողների էական ներդրումը համաշխարհային տնտեսության մեջ և նպատակ ունի տնային տնտեսության աշխատողների համար լուծել արժանապատիվ աշխատանքի բացերի խնդիրը՝ պաշտպանելով նրանց աշխատանքային պայմանները՝ աշխատանքի արդար ձևաչափի ապահովման, արժանապատիվ բնակության պայմանների խթանման, բռնության, չարաշահման և ոտնձգությունների դեմ պաշտպանության, անվտանգ և առողջ աշխատանքային միջավայրի հասանելիության, սոցիալական պաշտպանություն ապահովելու և արհմիություններում ներկայացվածությամբ կոլեկտիվ բանակցությունների խթանման միջոցով: Տնային տնտեսության աշխատողները բախվում են բազմաթիվ մարտահրավերների՝ կապված աշխատավարձերի վճարման, աշխատանքային պայմանների, միգրացիոն կարգավիճակի, բռնության և ոտնձգությունների, աշխատանքի անվտանգության և առողջության խնդիրների, սոցիալական պաշտպանության հասանելիության, արհմիություններում ներկայացվածության և կազմակերպման, աշխատանքային օրենսդրությունից բացառման և այլնի հետ:

Որոշ խնդիրները բերված են ստորև:

Աշխատանքային ժամեր

ԱՄԿ-ի զեկույցի համաձայն՝ համաշխարհային մասշտաբով տնային տնտեսության աշխատողների 64 տոկոսը (61 տոկոսը կանայք և 69 տոկոս տղամարդիկ) աշխատում է սովորական աշխատանքային ժամերից դուրս (շաբաթական 35-ից 48 ժամ), հատկապես ցածր եկամուտ ունեցող երկրներում: Աշխատանքային ժամերն ավելի երկար են ցածր և միջին եկամուտ ունեցող երկրներում, սակայն բարելավվում է գրանցվել այն երկրներ-

⁸ <https://ilostat ilo.org/topics/informality/#>:

րում, որոնք վավերացրել են ԱՄԿ C189 Կոնվենցիան: Բարձր եկամուտ ունեցող երկրներում ևս տնային տնտեսության աշխատողների աշխատանքային ժամերը սովորաբար ձգտում են լինել միջին կամ ավելի կարճ, քան միջինը (ԱՄԿ, 2021ա): Ավելի հավանական է, որ տնային տնտեսության աշխատողներն աշխատեն կամ չափազանց երկար՝ շաբաթական մոտ 60 ժամ կամ շատ կարճ՝ շաբաթական 20 ժամից պակաս, համեմատած այլ ոլորտների աշխատողների հետ՝ անկախ երկրի եկամտի մակարդակից: Նրանց մեծ մասն աշխատում է ավելի քան 48 ժամ՝ արաբական երկրներում (75 տոկոս) և Ասիա-խաղաղօվկիանոսյան տարածաշրջանում (50 տոկոս): Մինչդեռ Եվրոպայում և Կենտրոնական Ասիայում աշխատանքային ժամերը ավելի կարճ են՝ 20 ժամից պակաս կամ 25-34 ժամերի սահմաններում: Լատինական Ամերիկայում և Կարիբյան ավազանի տարածաշրջանում տնային տնտեսության աշխատողները ունեն նորմալ աշխատանքային ժամեր՝ աշխատանքային օրենսդրությանն ավելի բարձր համապատասխանությամբ, քան այլ տարածաշրջաններում (ԱՄԿ, 2023): Այնուամենայնիվ, ակնհայտ է նաև, որ թե՛ չափազանց երկար, և թե՛ շատ կարճ աշխատանքային ժամերը կապված են տարբեր տեսակի ռիսկերի հետ: Օրինակ, կարճ աշխատանքային ժամերը կարող են հանգեցնել ցածր եկամտի, և ոչ ֆորմալության մակարդակը հաճախ ավելի բարձր է կարճ աշխատանքային ժամեր ունեցող տնային տնտեսության աշխատողների շրջանում: Նմանապես, ավելի երկար աշխատանքային ժամերը կարող են հանգեցնել աշխատանքային օրենսդրության խախտումների և բացասական հետևանքներ ունենալ աշխատողի ինչպես ֆիզիկական առողջության, այնպես էլ հոգեբանական բարեկեցության վրա:

Աշխատավարձեր

Պարզվել է, որ 26.5 միլիոն տնային տնտեսության աշխատողներին տրամադրվում է օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձ, որը համարժեք է աշխարհի մյուս աշխատողների նվազագույն աշխատավարձին: Չնայած նվազագույն աշխատավարձի ծածկույթի ընդլայնման հարցում վերջին առաջընթացին, տնային տնտեսության աշխատողները վաստակում են այլ աշխատողների միջին ամսական աշխատավարձի ընդամենը 56.4 տոկոսը, իսկ կին աշխատողները՝ այլ աշխատողների միջին ամսական աշխատավարձի ընդամենը կեսը: Անհերքելի է այն փաստը, որ ցածր աշխատավարձերը պայմանավորված են տնային տնտեսության աշխատանքի վերաբերյալ տարածված ավանդական ընկալումներով՝ իբրև ցածր որակավորում պահանջող աշխատանք, ինչը հաճախ հանգեցնում է դրա արժեզրկմանն և սխալ ընկալմանը (ԱՄԿ 2021ա): Նկատվել է, որ տնային տնտեսության աշխատողները վաստակում են այլ աշխատողների միջին ամսական աշխատավարձի 56.4 տոկոսը, մինչդեռ կին տնային տնտեսության աշխատողները վաստակում են բոլոր աշխատողների միջին ամսական աշխատավարձի ընդամենը կեսը՝ համեմատած տղամարդ տնային տնտեսության աշխատողների հետ, որոնք վաստակում են այլ աշխատողների միջին ամսական աշխատավարձի 67.3 տոկոսը: Միջին աշխատավարձի վրա զգալիորեն ազդում է զբաղվածության կարգավիճակը, որտեղ ոչ ֆորմալ զբաղվածության մեջ գտնվող տնային տնտեսության աշխատողները վաստակում են ավելի քիչ՝ համեմատած ֆորմալ աշխատողների միջին աշխատավարձի հետ (ԱՄԿ 2023):

Սոցիալական ապահովություն

Սոցիալական ապահովման հասանելիությունը նախապայման է աղքատության, խոցելիության նվազեցման և տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքների պաշտպանության համար: Սոցիալական ապահովման ծածկույթի բացերը կարող են լուրջ հետևանքներ ունենալ անհատների, ընտանիքների և ամբողջ հասարակության համար: Աշխարհում տնային տնտեսության աշխատողների մոտ կեսը (49.9 տոկոսը) օրինականորեն ապահովված է սոցիալական ապահովագրության սխեմաների առնվազն մեկ նպաստով, որը կարող է ներառել ծերության, հաշմանդամության կամ կերակրողին կորցնելու նպաստ կամ բժշկական օգնություն, որոշ չափով՝ մայրության և

հիվանդության նպաստ: Նրանց մեծ մասը հասանելիություն չունի սոցիալական ապահովագրության սխեմաների նպաստներին՝ կապված գործազրկության կամ աշխատանքային վնասվածքի հետ: Ինչ վերաբերում է ԱՄԿ-ի Սոցիալական ապահովության (նվազագույն ստանդարտներ) 1952 թվականի Կոնվենցիային (թիվ 102), ապա տնային տնտեսության աշխատողների միայն 6 տոկոսն է օրենքով ապահովված սոցիալական ապահովության այն բոլոր ինը ճյուղերով, որոնք սահմանվում են տվյալ Կոնվենցիայով (ԱՄԿ 2022): Ավելին, աշխարհում տնային տնտեսության աշխատողների հինգից միայն մեկն է օգտվում զբաղվածության հետ կապված արդյունավետ սոցիալական ապահովության համակարգից (ԱՄԿ 2021ա):

Սոցիալական ապահովության հասանելիության հետ կապված կան մի շարք մարտահրավերներ, ինչպիսիք են սոցիալական ապահովության հաստատությունների հաշվետվողականության բացակայությունը, նպաստներին հասանելիության դժվարությունները, նպաստների անբավարար կամ ցածր մակարդակը, վարչական խոչընդոտները, ինչպիսիք են բարդ ընթացակարգերը կամ գրանցվելու ու մուծումների երկարատևությունը, իրավունքների և պարտականությունների վերաբերյալ իրազեկվածության պակասը, ինչպես նաև գրանցման և մուծումների ուղղակի և անուղղակի ծախսերը հոգալու անկարողությունը: Ավելին, տնային տնտեսության աշխատողները հաճախ աշխատում են ժամային հիմունքներով, իսկ գրանցման գործող մեխանիզմները հաճախ չեն կարողանում ապահովել նրանց ընդգրկվածությունը: Գործող սոցիալական ապահովության դրույթները բավականաչափ ընդգրկում չեն՝ ապահովելու կյանքի ցիկի բոլոր ռիսկերը, ինչպիսիք են օրինակ մայրության պաշտպանությունը կամ խնամքի իրավունքները: Նույնիսկ այն դեպքերում, երբ տնային տնտեսության աշխատող կանայք օրենքով ընդգրկված են մայրության արձակուրդի և նպաստների շրջանակում, շատերի համար դեռևս արդյունավետորեն հասանելի չեն այդ իրավունքներն՝ օրենքների ոչ պատշաճ կիրարկման և անհամապատասխանության պատճառով: ԱՄԿ գնահատականների համաձայն, 2020 թվականին կին տնային տնտեսության աշխատողների միայն 45.6 տոկոսն ուներ մայրության արձակուրդի օրինական իրավունք (ԱՄԿ 2021ա): Տնային տնտեսության աշխատանքի ճանաչումը որպես զբաղվածության ձև և խնամքի տնտեսության անբաժանելի մաս առանցքային նշանակություն ունի սոցիալական ապահովության իրավունքների երաշխավորման և տնտեսության մեջ տնային տնտեսության աշխատողների արժեքավոր դերի ճանաչման համար:

Աշխատանքի անվտանգություն և առողջություն

Ելնելով իրենց աշխատանքի բնույթից տնային տնտեսության աշխատողները շարունակում են մնալ խոցելի աշխատողի առողջության հետ կապված խնդիրների նկատմամբ: ԱՄԿ C189 Կոնվենցիայի 13-րդ հոդվածը նշում է, որ «յուրաքանչյուր տնային տնտեսության աշխատող ունի անվտանգ և առողջ աշխատանքային միջավայրի իրավունք»⁹: Տնային տնտեսության աշխատողների վերաբերյալ 2011 թ. թիվ 201 Հանձնարարականով ԱՄԿ-ն անդամ պետություններին ուղղորդում է պաշտպանել տնային տնտեսության աշխատողներին՝ վերացնելով կամ նվազագույնի հասցնելով աշխատանքի հետ կապված վտանգներն ու ռիսկերը՝ վնասվածքները, հիվանդությունները և մահերը կանխելու՝ աշխատավայրում աշխատանքի անվտանգության ու առողջության (ԱԱԱ) խթանման համար: Այն նաև ապահովում է ԱԱԱ կանոնակարգերի խախտման համար համարժեք պատժամիջոցների կիրառում, սահմանում է տնային տնտեսության աշխատանքի հետ կապված վթարների և հիվանդությունների վիճակագրության, ինչպես նաև աշխատանքի անվտանգության և առողջության հետ կապված ռիսկերի ու վնասվածքների կանխարգելմանը նպաստող այլ վիճակագրական տվյալների հավաքագրման և հրապարակման ընթացակարգեր, խորհրդատվություն է տրամադրում ԱԱԱ-ի վերաբերյալ՝ ներառյալ գործունակության (էրգոնոմիկայի) հարցերը, և մշակում է տնային տնտեսության աշխատողների համար ԱԱԱ-ի վերաբերյալ ուսումնական ծրագրեր և ուղեցույցներ:¹⁰ Չնայած

⁹ https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189:

¹⁰ https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551502:NO:

դրան՝ տնային տնտեսության աշխատողների կողմից իրականացվող գործառույթների բազմազանությունը բարդացնում է ԱԱԱ ռիսկերի գնահատումը:

Քանի որ տնային տնտեսության աշխատանքը հաճախ ֆիզիկապես ծանրաբեռնող է, կան մի շարք ռիսկեր, այդ թվում՝ էրգոնոմիկ վտանգներ, որոնք առաջանում են ծանր բեռների բարձրացնելու, տեղափոխելու և մշակելու, ինչպես նաև երկարատև միևնույն դիրքով աշխատելու (օրինակ՝ ժամերով կանգնած)՝ առանց աշխատանքային ծանրաբեռնվածությունը գործընկերների հետ կիսելու կամ հերթափոխի հնարավորության, ինչպես նաև աշխատավայրում մեկուսացմամբ և սոցիալական առանձնացմամբ (ԱՄԿ 2021ա): Տնային տնտեսության աշխատողները հաճախ վերապատրաստված չեն ԱԱԱ հարցերում, և շատ երկրներում ԱԱԱ-ն ներառված չէ այն օրենսդրական դաշտում, որը կարգավորում է տնային տնտեսության աշխատողների աշխատանքային հարաբերությունները:

► **Տեքստային դաշտ 1. Հաջողված փորձ՝**

Ոչ ֆորմալ աշխատողների ծածկույթը Աշխատավայրում կանանց նկատմամբ սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման մասին Հնդկաստանի 2013 թվականի օրենքում (POSH):

POSH-ի մասին 2013 թվականի օրենք:

Օրենքը սեռական ոտնձգությունը սահմանում է որպես ցանկացած անցանկալի սեռական բնույթի ճնշում, սեռական ծառայությունների խնդրանք կամ սեռական բնույթի այլ բանավոր կամ ֆիզիկական վարքագիծ: Օրենքը տարածվում է բոլոր ֆորմալ և ոչ ֆորմալ աշխատողների, այդ թվում՝ տնային տնտեսության աշխատողների վրա:

Աղբյուր՝ https://upload.indiacode.nic.in/showfile?actid=AC_DL_64_789_00006_00006_15_93607984940&type=rule&filename=sexual_harassment_at_workplace_rules_sw.pdf:

Բռնությունն ու ոտնձգություններն աշխատավայրում

Տնային տնտեսության աշխատողները ենթարկվում են գենդերային բռնության տարբեր ձևերի, այդ թվում՝ տնտեսական, հոգեբանական, ֆիզիկական, սեռական, բանավոր և այլն: Այս աշխատողները հաճախ ստիպված են հանդուրժել բռնությունը՝ վախենալով իրենց աշխատանքի կորուստից: Տնային տնտեսության աշխատողների միջազգային դաշնության (ՏԱՄԴ) կողմից 2017-18 թվականներին Ասիայի 12 երկրներում տնային տնտեսության աշխատողների նկատմամբ գենդերային բռնության վերաբերյալ անցկացված հարցման արդյունքների վրա հիմնված զեկույցում նշվում է, որ անդամների կողմից կրած գենդերային բռնության ամենատարածված ձևերը եղել են ֆիզիկական և սեռական բռնությունը, հոգեբանական բռնությունը, բանավոր բռնությունը, սննդի հասանելիության բացակայությունը և տնտեսական բռնությունը: Իբրև քիչ տարածված բռնության ձևեր աշխատողները նշել են՝ բուլինգը, հարկադրանքը, անձնական կյանքի անձեռնմխելիության խախտումը և աշխատավարձի պահումը: Բռնություն կիրառողները հիմնականում գործատուներն են, գործատուի տնային տնտեսության մյուս անդամները կամ աշխատանքի միջնորդները (ՏԱՄԴ 2020): Այս աշխատողները խոցելի են բռնության և ոտնձգությունների նկատմամբ մի շարք գործոնների պատճառով, ինչպիսիք են՝ աշխատանքի բնույթը, որն իրականացվում է մասնավոր տիրույթում՝ մեկուսացած աշխատանքային միջավայրում ուժերի խիստ անհավասարակշռությամբ, ինչպես նաև պատշաճ վերահսկողության, այդ թվում՝ աշխատանքային տեսչության, մեխանիզմների բացակայությամբ (ԱՄԿ 2021ա): Կարևոր է ապահովել տնային տնտեսության աշխատողների ընդգրկումը բռնության և ոտնձգությունների կանխարգելման և վերացման վերաբերյալ օրենսդրություններում:

Աշխատանքային օրենսդրության պաշտպանության բացակայությունը

Տնային տնտեսության աշխատողները, որոնք աշխատում են մասնավոր տնային տնտեսություններում, սովորաբար գտնվում են անհատական աշխատանքային պայմանավորվածությունների մեջ և չեն ընդգրկվում հաստատության համատեքստում գործող գործատու-աշխատող ստանդարտ հարաբերությունների մեջ, որի պատճառով շատ երկրներում նրանք դուրս են մնում աշխատանքային տեսչության վերահսկողության շրջանակից: Տարբեր երկրներում աշխատանքային տեսչությունները երբեմն իրավասու չեն տեսչական ստուգումներ իրականացնել մասնավոր տներում, ինչը զգալիորեն բարդացնում է տնային տնտեսության աշխատողների համար ավելի լավ աշխատանքային պայմանների ապահովումը և սոցիալական ապահովման հասանելիությունը (ԱՄԿ 2021): Ապացուցված է, որ տնային տնտեսության աշխատողների աշխատանքի և աշխատանքային պայմանների բազմաթիվ հարցեր կարող են վերահսկվել գրավոր փաստաթղթերի, սոցիալական ապահովության սխեմաներում գրանցվելու, աշխատավարձերի և այլնի միջոցով՝ առանց տեսուչի մասնավոր տուն մուտք գործելու անհրաժեշտության: Այնուամենայնիվ, հատուկ օրենքի/կոլեկտիվ պայմանագրի և արդյունավետ կիրարկման մեխանիզմների բացակայությունը ենթադրում է մասնավոր տնային տնտեսություններում իրականացվող տնային տնտեսության աշխատանքի առանձնահատուկ պայմանների/խնդիրների չկարգավորման վտանգ: Օրինակ՝ տան մեջ բնակվող աշխատողների պայմանները, աշխատանքային ժամերի կարգավորումը, ոչ դրամական վարձատրությունը և այլն, ինչպես նաև մասնավոր տնային տնտեսության՝ որպես գործատուի, հիվանդության, վթարի, մայրության արձակուրդների և այլնի համար վճարելու կարողությունը (Կարլս 2019):

