



Հղիությունն աշխատանքում. իրավունքի պաշտպանություն, թե՞ խտրական մոտեցում

Հեղինակ՝ Անահիտ Ամարյան,
Ա. Դ. Սախարովի անվան մարդու իրավունքների
պաշտպանության հայկական կենտրոնի Սյունիքի մասնաճյուղի
հետազոտական-վերլուծական կենտրոնի համակարգող

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Ժամանակակից աշխարհում աշխատաշուկան կանգնած է բազմաթիվ նոր մարտահրավերների առջև, որոնց թվում առանձնահատուկ տեղ է զբաղեցնում հղի կանանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը: Չնայած բազմաթիվ երկրների օրենսդրական քայլերին՝ ուղղված մայրության պաշտպանության և գենդերային հավասարության ապահովմանը, իրականությունը հաճախ հեռու է իդեալականից: Հղի կանայք դեռ հաճախ բախվում են խտրականության, աշխատանքից ապօրինի ազատման, կարիերայի զարգացման հնարավորությունների սահմանափակման և այլ խնդիրների:

Հայաստանի Հանրապետությունում նույնպես հղիության հիմքով խտրականության դեպքեր արձանագրվում են՝ չնայած օրենսդրական հստակ կարգավորումների: Ուստի անհրաժեշտություն է առաջանում նորովի ուսումնասիրելու հղի կանանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը՝ համեմատելով միջազգային և ազգային չափանիշները, բացահայտելով առկա խնդիրները և առաջարկելով արդյունավետ լուծումներ: Այս աշխատանքը նպատակ ունի ներկայացնելու հղի կանանց աշխատանքային իրավունքների իրավական պաշտպանությունը Հայաստանում և միջազգային հարթակներում, վերլուծելու խտրականության դրսևորումները, բացահայտելու գոյություն ունեցող խնդիրներն ու հանդես գալ առաջարկություններով՝ ուղղված իրավիճակի բարելավմանը:

Հղիության և մայրության ընթացքում կնոջ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը կարևորագույն բաղադրիչ է սոցիալական արդարության և մարդու իրավունքների պաշտպանության ոլորտում: Աշխատանքային խտրականությունը կարող է ունենալ ոչ միայն անձնական բնույթի հետևանքներ, այլ նաև ազդել ավելի լայն՝ հասարակական և տնտեսական մակարդակների վրա:

Աշխատանքի արդիականությունը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ Հայաստանում, թեև օրենսդրորեն ամրագրված են հղի կանանց իրավունքները, դրանց լիարժեք կիրարկումը դեռևս մնում է մարտահրավեր: Շատ կանայք տեղեկացված չեն իրենց իրավունքների մասին, գործատուները չեն պահպանում օրենքի պահանջները, իսկ պետական վերահսկողության մեխանիզմները միշտ չէ, որ արդյունավետ են գործում:

Աշխատանքի նպատակն է՝

- վերլուծել հղի կանանց իրավունքների իրավական կարգավորումները հայաստանում և միջազգային մակարդակով,
- ներկայացնել հղիության հիմքով խտրականության հիմնական դրսևորումները,
- հայտնաբերել գոյություն ունեցող խնդիրներն ու թերությունները,
- առաջարկել լուծումներ և բարելավման ուղիներ:

1. ՀՂԻ ԿԱՆԱՆՑ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԸՆԹԱՅՔՈՒՄ

1.1. Իրավական նորմերը Հայաստանում

Հղիության ընթացքում կանայք ունեն աշխատանքային մի շարք իրավունքներ, որոնք նախատեսված են իրավական բազմաթիվ ակտերով՝ նպատակ ունենալով ապահովելու նրանց առողջության պաշտպանությունը, սոցիալական անվտանգությունը և հավասար հնարավորությունները աշխատանքի վայրում:

Հայաստանի Հանրապետությունում հղի կանանց աշխատանքային իրավունքները ամրագրված են հիմնականում իրավական հետևյալ ակտերում.