Արհմիութենական իրավունքների հասանելիության բացակայություն

Տնային տնտեսության աշխատողները, որպես կանոն, աշխատում են տնային տնտեսություններում և դուրս են մնում աշխատանքային օրենսդրության կիրարկման շրջանակից՝ չունենալով կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունք և միավորումներ կազմելու ազատություն, որն ամրագրված է ԱՄԿ հիմնարար սկզբունքներում և աշխատանքային իրավունքների շրջանակում: ԱՄԿ C189 Կոնվենցիան նախատեսում է, որ միջոցներ ձեռնարկելով տնային տնտեսության աշխատողների և նրանց գործատուների համար միավորումներ ստեղծելու ազատության և կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքի արդյունավետ ճանաչման ապահովման ուղղությամբ կարելի է պաշտպանել աշխատողների իրավունքները՝ միանալու իրենց ընտրությամբ կազմակերպություններին, ֆեդերացիաներին և կոնֆեդերացիաներին:¹¹ Սակայն, տնային տնտեսության աշխատողները հիմնականում գտնվում են անհատական աշխատանքային հարաբերությունների շրջանակում՝ տնային տնտեսություններում, որը դժվարացնում է կոլեկտիվ կամ ընդհանուր շահերի համար արհմիություններ կազմելու հնարավորությունը: Տնային տնտեսության աշխատողների աշխատանքային միջավայրի խիստ մասնատված բնույթը դժվարացնում է արհմիությունների մուտքը: Մեկուսացված աշխատավայրերը և մասնատվածությունը շատ դժվարացնում են տնային տնտեսության աշխատողների կոլեկտիվ կազմակերպումը և նրանց մոբիլիզացիան աշխատանքի հետ կապված պայքարի համար: Ավելին, բազմաթիվ երկրներում տնային տնտեսության աշխատողները ներգրավված են որպես միգրանտներ՝ հաճախ առանց փաստաթղթերի և առանց աշխատանքային պաշտպանության ու արհմիությունների հասանելիության հնարավորության, ինչը նրանց խոցելի է դարձնում արտաքսման սպառնալիքի տակ ապրելու պայմաններում (Կարլս 2019): Բացի այդ, շատ երկրներում տնային տնտեսության աշխատողներն ու տնային տնտեսությունների գործատուները դեռևս իրենք իրենց չեն ընկալում որպես աշխատողներ և գործատուներ աշխատանքային հարաբերությունների շրջանակներում՝ դրանց հետ կապված իրավունքներով և պարտականություններով (ԱՄԿ 2021): Այնուամենայնիվ, որոշ երկրներում տնային տնտեսության աշխատողներ

¹¹ C 189-ի 3-րդ հոդվածի 3-րդ կետը https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189:

րի շարժումը կարևոր դեր է խաղացել աշխատողների արհմիությունների կազմակերպման՝ իրենց իրավունքների պաշտպանության գործընթացում:

► **Տեքստային դաշտ 2. Հաջողված փորձ**

Որոշ երկրներում միություններ ստեղծելու սահմանափակումներ

Ֆիլիպիններ. Աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն (1974 թվականի Նախագահի թիվ 442 հրամանագիր), օտարերկրյա աշխատողները կարող են անդամակցել արհմիություններին միայն այն դեպքում, եթե օտարերկրյա աշխատողների հայրենիքը նույն իրավունքը շնորհի ֆիլիպինցի աշխատողներին:

Որոշ այլ ասիական երկրներում, ինչպիսիք են Թաիլանդը և Վիետնամը, իրենց աշխատանքային օրենսդրության և արհմիությունների մասին օրենքների համաձայն, միայն Թաիլանդի կամ Վիետնամի քաղաքացիներն ունեն արհմիություններ ստեղծելու, մասնակցելու և ղեկավարելու իրավունք (ԱՄԿ 2021):

► **IV. Տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքների իրավական պաշտպանության վերանայում**

4.1. Տնային տնտեսության աշխատողների իրավական պաշտպանություն. կարգավորման մեխանիզմ

Տնային տնտեսության աշխատանքը տարբեր երկրներում կարգավորվում է կա՛մ հատուկ օրենսդրությամբ, կա՛մ կոլեկտիվ բանակցությունների միջոցով, կա՛մ այդ երկուսի համադրությամբ, կա՛մ պարզապես ընդգրկվում է ընդհանուր աշխատանքային օրենսդրության դրույթներում: Եվրամիության կողմից 18 անդամ պետություններում իրականացրած ուսումնասիրությունը վերլուծել է տնային տնտեսության աշխատանքի կարգավորման տարբեր մոդելները և արհմիությունների դերն այս տարածաշրջանում արժանապատիվ աշխատանքը խթանելու գործում: Ակնհայտ էր, որ Եվրոպայի տնային տնտեսության աշխատողները հիմնականում գալիս են ոչ ԵՄ երկրներից: Ուկրաինան և Ֆիլիպինները, կարծես հիմնական աշխատուժ ուղարկող երկրներն են (Կարլս 2019): Այս զեկույցում ներառված ԵՄ երկրներն ունեն տնային տնտեսության աշխատողների վերաբերյալ հատուկ իրավակարգավորումներ: Այնուամենայնիվ, կարևոր է նաև անդրադառնալ այս երկրների միգրացիոն օրենսդրությանը՝ տնային տնտեսության աշխատողների աշխատանքային պայմանների և կարգավորող գործող մեխանիզմների վերաբերյալ ավելի նրբերանգային պատկերացում կազմելու համար:

4.1.1. Եվրոպական Միություն

ԵՄ-ում տնային տնտեսության աշխատանքը կարգավորվում է կա՛մ հատուկ օրենսդրությամբ, կա՛մ կոլեկտիվ բանակցությունների միջոցով, կա՛մ այդ երկուսի համադրությամբ, կամ պարզապես ընդգրկվում է ընդհանուր աշխատանքային օրենսդրության դրույթներում: ԱԳԲ/ՄՈՒԿ-ԱՄԿ (ACTRAV/ICT-ILO) ուսումնասիրությունը ցույց է տվել, որ ԵՄ շատ երկրներում, այդ թվում՝ Իտալիայում և Իսպանիայում, գոյություն ունի տնային տնտեսության աշխատողների համար հատուկ օրենսդրություն, և առաջինում այս հատուկ օրենքները համակցված են կոլեկտիվ պայմանագրերի հետ: Չնայած Իսպանիայում տնային տնտեսության աշխատողների դեպքում կոլեկտիվ պայմանագրեր

չկան, այս աշխատողները կարող են ներառվել գործակալությունների աշխատանքի վերաբերյալ կոլեկտիվ պայմանագրերով (Կարլս 2019): ԵՄ երկրներում աշխատանքի թույլտվությունները կապված են կոնկրետ գործատուի կամ աշխատանքային պայմանագրի հետ, ինչը սահմանափակում է միգրանտ աշխատողների հնարավորությունը փոխել գործատուին, եթե բախվում են աշխատանքային դժվար պայմանների կամ իրենց աշխատավայրում բռնության և ոտնձգությունների: Եվրոպական Միությունում կա մոտ 9.5 միլիոն տնային տնտեսության աշխատող: Նրանցից 30 տոկոսը ուղղակիորեն վարձվում է տնային տնտեսությունների, իսկ 70 տոկոսը՝ պետական կամ մասնավոր կազմակերպությունների կողմից (ԱՄԿ 2024):

Իտալիա

Իտալիայի Սահմանադրությունը նախատեսում է բոլոր աշխատողների իրավունքների պաշտպանություն, և տնային տնտեսության աշխատանքը հանդիսանում է զբաղվածության հատուկ տեսակ, որը կարգավորվում է Քաղաքացիական օրենսգրքի 2240-2246 հոդվածներով, 1953 թվականի դեկտեմբերի 27-ի թիվ 2940 օրենքով, Հանրապետության նախագահի 1958 թվականի ապրիլի թիվ 339 հրամանագրով:¹² Տնային տնտեսության աշխատանքի մասին Իտալիայի թիվ 339 օրենքը համարվում է ոլորտի հնագույն օրենքներից մեկն՝ ընդունված դեռևս 1958 թվականին: Օրենսդրության 1-ին հոդվածում նշվում է, որ՝

«Սույն օրենքը վերաբերում է այն աշխատանքային հարաբերություններին, որոնք ներառում են տնային ծառայության ոլորտի աշխատողներին, ովքեր նույն գործատուի մոտ աշխատում են շարունակական և գերակշռող եղանակով՝ առնվազն օրական 4 ժամ՝ դրամական կամ ոչ դրամական վարձատրության դիմաց: Տնային անձնական ծառայողներ են համարվում երկու սեռերի անձինք, ովքեր որևէ ձևով ներգրավված են ընտանեկան կյանքի ապահովման գործում՝ լինի դա հատուկ որակավորում ունեցող անձնակազմ, թե ընդհանուր առաջադրանքներ կատարող անձնակազմ»:¹³ Օրենսդրությունը նաև սահմանում է աշխատողների իրավունքները՝ կապված աշխատանքային պայմանների, հանգստի ժամերի, տոների, լրացուցիչ ամսական աշխատավարձերի և ծառայության տարիների հետ կապված աշխատավարձի բարձրացման հետ ԳԲ/ՄՈՒԿ-ԱՄԿ (Կարլս, 2019): Կան նաև դրույթներ, որոնք վերաբերում են սննդին, կացարանին, կրոնական հավատքի ազատ կիրառմանը և այլն: Տնային տնտեսության աշխատողների աշխատանքի ընդունումն իրականացվում է ուղղակիորեն գործատուի պարտավորությամբ՝ փորձաշրջանի ավարտից հետո երեսուն օրվա ընթացքում իրավասու մարմնի գրասենյակին աշխատանքի ընդունման մասին հաղորդումով: Օրենքը նաև լիազորում է Աշխատանքի և սոցիալական պաշտպանության նախարարության կողմից լիազորված ազգային արհմիություններին և աջակցության ընկերակցություններին զբաղվել աշխատանքի տեղավորման հարցերով և այդ մասին տեղեկացնել իրավասու մարմիններին աշխատանքի տեղավորման օրվանից հետո երեսուն օրվա ընթացքում: Իտալիայի թիվ 339 օրենքի 3-րդ հոդվածը նախատեսում է, որ աշխատողն աշխատանքի ընդունվելու պահին պետք է ներկայացնի աշխատանքային գրքույկ՝ համաձայն 1935 թվականի հունվարի 10-ի օրենքի, սոցիալական ապահովագրության քարտեր՝ համաձայն 1924 թվականի օգոստոսի 28-ի թագավորական հրամանագրով հաստատված կանոնակարգի, անձը հաստատող փաստաթղթեր և առողջության քարտեր:¹⁴

► **Տեքստային դաշտ 3. Տնային տնտեսության աշխատողների սոցիալական ապահովությունն Իտալիայում**

Սոցիալական ապահովության դրույթները Իտալիայում. տնային տնտեսության աշխատողների վերաբերյալ թիվ 339 հրամանագիր, 1958թ.

Օրենսդրությունը տարածվում է տնային տնտեսության աշխատողներին դժբախտ պատահարներից ապահովագրման, գործազրկության և ընտանեկան նպաստների վրա: Տնային ծառայողների աշխատանքի ընդունումն

¹² https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Slavery/SR/DomesticServitude/States/Reply_Italy.pdf:

¹³ Մանրամասների համար տե՛ս՝ <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1958-04-17&atto:>

¹⁴ Ibid.

իրականացվում է ուղղակիորեն և գործատուն պարտավոր է տեղեկացնել գործազրկության հարցերով իրավասու մարմնին աշխատանքի ընդունման մասին: Փորձաշրջանի ընթացքում, որը չպետք է գերազանցի 30 օրը, տնային տնտեսության աշխատողները պետք է ստանան սովորական աշխատավարձ: Տնային տնտեսության աշխատողներն ունեն շաբաթական մեկ օր ամբողջական հանգստի իրավունք (սովորաբար կիրակի օրը, կամ առնվազն կես օր պետք է լինի կիրակի օրը): Բացի այդ, տնային տնտեսության աշխատողներն իրավունք ունեն տարեկան վճարովի արձակուրդի:

Միգրանտ աշխատողները կարող են օգտվել իրենց կուտակած կենսաթոշակային և սոցիալական ապահովության իրավունքներից՝ օրենքով սահմանված բոլոր պահանջները բավարարելուց հետո: Անկանոն միգրանտ աշխատողները կարող են դիմել համապատասխան մարմիններին (օրինակ՝ դատական մարմիններ, ոստիկանություն, սոցիալական ապահովության գրասենյակներ, աշխատանքի տարածքային գրասենյակներ (*Direzioni Territoriali del Lavoro*), ինչպես նաև արհմիություններ և հովանավորող կազմակերպություններ)՝ իրենց աշխատավարձը և սոցիալական ապահովության վճարները ստանալու իրավունքը վերականգնելու նպատակով:

Իտալիայի տարածքում իրենց վճարովի գործունեությունը իրականացնող բոլոր աշխատողները պարտադիր կերպով ընդգրկվում են սոցիալական ապահովագրության համակարգում: Թե՛ մասնավոր հատվածի աշխատողները, թե՛ ինքնազբաղները պարտադիր կարգով գրանցվում են բոլոր աշխատողների համար առկա Ընդհանուր պարտադիր ապահովագրության համակարգում, որը կառավարվում է Սոցիալական ապահովության ազգային ինստիտուտի (ՍԱԱԻ) կողմից՝ Աշխատանքի և սոցիալական քաղաքականությունների նախարարության, Տնտեսության և ֆինանսների նախարարության և Առողջապահության նախարարության վերահսկողությամբ և ղեկավարությամբ: Առողջության պահպանման և հիվանդության նպաստների ոչ դրամական ձևով տրամադրումը մասնավորապես Առողջապահության նախարարության (*Ministero della Salute*) իրավասության մեջ է, որը կառավարում է ռեսուրսները՝ դրանք բաշխելով տարածաշրջանային և համայնքային մարմիններին, որոնք պատասխանատու են առողջապահական ծառայությունների մատուցման համար տեղական առողջության կենտրոնների միջոցով:

Սոցիալական ապահովության ֆինանսավորում

Իտալիայի սոցիալական ապահովության համակարգը ֆինանսավորվում է գործատուների և աշխատողների կողմից կատարվող սոցիալական ապահովության վճարների, ինչպես նաև ընդհանուր հարկային մուտքերի միջոցով: Առողջության ազգային ծառայությունը (*Servizio Sanitario Nazionale*) ֆինանսավորվում է Իտալիայի տարածքում բնակվող բոլոր անձանց կողմից՝ ընդհանուր հարկման միջոցով:

(Աղբյուրներ՝

https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Italy_en.pdf):

Օրենսդրության կարգավորումն իրականացվում է Աշխատանքի և սոցիալական ապահովության նախարարի հրամանով ստեղծված՝ Տնային տնտեսության աշխատանքների կարգավորման կենտրոնական հանձնաժողովի միջոցով: Հանձնաժողովը կազմված է տնային տնտեսության աշխատողների վեց ներկայացուցիչներից, որոնք նշանակվել են արհմիությունների, գործատուների և կառավարության կողմից: Մարզային մակարդակով ստեղծվում է Տնային տնտեսության աշխատանքի տարածքային հանձնաժողով, որը ներառում է տնային տնտեսության աշխատողների չորս ներկայացուցիչ, տնային տնտեսության աշխատողներ վարձող չորս գործատու և կառավարության ներկայացուցիչներ, այդ թվում՝ աշխատանքի տեսչության և առևտրի, արդյու-

նաբերության ու գյուղատնտեսության պալատի մեկ ներկայացուցիչ:¹⁵ Տարածքային հանձնաժողովները լիազորված են որոշելու մարզային մակարդակով միջին ամսական աշխատավարձն ու սննդի և կացարանի հետ կապված դրույքաչափերը: Ավելին, նրանք սահմանում են մարզային մակարդակում տնային տնտեսության աշխատանքների հետ կապված կարգավորող չափորոշիչներ:

Կան նաև կոլեկտիվ պայմանագրեր, որոնք պաշտպանում են տնային տնտեսության աշխատողների իրավական իրավունքները: Այդպիսի պայմանագրերից մեկը ստորագրվել է 1974 թվականին, որը մի քանի անգամ վերանայվել է Իտալիայում տնային տնտեսության աշխատանքի օրենսդրական համակարգի համատեքստում: Օրինական միգրանտ աշխատողները լիարժեքորեն պաշտպանված են և աշխատում են պայմանագրային հիմքով՝ օգտվելով Իտալիայի աշխատողների հետ հավասար իրավունքներից: Օրենսդրության համաձայն՝ ազգային կոլեկտիվ աշխատանքի պայմանագիրը, որը ստորագրվել է աշխատողներին ներկայացնող կազմակերպությունների և գործատուների ընկերակցությունների կողմից, նպատակ ունի համատեղ հիմք դնել (*pre-regulate*) բոլոր աշխատողների համար կիրառելի նվազագույն տնտեսական և կարգավորող հարցերը:¹⁶ Կոլեկտիվ պայմանագրերով պատասխանատու կազմակերպություններն են՝ Իտալիայի ծառայությունների, առևտրի և զբոսաշրջության ոլորտների օպերատորների ֆեդերացիան (*Fisascat- Cisl*) (արհմիություն), Իտալիայի առևտրի, զբոսաշրջության և ծառայությունների ոլորտների աշխատողների ֆեդերացիան (*Filcams- Cgil*) (արհմիություն), Իտալիայի զբոսաշրջության, առևտրի և ծառայությունների ոլորտների աշխատողների միությունը (*Uiltuks-Uil*) (արհմիություն), տնային տնտեսության աշխատողների ֆեդերացիան (*Federcolf*) (արհմիություն), Տնային տնտեսության աշխատանքի գործատուների իտալական ֆեդերացիան (*FIDALDO*) (գործատու), Տնային տնտեսության աշխատանքի գործատուների ազգային ասոցիացիան (*DOMINA*) (գործատու): 2007 թվականին Իտալիայի արհմիություններն ու գործատուները կազմակերպությունները համաձայնության եկան տնային տնտեսության աշխատողների, այդ թվում՝ միգրանտների համար նոր ազգային կոլեկտիվ պայմանագրի շուրջ:¹⁷ Ե՛վ ազգային օրենսդրությունը, և՛ կոլեկտիվ բանակցությունները ներառում են տնային տնտեսության աշխատողների պարտականությունների ամբողջ շրջանակը՝ սկսած խնամքի և երեխայի խնամքի աշխատանքներից, մինչև տան սպասարկում և դրան առնչվող ծառայություններ (Կարլս 2019):

Իտալիան ԱՄԿ չորրորդ անգամ պետությունն էր և ԵՄ առաջին երկիրը, որը 2012 թվականի դեկտեմբերին վավերացրեց ԱՄԿ թիվ 189 Կոնվենցիան: Ազգային վիճակագրության ինստիտուտի (*ISTAT*) տվյալներով Իտալիայում տնային տնտեսության աշխատանքների ոլորտն ունի չհայտարարագրված աշխատողների ամենաբարձր բաժինը, այսինքն՝ նրանք կազմում են ընդհանուր թվի 57.6 տոկոսը: Այսպիսով, Սոցիալական ապահովության ազգային ինստիտուտում (ՍԱԱԻ) գրանցված 850,000 աշխատողներն իրականում կազմում են ավելի քան երկու միլիոն ընդհանուր աշխատողների կեսից քիչը: Ավելին, վերարտադրողական վարձատրվող աշխատանքի հաշվարկը բարդ է, քանի որ նման աշխատանքը կատարվում է ոչ ֆորմալ եղանակով և համարվում է թաքնված աշխատանքի տեղավորում (Դեգանի 2022):

Իսպանիա

2011 թվականին Իսպանիայում հրապարակվեց թագավորական հրամանագիր, որը նախատեսում էր տնային տնտեսության աշխատողների համար հատուկ աշխատանքային հարաբերություններ: Իսպանիան 2022 թվականի հոկտեմբերի 1-ին ընդունեց օրենք՝ տնային տնտեսության աշխատողների գործազրկության նպաստի իրավունքը երաշխավորելու, աշխատանքային պայմանները բարելավելու և սոցիալական ապահովության տրամադրման մասին: Այս զարգացումները հող նախապատրաստեցին ԱՄԿ C189-ի վավերացման համար 2023 թվականի փետրվարի 28-ին: Իսպանիայում տնային տնտեսության աշխատանքի ոլորտում միգրանտ աշխատողները կազմում են զգալի բաժին՝ ընդհանուր

¹⁵ Օրենքի 339-րդ հոդվածի 11-րդ և 12-րդ հոդվածները:

¹⁶ https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Slavery/SR/DomesticServitude/States/Reply_Italy.pdf:

¹⁷ https://webapps.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=136:

տնային տնտեսության աշխատողների մոտ 44 տոկոսը: Օրենսդրությունը վերաբերում է 373,000 տնային տնտեսության աշխատողների՝ նրանց տալով գործազրկության նպաստներ և իրավական պաշտպանություն, ինչպես մյուս աշխատողներին: Այնուամենայնիվ, օրենքի կիրարկման մարտահրավերներից մեկն այն է, որ այն վերաբերում է պայմանագրային աշխատողներին, մինչդեռ Իսպանիայում տնային տնտեսության աշխատանքի ոլորտը բավականին անկանոն է՝ առանց աշխատանքային պայմանագրերի հասանելիության:¹⁸ Եթե Իտալիայում և ԵՄ երկրների մեծ մասում տնային տնտեսության աշխատողները չեն կարող փոխել իրենց գործատուին և վարձվում են աշխատանքային պայմանագրի հիմքով, ապա Իսպանիայում տնային տնտեսության աշխատողները կարող են փոխել իրենց գործատուներին: Չփաստաթղթավորված միգրանտ աշխատողները կարող են դիմել մեկ տարվա բնակության թույլտվության համար և կարող են օրինականացնել իրենց կարգավիճակն աշխատանք գտնելու դեպքում (Կարլս 2019):

► **Տեքստային դաշտ 4. Գրավոր աշխատանքային պայմանագրերն Իսպանիայում**

Գրավոր աշխատանքային պայմանագրերն Իսպանիայում. Պահանջներ

Իսպանիայում, 2011 թվականի նոյեմբերի 14-ի 1620/2011 թագավորական հրամանագրի 5-րդ հոդվածը տնային տնտեսության աշխատանքի աշխատանքային հարաբերությունները սահմանում է հետևյալ կերպ.

(1) Աշխատանքային պայմանագրերը կարող են կնքվել բանավոր կամ գրավոր: Այն դեպքերում, երբ օրենքը պահանջում է կոնկրետ տեսակի աշխատանքի համար գրավոր պայմանագիր, պայմանագիրը պարտադիր պետք է կնքվի գրավոր ձևաչափով: Ամեն դեպքում, չորս շաբաթ կամ ավելի տևողությամբ ժամկետային պայմանագրերը պետք է կնքվեն գրավոր:

(2) Գրավոր պայմանագրի բացակայության դեպքում ենթադրվում է, որ անժամկետ, լրիվ դրույքով աշխատանքային պայմանագիրը գոյություն ունի չորս շաբաթից ավելի պայմանագրային ժամկետով, եթե չի կարող ապացույց ներկայացվել մատուցված ծառայությունների ժամանակավոր կամ կես դրույքով բնույթի վերաբերյալ:

(Աղբյուր՝ ԱՄԿ, 2012 https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_173365.pdf):

Իսպանիայում նոր օրենսդրությունը պաշտպանում է տնային տնտեսության աշխատողների առողջությունն ու անվտանգությունն, ինչը նախկին օրենսդրությամբ (1995 թվականի «Աշխատանքային ռիսկերի Կանխարգելման մասին» օրենք) բացառվել էր: Այժմ աշխատողներն ունեն աշխատանքի անվտանգության և առողջության իրավունք՝ կանանց նկատմամբ բռնության կանխարգելման շրջանակներում: Բացի այդ, աշխատողներին սոցիալական ապահովագրության վճարները վճարվում են անկախ նրանց աշխատած ժամաքանակից՝ այն դեպքում, երբ նախկինում այդ նպաստներից զրկվում էին այն տնային տնտեսության աշխատողները, ովքեր աշխատել էին ամսական 60 ժամից պակաս:¹⁹ Տնային տնտեսության աշխատանքի պայմանագրերի վերաբերյալ աշխատանքային օրենսդրության կիրարկումն ապահովելու պատասխանատվությունը վերապահված է Աշխատանքի և սոցիալական ապահովության տեսչությանը, իսկ նոր կանոնակարգերի արդյունքում առաջացած ցանկացած վեճ պետք է ներկայացվի համապատասխան աշխատանքային դատարան:²⁰

¹⁸ https://migrant-integration.ec.europa.eu/news/spain-domestic-workers-entitled-unemployment-benefits_en:

¹⁹ <https://www.socialeurope.eu/equal-rights-for-domestic-workers-finally-in-spain>:

²⁰ https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_173365.pdf:

Մոլդովա

Մոլդովայի Հանրապետությունը Արևելյան Եվրոպայի տարածաշրջանի ամենաբարձր վարկանիշ ունեցող երկրներից մեկն է՝ գլոբալ գենդերային ճեղքվածքի ինդեքսով զբաղեցնելով 19-րդ տեղը 146 երկրների շարքում: Բացի այդ, երկիրը խթանում է տնտեսական մասնակցության և հնարավորությունների ոլորտի կանանց և տղամարդկանց հավասար հասանելիությունը (Համաշխարհային տնտեսական ֆորում, ՀՏՖ, 2023): Չնայած Մոլդովայի Հանրապետությունը զգալի առաջընթաց է գրանցել գենդերային հավասարության խթանման առումով, կանայք շարունակում են տնտեսությունում մնալ ոչ ֆորմալ հատվածում որոշակի ոլորտների վերաբերյալ, ինչպիսիք են տնային տնտեսության աշխատանքները կամ խնամքի ոլորտը, կանանց զբաղվածության մասին ավանդական պատկերացումների պատճառով: Ոչ ֆորմալ հատվածում՝ մասնավորապես վճարվող տնային տնտեսության աշխատանքներում ներգրավված կանայք հայտնել են ավելի երկար աշխատանքային ժամերի, սոցիալական ապահովության հասանելիության բացակայության և այլ խնդիրների մասին (ԱՄԿ 2007): Այնուամենայնիվ, Մոլդովայի Հանրապետությունը նույնպես մեծածավալ միգրացիա ունեցող երկիր է՝ լինելով աշխատանքային միգրանտներ ուղարկող հիմնական երկրներից մեկը: Շատ տնային տնտեսության աշխատողներ գաղթել են այնպիսի երկրներ, ինչպիսիք են Իտալիան և այլ եվրոպական երկրներ, որտեղ տնային և խնամքի աշխատանքների պահանջարկը շարունակաբար աճում է:

Միգրացիայի ֆեմինիզացիայի (*feminisation of migration*) խնդիրը հանգեցրել է մի շարք մարտահրավերների, որոնց բախվում են կին միգրանտ աշխատողները, ովքեր աշխատում են ոչ ֆորմալ զբաղվածության պայմաններում և չունեն սոցիալական ապահովության հասանելիություն: Մինչ միգրանտ տնային տնտեսության աշխատողները տեղափոխվում են այլ երկրներ, նրանք իրենց խնամքի պարտականությունները վստահում են կին ազգականներին՝ մայրերին, քույրերին և այլն, այդպիսով նպաստելով այսպես կոչված գլոբալ խնամքի շղթաների (*global care chains*) ձևավորմանը: ՄԱԿ-ի տվյալների համաձայն՝ Մոլդովայից միգրանտ կանանց շուրջ 70 տոկոսը գաղթում է Եվրոպական Միություն (ՄԱԿ-Կանայք 2016):²¹

Չնայած Մոլդովան չի ստորագրել ԱՄԿ C189-ը, այնուամենայնիվ, Մոլդովայի «Աշխատանքի անվտանգության և առողջության մասին» 2008 թվականի օրենքը դուրս չի թողնում տնային տնտեսության աշխատողներին ԱԱԱ կարգավորող շրջանակից:²² Բացի այդ, Մոլդովայի կառավարությունն ունի մի շարք համաձայնագրեր/գործընկերություններ տարբեր երկրների հետ, այդ թվում՝ «Շարժունակության գործընկերությունը», որն ընդգրկում է ԵՄ 15 երկիր (ՄԱԿ-Կանայք 2016): 2011 թվականին Մոլդովայի կառավարությունը ստորագրել է համաձայնագիր Իտալիայի կառավարության հետ՝ աշխատանքային միգրացիայի ոլորտում համագործակցությունն ամրապնդելու, միգրանտների հիմնարար միջազգային իրավունքները պաշտպանելու և աշխատանքի հոսքերի կառավարման ոլորտում համագործակցությունը խթանելու նպատակով:²³

Աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների դերը նույնպես կարևոր է միգրացիայի համատեքստում, քանի որ կառավարությունը հրավիրում է աշխատանքի տեղավորման գործակալություններին համագործակցել օրենսդրության մշակման գործընթացին, ինչպես նաև զբաղվածության գործակալության միջոցով տեղեկացնում է միգրանտներին բարևարքության կանոններին համապատասխան աշխատանքի տեղավորման (*ethical recruitment*) մասին: Կառավարությունը տարածում է միգրացիոն ծառայությունների վերաբերյալ տեղեկատվությունն Ազգային զբաղվածության գործակալության և դրա տեղական մասնաճյուղերի միջոցով (ՄԱԿ-Կանայք 2016):

²¹ <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2016/30-Gender-migration-and-development-in-the-Republic-of-Moldova-2016-en.pdf>:

²² https://webapps.ilo.org/dyn/legosh/en/?p=14100:1100:0:NO::P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:MDA,2013:

²³ <https://www.ilo.org/resource/agreement-between-government-italy-and-government-moldova-field-labor>:

4.1.2. Լատինական Ամերիկա

Ուրուգվայ

Ուրուգվայը Լատինական Ամերիկայի միակ երկիրն է և աշխարհի այն քիչ երկրներից մեկը, որտեղ գոյություն ունեն տնային տնտեսության աշխատողների համար կոլեկտիվ պայմանագրեր (Գոլդսմիթ, Իթոն և այլք, 2018): Հաշվարկվում է, որ Լատինական Ամերիկայում և Կարիբյան ավազանի տարածաշրջանում շուրջ 11-ից 18 միլիոն մարդ ներգրավված է վճարվող տնային տնտեսության աշխատանքում, որոնցից 93 տոկոսը կանայք են: Տնային տնտեսության աշխատանքը Ուրուգվայում հիմնականում քաղաքային երևույթ է, ինչը արտացոլվում է մասնագիտական տարանջատմամբ և աշխատանքի սեռական բաժանմամբ: Ամերիկյան հետազոտությունների հյուսիսային ինստիտուտի կողմից անցկացված ուսումնասիրությունը ցույց է տվել, որ Ուրուգվայում տնային տնտեսության աշխատանքում հիմնականում ներգրավված են կանայք, որոնք կազմում են բոլոր աշխատող կանանց 15.8 տոկոսը, իսկ ոլորտի աշխատողների 99 տոկոսը կանայք են (Սեբաստյան 2021):

2006 թվականին Ուրուգվայն ընդունեց թիվ 18.065 օրենքը, որը աշխատանքային պաշտպանության մի շարք միջոցառումներ տարածեց տնային տնտեսության աշխատողների վրա, իսկ 2007 թվականի հունիսի 25-ին այդ օրենքի համաձայն հրապարակվեց նախագահի հրամանագիր, որով աշխատավայրի հատուկ իրավունքները տարածվեցին տնային տնտեսության աշխատանքի վրա (ԱՄԿ 2012): Տնային տնտեսության աշխատողների աշխատանքի օրենսգրքի թիվ 18.065 օրենքը կարգավորում է աշխատանքային ժամերը՝ սահմանելով 8 ժամ օրական և 44 ժամ շաբաթական, հանգստի ժամանակահատվածները, գործազրկության ապահովագրությունը մյուս աշխատողների հետ հավասար, առողջության ապահովագրությունը, արտաժամյա աշխատանքի վճարումը, մայրության իրավունքները, արձակուրդի վճարումը և տարեկան բոնուսը:²⁴ Աշխատանքի և սոցիալական ապահովության նախարարությունը՝ Ընդհանուր աշխատանքի և սոցիալական ապահովության գլխավոր տեսչության միջոցով վերահսկում է այս օրենքի համապատասխանությունը: Օրենքի կիրարկումը կարող է իրականացվել տնային ստուգումների միջոցով, եթե կա աշխատանքային և սոցիալական ապահովության օրենսդրության անհամապատասխանություն: Այդպիսի ստուգումները պահանջում են աշխատանքային դատարանի կամ ներքին դատարանի կողմից արված դատական որոշում:²⁵ Օրենքը նաև սահմանել է աշխատավարձի խորհուրդներ՝ Ուրուգվայում տնային տնտեսության աշխատողներին աշխատավարձ սահմանելու համար: Ուրուգվայը դարձավ աշխարհում առաջին երկիրը, որը վավերացրեց ԱՄԿ C189-ը՝ 2012 թվականի հունիսի 14-ին: Բացի այդ, երկրում ֆեմինիստական միջամտությունները հանգեցրել են վճարովի տնային տնտեսության աշխատանքի ճանաչմանը, և տնային տնտեսության աշխատողների հավասարության համար պայքարի: MERCOSUR-ի (Հարավային ընդհանուր շուկայի) ֆեմինիստական ցանցը (AFM) կարևոր դեր է խաղացել տնային տնտեսության աշխատողների կազմակերպման գործում 2005 թվականից ի վեր (Միավորված ազգերի կազմակերպության զարգացման ծրագիր, ՄԱԶԾ, 2017):

► Տեքստային դաշտ 5. Հաջողված փորձ

Հաջողված փորձ՝ Ուրուգվայ

Սոցիալական ապահովության ինստիտուտը իրականացրել է հաղորդակցման ռազմավարության մի շարք միջոցառումներ (բրոշյուրներ, հեռուստագովազդներ, կայքէջի ստեղծում և այլն)՝ իր շահառուների/ հետաքրքրված անձանց իրավունքների և պարտականությունների վերաբերյալ տեղե-

²⁴ <https://www.social-protection.org/gimi/gess/Media.action?id=15139>:

²⁵ Սա Ուրուգվայի թիվ 18.065 հրամանագրից մի հատված է:

կատվություն տարածելու համար: Աշխատանքի նախարարությունը համատեղ աշխատել է գենդերային հարցերով զբաղվող կառույցների (Գենդերային հարցերով հանձնաժողով) հետ՝ կին տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքների վերաբերյալ իրազեկությունը բարձրացնելու համար:

Գործատուները կարող են օգտվել բջջային հավելվածից՝ աշխատողին գրանցելու, հարկեր վճարելու, աշխատավարձի տվյալների փոփոխության մասին տեղեկատվություն, հաշիվ-ապրանքագիր ստանալու և տեղեկատվությունը թարմացնելու համար: Վճարումների հավաքագրման համար գործում է միասնական ազգային և կենտրոնացված համակարգ: Սոցիալական ապահովագրության ստուգումն իրականացվում է տնային տնտեսություններում, որտեղ ներգրավված են տնային տնտեսության աշխատողները:

Երկիրն ունի Կոլեկտիվ պայմանագրեր տնային տնտեսության աշխատողների համար: Որոշ պայմանագրեր վերաբերում են սոցիալական ապահովության իրավունքների ամրապնդմանը: Մայրության ապահովագրությունը տարածվում է նաև գործազրկության ապահովագրության շահառուների վրա:

(Աղբյուր՝ <https://www.social-protection.org/gimi/gess/Media.action?id=15139>):

Իրականում, Ուրուգվայը այն բացառիկ երկրներից է, որտեղ բոլոր կին տնային տնտեսության աշխատողները ամբողջությամբ ընդգրկված են առողջապահական և կենսաթոշակային ապահովման համակարգերում: Ուրուգվայը խթանում է սոցիալական պաշտպանության հասանելիության տվյալների դյուրանցելիությունը (*portability*), ինչը նշանակում է, որ տնային տնտեսության աշխատողները շարունակում են պաշտպանված մնալ սոցիալական ապահովության սխեմայում, նույնիսկ եթե փոխում են իրենց մասնագիտական կարգավիճակը:²⁶ Տնային տնտեսության աշխատանքի ոլորտում ներգրավված են աղքատ կանայք՝ գյուղական համայնքներից կամ քաղաքների աղքատ հատվածներից, որոնք ունեն մի քանի տարվա կրթություն: Ոլորտում զգալի ներկայացվածություն ունեն նաև բնիկ և աֆրոծագում ունեցող կանայք, ովքեր պատմականորեն ենթարկվել են մարգինալացման: Իրականում, Լատինական Ամերիկան ընդհանուր առմամբ պատկերում է էթնիկ պատկանելության և ռասայի վրա հիմնված գենդերային կարծրատիպեր, որտեղ տնային տնտեսության աշխատողների 63 տոկոսը աֆրիկյան ծագում ունեն (ՄԱԶԾ 2017; Սեբաստյան 2021): Ուրուգվայը առաջին երկիրն է, որը մշակել է համապարփակ Ազգային խնամքի համակարգ (*SNIC*), որը նպատակ ունի մշակել, խթանել և իրականացնել պետական քաղաքականություն՝ արձագանքելու խնամքի կարիք ունեցող անձանց կարիքներին տնային տնտեսության աշխատողներին ներառելով խնամքի համակարգում (ՄԱԶԾ 2017):