- ՀՀ Սահմանադրությունը (2023 թ. խմբագրությամբ) սահմանում է խտրականության արգելք սեռի և այլ հատկանիշների հիմքով,
- ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի (2023 թ. փոփոխություններով) հատկապես 178-186 հոդվածներում հստակ նշվում են հղիության ընթացքում և ծննդաբերությունից հետո աշխատող կանանց հատուկ պաշտպանությունը,
- ՀՀ «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենքը:

Մայրության պաշտպանությունը սահմանված է Աշխատանքային օրենսգրքի 258-րդ հոդվածով: Վերջին փոփոխությունները կատարվել են 2023 թ. մայիսին: Մասնավորապես՝ փոփոխություններ են կատարվել հոդվածի 1-ին և 5-րդ մասերում: Այսպիսով՝ **հղի կանանց աշխատանքային հիմնական իրավունքներն են.**

1. Աշխատանքային պայմանների հատուկ պաշտպանություն

Արգելվում է հղի կամ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց ներգրավել Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքներում, ինչպես նաև հղի կամ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց համար ծանր և վնասակար համարվող աշխատանքներում: Հղի կամ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց համար ծանր և վնասակար համարվող աշխատանքների ցանկը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը: Նաև արգելվում է հղի կանանց ներգրավել գիշերային, ավելացված կամ արձակուրդային օրերին աշխատանքներում՝ առանց նրանց գրավոր համաձայնության:

2. Հատուկ արձակուրդներից օգուվելու իրավունք

• Հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ (140 օր՝ 70 օր մինչծննդյան և 70 օր հետծննդյան)՝ վճարվող հիմունքներով:

• Անհրաժեշտության դեպքում արձակուրդը երկարաձգվում է բարդ ծննդաբերության կամ միաժամանակ երկու և ավելի երեխաների ծննդյան դեպքում:

3. Աշխատանքային պայմանագրի պահպանություն

Հղի կնոջը չի կարելի ազատել աշխատանքից գործատուի նախաձեռնությամբ, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ կազմակերպությունը լուծարվում է:

4. Աշխատաժամանակի կրճատում և բժշկական հետազոտությունների համար ազատում

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

Հղի կանանց աշխատանքային ժամերը կրճատվում են՝ ըստ բժշկական ցուցումների:

Մինչև երկու տարեկան երեխա ունեցող կնոջը, բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվում է լրացուցիչ ընդմիջում՝ կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ: Կնոջ ցանկությամբ այդ ընդմիջումները կարող են միավորվել և միացվել հանգստի և սնվելու համար ընդմիջմանը կամ տրամադրվել աշխատանքային օրվա սկզբին կամ տեղափոխվել աշխատանքային օրվա վերջ՝ աշխատանքային օրվա տևողության համապատասխան կրճատումով: Սույն մասով սահմանված ընդմիջումների

Ժամանակահատվածում աշխատողը վարձատրվում է միջին ժամային աշխատավարձի չափով:

5. Հատուկ սոցիալական երաշխիքներ

- Ծննդաբերության նպաստներ;
- Աշխատանքի վերադառնալու երաշխիքներ ծննդաբերությունից հետո:

6. Անվտանգության և առողջության երաշխիքներ աշխատանքային միջավայրում

Աշխատանքի վնասակար պայմանների և վտանգավոր գործոնների ցանկի, ինչպես նաև աշխատավայրի գնահատման արդյունքների հիման վրա գործատուն պարտավոր է որոշել հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց անվտանգության և առողջության վրա ազդող վտանգավոր գործոնների ազդեցության տևողությունը և բնույթը: Հնարավոր ազդեցության առկայությունը որոշելուց հետո գործատուն պարտավոր է վտանգավոր գործոնների ազդեցության ռիսկի վերացման նպատակով ձեռնարկել ժամանակավոր միջոցներ:

Վտանգավոր գործոնների վերացման հնարավորություն չունենալու դեպքում գործատուն միջոցներ է ձեռնարկում բարելավելու աշխատանքային պայմանները, որպեսզի հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանայք չենթարկվեն նման գործոնների ազդեցությանը: Եթե աշխատանքային պայմանների փոփոխությամբ նման ազդեցությունը հնարավոր չէ վերացնել, ապա գործատուն պարտավոր է կնոջը (նրա համաձայնությամբ) փոխադրել այլ աշխատանքի նույն կազմակերպությունում: Այդպիսի հնարավորության բացակայության դեպքում կնոջը տրամադրվում է վճարովի արձակուրդ մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի հատկացումը:

1. 2. Միջազգային իրավական նորմերը

Բացի մեր երկրի իրավական կարգավորումներից, հղի կանանց աշխատանքային իրավունքները պաշտպանված են նաև մի շարք միջազգային փաստաթղթերով, որոնցից ամենակարևորներն են.

- Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ILO) №183 կոնվենցիան՝ «Մայրության պաշտպանության մասին» (2000 թ.), որը սահմանում է նվազագույն ստանդարտներ մայրության ընթացքում աշխատանքի պաշտպանության համար,
- ՄԱԿ-ի կանանց խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիան (CEDAW, 1979 թ.), որը պահանջում է, որ պետությունները ձեռնարկեն բոլոր անհրաժեշտ միջոցները կանանց աշխատանքի իրավունքը պաշտպանելու համար՝ ներառյալ մայրության ընթացքում,
- Եվրոպական սոցիալական խարտիան, որը երաշխավորում է մայրության պաշտպանության իրավունքները:

Այս փաստաթղթերը պարտավորեցնում են պետություններին ստեղծելու իրավական և գործնական մեխանիզմներ, որոնք ապահովում են հղի կանանց լիարժեք պաշտպանությունը աշխատանքային ոլորտում:

2. ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԴՐՍԵՎՈՐՈՒՄՆԵՐԸ ՀԴՒՈՒԹՅԱՆ ԸՆԹԱՑՔՈՒՄ

Չնայած հղի կանանց աշխատանքային իրավունքների ամրագրմանը ազգային և միջազգային իրավական փաստաթղթերով՝ գործնականում բազմաթիվ դեպքերում արձանագրվում են խտրականության դրսևորումներ:

Սախարովի անվան մարդու իրավունքների պաշտպանության հայկական կենտրոնի

Սյունիքի մասնաճյուղը նախաձեռնել է այս առցանց ուսումնասիրությունը՝ նպատակ ունենալով պարզել հղի կանանց աշխատանքային իրավունքների մասին իրազեկվածության մակարդակը, աշխատավայրում առկա հնարավոր խտրականության դեպքերն ու առկա խնդիրները:

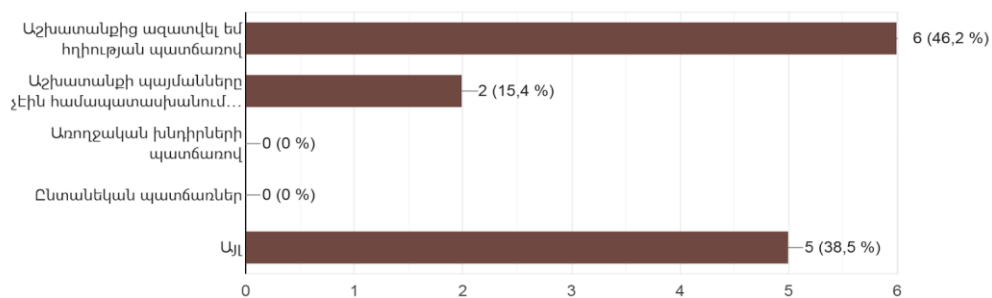
Հետազոտության ընթացքում համագործակցել ենք ՀԲԸՄ-ի Հայ կին միության «Աջակցություն հղի կանանց» ծրագրի շրջանակներում Գորիսի տարածքային կենտրոնի հղիների հետ, որի արդյունքում ունենք որոշակի քանակական և որակական ցուցանիշներ:

Հարցման ամփոփ արդյունքները հիմնականում արտահայտում են հետևյալը.