Այնուամենայնիվ, Լատինական Ամերիկայում Ուրուգվայը զբաղվածության ֆորմալացման ամենաբարձր մակարդակ ունեցող երկրներից մեկն է, մասնավորապես՝ աշխատողների 70 տոկոսը ներգրավված է կենսաթոշակային համակարգերում (Սեբաստյան 2021):

4.1.3. Ասիա-խաղաղօվկիանոսյան տարածաշրջան

Ֆիլիպիններ

Ֆիլիպինները Ասիայի այն երկրներից մեկն է, որը հայտնի է գենդերային հավասարության խթանմամբ և լավ արդյունքներ է գրանցել Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի 2023 թվականի գլոբալ գենդերային ճեղքվածքի ինդեքսում՝ զբաղեցնելով 16-րդ տեղը աշխարհի 146 երկրների շարքում:²⁷ Երկիրը վավերացրել է ԱՄԿ C189-ը 2012 թվականին, որից հետո 2013 թվականին ընդունվել է տնային տնտեսության աշխատող-

²⁶ <https://www.social-protection.org/gimi/gess/Media.action?sessionId=hS7M6HLWwxOf1HbQnIfsovMgAIDI3stHzVOFt8eQ-EOBpmToYaoZmI-688150444?id=15139>:

²⁷ <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/benchmarking-gender-gaps-2023/>:

ների մասին օրենսդրությունը (*Batas Kasambahay*): Օրենսդրության համաձայն՝ «տնային տնտեսության աշխատող կամ «*Kasambahay*» (*տան ուղեկից*) է համարվում ցանկացած ֆիզիկական անձ, ով աշխատանքի հարաբերությունների շրջանակում մշտապես կատարում է տնային տնտեսության աշխատանք, չսահմանափակվելով՝ իբրև ընդհանուր տնային օգնական, դայակ (*yaya*), խոհարար, այգեպան կամ լվացքարար: Բացառություն են կազմում այն անձինք, ովքեր տնային տնտեսության աշխատանք կատարում են միայն ժամանակ առ ժամանակ կամ պատահականորեն և ոչ իբրև իրենց հիմնական զբաղմունք»:²⁸ Օրենքը համահունչ է ԱՄԿ C189-ին և ապահովում է տնային տնտեսության աշխատողների պաշտպանությունը, ճանաչում է նրանց հատուկ կարիքներն՝ անվտանգ և առողջ աշխատանքային պայմաններ ապահովելու համար, ինչպես նաև խթանում է գենդերային զգայուն մոտեցումները՝ տեղական տնային տնտեսության աշխատանքին վերաբերող քաղաքականությունների մշակման և իրականացման գործընթացներում: Այն նաև պաշտպանում է տնային տնտեսության աշխատողներին չարաշահումից, ոտնձգություններից, բռնությունից, տնտեսական շահագործումից և ֆիզիկական ու հոգեկան առողջության համար վտանգավոր աշխատանք կատարելուց: Օրենքը պաշտպանություն է ապահովում պարտքային կախվածությունից և երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերից: Օրենսդրությունը սահմանում է նվազագույն չափորոշիչներ աշխատավարձի, աշխատանքային ժամերի կարգավորման, հանգստի և այլ հարցերի համար: Այն տրամադրում է սոցիալական ապահովություն՝ Սոցիալական ապահովության համակարգի (ՍԱՀ) միջոցով և պետական առողջապահական ապահովագրության ծածկույթ՝ Ֆիլիպինների առողջապահական ապահովագրական կորպորացիայի (*Philhealth*) և ոլորտին տրամադրվող Տան զարգացման փոխադարձ հիմնադրամի կամ *Pag-IBIG*-ի միջոցով:²⁹ Օրենսդրության հետաքրքիր բաղադրիչներից է Մասնավոր աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների (ՄԱՏԳ) կարգավորումը լիցենզավորման համակարգի միջոցով՝ ՄԱՏԳ-ների միջոցով վարձված տնային տնտեսության աշխատողներին պաշտպանելու համար: ԱՄԿ C189-ի վավերացման միջոցով օրենքն ապահովում է միգրանտ տնային տնտեսության աշխատողների պաշտպանությունը և հնարավորություն է տալիս Ֆիլիպինների կառավարությանը բանակցել երկկողմ համաձայնագրերի շուրջ ընդունող պետությունների հետ՝ արտերկրում գտնվող ֆիլիպինցի կին տնային տնտեսության աշխատողների շահերը պաշտպանելու համար:

Այնուամենայնիվ, երկրի արտագնա զբաղվածության քաղաքականությունը խթանել է ֆիլիպինցի աշխատողների միգրացիան՝ դեպի ավելի քան 218 երկիր: Տեղի է ունենում «միգրացիայի ֆեմինիզացիա» (*feminisation of migration*), քանի որ ավելի ու ավելի շատ ֆիլիպինցի արտասահմանյան աշխատողներ են ներգրավվում որպես տնային տնտեսության աշխատողներ արտասահմանում՝ դարձնելով ֆիլիպինները աշխատանքային միգրանտներ ուղարկող աշխարհի խոշորագույն երկրներից մեկը: Արտասահմանում միգրանտ տնային տնտեսության աշխատողների հիմնական ուղղություններն են Հոնկոնգը, Սինգապուրը, Սաուդյան Արաբիան, Միացյալ Արաբական Էմիրությունները և Կատարը (Օգոստ 2020): Ֆիլիպինները 1995 թվականին ընդունել են «Միգրանտ աշխատողների և արտասահմանում բնակվող ֆիլիպինցիների մասին» Հանրապետական թիվ 8042 օրենքը, որը կարևոր իրավական փաստաթուղթ է արտագնա զբաղվածության վերաբերյալ: Օրենքը նշում է, որ «պետությունը պարտավորվում է լիարժեք պաշտպանություն ապահովել տեղական և արտագնա, կանոնավոր և ոչ կանոնավոր աշխատուժի համար և խթանել բոլորի համար լիարժեք զբաղվածությունը և զբաղվածության հավասար հնարավորությունները: Այս նպատակով պետությունը պարտավոր է ֆիլիպինցի միգրանտ աշխատողներին տրամադրել համարժեք և ժամանակին սոցիալական, տնտեսական և իրավական ծառայություններ»:³⁰ Օրենքը նախատեսում է պաշտպանություն աշխատանքի անօրինական տեղավորման դեմ, իրավաբանական

²⁸ Մանրամասների համար տե՛ս Ֆիլիպինների «Տնային տնտեսության աշխատողների մասին» 2013 թվականի օրենքը, որը հասանելի է հետևյալ հղումով՝ https://lawphil.net/statutes/repacts/ra2013/ra_10361_2013.html:

²⁹ <https://miciinitiative.iom.int/domestic-workers-act-or-batas-kasambahay-2013-0>:

³⁰ https://immigration.gov.ph/wp-content/uploads/2023/11/8_RA_8042.pdf:

աջակցություն է տրամադրում տնային տնտեսության աշխատողներին, խթանում է որակավորված աշխատողներին և այլն: Հետագայում տնային տնտեսության աշխատողների մասին օրենքն ամրապնդեց տնային տնտեսության աշխատողների պաշտպանությունը և փորձեց կապ հաստատել արտասահմանում և երկրի ներսում աշխատող տնային տնտեսության աշխատողների միջև:

Ինդոնեզիա

Ինդոնեզիան ունի մեծ թվով տնային տնտեսության աշխատողներ, որոնց մեծամասնությունը կազմում է ոչ ֆորմալ զբաղվածության զգալի մասը: Տնային տնտեսության աշխատողների կենտրոնացումը ոչ ֆորմալ տնտեսությունում արտացոլում է մի շարք մարտահրավերներ, որոնք կապված են իրավական պաշտպանության և սոցիալական ապահովության հասանելիության հետ: Ըստ լրատվական հաղորդագրության՝ Ինդոնեզիայում մոտ 4.5 միլիոն մարդ աշխատում է որպես տնային տնտեսության աշխատող, սակայն նրանցից քչերն ունեն առողջության և կյանքի ապահովագրության, ավելի լավ աշխատանքային ժամերի և այլ իրավունքների հասանելիություն: Աշխատանքը հիմնականում ոչ ֆորմալ բնույթի է և հաճախ չի արտացոլում պաշտոնական վիճակագրության մեջ:³¹ Ավելին, մշակութային ընկալումները և խտրական վերաբերմունքը տնային տնտեսության աշխատանքի (այդ թվում՝ երեխայի տնային տնտեսության աշխատանքի) նկատմամբ սահմանափակում են երկրում տնային տնտեսության աշխատողների համար արժանապատիվ աշխատանքի հասանելիությունը: Երկիրը չունի ազգային օրենսդրություն տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքները պաշտպանելու համար և չի ստորագրել ԱՄԿ C189-ը: Նախկինում ընդունված օրենսդրությունները, այդ թվում՝ Ինդոնեզիայի Հանրապետության Աշխատուժի մասին թիվ 13 օրենքը (2003 թ.), չեն ապահովում տնային տնտեսության աշխատողների պաշտպանությունը: Նույնիսկ տնային տնտեսության աշխատողներին վերաբերող նախարարական կանոնակարգը կամ նահանգապետի կամ քաղաքապետի կանոնակարգերը տեղական մակարդակում, ունեն իրավական հիերարխիայի ստորին ուժ, չեն ներառում որևէ պատժամիջոց անհամապատասխանության համար և ունեն սահմանափակ իրավասություն: Տնային տնտեսության աշխատողների իրավական պաշտպանության բացակայությունը հանգեցրել է նրանց խոցելիության մի շարք դրսևորումների, այդ թվում՝ արժանապատիվ աշխատանքային և կենսապայմանների բացակայության, ցածր վարձատրության, երկար աշխատանքային ժամերի, շահագործման և ոտնձգությունների, ինչպես նաև սոցիալական ապահովության հասանելիության բացակայության (ԱՄԿ, 2018թ): Դեռևս 2004 թվականին Ինդոնեզիայի կառավարությունը մշակել է տնային տնտեսության աշխատողների պաշտպանության մասին օրինագիծ, որը դեռ չի ընդունվել: Օրինագիծը տնային տնտեսության աշխատող ճանաչում է որպես հավասար այլ մասնագիտությունների հետ և նպատակ ունի բարելավել տնային տնտեսության աշխատողների, այդ թվում՝ միգրանտ աշխատողների սոցիալական պաշտպանությունը:

Այնուամենայնիվ, երկրում նկատվել է արհմիութենական և քաղաքացիական հասարակության ցանցերի ակտիվ գործունեություն՝ տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքների խթանման ուղղությամբ: Ջակարտայի ԱՄԿ գրասենյակը 2013-2017 թվականներին իրականացրել է Խթանման ծրագիր, որի նպատակն էր Ինդոնեզիայում խթանել տնային տնտեսության աշխատողների համար արժանապատիվ աշխատանքը և կրճատել երեխայի տնային տնտեսության աշխատանքը: Ծրագիրը ձևավորել է նորարարական գործընկերություններ տարբեր հաստատությունների հետ, ինչպիսիք են արհմիությունները, աշխատանքի տեղավորման գործակալությունները, լրատվամիջոցները, երիտասարդական և համայնքային խմբերը, ինչպես նաև խթանել է տնային տնտեսության աշխատանքի վերաբերյալ հետազոտությունն ու գնահատումը (ԱՄԿ 2018 թ):

Ծրագրի իրականացումից ի հայտ եկած հաջողված փորձը ներառում է տնային

³¹ <https://www.lowyinstitute.org/the-interpreter/indonesia-gets-ball-rolling-domestic-worker-rights>:

տնտեսության աշխատողների արդարադատության հասանելիության ընդլայնումը, գրավոր աշխատանքային պայմանագրերի խթանումն՝ աշխատանքային պայմանների բարելավման նպատակով: Հաջողված փորձերից մի քանիսը քննարկվում են ստորև բերված տեքստային դաշտում:

► **Տեքստային դաշտ 6. Տնային տնտեսության աշխատողների համար գրավոր աշխատանքային պայմանագրերի խթանում**

Տնային տնտեսության աշխատողների համար գրավոր աշխատանքային պայմանագրերի խթանում. Ինդոնեզիա

JALA PRT-ն (Տնային տնտեսության աշխատողների պաշտպանության ազգային ցանց) Խթանման ծրագրի շրջանակներում տնային տնտեսության աշխատողների կազմակերպություններին տրամադրել է գրավոր աշխատանքային պայմանագրերի խթանման վերաբերյալ ուսուցում: Վերանայվել են արդեն գոյություն ունեցող պայմանագրերի օրինակները, և մշակվել է նոր օրինակելի աշխատանքային պայմանագիր՝ տնային տնտեսության աշխատողների կազմակերպությունների հետ խորհրդակցելով: Նոր օրինակելի պայմանագիրը ներկայացվել է հատուկ հանդիպումների կամ կրթական սեմինարների ընթացքում: Տնային տնտեսության աշխատողները խրախուսվել են կիսվելու իրենց փորձով՝ գործատուների հետ աշխատանքային պայմանագրերի շուրջ բանակցելիս, որպեսզի մյուսները սովորեն իրենց փորձից:

Աշխատանքային պայմանագրի նոր ձևը կազմվել է անգլերեն և ինդոնեզերեն, որը արտացոլում է ԱՄԿ C189-ում և Ինդոնեզիայի համապատասխան օրենսդրություններում սահմանված արժանապատիվ աշխատանքի չափորոշիչները, որոնք կարող են օգտագործվել որպես հղում տնային տնտեսության աշխատողների կողմից իրենց գործատուների հետ աշխատանքային պայմանագրերի շուրջ բանակցելիս: Պայմանագրի օրինակը կարելի է ստանալ *JALA PRT* քարտուղարությունից: Մի շարք տնային աշխատողներ հաջողությամբ ստացել են գրավոր աշխատանքային պայմանագրեր իրենց գործատուներից (ԱՄԿ 2018 թ):

Հնդկաստան

Տնային տնտեսության աշխատանքի ոլորտը Հնդկաստանում նշանավոր ոլորտ է և կազմում է կանանց զբաղվածության զգալի մասը: Հնդկաստանի կառավարությունը ու Հնդկաստանի աշխատանքի և զբաղվածության նախարարությունը հայտնել են, որ Հնդկաստանի վիճակագրության նախարարությանը կից Ազգային ընտրանքային հետազատական գրասենյակի (ԱՀՀԳ) 2011-12 թվականներին հրապարակված զեկույցը արձանագրել է, որ մասնավոր տնային տնտեսություններում որպես տնային տնտեսության աշխատողներ աշխատում է մոտ 39 լաքի (3.9 միլիոն) մարդ, որոնցից 26 լաքի (2.6 միլիոն) կին տնային տնտեսության աշխատողներ են:³² Ինքնազբաղ կանանց ընկերակցության (ԻԿԸ) զեկույցում նշվում է, որ թեպետ 2005 թվականի Ազգային ընտրանքային հետազատական գրասենյակի գնահատականներով Հնդկաստանում կա 4.75 միլիոն տնային տնտեսության աշխատող, դա կարող է լինել խիստ թերագնահատված թիվ, քանի որ ըստ ընկերակցության Հնդկաստանում կարող է լինել շուրջ 50 միլիոն տնային տնտեսության աշխատող (ԻԿԸ 2014): Այնուամենայնիվ, տնային տնտեսության աշխատողների թվի վերաբերյալ տվյալները սակավ են և տնային տնտեսության աշխատողներին վերաբերող կոնկրետ տվյալների վիճակագրություն չկա: Երկրում տնային տնտեսության աշխատանքի վերաբերյալ պաշտոնական տվյալների բացակայության պայմաններում տնային տնտեսության աշխատանքը հիմնականում ոչ ֆորմալ բնույթի է: Հնդկաստանում վարձատրվող տնային տնտեսության աշխատող կանայք շարունակում են աշխատել խոցելի պայմաններում՝ չունենալով արժանապատիվ աշխատանքի

³² <https://pib.gov.in/PressReleaseIframePage.aspx?PRID=1558848>:

քային պայմանների հասանելիություն, ստանալով ցածր աշխատավարձ, առանց կանոնավոր սոցիալական ապահովության հասանելիության՝ ենթարկվելով բռնության ու ոտնձգությունների: Այնուամենայնիվ, Հնդկաստանի կառավարությունը մի շարք միջոցառումներ է ձեռնարկել տնային տնտեսության աշխատողների պաշտպանության և աշխատանքային իրավունքների ու արժանապատվության ապահովման համար:

► **Տեքստային դաշտ 7. E - Shram Պորտալ**

E-Shram պորտալ

Աշխատանքի և զբաղվածության նախարարությունը 2021 թվականի օգոստոսի 26-ին գործարկեց eShram պորտալը՝ Ոչ ֆորմալ աշխատողների ազգային տվյալների բազան: Պորտալը գրանցում է բոլոր տեսակի ոչ ֆորմալ աշխատողներին, այդ թվում՝ տնային տնտեսության աշխատողներին: eShram պորտալի հիմնական նպատակն է ստեղծել ոչ ֆորմալ աշխատողների ազգային տվյալների բազա, որը կապակցված է Aadhaar-ի (Ազգային նույնականացման համար) հետ: Այն նպատակ ունի նպաստել այդ աշխատողներին սոցիալական ապահովության և կենսապահովման սխեմաների տրամադրմանը:

(Աղբյուր՝ <https://labour.gov.in/sites/default/files/pib1986233.pdf>):

Մինչև 2023 թվականի մարտը պորտալը գրանցել է 2.67 կոոր (26.7 միլիոն) կին տնային տնտեսության աշխատողների:

(Աղբյուր՝ <https://labour.gov.in/sites/default/files/pib1907685.pdf>):

E-Shram-ը ինտեգրվել է Ազգային կարիերայի ծառայությունների (National Career Services), հետ, որի միջոցով ոչ ֆորմալ աշխատողը կարող է գրանցվել և գտնել իրեն համապատասխան աշխատանքային հնարավորություններ: Այն նաև կապակցված է կենսաթոշակային սխեմաների (Pradhan Mantri Shram Yogi Man Dhan Yojana (PM-SYM)) հետ՝ ոչ ֆորմալ աշխատողներին կենսաթոշակ տրամադրելու և Հմտությունների զարգացման նախարարության հմտությունների զարգացման նախաձեռնությունների մեջ ընդգրկվելու համար:

(Աղբյուր՝ <https://labour.gov.in/sites/default/files/pib1983592.pdf>):

2024 թվականի օգոստոսին eShram-ը ինտեգրվեց myScheme պորտալի հետ, որի նպատակն է առաջարկել կառավարության սխեմաների մեկ պատուհանով որոնման և տեղեկատվության ազգային հարթակ: Այն տրամադրում է նորարարական, տեխնոլոգիական լուծում՝ սոցիալական ապահովության սխեմաների չափանիշներին քաղաքացու տվյալների համապատասխանության վերաբերյալ: Հարթակն օգնում է քաղաքացուն գտնել կառավարության իրեն համապատասխան սխեմաները: Այն նաև ուղորդում է, թե ինչպես դիմել կառավարության տարբեր սխեմաների: Երկու պորտալների ինտեգրման շնորհիվ eShram-ում գրանցված բոլոր շահառուները կարող են ստուգել այն ծրագրերը, որոնց համապատասխանում են նրանց տվյալները:

(Աղբյուր՝ <https://labour.gov.in/sites/default/files/pib2041672.pdf>):

E-Shram-ը դարձել է ոչ ֆորմալ աշխատողների վերաբերյալ աշխարհի ամենամեծ տվյալների բազան, ինչի մասին հայտարարվել է 2023 թվականին Հնդկաստանի նախագահությամբ անցկացված Մեծ Քսանյակի (G20-ի) գազաթնաժողովի Զբաղվածության աշխատանքային խմբի 4-րդ նիստում:

(Աղբյուր՝ <https://labour.gov.in/sites/default/files/pib1940744.pdf>):

Տնային տնտեսության աշխատողների աշխատանքային օրենսդրության ներքո ընդգրկման առնչությամբ երկիրն ականատես է եղել մի շարք օրենսդրական նախաձեռնությունների՝ ոլորտը կարգավորելու նպատակով: Այս հարցը Հնդկաստանում հանրային քննարկումների մաս է կազմել, ինչը հանգեցրել է մի քանի օրինագծերի մշակման, այդ թվում՝ «Տնային տնտեսության աշխատողների (գրանցում, սոցիալական ապահովություն և կենսապահովում) մասին» օրինագծի, որը 2008 թվականին ընդունվել է Կանանց ազգային հանձնաժողովի կողմից, ինչպես նաև Տնային տնտեսության

աշխատողների (զբաղվածության կարգավորում, աշխատանքի պայմաններ, սոցիալական ապահովագրություն և սոցիալական ապահովություն) օրինագծի: Աշխատանքի և զբաղվածության նախարարությունը 2009 թվականին ստեղծեց տնային տնտեսության աշխատողների համար Աշխատանքային խումբ, որին հանձնարարվել էր քաղաքականության ձևավորման վերաբերյալ առաջարկություններ անել (Պոդդար և Կոշի, 2019):

Աշխատանքի և զբաղվածության նախարարությունը 2017 թվականի հոկտեմբերի 10-ին հայտարարեց³³ տնային տնտեսության աշխատողների համար ազգային քաղաքականության մշակման մասին՝ տնային տնտեսության աշխատողներին գործող օրենսդրության մեջ ներառելու, նրանց որպես ոչ ֆորմալ աշխատողներ գրանցելու, միություններ կազմելու, իրենց հմտությունները բարելավելու, չարաշահումներից պաշտպանելու և տնային տնտեսության աշխատողներին դատարաններ և բողոքների լուծման համար դատական ատյաններ մուտք գործելու իրավունքների իրականացումն ապահովելու համար:³⁴ Ազգային քաղաքականության առաջարկը ներառում է նաև աշխատանքի ընդունման կամ հավաքագրման գործակալությունների կարգավորումը՝ կառավարությունների կողմից քաղաքականության և կենտրոնական, նահանգային և վարչական տարածքների մակարդակներում եռակողմ իրականացման հանձնաժողովների սահմանադրությունների մշակման և ստեղծման միջոցով: Այս զարգացումները համապատասխանում են ԱՄԿ C189-ում ամրագրված դրույթներին, չնայած Հնդկաստանը չի վավերացրել ԱՄԿ C189-ը:

Այնուամենայնիվ, «Ոչ ֆորմալ աշխատողների սոցիալական ապահովության մասին» (2008) օրենքը խթանում է սոցիալական ապահովության հասանելիությունը բոլոր ոչ ֆորմալ աշխատողների, այդ թվում՝ տնային տնտեսության աշխատողների համար: Օրենքում նշվում է, որ *ոչ ֆորմալ աշխատող է համարվում տան աշխատողը, ինքնազբաղ աշխատողը կամ ոչ ֆորմալ հատվածի վարձատրվող աշխատողը և ֆորմալ հատվածի աշխատողը, որը չի ընդգրկվում որևէ օրենքով*: Այս օրենսդրության համաձայն՝ «վարձատրվող աշխատողներ» հասկացությունը ներառում է ուղղակի գործատուի կամ որևէ կապալառուի միջոցով վարձված, աշխատանքի վայրից անկախ ոչ ֆորմալ ոլորտում վարձատրության դիմաց աշխատող անձանց՝ տանը աշխատողներին, ժամանակավոր կամ ըստ պահանջարկի աշխատողներին, միգրանտ աշխատողներին և տնային տնտեսության աշխատողներին:³⁵

Օրենքը նախատեսում է սոցիալական ապահովության սխեմաների մշակում՝ ներառյալ կյանքի և հաշմանդամության ապահովագրությունը, առողջության պահպանման և մայրության նպաստները, ինչպես նաև ծերության պաշտպանությունը: Նահանգային կառավարությունները պարտավոր են մշակել օրենքին համապատասխանող սոցիալական սխեմաներ ոչ ֆորմալ աշխատողների, այդ թվում տնային տնտեսության աշխատողների համար՝ կուտակային հիմնադրամի, աշխատանքային վնասի հատուցման, բնակարանային աջակցության, երեխաների համար կրթական ծրագրերի, աշխատողների որակավորման բարձրացման, ֆինանսական աջակցության և ծերերի համար գիշերօթիկ տների:³⁶ 2019-2020 թվականների ընթացքում երկիրը նախաձեռնեց աշխատանքային բարեփոխումների գործընթացը՝ միավորելով 29 աշխատանքային օրենքներ չորս աշխատանքային օրենսգրքերի մեջ՝ (1) 2019 թվականի Աշխատավարձի մասին օրենսգիրք, (2) 2020 թվականի Սոցիալական ապահովության մասին օրենսգիրք, (3) 2020 թվականի Արդյունաբերական հարաբերությունների օրենսգիրք և (4) 2020 թվականի Աշխատանքի անվտանգության, առողջության և աշխատանքային պայմանների մասին օրենսգիրք: «Ոչ ֆորմալ աշխատողների սոցիալական ապահովության մասին»

³³ https://labour.gov.in/sites/default/files/mx-m362n_20171013_135443.pdf:

³⁴ <https://pib.gov.in/Pressreleaseshare.aspx?PRID=1564261>:

³⁵ https://labour.gov.in/sites/default/files/unorganised_workers_social_security_act_2008.pdf:

³⁶ Ibid:

(2008) օրենքն այժմ ներառվել է 2020 թվականի Սոցիալական ապահովության մասին նոր աշխատանքային օրենսգրքի մեջ: Աշխատանքային օրենսգրքերով սահմանված բոլոր նպաստները կիրառելի են ոչ ֆորմալ աշխատողների համար: Նոր օրենսդրության համաձայն՝ ստեղծվել է Սոցիալական Ապահովության Հիմնադրամ, որն ուղղված է ոչ ֆորմալ աշխատողների բարեկեցությանը: Այն կարող է ամբողջությամբ կամ մասնակիորեն ֆինանսավորվել Կենտրոնական կամ Նահանգային կառավարությունների կողմից, ինչպես նաև լրացվել վարչական տույժերից ստացված գումարներով:³⁷ Երկրում աշխատանքային նոր բարեփոխումները հսկայական ներուժ ունեն ոչ ֆորմալ աշխատողներին սոցիալական ապահովության շրջանակներում ներառելու համար:

Ավելին, «Աշխատավայրում կանանց նկատմամբ սեռական ոտնձգությունների մասին» (Կանխարգելում, Արգելում և Բողոքարկում) օրենքը (2013թ.) տարածվում է նաև տնային տնտեսության աշխատողների վրա: Վերջիններս կարող են դիմել Տեղային Բողոքների Հանձնաժողով, որը ստեղծված է օրենքի շրջանակում՝ աշխատավայրում ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքներին արձագանքելու համար:

4.1.4. Աֆրիկա

Հարավաֆրիկյան Հանրապետություն

Հարավաֆրիկյան Հանրապետությունն, երբ 1994 թվականին ձևավորվեց նոր ժողովրդավարական կառավարություն, պաշտոնապես ճանաչեց տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքները և ներառեց դրանք աշխատանքային օրենսդրության մեջ: «Աշխատանքային հարաբերությունների մասին» 66-րդ օրենքը ընդունված 1995 թվականին, վերաբերում է աշխատողների բոլոր կատեգորիաներին, այդ թվում՝ տնային տնտեսության աշխատողներին, ինչը երաշխավորում է նրանց արհմիութենական իրավունքները և հեշտացնում կոլեկտիվ բանակցությունները աշխատավայրում և ոլորտային մակարդակում: Օրենքը պարտավորում է սահմանել նվազագույն աշխատավարձ և աշխատանքային հիմնական պայմաններ, ինչպիսիք են պաշտոնական աշխատանքային պայմանագրերը և աշխատողների պարտադիր գրանցումն Աշխատանքի դեպարտամենտում, ինչը նրանց հնարավորություն է տալիս ընդգրկվել Գործազրկության ապահովագրության հիմնադրամում:³⁸ Հարավաֆրիկյան Հանրապետությունում տնային տնտեսության աշխատողները հիմնականում զբաղված են ոչ ֆորմալ հատվածում և աշխատում են խոցելի պայմաններում: Ըստ Հարավաֆրիկյան Հանրապետության վիճակագրության տվյալների երկրում կա մոտ 797,000 տնային տնտեսության աշխատող, որոնց 94 տոկոսը կանայք են, իսկ աշխատող կանանց 11 տոկոսն աշխատում է տնային տնտեսության աշխատանքի ոլորտում (Ջեյմս և այլք, 2023):

Երկիրը վավերացրել է ԱՄԿ C189-ը 2013 թվականին՝ այդպիսով հաստատելով իր հանձնառությունը՝ խթանելու տնային տնտեսության աշխատողների համար արժանապատիվ աշխատանքային պայմաններ: 1997 թվականի «Աշխատանքային հարաբերությունների մասին» 75-րդ օրենքը փոփոխվել է 2002 թվականին՝ ներառելով Ոլորտային կարգավորում 7-ը, որը սահմանում է տնային տնտեսության աշխատողների զբաղվածության պայմանները և նվազագույն աշխատավարձը: Օրենսդրությունը վերաբերում է Հարավաֆրիկյան Հանրապետությունում աշխատող բոլոր տնային տնտեսության աշխատողներին, այդ թվում վարձված զբաղվածության ծառայությունների կողմից կամ միջոցով կամ որպես անկախ կապալառուներ: Այն սահմանում է շաբաթական 27 ժամ աշխատող տնային տնտեսության աշխատողների համար նվազագույն աշխատավարձ և ներառում է գրավոր աշխատանքային պայմանագիր կնքելու դրույթ:³⁹ Փաստո-

³⁷ 2020 թվականի սոցիալական ապահովության օրենսգրքի 141-րդ բաժինը հասանելի է հետևյալ հասցեով՝ https://labour.gov.in/sites/default/files/ss_code_gazette.pdf:

³⁸ https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/201409/act66-1995labourrelations.pdf:

³⁹ https://www.saflii.org/za/legis/consol_reg/sd7dws457/:

րեն, Ոլորտային կարգավորումը համապատասխանեցվել է ԱՄԿ C189-ին՝ նվազագույն աշխատավարձի, հանգստի ժամանակահատվածների, կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքի, կիրարկման մեխանիզմների ստեղծման և այլնի առումով: 2018 թվականի «Ազգային նվազագույն աշխատավարձի մասին» օրենքը խթանում է տնային տնտեսության աշխատողների աշխատավարձի բարելավումը: 2022 թվականի մարտին տնային տնտեսության աշխատողների աշխատավարձերն աճեցին 21.5 տոկոսով և հավասարվեցին մյուս աշխատողների աշխատավարձին, ինչպես խոստացվել էր 2019 թվականի Ազգային աշխատավարձի մասին օրենքում: 2023 թվականին տնային տնտեսության աշխատողների ազգային նվազագույն աշխատավարձը հավասարեցվեց մյուս բոլոր աշխատողների աշխատավարձին և սահմանվեց 25,42 ռանդ՝ յուրաքանչյուր սովորական աշխատած ժամի համար (Ջեյմս և այլք, 2023):

► **Տեքստային դաշտ 8. Ոլորտային կարգավորում (Sectoral determination)**

Ոլորտային կարգավորում 7. տնային տնտեսության աշխատողների ոլորտ

Հարավաֆրիկյան Հանրապետությունում տնային տնտեսության աշխատողներն իրավունք ունեն մայրության արձակուրդի

1995 թվականի «Աշխատանքային հարաբերությունների մասին» օրենքի 187(1) (ե) հոդվածի համաձայն՝ աշխատողի հղիության, սպասվող հղիության կամ հղիության հետ կապված որևէ այլ պատճառի հիմքով ազատելը համարվում է ավտոմատ կերպով անարդարացի ազատում: Նույն օրենքի 186-րդ հոդվածում տրված աշխատանքից ազատման սահմանումը ներառում է աշխատողին գործունեության վերսկսման թույլտվություն չտալը այն բանից հետո, երբ նա ստացել է մայրության արձակուրդ՝ համաձայն որևէ օրենքի, կոլեկտիվ պայմանագրի կամ իր պայմանագրի: 2003 թվականի ապրիլի 1-ից ուժի մեջ մտնելով՝ տնային տնտեսության աշխատողները ընդգրկվում են 2001 թվականի «Գործազրկության ապահովագրության մասին» օրենքի շրջանակում և իրավունք են ստանում պահանջել մայրության նպաստներ՝ համաձայն այդ օրենքի:

Մայրության վերաբերյալ այլ դրույթներ

Տնային տնտեսության աշխատողները չորս անընդմեջ ամիս մայրության արձակուրդի իրավունք ունեն, ինչպես նաև ունեն երեխայի վիժման պատճառով արձակուրդի իրավունք:

(Աղբյուր՝ https://www.saflii.org/za/legis/consol_reg/sd7dws457/):

Աշխատանքի դեպարտամենտը աշխատանքային օրենսդրությունը կիրարկում է «բլից» (չհայտարարված, անակնկալ) ստուգումների միջոցով, որոնք պատահական ստուգումներ են որոշակի աշխարհագրական տարածքում (Թանգեռ 2013): Հիմնական զարգացումներից մեկը տնային տնտեսության աշխատողների ներառումն է «Աշխատանքային վնասվածքների և հիվանդությունների համար փոխհատուցման մասին» 1993 թվականի փոփոխված օրենքում: Աշխատանքի նախարարությունը հրապարակել է ծանուցում (2021 թվականի թիվ 106 ծանուցում), որը ոչ միայն կիրառում է օրենքում կատարված փոփոխություններն, այլև տնային տնտեսության աշխատողների գործատուների վրա դնում է պարտավորություն՝ գրանցվել որպես գործատուներ Փոխհատուցման հիմնադրամում և ներկայացնել անհրաժեշտ հաշվետվություններ ԱՎՀՀՓՕ-ին, որն ապահովում է սոցիալական ապահովությունը:⁴⁰

⁴⁰ <https://www.gov.za/documents/compensation-occupational-injuries-and-diseases-act>:

► V. Ընտրված երկրներում տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքները պաշտպանելու եւ նրանց աշխատանքի ֆորմալացումը խթանելու համար մշակված քաղաքականություններ եւ հաջողված գործելակերպեր

Տնային տնտեսության աշխատողները հիմնականում ներգրավված են ոչ ֆորմալ աշխատանքային պայմանավորվածություններում՝ առանց գործատու-աշխատող ֆորմալ հարաբերությունների, քանի որ նրանք գործում են տնային տնտեսության մասնավոր ոլորտում: Ոչ ֆորմալ տնտեսությունից ֆորմալ տնտեսության անցնելու մասին ԱՄԿ թիվ 204 (2015) Հանձնարարականը ընդգծում է, որ անհրաժեշտ է հատուկ ուշադրություն դարձնել տնային տնտեսության աշխատողներին, ովքեր խոցելի են, ունեն արժանապատիվ աշխատանքի լուրջ բացեր՝ առանց աշխատանքի իրավունքներից օգտվելու հասանելիության, որակյալ զբաղվածության հնարավորությունների, անբավարար սոցիալական պաշտպանության և սոցիալական երկխոսության:⁴¹ ԱՄԿ-ի գնահատմամբ՝ տնային տնտեսության աշխատանքը ֆորմալացնելու համար անհրաժեշտ է հասկանալ ոչ ֆորմալության աղբյուրները, մասնավորապես՝ իրավական պաշտպանության և աշխատանքային օրենսդրության կիրարկման բացերը: Ոչ ֆորմալ տնային տնտեսության աշխատողների շրջանում 66 տոկոսը (կամ 40.7 միլիոն մարդ) ներգրավված է ոչ ֆորմալ զբաղվածության մեջ՝ աշխատանքային և սոցիալական ապահովության օրենսդրությունից բացառությունների հետևանքով (ԱՄԿ 2023): Իրավական պաշտպանության բացերի վերաբերյալ հաճախ կարելի է տեսնել, որ որոշ երկրներում, նույնիսկ եթե տնային տնտեսության աշխատանքը ներառված է աշխատանքային օրենսդրության շրջանակում, տրամադրվող պաշտպանությունը սահմանափակ է, և տնային տնտեսության աշխատողները չեն ենթարկվում կանոնավոր աշխատողների հետ հավասար վերաբերմունքի: Գործատու-աշխատող հարաբերության գոյությունը կարևոր է՝ անկախ նրանից, թե տնային տնտեսության աշխատողն աշխատում է մասնավոր տնային տնտեսության, անհատի, թե կազմակերպության համար:

Բացի այդ, կան կիրարկման բացթողումներ, որոնց դեպքում տնային տնտեսության աշխատողները, որոնք ընդգրկված են աշխատանքային օրենսդրության և սոցիալական ապահովության մեջ, մնում են ոչ ֆորմալ աշխատող՝ գրանցման բացակայության պատճառով, իսկ գործատուները չեն պահպանում օրենքի պահանջները: Կիրարկման բացթողումները ակնհայտ են Եվրոպայում, Լատինական Ամերիկայում և Կենտրոնական Ասիայում (ԱՄԿ 2023): Աշխատանքային օրենսդրության արդյունավետ կիրարկման անհրաժեշտությունն առանցքային է համապատասխանությունը բարելավելու համար, որը ներառում է տնային տնտեսությունների տեսչական ստուգումներ: Որոշ երկրներ, ինչպիսին է Ուրուգվայը, ստեղծել են հատուկ տեսչություն, որին օրինականորեն թույլատրվում է մուտք գործել գործատուի տնային տարածք՝ դատարանի որոշման դեպքում: Ֆիլիպիններում աշխատանքի տեսչությունը ներգրավված է իրազեկվածության բարձրացման և կանխարգելիչ միջոցառումների միջոցով օրենքի համապատասխանության խթանման գործընթացում (ԱՄԿ 2021թ):

Ավելին, որոշ երկրներ զգալի միջամտություններ են ձեռնարկել տնային տնտեսության աշխատողների ֆորմալացման ուղղությամբ, ինչը դրական ազդեցություն է ունեցել

⁴¹ https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3243110:NO:

ուորտի վրա՝ խթանելով արժանապատիվ աշխատանքի պայմանները: Օրինակ՝ որոշ երկրներում, ինչպիսին է Ուրուգվայը, օրենսդրական ընդգրկումը, մասնավորապես տնային տնտեսության աշխատողների համար նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը, նպաստել է արժանապատիվ աշխատավարձի կայացմանը՝ բարձրացնելով ինչպես ֆորմալ, այնպես էլ ոչ ֆորմալ հատվածի աշխատողների աշխատավարձերը: Երկիրը Լատինական Ամերիկայի տարածաշրջանում առաջատար է տնային տնտեսության աշխատանքը ֆորմալացնելու քաղաքականությունների իրականացմամբ և օրենսդրությունների ներդրմամբ: Տնային տնտեսության աշխատողների մոտ 20 տոկոսի աշխատավարձն աճել է: 2006 թվականի տնային տնտեսության աշխատողների աշխատանքային օրենսգրքի թիվ 18.065-ի նշանակալի նվաճումներից մեկն այն է, որ այն նպաստել է ոչ միայն ֆորմալ և ոչ ֆորմալ հատվածներում տնային տնտեսության աշխատողների աշխատավարձի բարձրացմանը, այլև նրանց, որոնց վրա չի տարածվել աշխատավարձի քաղաքականությունը (Էսպինո և այլք, 2018): Ուրուգվայում նկատվել է բարելավում համապատասխանության և աշխատանքի տեսչության աշխատանքի լավարկման մեջ՝ քաղաքականությունների ավելի լայն շրջանակի տարբեր միջոցառումների միջոցով, ինչը հանգեցրել է տնային տնտեսության աշխատողների սոցիալական ապահովության վարչությանը՝ տվյալների թերնեկայացման նվազմանը՝ 2006 թվականի 22.6 տոկոսից մինչև 2019 թվականի 8.7 տոկոս (ԱՄԿ 2021թ):

► **Տեքստային դաշտ 9. Տնային տնտեսության աշխատողների գրանցում**

Տնային տնտեսության աշխատողների գրանցում. Քայլ դեպի ֆորմալացում Ուրուգվայում

Սոցիալական ապահովության ինստիտուտը (ՍԱԻ) կարևոր դեր է խաղացել ֆորմալացմանն աջակցելու գործում՝ ապահովելով գրանցումը, հաշվարկելով տարբեր փոխհատուցումները և համապատասխան վճարումները, ՍԱԻ կայքում ներբեռնելով գրանցման վերաբերյալ տեղեկատվությունը, ստեղծելով տեսաուղեցույց, որը հեշտացնում է կայքի օգտագործումը՝ գրանցվելու և պայմանագիրը փոփոխելու համար, հասանելիություն տալով դեպի «կողմնորոշող էջ», որը ցուցադրում է հաշվի առնվող հիմնական կետերը և գրանցումից հետո ձեռնարկվելիք քայլերը, ինչպես նաև ստեղծելով տնային տնտեսության աշխատանքի վերաբերյալ վիրտուալ օգնական, որը պատասխանում է գործատուների հարցերին (Էսպինո 2022):

Հարավաֆրիկյան Հանրապետությունում տնային տնտեսության աշխատողները ներառված են կոլեկտիվ պայմանագրերի շրջանակում: Բացի այդ, ֆորմալացման ուղղությամբ կարևոր քայլ է հանդիսանում տնային տնտեսության աշխատողների ընդգրկումը «Գործազրկության ապահովագրության մասին» թիվ 63 օրենքում (2001 թ.) և «Գործազրկության վճարման մասին» թիվ 4 օրենքում (2002 թ.), որոնք պարտադիր են դարձնում թե՛ գործատուների, և թե՛ աշխատողների համար Գործազրկության ապահովագրության հիմնադրամին վճարումներ կատարելը (Սիպամուռ 2016):

Ֆորմալացման մոտեցումների առումով, որոշ երկրներ (օր.՝ Իսպանիա և Ֆիլիպիններ) ընդլայնել են իրենց օրենսդրության և սոցիալական ապահովության դրույթների շրջանակը՝ խթանելու տնային տնտեսության աշխատողների ներառումը աշխատանքային հարաբերությունների և աշխատանքային պայմանների կարգավորման շրջանակներում: Որոշ եվրոպական երկրներ, ինչպիսին է Իտալիան, ճանաչել են միգրանտ աշխատողների կարևորությունը և ֆորմալացրել են նրանց կարգավիճակը՝ իրականացնելով օրինականացման արշավներ: 2009 թվականին Իտալիան իրականացրել է օրինականացման նման արշավ՝ ի պատասխան տնային ծառայությունների նկատմամբ բարձր պահանջարկի՝ կանխելու համար լուրջ իրավական պատժամիջոցների կիրառումը անկանոն տնային տնտեսության աշխատողներ վարձող մեծ թվով ընտանիքների նկատմամբ (ԱՄԿ 2017):

Ֆորմալացման այլ մոտեցումներից են զսպող (*deterrent*) և հնարավորություն ընձեռող (*enabling*) մոտեցումները: Առաջինի դեպքում աշխատանքի տեսչության դերը դառնում է առանցքային՝ միջոցառումների կիրառումն ու համապատասխանության վերահսկողությունն ապահովելու տեսանկյունից: Ինչպես նշվեց վերևում, մասնավոր տնային տնտեսություններում ստուգումներ անցկացնելը լուրջ մարտահրավեր է: Սակայն որոշ երկրներ, ինչպիսիք է Հարավաֆրիկյան Հանրապետությունը, մշակել են համապատասխանության վերահսկման այլընտրանքային մեթոդներ, օրինակ՝ աշխատանքի տեսուչները բողոքների քննության ընթացքում չեզոք վայրերում են անցկացնում գործատուների և տնային տնտեսության աշխատողների հետ հարցազրույցները: Երկրորդ (հնարավորություն ընձեռող) մոտեցումը կենտրոնանում է աշխատատեղերի ֆորմալացման խոչընդոտների վերացման և ֆորմալ աշխատատեղերի առավելությունների ուժեղացման վրա: Սա իրականացվում է իրազեկվածության բարձրացման, տեղեկատվության տարածման, ֆինանսական ծախսերի կրճատման և ընթացակարգերի պարզեցման միջոցով: Օրինակ՝ Ֆիլիպիններում Աշխատանքի դեպարտամենտը գործարկել է լայնածավալ տեղեկատվական արշավներ՝ օրենսդրության վերաբերյալ իրազեկվածություն բարձրացնելու համար՝ լրատվամիջոցների միջոցով (ԱՄԿ 2016):

► **Տեքստային դաշտ 10. Պարզեցման միջոցառումներ**

Պարզեցման միջոցառումներ. Քայլ ֆորմալացման ուղղությամբ

Որոշ երկրներ, ինչպիսիք են Ֆիլիպինները, Հարավաֆրիկյան Հանրապետությունը և Իսպանիան, մշակել են տնային տնտեսության աշխատողների համար օրինակելի պայմանագրեր:

Հարավաֆրիկյան Հանրապետությունում և Ուրուգվայում իշխանությունները մշակել են աշխատավարձի հաշվետվության օրինակելի ձևեր: Այս փաստաթղթերը տեղադրված են իրավասու մարմինների պաշտոնական կայքէջերում (ԱՄԿ 2016):

► **VI. Քաղաքականություններ եւ ծրագրեր՝ տնային տնտեսության աշխատողների հմտությունների զարգացման խթանման համար**

Ամբողջ աշխարհում տնային տնտեսության աշխատանքն ընկալվում է որպես հմտություն չպահանջող աշխատանք, քանի որ այն կատարվում է տնային տնտեսության սահմաններում: Կանանց վերագրվող խնամքի և տնային տնտեսության աշխատանքի ավանդական պատկերացումները նպաստել են տնային տնտեսության աշխատողների ոչ ֆորմալ կարգավիճակին: Համապատասխան հմտությունների բացակայությունը հաճախ խթանում է տնային տնտեսության աշխատողների դիրքը և հանգեցնում է աշխատավարձի, աշխատանքային պայմանների և սոցիալական ապահովության հասանելիության առումով ոչ լիարժեք բանակցային ուժի, ինչն էլ ավելի խոցելի է դարձնում նրանց: Այնուամենայնիվ, որոշ երկրներ ներդրել են մի շարք հմտությունների զարգացման և մասնագիտական վերապատրաստման ծրագրեր՝ տնային տնտեսության աշխատանքի ոլորտի համար անհրաժեշտ հմտություններ փոխանցելու համար: Այս ծրագրերն իրականացվում են կամ պետական գերատեսչությունների, կամ կրթական հաստատությունների, աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների

կամ մասնավոր կազմակերպությունների կողմից: Գործատուներն ավելի ու ավելի են հետաքրքրվում այնպիսի աշխատողներով, ովքեր ունեն ճկուն (ինքնուսուցման կարողություն, հաղորդակցվելու, վստահություն ներշնչելու ունակություն, գործատուին հասկանալի լեզվով խոսելու կարողություն, աշխատանքի հանդեպ ճիշտ դիրքորոշում և այլն) և մասնագիտական կամ տեխնիկական հմտությունների (օրինակ՝ կենցաղային տեխնիկայի շահագործման հմտություններ և այլն) համադրություն: Օրինակ՝ միգրանտ աշխատողներն անցնում են վերապատրաստում, որպեսզի իրենց հմտությունները ճանաչվեն ինչպես նպատակակետ երկրներում, այնպես էլ իրենց հայրենիք վերադառնալուց հետո (Թայյան 2016): Այնուամենայնիվ, որոշ երկրներ, օրինակ Ֆիլիպիններն, ունեն նախնական մենկաման ծրագրեր միգրանտ տնային տնտեսության աշխատողների համար:

Հմտությունների զարգացման վերաբերյալ որոշ հաջողված օրինակներ քննարկվում են ստորև:

► **Տեքստային դաշտ 11. Վերադարձող միգրանտների հմտությունների զարգացման ծրագիր**

Հմտությունների զարգացման ծրագիր վերադարձող միգրանտների համար՝ Ֆիլիպիններ

Ֆիլիպիններում **Տեխնիկական կրթության և հմտությունների զարգացման մարմինը (ՏԿՀԶՄ)** իրականացնում է Արտասահմանում աշխատող ֆիլիպինցիների կարողությունների գնահատումը և հավաստագրումը, պահպանում է տվյալների բազա՝ վերադարձող միգրանտների փորձը և կարողությունները պոտենցիալ գործատուների հետ կապելու համար և տրամադրում է աջակցության ծառայություններ Արտասահմանից մշտապես վերադարձող ֆիլիպինցի աշխատողների ցանցի (PERSON) միջոցով: Սա օրինակ է այն բանի, թե ինչպես են ազգային իշխանությունները կառավարում վերադարձող միգրանտների հմտությունների զարգացումը և վերաինտեգրումը (Թայյան 2016):

Տնային տնտեսության աշխատողների հմտությունների զարգացման հաջողված փորձ. տնային կառավարման և խնամողների ոլորտի հմտությունների խորհուրդը (ՏԿԽՈՀԽ) Հնդկաստանում

Տնային կառավարման և խնամողների ոլորտի հմտությունների խորհուրդը շահույթ չհետապնդող կազմակերպություն է, որը գործում է Հնդկաստանի կառավարության Հմտությունների զարգացման և ձեռներեցության նախարարության Ազգային հմտությունների զարգացման կորպորացիայի (ԱՀԶԿ) հովանու ներքո: Հիմնադրվել է 2015-16 թվականներին: ՏԿԽՈՀԽ-ի նպատակն է սահմանել հիմնական ոլորտները, որտեղ տնային տնտեսության աշխատողները կարող են աշխատանք գտնել, բացահայտել կարևոր գործառնությունները և դրանց հետ կապված հմտությունների բացերը: Ծրագրի հիմնական նպատակներն են՝ Հնդկաստանում տնային տնտեսության աշխատողների հմտությունների զարգացման համար ազգային ինստիտուցիոնալ ցանցի ստեղծումը; ոլորտի տարբեր շահագրգիռ կողմերի միջև համագործակցության խթանումը՝ հաճախորդներին ծառայությունների մատուցման բարելավման և աշխատողների համար ավելի լավ պարգևատրման փաթեթներ ապահովելու համար; Աշխատաշուկայի տեղեկատվական համակարգի (ԱՏՀ) մշակումը, որը պարունակում է տեղեկատվություն Հնդկաստանում տնային տնտեսության աշխատողների ուրվագծի, շուկայի պահանջարկի և ոլորտում աշխատող կազմակերպությունների ցանկի վերաբերյալ; աշխատանքային դերերի և մասնագիտական չափորոշիչների, տնային տնտեսության աշխատանքի ոլորտի բոլոր աշխատանքային դերերի համար կարիերայի առաջընթացի և գործառնությունների քարտեզագրման սահմանումը; գործատուների և աշխատողների համար հստակ սահմանված աշխատանքային առաջխաղացման կառուցվածքային երթուղիների և իրազեկման արշավների ստեղծման միջոցով՝ ոլորտում հմտության ձգտման և հմտության գնահատման մշակումը; տնային տնտեսության

աշխատողների հավատարմագրման, գնահատման և հավաստագրման գործընթացների ստանդարտացումն՝ աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների ազգային ցանցի միջոցով; ոլորտը սպասարկող հաստատությունների ինստիտուցիոնալ կարողությունների զարգացումը և այլ կառույցների խթանումը՝ տնային տնտեսության աշխատողների համար հմտությունների վերապատրաստման և ճանաչման ծառայություններ մատուցելու համար; ինչպես նաև տնային տնտեսության աշխատողների համար բարենպաստ միջավայրի ստեղծման խթանումը:⁴² ՏԿԽՈՀԽ-ի շրջանակներում 258,827 շահառու վերապատրաստվել է ոլորտային հմտությունների մեջ՝ 25 ակտիվ արդյունաբերական գործընկերների և 130 ակտիվ ուսումնական կենտրոնների միջոցով:⁴³

▶ VII. Տնային տնտեսության աշխատողների կոլեկտիվ գործողությունները եւ ներկայացվածությունը արհմիություններում

Միավորման ազատությունը և կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքն ամրագրված են ԱՄԿ-ի 1998 թվականին ընդունված Աշխատանքում հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների հռչակագրում:⁴⁴ Ամբողջ աշխարհում տնային տնտեսության աշխատողները ի ցույց են դնում և պահանջում են այս հիմնարար իրավունքները՝ միավորվելով իրենց աշխատանքային պայմանները բարելավելու և արժանապատիվ աշխատանք ունենալու համար (ԱՄԿ 2021 ա): Տնային տնտեսության աշխատողների ներգրավվածությունը միություններում և արհմիութենական շարժման մեջ մեծապես նպաստել է ԱՄԿ C189-ի ընդունմանը կամ տնային տնտեսության աշխատողների խնդիրների կարգավորմանը մի շարք երկրներում՝ աշխատանքային օրենսդրության միջոցով: ԱՄԿ C189-ը նշում է, որ «Կազմակերպության յուրաքանչյուր Անդամ սույն Կոնվենցիայի դրույթներն իրականացնում է գործատուների և աշխատողների առավել ներկայացուցչական կազմակերպությունների հետ խորհրդակցելով, օրենքների և իրավական ակտերի, ինչպես նաև կոլեկտիվ համաձայնագրերի միջոցով կամ ներպետական գործելակարգերին համահունչ լրացուցիչ միջոցներով՝ ընդլայնելով առկա միջոցները կամ դրանք հարմարեցնելով՝ ներառելու տնային տնտեսության աշխատողներին կամ, ըստ նպատակահարմարության, նրանց համար սահմանելով հատուկ միջոցներ»:⁴⁵ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության C189-ի ընդունումից հետո տնային տնտեսության աշխատողների կազմակերպման գործում տեղի են ունեցել զգալի փոփոխություններ՝ նպաստելով սոցիալական երկխոսությանը: Արհմիությունների միջազգային կոնֆեդերացիան 2011 թվականի դեկտեմբերին մեկնարկել էր «12-ը 12-ում» արշավը՝ համագործակցելով տնային տնտեսության աշխատողների միջազգային ցանցի (ՏԱՄՑ) հետ՝ նպատակ ունենալով 12 ամսում ապահովել 12 երկրում C189-ի վավերացումը: Արդյունքում ավելի քան 10 միլիոն տնային տնտեսության աշխատողներ բարելավեցին իրենց աշխատանքային իրավունքները ԱՄԿ C189-ի վավերացման և կոլեկտիվ պայմանագրերի միջոցով:⁴⁶ Այս արշավը հանգեցրեց տնային տնտեսության աշխատողների զանգվածային համախմբման Ինդոնեզիայում, Ֆիլիպիններում, Իսպանիայում, Հարավաֆրիկյան Հանրապետությունում և Հնդկաստանում ու նշանակալի դեր խաղաց Իտալիայում և Ուրուգվայում նոր կոլեկտիվ բանակցային գործիքների ընդունման գործում: Արշավի ազդեցությունն ակնհայտ է տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքների առաջնորման, աշխատանքային օրենսդրության բարեփոխումների և աշխատողների ֆորմալության բարձրացման առումով:

⁴² https://www.pmkvyofficial.org/pmkvy2/Domestic_Workers_Sector_Skill_Council.php:

⁴³ <http://dwsscindia.com/>:

⁴⁴ <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilo-1998-declaration-fundamental-principles-and-rights-work-and-its-follow>:

⁴⁵ https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL0_CODE:C189:

⁴⁶ <https://www.ituc-csi.org/domestic-workers>:

► **Տեքստային դաշտ 12. «12-ը 12-ում» արշավի ազդեցությունը**

«12-ը 12-ում» արշավի ազդեցությունը

Իրավունքների պաշտպանություն. 15 միլիոն տնային տնտեսության աշխատողներ բարելավել են իրենց իրավունքները: Միլիոնավոր տնային տնտեսության աշխատողներ դարձել են ֆորմալ հատվածի մաս և ընդլայնել են կազմակերպվելու, արհմիություններ կազմելու և կոլեկտիվ բանակցությունների մեջ ներգրավվելու իրենց իրավունքները:

Աշխատանքային օրենսդրության բարեփոխումներ. 48 երկրներում, այդ թվում՝ Ֆիլիպիններում, Իսպանիայում, Ուրուգվայում և Իտալիայում տեղի են ունեցել օրենսդրական բարեփոխումներ:

Կազմակերպում. ավելի քան 100 000 տնային տնտեսության աշխատողներ այժմ կազմակերպված են, բացի այդ մի շարք երկրներում ստեղծվել են նոր արհմիություններ:

(Աղբյուր՝ <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-domesticworkersunite-final-en-final-printer.pdf>):

Աշխատողների թափ առած կազմակերպվելը և կոլեկտիվ բանակցային գործընթացների առկայությունը նպաստել են տնային տնտեսության աշխատողների արժանապատիվ աշխատանքի ավելի լավ հնարավորությունների ստեղծմանն: Օրինակ՝ Եվրոպական Միության երկրներում, ինչպես Իտալիայում, ունեն պետության անմիջական միջամտությունից զերծ կոլեկտիվ բանակցային գործընթացների և ֆեմինիստական շարժումների ձևավորման պատմություն (Զայֆառթ 2023): Չնայած Իտալիայում կոլեկտիվ պայմանագրերը պարտադիր են և՛ աշխատողների, և՛ գործատուների համար՝ անկախ արհմիությանը նրանց անդամակցությունից, տնային տնտեսության աշխատողների դեպքում բանակցությունների պատասխանատու են երեք հիմնական ազգային արհմիութենական կոնֆեդերացիաներ (*Filcams -CGIL, Fisascat -CISL, Uiltucs -UIL*) և երկու գործատուների ասոցիացիաներ՝ *FIDALDO*-ն (Տնային տնտեսության աշխատանքի գործատուների իտալական ֆեդերացիա) և *DOMINA*-ն (Տնային տնտեսության աշխատողների գործատուների ընտանիքների ազգային ասոցիացիա) (Կարլս 2019): Իտալիայում Տնային տնտեսության աշխատանքի վերաբերյալ առաջին ազգային կոլեկտիվ բանակցային պայմանագիրը (*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Domestico*) ստորագրվել է 1974 թվականի մայիսի 22-ին: Այդ ժամանակվանից ի վեր այդ պայմանագիրը վերանայվել է ինը անգամ: Վերջին պայմանագիրը ուժի մեջ է մտել 2020 թվականի հոկտեմբերի 1-ից մինչև 2022 թվականի դեկտեմբերի 31-ը (Զայֆառթ 2023):

Չնայած մի շարք երկրներում օրենսդրության և արհմիությունների անդամակցության բարեփոխումներին, տնային տնտեսության աշխատողները բախվում են մի շարք մարտահրավերների, այդ թվում՝ աշխատանքի անվտանգության և առողջության վերաբերյալ, աշխատավայրում բռնության և ոտնձգությունների, աշխատանքի անարդար տեղավորման գործելաոճերի, անկանոն միգրացիայի, մարդկանց թրաֆիքինգի և այլնի:⁴⁷ Այս խնդիրներին արձագանքելու համար որոշ արհմիություններ ձեռնարկել են արդյունավետ քայլեր՝ իրազեկման արշավների միջոցով տնային տնտեսության աշխատողներին տրամադրելով տեղեկատվություն: Տնային տնտեսության աշխատողների գործատուների ընտանիքների ազգային ասոցիացիան (*DOMINA*)՝ ԱՄԿ-ի հետ համագործակցությամբ և տնային տնտեսության աշխատողների միջազգային դաշնության աջակցությամբ իրականացրել է Իտալիայում տնային տնտեսության աշխատողների աշխատանքի արդար տեղավորման (*fair recruitment*) վերաբերյալ իրազեկման արշավ: Արշավի շրջանակներում օգտագործվում են պաստառներ և թռուցիկներ՝ տնային տնտեսության աշխատողներին զգուշացնելու և տեղեկացնելու միգրանտ աշ-

⁴⁷ <https://idwfed.org/publications/publications-capacity-building/fair-recruitment-adv-campaign-for-the-domestic-work-in-italy/#:~:text=The%20Campaign&text=This%20is%20an%20informative%20campaign.political%20awareness%20on%20the%20issue>:

խատողների աշխատանքի տեղավորման և տեղաբաշխման գործընթացում առկա խարդախությունների և իրավունքների մասին:⁴⁸ Տնային տնտեսության աշխատողների միջազգային դաշնությունը տնային տնտեսության աշխատողների անդամակցության վրա հիմնված համաշխարհային կազմակերպություն է, որը ցանց է դարձել 2006 թվականին, իսկ պաշտոնապես ձևավորվել է որպես դաշնություն՝ 2013 թվականին:⁴⁹ Տնային տնտեսության աշխատողների միջազգային դաշնության նպատակն է տեղական, ազգային և համաշխարհային մակարդակներում միավորել բոլոր տնային տնտեսության աշխատողներին՝ ամբողջ աշխարհում նրանց շահագործման և չարաշահման դեմ պայքարելու համար: Այն կազմում է համաշխարհային աշխատանքային շարժման մաս, որը նպատակ ունի միավորել ուժերը բոլոր աշխատողների հետ՝ փոխելու ուժային հարաբերությունները և պայքարելու արդարության, արժանապատվության, անվտանգության ու խաղաղության ապահովման համար:⁵⁰ Որոշ արհմիություններ ներգրավված են նաև առաջնորդության և կարողությունների զարգացման ծրագրերում՝ առաջնորդական ու տեխնիկական հմտությունների փոխանցման միջոցով, որպեսզի աջակցեն առաջնորդներին աճելու և ամրապնդելու իրենց կազմակերպությունները (ԱՄԿ 2021ա):

► **Տեքստային դաշտ 13. Առաջնորդության վերապատրաստման ծրագրեր**

Առաջնորդության վերապատրաստման ծրագրեր

Լատինական Ամերիկայում տնային տնտեսության աշխատողների միջազգային դաշնությունը (ՏԱՄԴ) և Տնային տնտեսության աշխատողների լատինաամերիկյան կոնֆեդերացիան մեկնարկել են «Առաջնորդություն հանուն միասնության, նորացման և ընդլայնման» (*“Liderazgo por Unidad, reNovación, y Ampliación (LUNA)”*) վերնագրով առաջնորդության վերապատրաստման ծրագիր:

Ծրագրի նպատակն է աջակցել նոր առաջնորդներին, զարգացնել առաջնորդների տեխնիկական և քաղաքական կարողությունները՝ իրենց կազմակերպությունները պահպանելու համար, ստեղծել համերաշխություն և համատեղ նվիրվածություն տարածաշրջանի տնային տնտեսության աշխատողների առաջնորդների միջև, ինչպես նաև մշակել ընդհանուր տեսլական՝ շարժումը միավորելու, կենտրոնացնելու և մոտիվացնելու համար:

Ծրագրի արդյունքում միացան 10,000 նոր անդամ և 26 կազմակերպություններում ձևավորվեցին 2,707 նոր առաջնորդներ (ԱՄԿ 2021ա):

2007-2011 թվականների նոր օրենսդրությունն Իսպանիայում Աշխատավորների հանձնաժողովների կոնֆեդերացիայի և Աշխատավորների ընդհանուր ֆեդերացիայի գլխավորած արհմիութենական շարժման արդյունք է, որը հանգեցրել է մի քանի եռակողմ սոցիալական երկխոսության գործընթացների՝ ազգային գործատուների ասոցիացիաների՝ *CEOE* և *CEPYME*20-ի և սոցիալիստական կառավարության միջև (Կարլս 2019):

Որոշ երկրներում արհմիությունները ներգրավված են նվազագույն աշխատավարձի և սոցիալական պաշտպանության ապահովման գործընթացներում: Օրինակ՝ Հնդկաստանի տնային տնտեսության աշխատողների ազգային ֆեդերացիան քարոզարշավ էր ծավալում նվազագույն աշխատավարձի համար՝ հանդիպումներ ունենալով քաղաքականություն մշակողների հետ, կազմակերպելով լրատվամիջոցների քարոզարշավներ և այլն:⁵¹ Չնայած Հնդկաստանը չի վավերացրել ԱՄԿ C189-ը, Հնդկաստանի առնվազն տասը նահանգներ տնային տնտեսության աշխատողներին ընդգրկել են «նվազագույն

⁴⁸ Նույն տեղում:

⁴⁹ <https://idwfed.org/about-us/>:

⁵⁰ https://idwfed.org/wp-content/uploads/2022/08/domestic_workers_unite_en.pdf:

⁵¹ <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-domesticworkersunite-final-en-final-printer.pdf>:

աշխատավարձի մասին» 1948թ. օրենքի մասնագիտությունների ցանկում, որն այժմ ներառված է 2019 թվականի աշխատավարձի մասին օրենսգրքի մեջ՝ երկրում աշխատանքի ոլորտում բարեփոխումների մեկնարկից հետո:⁵² Նմանապես, Հարավաֆրիկյան Հանրապետության ամենահին և ամենամեծ արհմիություններից մեկը՝ Տնային ծառայության և դաշնակից աշխատողների Հարավաֆրիկյան միությունը խորհրդարանի անդամների նկատմամբ երկու տարի շարունակ լոբբիստական ազդեցություն գործադրելուց և երթեր ու բողոքի ցույցեր կազմակերպելուց հետո հնարավոր դարձրեց ԱՄԿ C189-ի վավերացումը: Նրանց ակտիվ գործունեության շնորհիվ բարելավվել են տնային տնտեսության աշխատողների աշխատավարձերը: Ֆիլիպինների դեպքում՝ Ազգային օրենքը (*Kasambahay Law 2013*) հնարավորություն է տալիս տնային տնտեսության աշխատողներին արհմիությունների օգնությամբ դիմել Աշխատավարձերի և Արտադրողականության խորհուրդներին՝ աշխատավարձի բարձրացման պահանջով:⁵³

Այնուամենայնիվ, չնայած շատ երկրներում արհմիութենական ակտիվության աճին, արհմիությունները շարունակում են ընդգծել մի շարք մարտահրավերներ, որոնց վրա դեռ անհրաժեշտ է աշխատել տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքների իրացումը հնարավոր դարձնելու համար: Այդ մարտահրավերներից են՝ օրենսդրության կիրարկման բացակայությունը, տնային տնտեսության աշխատանքի՝ որպես «աշխատանք» իրավական ճանաչման խնդիրները, միգրանտ տնային տնտեսության աշխատողների առջև ծառացած առանձնահատուկ դժվարությունները և այլ խնդիրներ, որոնք պահանջում են կազմակերպման նոր ռազմավարություններ, ցանցային համագործակցության զարգացում և երկրների միջև փոխհամագործակցության ընդլայնում՝ տնային տնտեսության աշխատողների արհմիությունների հասանելիությունն ու ներգրավվածությունը խթանելու համար (Կարլս 2019):

► VIII. Եզրափակիչ դիտարկումներ

զեկույցը ցույց է տալիս, որ նույնիսկ ԱՄԿ C189 Կոնվենցիայի ընդունումից տասներեք տարի անց, տնային տնտեսության աշխատողների համար արժանապատիվ աշխատանքի և արժանապատվության ապահովումը շարունակում է մնալ մարտահրավեր: Թեև որոշ երկրներում լավ առաջընթաց են արձանագրվել տնային տնտեսության աշխատողներին վերաբերող օրենսդրության առումով, առկա են կիրարկման հետ կապված լուրջ խնդիրներ: Վերոնշյալ քննարկումից ի հայտ եկած կարևոր հարցերից մեկը «տնային տնտեսության աշխատանքը» որպես աշխատանք ճանաչելու անհրաժեշտությունն է աշխատուժի վերաբերյալ հարցումներում՝ ոչ ֆորմալ աշխատանքի ծավալը գնահատելիս: Տնային տնտեսության աշխատողների պաշտպանությունը սոցիալական ապահովության ծածկույթի և աշխատանքային օրենսդրության շրջանակներում պահանջում է հատուկ ուշադրություն ուղղված աշխատանքի անվտանգությանն ու առողջությանը (ԱԱԱ), բռնության ու ոտնձգությունների և այլ խնդիրների կարգավորմանը: Տնային տնտեսության աշխատողները պետք է ընդգրկված լինեն աշխատանքային օրենսդրության, սոցիալական ապահովության օրենքների, ԱԱԱ օրենսդրության, ինչպես նաև հավասարության և խտրականության դեմ պայքարի օրենքների շրջանակներում (ԱՄԿ 2021ա): Աշխատանքի տեսչության դերը չափազանց կարևոր է տնային տնտեսության աշխատողներին վերաբերող օրենսդրության արդյունավետ կիրարկման համար՝ գենդերային զգայուն մոտեցումը ներառելու միջոցով:

Տնային տնտեսության աշխատողների կողմից մատուցվող ծառայությունները պետք է

⁵² <https://pib.gov.in/Pressreleaseshare.aspx?PRID=1564261>:

⁵³ <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-domesticworkersuite-final-en-final-printer.pdf>:

արժևորվեն խնամքի վերաբերյալ այնպիսի քաղաքականությունների ընդունման միջոցով, որոնք ճանաչում են նրանց հմտությունները, ապահովում են համարժեք վարձատրություն, աշխատանքի արդար տեղավորման և արժանապատիվ աշխատանքային պայմաններ: Տնային տնտեսության աշխատողներին որպես խնամքի աշխատողներ ճանաչելը, նրանց ընդգրկումը որպես խնամքի ծառայությունների մատուցողներ ազգային խնամքի քաղաքականությունների կամ համակարգերի մեջ, և նրանց խնամքի իրավունքներին ու ծառայություններին հասանելիության ապահովումը կարող է նպաստել ապագայում խնամքի պահանջների բավարարման համար բավարար աշխատուժի առկայությանը (ԱՄԿ 2024): Նաև կարևոր է խթանել կոլեկտիվ ֆորմալությունը և արհմիություններին հասանելիությունը՝ սոցիալական երկխոսությանը նրանց մասնակցությունն ապահովելու համար: Ավելին, տնային տնտեսության աշխատողների խոցելիությունը պետք է վերլուծվի տարբեր սոցիալ-մշակութային և աշխարհագրական ինտերսեկցիոնալություններից ելնելով՝ նպատակային քաղաքական միջամտությունների համար նրանց կենսափորձի վերաբերյալ խորքային պատկերացում կազմելու նպատակով:

Հավելված 1

Ընտրված երկրներում տնային տնտեսության աշխատողների պաշտպանության վերաբերյալ օրենսդրության շրջանակը

Երկիր	Օրենսդրություն	Տարի	Դրույթներ	Պատասխանատու/Հաշվետու գործակալություններ	Այլ պատասխանատու/Հաշվետու գործակալություններ	ԱՄԿ 189 Կոնվենցիայի վավերացում
Իտալիա	Տնային տնտեսության աշխատողների մասին օրենսդրություն թիվ 339 օրենք	1958թ.	Աշխատանքային պայմանների պաշտպանություն Սոցիալական ապահովություն	Աշխատանքի և սոցիալական ապահովության նախարարության կողմից ստեղծված կենտրոնական հանձնաժողով	Աշխատանքի նախարարության կողմից լիազորված արհմիություններ՝ աշխատանքի տեղավորման հարցերով զբաղվելու համար	Այո
Իսպանիա	Թագավորական հրամանագիր, որը սահմանում է տնային տնտեսության աշխատողների համար հատուկ աշխատանքային հարաբերություններ	2011թ.	Բարելավված աշխատանքային պայմաններ Գործազրկության նպաստ Պաշտպանում է տնային տնտեսության աշխատողների առողջությունն ու անվտանգությունը Սոցիալական ապահովություն Գրավոր պայմանագրեր	Աշխատանքի և սոցիալական ապահովության տեսչություն	Սոցիալական ապահովության սխեմայի գլխավոր գանձարանը պատասխանատու է Հանրային զբաղվածության ծառայությանը տնային տնտեսության աշխատանքի պայմանագրերի պայմանների և դրանց դադարեցման մասին տեղեկացնելու համար: ⁵⁵	Այո
Մոլդովա	Մոլդովայի աշխատանքի անվտանգության և առողջության մասին օրենք	2008թ.	Ներառում է տնային տնտեսության աշխատողներին առողջության և անվտանգության օրենքներում	Առողջապահության, աշխատանքի և սոցիալական պաշտպանության նախարարություն	Աշխատանքի տեղավորման գործակալությունները տեղեկացնում են միգրանտներին	Ոչ

⁵⁵ Տնային տնտեսության աշխատանքի օրենսդրությունն Իսպանիայում՝ երկրի ուրվագիծ:

Ուրուգվայ	Օրենք թիվ 18.065	2006թ.	Աշխատանքային ժամերի կարգավորում, գործազրկության ապահովագրություն, առողջության ապահովագրություն, սոցիալական ապահովություն, ներառյալ մայրության պաշտպանությունը	Աշխատանքի և սոցիալական ապահովության նախարարություն	Սոցիալական ապահովության ինստիտուտ ⁵⁶	Այո
Ֆիլիպիններ	Տնային տնտեսության աշխատողների օրենսդրություն (<i>Բատաս Կասամբահայ</i>)	2012թ.	Աշխատավարձի նվազագույն չափորոշիչներ, աշխատանքային ժամերի կարգավորում, սոցիալական ապահովություն	Աշխատանքի և զբաղվածության դեպարտամենտ		Այո
Ինդոնեզիա	Ոչ	—	—	—	Արհմիություններ Գրավոր աշխատանքային պայմանագրերի խթանում Տնային տնտեսության աշխատողների պաշտպանության ազգային ցանց	Ոչ
Հնդկաստան	2008 թվականի «Ոչ ֆորմալ աշխատողների սոցիալական ապահովության մասին» օրենքն այժմ ներառված է 2020 թվականի սոցիալական ապահովության օրենսգրքի մեջ	2008 և 2020 թվականներին	Սոցիալական ապահովության դրույթները տարածվում են տնային տնտեսության աշխատողների վրա	Աշխատանքի և զբաղվածության նախարարություն	Նահանգային կառավարություն	Ոչ
Հարավաֆրիկյան Հանրապետություն	Աշխատանքային հարաբերությունների մասին 66-րդ օրենք	1995թ.	Նվազագույն մաքուր աշխատավարձ, զբաղվածության կարգավորում, ֆորմալ աշխատանքային պայմանագրեր, տնային տնտեսության աշխատողների պարտադիր գրանցում, սոցիալական ապահովություն, ներառյալ մայրության պաշտպանությունը	Աշխատանքի դեպարտամենտ	-	Այո

⁵⁶ <https://www.social-protection.org/gimi/gess/Media.action?id=15139>

Օգտագործված գրականություն

Anderson, Bridget. 2001. "Just Another Job? Paying for Domestic Work." *Gender and Development* 9 (1): 25–33. Անդերսոն, Բրիջեթ: 2001թ. Պարզապես ևս մեկ աշխատանք: Տնային տնտեսության աշխատանքի համար վճարելը: Գենդեր և զարգացում 9 (1):

APWLD. 2010. *The Right to Unite: A Handbook on Domestic Workers' Rights across Asia*. Thailand, APWLD. [ԿԻԶԱՖ: 2010թ.: Միավորվելու իրավունքը. Ասիայում տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքների ձեռնարկ: Թաիլանդ, ԿԻԶԱՖ:]

Barrett, Michele. *Women's Oppression Today*. London: Verso, 1980. Բարեթ, Միշել: Կանանց ենթարկեցումը և շահագործումն այսօր: Լոնդոն՝ Վերսո, 1980:

Carls, Kristin. 2019. *Decent Work for Domestic Workers: The State of Labour Rights, Social Protection and Trade Union Initiatives in Europe*. An ACTRAV/ITC-ILO Report in Cooperation with ETUC and EFFAT. Turin: ITC-ILO. [Կարլս, Քրիստին: 2019 թ. Արժանապատիվ աշխատանք տնային տնտեսության աշխատողների համար. Աշխատանքային իրավունքների, սոցիալական պաշտպանության և արհմիությունների նախաձեռնությունների վիճակը Եվրոպայում: ACTRAV/ITC-ILO զեկույց՝ ETUC-ի և EFFAT-ի հետ համագործակցությամբ: Թուրին. ITC-ILO:]

Cox, Rosie. 2013. "House/Work: Home as a Space of Work and Consumption." *Geography Compass* 7 (12): 821–831. [Բոքս, Ռոզի: 2013թ. «Տուն/Աշխատանք. Տունը որպես աշխատանքի և սպառման տարածք»: *Աշխարհագրական ուղեցույց* 7 (12): 821–831:]

Dalla Costa, Mariarosa, and Selma James. 1975. *The Power of Women and the Subversion of the Community*. Bristol: Falling Wall Press. [Դալլա Կոստա, Մարիարոսա և Սելմա Ջեյմս: 1975թ.: *Կանանց ուժը և համայնքի քայքայումը*: Բրիստոլ:]

Degani, Paola. 2022. "Domestic Care Work and Severe Exploitation: The Limits of Italian Migrant Regularisation Schemes." *Frontiers in Human Dynamics* 4: 818351. [Դեգանի, Պաոլա: 2022թ. «Տնային խնամքի աշխատանք և ծանր շահագործում. իտալացի միգրանտների օրինականացման սխեմաների սահմանները»: *Մարդկային դինամիկայի սահմանները* 4: 818351:]

Espino, Andrea. 2022. "Legal Reforms for Domestic Workers in Uruguay." *Alternative Policy Solutions*. <https://aps.aucegypt.edu/en/articles/796/legal-reforms-for-domestic-workers-in-uruguay> [Էսպինո, Անդրեա: 2022թ. «Իրավական բարեփոխումները տնային տնտեսության աշխատողների համար Ուրուգվայում»: *Այլընտրանքային քաղաքականության լուծումներ*:]

Espino, Andrea, Salvador, Sofía, Kolombo, Karina, Katzkowicz, Susana, Pedetti, Gabriela, and Querejeta, Mariana. 2018. *Uruguay's Domestic Workers Boosted by Minimum Wage Policy*. Policy Brief No. 183. Canada: IDRC, Partnership for Economic Policy. [Էսպինո, Անդրեա, Սալվադոր, Սոֆիա, Կոլոմբո, Կաթկովիչ, Սուսանա, Պեդետի, Գաբրիելա, և Կերեյետա, Մարիանա: 2018թ. *Ուրուգվայի տնային տնտեսության աշխատողները խթանվում են*

նվազագույն աշխատավարձի քաղաքականությամբ: Քաղաքականության համառոտագիր թիվ 183. Կանադա, Գործընկերություն տնտեսական քաղաքականության համար:]

Federici, Silvia. 1975. *Wages Against Housework*. Bristol: Falling Wall Press. [Ֆեդերիչի, Սիլվիա: 1975թ.: *Աշխատավարձը տնային տնտեսության աշխատանքի դեմ*: Բրիստոլ:]

Fudge, Judy. 2014. "Feminist Reflections on the Scope of Labour Law: Domestic Work, Social Reproduction, and Jurisdiction." *Feminist Legal Studies* 22 (1): 1–23. [Ֆուջ, Ջուդի, 2014թ. Ֆեմինիստական մտորումներն աշխատանքային իրավունքի շրջանակի վերաբերյալ. տնային տնտեսության աշխատանք, սոցիալական վերարտադրություն և իրավասություն»: *Ֆեմինիստական իրավական ուսումնասիրություններ* 22 (1): 1–23:]

Goldsmith, Mary R. 2018. In *Informal Work and Collective Action: A Global Perspective*, edited by Adrienne E. Eaton, Susan Schurman, and Martha Chen. Ithaca: Cornell University Press. [Գոլդսմիթ, Մերի Ռ. 2018թ.: «Ոչ ֆորմալ աշխատանք և կոլեկտիվ գործողություն. գլոբալ հեռանկար», խմբագրվել է Ադրիեն Է. Իթոնի, Սյուզան Շուրմանի և Մարթա Չենի կողմից: Իթակա. Կոռնելի համալսարանի հրատարակչություն:]

IDWF (International Domestic Workers Federation). 2020. *Gender-Based Violence and Harassment against Domestic Workers: Case Stories from Asia*. Hong Kong: IDWF. [Տնային տնտեսության աշխատողների միջազգային ֆեդերացիա: 2020թ. *Գենդերային հիմքով բռնություն և ոտնձգություններ տնային տնտեսության աշխատողների նկատմամբ. Ասիայում դեպքերի վերլուծություններ*: Հոնկոնգ. ՏԱՄՖ:]

ILO (International Labour Organization). 2007. *Employment Policy Review Moldova*. Geneva: ILO; Strasbourg: Council of Europe. <https://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialrights/source/EmploymentPolicyReviewMoldova.pdf> [Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն (ԱՄԿ): 2007թ. *Մոլդովայի զբաղվածության քաղաքականության վերանայում*: Ժնև: ԱՄԿ; Ստրասբուրգ, Եվրոպայի խորհուրդ:]

ILO. 2012. *Effective Protection for Domestic Workers: A Guide to Designing Labour Laws*. Geneva: ILO. [ԱՄԿ: 2012: Տնային տնտեսության աշխատողների արդյունավետ պաշտպանություն. *Աշխատանքային օրենքների մշակման ուղեցույց*: Ժնև: ԱՄԿ:]

ILO. 2016. *Formalising Domestic Work*. Geneva: ILO. [ԱՄԿ: 2016: *Տնային տնտեսության աշխատանքի ֆորմալացում*: Ժնև: ԱՄԿ:]

ILO. 2017. *Formalising Domestic Work: A Policy Brief*. Geneva: ILO. [ԱՄԿ: 2017: Տնային տնտեսության աշխատանքի *պաշտոնականացում. Քաղաքականության համառոտագիր*: Ժնև: ԱՄԿ:]

ILO. 2018a. *20th International Conference of Labour Statisticians: Resolution Concerning Statistics on Work Relationships*. ICLS/20/2018/Resolution I. Geneva: Department of Statistics, ILO. [ԱՄԿ: 2018ա: *Աշխատանքի վիճակագիրների 20-րդ միջազգային համաժողով: Աշխատանքային հարաբերությունների վիճակագրության վերաբերյալ բանաձև*: ICLS/20/2018/Բանաձև I: Ժնև: Վիճակագրության դեպարտամենտ, ԱՄԿ:]

ILO. 2018b. *Promoting Decent Work for Domestic Workers and Elimination of Child Labour in Domestic Work: Ten Emerging Good Practices from Indonesia*. Geneva: ILO. [ԱՄԿ: 2018բ: *Տնային տնտեսության աշխատողների համար արժանապատիվ աշխատանքի խթանումը և երեխայի աշխատանքի վերացումը տնային տնտեսության աշխատանքներում. Ինդոնեզիայի տասը հաջողված փորձ*: Ժնև: ԱՄԿ:]

ILO. 2021a. *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No.189)*. Geneva: ILO. [ԱՄԿ: 2021ա: *Արժանապատիվ աշխատանքը տնային տնտեսության աշխատողների համար իրականություն դարձնելը. առաջընթաց և հեռանկարներ: Տնային տնտեսության աշխատողների մասին կոնվենցիայի ընդունումից տասը տարի անց, 2011 (թիվ 189)*: Ժնև: ԱՄԿ:]

ILO. 2021b. *Extending Social Security to Domestic Workers: Lessons from International Experience*. Social Protection Spotlight, ILO Brief. Geneva: ILO Social Protection Department. [ԱՄԿ: 2021բ: *Սոցիալական ապահովության ընդլայնումը տնային տնտեսության աշխատողների համար. դասեր միջազգային փորձից*: Սոցիալական պաշտպանության լուսարձակ, ԱՄԿ համառոտագիր: Ժնև. ԱՄԿ սոցիալական պաշտպանության դեպարտամենտ:]

ILO. 2022. *Making the Right to Social Security a Reality for Domestic Workers: A Global Review of Policy Trends, Statistics and Extension Strategies*. Geneva: ILO. [ԱՄԿ: 2022: *Սոցիալական ապահովության իրավունքը դարձնելով տնային տնտեսության աշխատողների համար իրականություն. քաղաքականության միտումների, վիճակագրության և ընդլայնման ռազմավարությունների գլոբալ վերանայում*: Ժնև. ԱՄԿ:]

ILO. 2023. *The Road to Decent Work for Domestic Workers*. Geneva: ILO. [ԱՄԿ: 2023: *Տնային տնտեսության աշխատողների համար արժանապատիվ աշխատանքի ճանապարհը*: Ժնև: ԱՄԿ:]

ILO. 2024. *From Global Care Crisis to Quality Care at Home: The Case for Including Domestic Workers in Care Policies and Ensuring Their Rights at Work*. Geneva: ILO. [ԱՄԿ: 2024թ.: *Համաշխարհային խնամքի ճգնաժամից մինչև որակյալ տնային խնամք. տնային տնտեսության աշխատողներին խնամքի քաղաքականություններում ներառելու և նրանց իրավունքները աշխատանքում ապահովելու հիմնավորումները*: Ժնև: ԱՄԿ:]

James, Candice, Fairuz Mullagee, and Abigail Osiki. 2023. "Domestic Workers in South Africa: Inclusion under the Compensation for Occupational Injuries and Diseases Act." *The Thinker* 96: 13–24. [Ջեյմս, Քենդիս, Ֆեյրուզ Մալագի և Աբիգեյլ Օսիկի: 2023թ. «Տնային տնտեսության աշխատողներ Հարավային Աֆրիկայում. ներառումը «Աշխատանքային վնասվածքների և հիվանդությունների փոխհատուցման մասին» օրենքի շրջանակներում»: *Մտածող* 96: 13–24:]

Marchetti, Sabrina. 2022. *Migration and Domestic Work: IMISCOE Short Reader*. Cham: Springer. [Մարչեթի, Սաբրինա: 2022թ.: *Միգրացիա և տնային տնտեսության աշխատանք. IMISCOE կարճ ընթերցանության ժողովածու*:]

Marchetti, Sabrina, Daniela Cherubini, and Giulia Garofalo Geymonat. 2021. *Global Domestic Workers*. Bristol: Bristol University Press. [Մարչեթի, Սաբրինա, Դանիելա Չերուբինի և Զուլիա Գարոֆալո Գեյմոնատ: 2021թ. *Համաշխարհային տնային*

տնտեսության աշխատողներ. Բրիստոլ: Բրիստոլի համալսարանի հրատարակչություն.]

McKeen, Wendy. 1994. "The Wages for Housework Campaign: Its Contribution to Feminist Politics in the Area of Social Welfare in Canada." *Canadian Review of Social Policy* 33:21–43. Վենդի Մակքին, Աշխատավարձ տնային տնտեսության աշխատանքի դիմաց արշավ՝ դրա ներդրումը Կանադայի սոցիալական ապահովության ոլորտում ֆեմինիստական քաղաքականության մեջ: Կանադական սոցիալական քաղաքականության ամսագիր:

Mies, Maria. *Patriarchy and Accumulation on a World Scale*. London: Zed Books, 1998. Միգ, Մարիա: Հայրիշխանություն և կուտակում համաշխարհային մասշտաբով: Լոնդոն, Ջեդ գրքեր, 1998:

Ogaya, Chiho. 2020. "The Rights Movements for Domestic Workers in the Philippines: Its Local and Transnational Path to Decent Work." *Revue Internationale des Études du Développement* 242 (2): 169–189. [Օգայա, Չիհո: 2020թ. «Տնային տնտեսության աշխատողների իրավունքների շարժումները Ֆիլիպիններում. դրանց տեղական և միջազգային ուղին դեպի արժանապատիվ աշխատանք»: *Revue Internationale des Études du Développement* 242 (2): 169–189:]

Poddar, Manasi, and Alex Koshy. 2019. "Legislating for Domestic 'Care' Workers in India: An Alternative Understanding." *NUJS Law Review* 12 (2): 67–117. [Պոդդար, Մանասի և Ալեքս Կոշի: 2019թ.: «Հնդկաստանում տնային «խնամքի» աշխատողների համար օրենսդրական ակտերի մշակում. այլընտրանքային հասկացողություն»: *NUJS Law Review* 12 (2): 67–117:]

Sebastián, Elena Achotegui. 2021. *Cleaning off Stigmas: Domestic Work and Collective Identity Building in Uruguay*. Master's thesis, University of Stockholm. [Սեբաստյան, Ելենա Աչոտեգի: 2021թ.: *Ստիգմաների մաքրում. Տնային տնտեսության աշխատող և կոլեկտիվ ինքնության կառուցումը Ուրուգվայում*: Մագիստրոսական թեզ, Ստոկհոլմի համալսարան:]

Seepamore, Boitumelo. 2016. "Domestic Workers and Social Security Policy: Implications for Practice." Paper presented at Wednesday Seminar, University of Johannesburg, Departments of Sociology and Anthropology and Development Studies. <https://www.uj.ac.za/wp-content/uploads/2021/10/domestic-workers-and-social-security-policy-implications-for-practice.pdf> [Սիպամորե, Բոյտումելո: 2016թ. «Տնային տնտեսության աշխատողներ և սոցիալական ապահովության քաղաքականություն. հետևանքները պրակտիկայի համար»: Հոդված՝ ներկայացված Չորեքշաբթի օրվա սեմինարում, Յոհաննեսբուրգի համալսարան, Սոցիոլոգիայի և Մարդաբանության ու զարգացման ուսումնասիրությունների ամբիոններ:]

SEWA. 2014. *Domestic Workers' Laws and Legal Issues in India*. WIEGO Law and Informality Resources. Cambridge, MA: WIEGO. [ԻԿԸ: 2014թ.: *Տնային տնտեսության աշխատողների օրենքները և իրավական հարցերը Հնդկաստանում*: WIEGO իրավունք և ոչ ֆորմալ ռեսուրսներ: Քեմբրիջ, WIEGO:]

Seiffarth, Marlene. 2023. "Collective Bargaining in Domestic Work and Its Contribution to Regulation and Formalisation in Italy." *International Labour Review* 162 (3): 505–528. [Ջայֆարթ, Մարլեն: 2023թ. «Կոլեկտիվ բանակցությունները տնային տնտեսության աշխատանքի ոլորտում և դրանց

ներդրումը Իտալիայում կարգավորման և ֆորմալացման գործում»:
International Labour Review 162 (3): 505–528:]

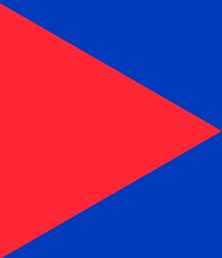
Tanzer, Ziona. 2013. *Domestic Workers and Socio-Economic Rights: A South African Case Study*. Washington, DC: Solidarity Center. [Տանզեռ, Ջիոնա: 2013թ. *Տնային տնտեսության աշխատողները և սոցիալ-տնտեսական իրավունքները. Հարավային Աֆրիկայի դեպքի ուսումնասիրություն*: Վաշինգտոն, Կոլումբիայի շրջան: Սոլիդարիթի կենտրոն:]

Tayah, Marie Jose. 2016. *Skills Development and Recognition of Domestic Workers across Borders*. Research Series, Global Action Programme on Migrant Domestic Workers. Geneva: ILO. [Թայահ, Մարի Խոսե: 2016թ. *Սահմաններից դուրս տնային տնտեսության աշխատողների հմտությունների զարգացումը և ճանաչումը*: Հետազոտական շարք, Միգրանտ տնային տնտեսության աշխատողների վերաբերյալ գլոբալ գործողությունների ծրագիր: Ժնև. ԱՄԿ:]

UN Women. 2016. *Gender, Migration and Development in the Republic of Moldova: A Policy Paper*. Moldova: UN Women. [ՄԱԿ-Կանայք: 2016թ.: *Գենդերը, միգրացիան և զարգացումը Մոլդովայի Հանրապետությունում. Քաղաքականության փաստաթուղթ*: Մոլդովա. ՄԱԿ-Կանայք:]

UNDP. 2017. *Paid Domestic Workers in the Southern Cone of Latin America: A Struggle to Overcome a History of Exclusion*. New York: UNDP. [ՄԱԶԾ: 2017թ.: *Վարձատրվող տնային տնտեսության աշխատողներ Լատինական Ամերիկայի հարավային կոնում. պայքար մեկուսացման պատմության հաղթահարման համար*: Նյու Յորք: ՄԱԶԾ:]

World Economic Forum. 2023. *Global Gender Gap Report 2023*. Geneva: World Economic Forum. [Համաշխարհային տնտեսական ֆորում: 2023թ.: *Գլոբալ գենդերային անհավասարության զեկույց 2023թ.*: Ժնև: Համաշխարհային տնտեսական ֆորում:]



ilo.org

Արժանապատիվ աշխատանքի տեխնիկական աջակցության
թիմ և Արևելյան Եվրոպայի ու Կենտրոնական Ասիայի
երկրները համակարգող գրասենյակ
Պետրովկա 15, գրասենյակ 23
107 031 Մոսկվա
Ռուսաստանի Դաշնություն