1. Աշխատանքից ազատում հղիության պատճառով

Շատ դեպքերում հղի կանայք դադարում են աշխատել այն պատճառով, որ գործատուները տարբեր պատճառաբանություններով փորձում են նրանց ազատել աշխատանքից: Այս գործողությունը հաճախ կատարվում է աշխատանքային պայմանագրերի չշարունակման, պաշտոնի կրճատման կամ այլ ձևական հիմնավորումներով:

Եթե ոչ՝ ապա ինչու՞ չեք աշխատում:
13 ответов



2. Կարիերայի զարգացման հնարավորությունների սահմանափակում

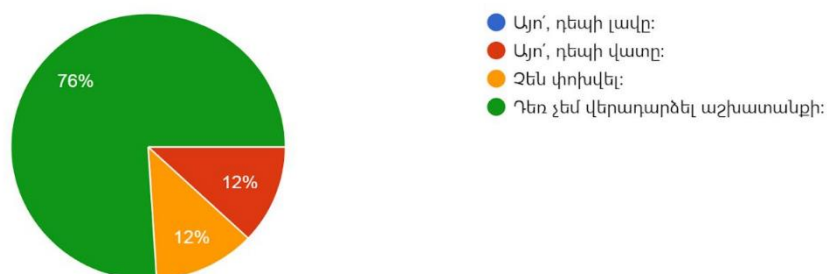
Հղի կանայք հաճախ չեն ընդգրկվում առաջխաղացման գործընթացներում: Նրանց առաջարկվում է կամ ստորադաս պաշտոններ, կամ դադարում են հավատարմություն ցուցաբերել նրանց նկատմամբ:

3. Աշխատանքային պայմանների վատթարացում

Հղի կանանց համար կարող են ստեղծվել ոչ բարենպաստ աշխատանքային պայմաններ՝ փորձելով մղել նրանց ինքնակամ աշխատանքից դուրս գալուն: Այս ամենը վերաբերում է նաև մայրության արձակուրդից հետո աշխատանքի վերադառնալուն, որի

Մայրության խնամքի արձակուրդից հետո փոխվել են Ձեր աշխատանքային պայմանները:

25 ответов



Ժամանակ հարցման ընթացքում պարզ դարձավ, որ աշխատակիցները հիմնականում կամ չեն վերադառնում աշխատանքի, կամ աշխատանքային պայմանները փոխվում են դեպի վատը, ինչը հանգեցնում է կրկին աշխատանքի չվերադառնալու ցանկություն առաջանալուն:

4. Հղիության մասին տեղեկացնելուց հետո հարաբերությունների լարում

Հաճախ հղիության մասին տեղեկացնելուց հետո գործատուի և աշխատողի հարաբերությունները սրվում են, ինչը բացասաբար է ազդում կնոջ մասնագիտական կյանքի վրա:

5. Վարձատրության կամ հավելավճարների անհիմն կրճատում

Գործատուները կարող են անհիմն կերպով զրկել հղի կանանց պարգևատրություններից կամ լրացուցիչ վարձատրություններից՝ պատճառաբանելով նրանց աշխատանքային արդյունավետության իբր նվազումը:

- 2023 թվականին աշխատանքի պետական տեսչության տվյալներով արձանագրվել է ավելի քան 50 բողոք հղիության հիմքով խտրականության վերաբերյալ:
- Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակը պարբերաբար արձանագրում է, որ կանայք բախվում են աշխատանքային պայմանագրերի անհիմն լուծարման դեպքերին հղիության ընթացքում:

Այս ամենը փաստում է, որ հղի կանանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը ոչ միայն օրենսդրական, այլ նաև գործնական մակարդակով դեռևս լիարժեք իրացված չէ:

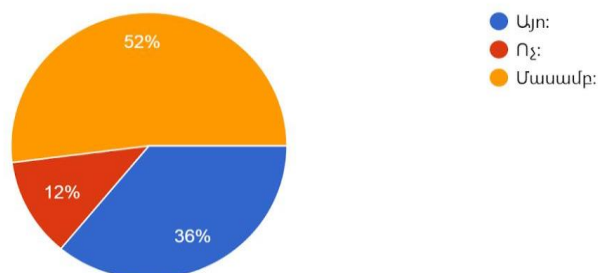
3. ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՌԿԱ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

Չնայած ՀՀ օրենսդրական կարգավորումների առկայությանը՝ հղի կանանց աշխատանքի ընթացքում խտրականությունից պաշտպանվելու ոլորտում մի շարք լուրջ խնդիրներ շարունակում են մնալ ակտուալ: Դրանք են.

1. Իրավական իրազեկվածության պակաս

Շատ կանայք կամ տեղյակ չեն, կամ էլ մասամբ են տիրապետում իրենց աշխատանքային իրավունքներին, ինչը բարդացնում է խախտումների արձանագրումը և դրանց դեմ պայքարը: Իրավական կրթության պակասը հատկապես տարածված է գյուղական համայնքներում և աշխատաշուկայի ոչ ֆորմալ հատվածներում:

Որպես հղի, տեղա՞կ եք Ձեր աշխատանքային իրավունքների մասին:
25 ОТВЕТОВ



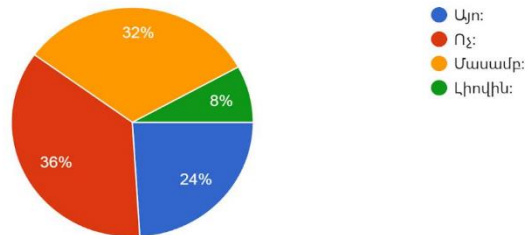
2. Գործատուների իրավագիտակցության ցածր մակարդակ

Գործատուներից շատերը կամ անտեսում են, կամ խեղաթյուրված են ընկալում հղիության

ընթացքում աշխատող կանանց իրավունքները: Երբեմն գործատուները առաջնորդվում են տնտեսական շահերով՝ փորձելով ազատվել հղի աշխատողից՝ ֆինանսական լրացուցիչ ծախսերից խուսափելու նպատակով: Շատ հաճախ նաև այլ աշխատանքներով են ծանրաբեռնում հղիներին, չտրամադրելով կամ մասամբ տրամադրելով հարմարեցված – ամային և աշխատանքային պայմաններ:

Ձեր աշխատավայրում պահպանվո՞ւմ են հղի կանանց աշխատանքային իրավունքները
(օրինակ՝ նվազեցված ժամային ծանրաբեռնավա..., առավել հարմարավետ պայմաններ և այլն):

25 օրհայտ

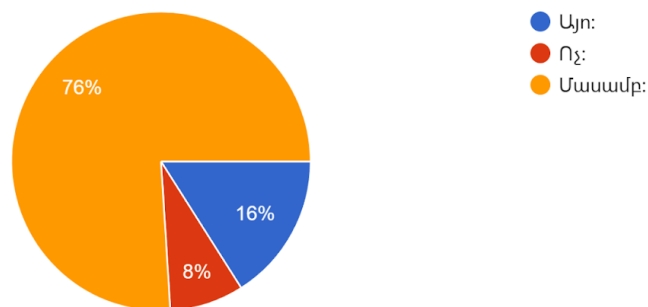


3. Պետական վերահսկողության մեխանիզմների անկատարություն

Թեև Աշխատանքի տեսչական մարմինը պատասխանատու է աշխատավայրերում իրավունքների պահպանման համար, նրա հնարավորությունները սահմանափակ են: Սահմանափակ ռեսուրսները և բյուրոկրատական խնդիրները խոչընդոտում են խախտումների արդյունավետ արձագանքման գործընթացը:

Ձեր կարծիքով Հայաստանի Հանրապետությունում կա՞րողյոք բավարար իրավական և սոցիալական պաշտպանություն հղի կանանց նկատմամբ:

25 օրհայտ



4. Դատական պաշտպանության դժվարություններ

Իրենց իրավունքները խախտված ճանաչելու և դատարան դիմելու գործընթացը հաճախ երկարաժամկետ և հոգնեցուցիչ է: Աշխատանքային վեճերի լուծման մեխանիզմները չեն ապահովում արագ և արդյունավետ արձագանք, ինչը երբեմն հուսահատեցնում է հղի կանանց պաշտպանել իրենց իրավունքները:

5. Հոգեբանական ճնշում և անհատական վախեր

Շատ կանայք վախենում են բողոքարկել խախտումները՝ վախենալով հետագա աշխատանքի շուկայում բարդություններից, հեղինակության կորստից կամ ապագա աշխատանքի հնարավորությունների սահմանափակումից:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

Հղիությունը մարդու կյանքի կարևոր և նուրբ փուլերից է, իսկ աշխատանքային ոլորտում հղի կանանց իրավունքների պաշտպանությունը անհրաժեշտ նախապայման է հասարակության առողջ զարգացման համար: Հայաստանի Հանրապետությունում առկա են համապատասխան իրավական հիմքեր հղիության ընթացքում կանանց պաշտպանության համար, սակայն գործնականում դեռևս բխվում ենք մի շարք խնդիրների՝ սկսած իրավական իրազեկվածության պակասից մինչև գործատուների կողմից խտրական վերաբերմունք: Հղիության հիմքով խտրականության դեմ արդյունավետ պայքարը պահանջում է համադրված մոտեցում՝ ներառելով.

- իրավական կրթության և իրազեկման բարձրացում,
- օրենսդրության կատարելագործում և ավելի խիստ վերահսկողություն,
- արագ և մատչելի դատական պաշտպանության մեխանիզմներ,
- հասարակության մեջ հղի կանանց իրավունքների հանդեպ հարգանքի մշակույթի ձևավորում:

Միայն այսպիսի համակողմանի քաղաքականության շնորհիվ հնարավոր կլինի ապահովել այնպիսի միջավայր, որտեղ հղիությունն աշխատանքում չի ընկալվի որպես խոչընդոտ կամ խտրականության պատճառ, այլ կդիտվի որպես բնական և արժանապատիվ գործընթաց, որին պետք է վերաբերվել հատուկ պաշտպանությամբ և խնամքով: Այս խնդրի արդյունավետ լուծումը կնպաստի ոչ միայն հղի կանանց իրավունքների իրացմանը, այլև ընդհանուր առմամբ կնվազեցնի խտրականության դեպքերը, կբարձրացնի սոցիալական պատասխանատվության մակարդակը և կզարգացնի հասարակության սոցիալական ամրությունը:

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՈՒԾՈՒՄՆԵՐ

Հայաստանում հղի կանանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության արդյունավետությունը բարձրացնելու համար անհրաժեշտ է իրականացնել համապարփակ գործողություններ, որոնք ընդգրկում են օրենսդրական, գործնական և հասարակական ոլորտները: Հետևյալ առաջարկությունները, որոնք հավաքագրվել են հղիների կողմից, կարող են էապես նպաստել իրավիճակի բարելավմանը:

1. Իրավական իրազեկվածության բարձրացում

- Կազմակերպել իրավական կրթության ծրագրեր հղի կանանց և գործատուների համար:
- Տարածել պարզեցված տեղեկատվական ամսագրեր և ուղեցույցներ՝ կանանց իրավունքների վերաբերյալ:
- Աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ անվճար թեժ գծի գործարկում դարձնել առավել արդյունավետ և հասանելի իրավաբանական խորհրդատվություն տրամադրել:

2. Օրենսդրության կարգավորումների վերանայում

- Աշխատանքային օրենսգրքում հստակեցնել հղի կանանց աշխատանքից ազատման արգելքները՝ սահմանելով գործատուի կողմից ապացուցման բեռը:
- Խստացնել վարչական պատասխանատվությունը հղիության հիմքով խտրականության համար:

3. Պետական վերահսկողության ուժեղացում

- Աշխատանքի տեսչական մարմնին տրամադրել լրացուցիչ ֆինանսավորում և կադրային

ռեսուրսներ:

- Տեսչական ստուգումների ընթացքում հատուկ ուշադրություն դարձնել հղի կանանց և նորածին երեխաների մայրերի իրավունքների պաշտպանությանը:
- Գործատուների համար սահմանել պարբերական պարտադիր վերապատրաստումներ աշխատանքի իրավունքների վերաբերյալ:

4. Արդյունավետ դատական պաշտպանության ապահովում

- Մտեղծել արագացված դատական վարույթներ հղիության և մայրության իրավունքների խախտումների վերաբերյալ վեճերի համար:
- Հնարավորություն տալ հայցեր ներկայացնել պարզեցված ընթացակարգով՝ առանց պետական տուրքի կամ նվազագույն ծախսերով:

5. Հասարակական կարծիքի ձևավորում

- Տեղեկատվական արշավներ և մեդիա նախագծեր՝ ուղղված հղի կանանց աշխատանքի իրավունքի կարևորության ընդգծմանը:
- Բարեխիղճ գործատուների հանրային ճանաչում՝ որպես դրական օրինակ ծառայելու միջոց: