

Փաստագր

Gender Gap Index 2017. Հայաստանը զբաղեցրել է 97-րդ տեղը՝ լավագույնով իր դիրքը 5 կետով



Համաշխարհային տնտեսական ֆորումը հրապարակել է 2017-ի Չեմբերային խզման գլոբալ զեկույցը, ըստ որի Հայաստանը զբաղեցրել է 97-րդ տեղը աշխարհի 144 երկրների շարքում՝ լավագույնով իր դիրքը անցյալ տարվա համեմատ 5 կետով, երբ զբաղեցնում էր 102-րդ տեղը: Չեմբերային խզման ցուցանիշը հաշվարկվում է չորս առանցքային ոլորտներում տնտեսական մասնակցություն և մասնագիտական աճի հնարավորություններ, կրթություն, առողջապահություն, քաղաքական մասնակցություն:

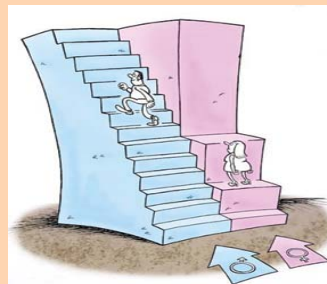
Աշխարհում կանանց 77%-ը ուզում է աշխատել



Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության և Գելափի ինստիտուտի կողմից 2017-ին հրապարակված զեկույցը փաստում է, որ կանանց 77%-ը նախընտրում է ունենալ վարձատրվող աշխատանք, իսկ տղամարդկանց 66%-ը սատարում է նրանց այդ հարցում: Եվ կանանց միայն 27%-ն է ասել այն մասին, որ ուզում է մնալ տանը ու լինել տնային տնտեսուհի:

«Դեպի ավելի լավ ապագա աշխատանքի ոլորտում կանանց համար» զեկույցի հիմքում աշխարհի 142 երկրներում անցկացված հարցման արդյունքներն են, ըստ որոնց աշխատանքի և տնային պարտականությունների համատեղման հնարավորությունը համարվում է այսօր գլխավոր խնդիրներից մեկը աշխատող կանանց համար:

Համաշխարհային տնտեսությունը տարեկան 17 տրիլիոն դոլար է կորցնում



Աշխարհում չկա որևէ երկիր, որտեղ կանայք ստանան ավելի բարձր, քան տղամարդիկ, կամ էլ զոնե այդ հարցում հավասար իրավունքներով պարծենան: Իհարկե, տարբեր երկրներում զեմբերային անհավասարությունը տարբեր աստիճանի է արտահայտվում: Սակայն ամբողջ աշխարհում կանանց համար ավելի դժվար է բարձրանալ կարիերայի աստիճաններով, համատեղել ընտանիքն ու աշխատանքը: Ի հետևանք՝ բազմաթիվ կանայք նույնիսկ չեն փորձում գտնել հավասարակշռություն և ընտրում են տնային տնտեսուհու դերը: Ինչպես հաշվել են Արժույթի միջազգային հիմնադրամի փորձագետները, համաշխարհային տնտեսությունն աշխատաշուկայում կանանց ու տղամարդկանց անհավասարության պատճառով կորցնում է տարեկան 17 տրիլիոն դոլար: Միևնույն ժամանակ, կանայք ստիպված են կատարել տնային աշխատանք, երբեմն՝ շատ ծանր, բացարձակապես անվճար, ինչը զուցե շատ շահավետ է տղամարդկանց համար, սակայն շահավետ չէ ոչ կանանց, ոչ էլ գլոբալ տնտեսության համար:

Նիւնը և քաղաքականությունը

«Դայակ պետության հաշվին» հարցերն ավելի շատ են, քան պատասխանները



Էջ 3

2018 հունվար

Անվճար հավելված
www.WomenNet.am



«Տեսե՛ք՝ մեր համայնքի բերքից պատրաստած մուրաբաներն ու ջեմերը ո՞նց են շողշողում, որովհետև հենց անտառից միրգը բերվում է, մշակում ենք, չենք թողնում վրան օր անցնի»,- իրենց արտադրանքն են ներկայացնում Տավուշի մարզի Սևբար համայնքում «ՕրսեՁեն» հիմնադրամի աջակցությամբ ստեղծված պահածոների գործարանի աշխատակիցներ Էմմա Հովհաննիսյանը և Արևիկ Հովսեփյանը: Տես՝ էջ 4

Աշխատանքային օրենսգիրք

Ինչպես հայտնի է, վարչապետ Կարեն Կարապետյանի համձնարարությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը պետք է արմատական բարեփոխումների ենթարկվի: Նախագիծը դեռ անցյալ տարվա նոյեմբերին էր հրապարակվել ու հանրային քննարկումների որոշակի փուլ անցել, շուտով կներկայացվի նաև Ազգային ժողով: Ասուխներից մեկուն աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի տեղակալ Թադևոս Ավետիսյանը, անդրադառնալով փոփոխությունների ելույթին, մի ուշագրավ դիտարկում արեց, ասելով, որ Աշխատանքային մոր օրենսգրքում պետք չէ չափից ավելի շատ իրավունքներ ամրագրել աշխատողներին և պարտականու-

թյուններ՝ գործատուներին: «Աշխատողները պետք է կարողանան գործատուի հետ պայմանավորվել: Բանակցելու մշակույթը տնտեսության ատրիբուտներից է», - ասաց Ավետիսյանը: Նկատենք, որ «բանակցելու մշակույթը» միջազգային պրակտիկայում ձևավորվել է ուժեղ արհմիությունների առկայության շնորհիվ, մինչդեռ այսօր Հայաստանում արհմիությունների գոյության մասին շատերը նույնիսկ տեղեկացված էլ չեն: Բացի այդ, աշխատանքի տեսչության փակվելուց հետո (անարդյունավետության պատճառով) հանրապետությունում, ըստ էության, չկա աշխատանքային օրենսդրության վերահսկողությամբ զբաղվող պետական որևէ մար-

մին, ինչը բավականին դժվարացնում է աշխատողի իրավիճակը, եթե նա աջակցության կարիք ունի իր իրավունքները պաշտպանելու հարցում: Միակ ճանապարհը պայմանագրային հարաբերությունների խախտման դեպքում դատարանն է, որը տարբեր պատճառներով հասանելի է ոչ բոլորին: Եթե ավելացնենք դրան գործազրկության բարձր մակարդակը, ապա դժվար չէ կռահել ինչպես և ուն օգտին է աշխատում «գործատուի հետ բանակցելու ատրիբուտը» Հայաստանում, և ինչու՞ են շատերը համաձայնում աշխատել առանց պայմանագրի...
Թեմայի շարունակությունը՝ էջ 2-րդ

Թվերն են խոսում

10 փաստ սնտեսական անհավասարության մասին

1. Կանանց մասնաբաժինը Հայաստանի աշխատանքային ռեսուրսների կազմում 55% է, սակայն տնտեսապես ակտիվ է կանանց 52,5%-ը, իսկ տղամարդկանց՝ 71,2 %-ը, ընդ որում, տնտեսական ակտիվության զեմբերային խզումը 25-34 տարիքային խմբում 40% է, ինչը հիմնականում պայմանավորված է կանանց ընտանեկան պարտականություններով (հղիություն, ծննդաբերություն, երեխայի խնամք և այլն):
2. Գործազրկության մակարդակը Հայաստանում ամենաբարձրն է ԱՊՀ երկրներից. կանանց շրջանում այն 17,8% է, իսկ տղամարդկանց շրջանում՝ 18,1%: Դրա հետ մեկտեղ կան էական զեմբերային տարբերություններ գործազրկության տևողության և չափատեղի պատճառների միջև: Պաշտոնապես գրանցված գործազուրկների 67,8%-ը կանայք են:
3. 2016-ին 15-29 տարեկան իգական սեռի երիտասարդների գրեթե 47%-ը և արական սեռի երիտասարդների 23%-ը չի սովորել և չի աշխատել:
4. Կանանց միջին ամսական անվաճարական աշխատավարձը (վաստակը) կազմել է տղամարդկանց



վաստակի 66,4%-ը, կամ վարձատրության զեմբերային խզումը կազմել է 33,6%: Համաշխարհային մակարդակով աշխատավարձերի խզումը կազմում է միջինում 23%:

5. Տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչության 33%-ը տղամարդիկ են, 67%-ը՝ կանայք: Տնտեսապես ոչ ակտիվ կանանց մոտ 40%-ն ունի բարձրագույն կամ միջին մասնագիտական կրթություն:

6. 2016-ին 15-75 տարեկան կանանց 47%-ը աշխատանք չի ունեցել և չի փնտրել՝ հիմնականում զբաղված լինելով տնային տնտեսությամբ: Կանայք կատարում են տնային տնտեսություններում չվճարվող աշխատանքի մեծ մասը, որը չի ստանում արժեքային որևէ գնահատական և չի արտացոլվում ազգային հաշիվների համակարգում:
7. Ընտանեկան պարտականությունների և կարիերայի համատեղման

8. Կանայք 98%-ը կանայք են: Կանայք զգալի մեծամասնություն են կազմում (70%) հուսազուրկների թվում, այսինքն այն անձանց թվում, ովքեր չունեն աշխատանք գտնելու հույս և չեն էլ փնտրում:
9. Աղքատության մակարդակը Հայաստանում 2016 թ. կազմել է 29,4%, նրանցից 1,8%-ը՝ ծայրահեղ աղքատ, 8,0%-ը՝ շատ աղքատ: Աղքատների 56,6% -ը կանայք են, 43,4%-ը՝ տղամարդիկ: Կին գլխավորով երեխաներ ունեցող տնային տնտեսությունների 39,8%-ն աղքատ է, իսկ 4,1%-ը՝ ծայրահեղ աղքատ, ինչը գրեթե երկու անգամ բարձր է միջին ցուցանիշից:
10. Խոշոր, միջին և փոքր բիզնեսում կանանց մասնաբաժինը չի գերազանցում 10%-ը: Միկրոբիզնեսում կանանց մասնաբաժինը ավելի մեծ է՝ 20-25%:

ՀՀ ԱԿԾ տվյալներով, 2017

Տղամարդկանց 62%-ը և կանանց 56%-ը լիովին համաձայն են այն դատողությանը, որ երբ աշխատատեղերը քիչ են, տղամարդիկ պետք է ունենան աշխատանք ձեռք բերելու ավելի ընդարձակ իրավունքներ, քան կանայք: ԳՂԱ, Հայաստանի զեմբերային բարոմետր, Երևան, 2015

ԱՎՃԱՏԱՆՖԻ ՏՈՆԱՎԱՃԱՌ

Կանայք համաձայն են աշխատել նույնիսկ չնչին աշխատավարձով, տղամարդիկ, սակայն, չեն կիսում նրանց տեսակետը



43-ամյա Գայանե Դովանյանիսյանին հանդիպեցինք Վանաձորի Դայքի հրապարակում... Եկել էր մասնակցելու աշխատանքի տոնավաճառին...

48-ամյա Գոհար Խաչատրյանը ևս ամուսնու հետ էր եկել: Ինքը դերձակ է, ամուսինը՝ շինարար: Աշխատանք առաջարկող գործատուների տաղավարներով արդեն շրջել է...

18-ամյա Սոնա Սարգսյանը տոնավաճառի ամենաերիտասարդ այցելուներից էր: Սովորում է Վանաձորի պետական համալսարանում: Երկրորդ կուրսի ուսանողուհին, ով ապագա ֆինանսիստ-տնտեսագետ է...

Տոնավաճառի ընթացքում երիտասարդ ու միջին տարիքի կանանց հետ մեկտեղ աշխատանք էր փնտրում նաև 68-ամյա Յողիկ Գևորգյանը: Տաղավարների մոտենալով գործատուներին հերթով հարցնում էր ինձ ի՞նչ գործ կտաք: Ապա, մերժողական պատասխան ստանալով, շարունակում շրջել: «28.000 դրամ թոշակ եմ ստանում: Դիմի ի՞նչ գործ կառաջարկեն, որ ես իմ 28.000 դրամը տամ պետությանը, ես անցնեմ գործի»,- վրդովվում է Յողիկը տաղը: Ասում է պատրաստ է ցանկացած աշխատանք անել: «Կարամ ու պակովձիկ աշխատեմ, խնամակալ աշխատեմ: Մի 60 հազարանոց գործ տան, որ կարենամ զլուխս պահեն»,- ասում է նա: «Տա՛տ, դու թոշակ ես ստանում, դու գնա ձեր տուն, թող ջահելները գործ գտնեն»,- կատակում է մեր կողքին կանգնած կանանցից մեկը: Տաղը վրդովվում է բա ես 28 հազարով ո՞նց ապրեմ:

Աշխատանքի տոնավաճառին մասնակցող մոտ 3 տասնյակ գործատուներ առաջարկել էին շուրջ 300 թափուր աշխատատեղ: Աշխատատեղերի զգալի մասը նախատեսված էր կանանց համար: Տղամարդկանց համար նախատեսված աշխատատեղերն ավելի քիչ էին, ինչին ներկա տղամարդիկ հուժկորով էին վերաբերվում միմյանց առաջարկելով դիմել կարող բանվորուհու տեղերի համար: Իսկ անհա 42-ամյա Արսեն Դայրապետյանը վարորդի աշխատանք էր փնտրում: Ասում է մինչև այժմ 80.000 դրամից ցածր աշխատավարձ են առաջարկել: Ինքը, սակայն, համաձայն է աշխատել նվազագույնը 100.000 դրամ աշխատավարձի դեպքում:

«Բա որ իրավունքից խոսամ, նա էլ ասի՝ հաջողություն եմ, ի՞նչ դիտարկեմ»

«Մեծ դժվարությամբ գտա ես աշխատանքը, դրա համար էլ ամեն ինչին հարմարվում եմ: Ենպես չի, որ գործը թափված է, որ մի բան էլ իրավունքներ առաջ քաշեմ՝ կշահեն»,- պատմում է Մարինե Դովակիմյանը: Ես Սյունիքի մարզից 2 տարի առաջ երևան է եկել 2 անգլափառա երեխաների ու մոր հետ, ստիպված է եկել:

Ասում է ամուսինը երկար տարիներ արտագնա աշխատանքի էր մեկնում Ռուսաստան, մի քանի ամիսը մեկ գումար էր ուղարկում, բայց քիչ, հետո սկսեց այդ քիչ գումարն էլ չուղարկել, ինչից հետո Մարինեն սկսեց աշխատանք փնտրել: Սյունիքի ո՞ր գյուղից է չցանկացավ բացահայտել, ասում է փոքր գյուղ է, բոլորն իրար ծանաչում են, հանկարծ ամուսնու-ազգանունը կկարդան, կճանաչեն: «Նորություն չի, որ գյուղում գործ չկա, դրա համար էլ գնացի Կապան: Փռում գործ գտա, երեխաներիս գյուղում մայրս էր տիրություն անում, ես Կապանում վարձով էի ապրում: Որպեսզի հասցնեի համ տուն փող ուղարկելի, համ էլ տան վարձը տայի, համարյա երկու «սմե-նով» էի աշխատում: Դեռ ինձ էր ձեռնտու, համ էլ դեկավարիս, իմ փոխարեն եթե ուրիշ ընդունեի, պիտի ավելի շատ աշխատավարձ տար, իսկ ինձ դրա կեսն էր տալիս: Այսինքն՝ մեծակով երկու հոգու աշխատանք էի անում, բայց 1,5 հաս-տիքի աշխատավարձ ստանում»,- ասում է Մարինեն ու հավելում շատ դժվար էր, անքուն գիշերները շուտով զգացնել տվեցին, ուժերը սպառվել էին, բայց էլի շարունա- կում էր աշխատել: «Մի օր «դուխս» հավաքեցի ու շեֆիս խնդրեցի աշխատավարձս բարձրացնի: Գնացի ասեցի՝ լավ չեմ, առողջությունս վատացել է ես գրաֆիկով աշխատելու պատճառով, աշխատավարձս մի քիչ բարձրացրեք, որ գոնե ավելացած փողով թշկի գնամ: Ասեց՝ չեմ կարա, «ցեխի» գործերը լավ չեն, կարա դուրս գաս, կուզես բողբոջ: Ո՞ւմ բողբոջես, այ ցավդ տանեմ, գրանցված աշխատող էլ չի: Եղպե մի 2 ամիս էլ աշխատեցի, մինչև ու-ժերս հատեցին, դուրս էկա: Դեռ էլի Կապանում խանութում գործ գտա, էլի չգրանցեցին, տե՛ս աշխատեցի մի տարի էլ, ինչ ասես անում էի էդ խանութում հավաքարարու-թյուն էլ եմ արել, ծանր արկղեր էլ եմ կրել, հետո «կասասայի» աղջիկ դե-կրետ գնաց, մինչև նոր աշխատող գտնեի, ես համ վաճառում էի, համ ապրանք ընդունում: Եղ խանութն էլ փակվեց, որոշեցի երեխեքիս ու մորս վերցնեմ գամ երևան: Ամուսնուցս էլ խաբար չկա արդեն 4 տարի է»,- պատմում է Մարինեն:



ձեռք փող ըլնի՝ կտամ»: Դիմա Մարինե երևանում է աշխատում և դարձյալ ստվերում, ոչ օրինական դաշտում, գործատուն աշխատանքային պայմանագիր չի կնքել, պատճառաբանելով «Մեղքս էկել ես՝ ընդունել եմ, քեզ լավություն եմ արել, քո տեղը ուրիշի կարայի ընդունել»: Մարինե հաշտվել է առանց պայմանագրի աշխատանքի հետ, ասում է այս խանութում էլ ամեն գործ անում է ու չի տրտնջում: Եթե երևանցի երիտասարդ աղջիկները երբեմն կարողա- նում են ընթուստանալ «չեֆի» դեմ, Մարինեն գերադասում է հնազանդ աշխատել. «Բա դպրոցական երե- խեք ունեմ, որ վիճեմ կամ իրավունքից խոսամ, նա էլ ասի՝ ուրեմն հա- ջողություն քեզ, ի՞նչ պիտի անեմ: Յուրա գնում եմք: Վարսավիրություն էլ գիտեմ, հարևանների մազերն են կտրում, կողքից էլի փող ա, մամաս էլ հավաքարար ա աշխատում: Լավ ա, ժամերն էնպես են, որ երեխեքի հետ ա լինում: Չէ, չեմ ուզում բող- քեմ, թքած էդ պայմանագրի վրա էլ, էն ավել փողի էլ, որ պիտի տան: Կարևորը հիմա գործ ունեմ, մարդիկ ընկած գործ են ման գալիս, ես էլ էղա՞՞ր կորցնեմ»...

Ի՞նչ վստահեմ եմ իրավունքներիս, որ ինչ-որ բան կարողանամ փոփոխել



«Թրանսփարենսի ինթերնեշնլ» հակակո-ռուպցիոն կենտրոնի իրավախորհրդատու Դերիքնազ Տիգրանյանի խոսքով՝ Հայաստանում աշխատանքի իրավունքի ամենատարածված խն-դիրը աշխատանքային պայմանագրի բացակա-յությունն է: Ըստ Տիգրանյանի, աշխատողն ան-շուշտ գիտակցում է, որ խախտվում է իր իրավունք-ը, բայց թույլ է տալիս դա՝ աշխատանք չկորց-նելու պատճառով: «Գործատուն էլ չի կնքում պայ-մանագիր, որպեսզի որևէ խախտում անելու դեպ-քում հետագայում աշխատողին որևէ բան մաք-ցուցելու բազա չտա: Քանի Հայաստանում աշխա-տաշուկան շատ քիչ հնարավորություն է տալիս պրոտեստի աշխատողին, գործատուներն էլ, օգտվելով դրանից, եթե նույնիսկ պայմանագիր են կնքում, տալիս են առաջադրանքներ, որոնք չեն նախատեսվում պայմանագրով կամ հաստիք-ով... Սակայն, փորձագետի կարծիքով, ՀՀ աշ-խատանքային օրենսգրքով առաջարկվող փոփո-խություններն այս խնդիրները չեն լուծում, փոխա-րենը առաջարկվող մի շարք կարգավորումներ խտրական բնույթ են կրում, ինչի մասին «Թրանս-փարենսի ինթերնեշնլ» կենտրոնը մերկայացրել է կառավարությանը իր դիտարկումները:

աշխատողներն աշխատանքը կորցնելու սպառ-նալիքի ներքո պատրաստ են աշխատել նույ-նիսկ ստորագրուցի պայմաններում, որոշակի ռիսկեր է պարտավորում աշխատողի գերշահա-գործման հիմքեր ստեղծելու, գործատուի կող-մից հավելյալ ճնշում գործադրելու առումով: Գործընկերների անհավասարությունն առավել ընդգծված բնույթ է կրում կանանց պարագայում, հատկապես եթե աշխատողը երեխաներ ունեցող կին է, որը նաև պետք է համատեղի մասնագի-տական պարտականությունների կատարումը մայրության հետ: Ու դեռ հարց է ի՞նչ չափով է պատրաստ լինելու գործատուն ներառել նրա հետ պայմանագրային հարաբերություններում բոլոր այն երաշխիքները մայրության հետ կապ-ված, որոնք անբաժանելի են գործող Աշխատանք-ային օրենսգրքով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխու-թյունների նախագծի վերաբերյալ իր դի-տարկումներում «Օքսե՛՛՛ն» հիմնադրամի փոր-ձագետները նշում են, որ դրանց հիմքում դրված գործատուի և աշխատողի միջև հարաբերու-թյունների ազատակամացման գաղափարը աշ-խատում է միայն գործընկերների իրական հա-վասարության դեպքում և փոխշահավետության սկզբունքով, իսկ Հայաստանում առկա ակն-հայտ անհավասարության պայմաններում, երբ

Հայաստանի արմիությունների կոնֆեդերացի-այի նախագահի տեղակալ Բորիս Խաչատրյա-նը նշում է, որ, իրենց համոզմամբ, հարաբերու-թյունների կարգավորումը կողմերի համաձայնու-թյանը թողնելը կարող է չարաշահումների առիթ հանդիսանալ: Նախագծի վերաբերյալ ՀԱՄԿ-ի կողմից ներկայացված մտահոգությունների թվում նաև այն է, որ հանրապետությունում գնա-ծի, դրամի արժեզրկման, նվազագույն աշխատա-վարձի գնողունակության, ինչպես նաև պաշտո-նական տվյալներով ՀՀ բնակչության գրեթե 30 տոկոսն աղքատության պայմաններում աշխատա-վարձի ինդեքսավորմանը վերաբերող ՀՀ աշխա-տանքային օրենսգրքի 182-րդ հոդվածը ուժը կորցրած ճանաչելու մասին առաջարկը նպատա-կահարմար չէ: «Հայաստանի Հանրապետությու-նը, 2004 թ. վավերացնելով ԱՄԿ-ի «Նվազագույն

աշխատավարձի սահմանման մասին» կոնվենցի-ան, պարտավորություն է ստանձնել ներդնել նվազագույն աշխատավարձի սահմանման հա-մակարգ և ժամանակ առ ժամանակ վերանայել այն: Սակայն հանրապետությունում առ այսօր չեն կիրառվում վերոհիշյալ կոնվենցիայի դրույթ-ները»,- նշեց նա:

Հայաստանում Friedrich-Ebert-Stiftung հիմնա-դրամի ծրագրի համակարգող Լիանա Բաղալ-յանի խոսքով՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում առաջարկվող փոփոխություններով փորձ է ար-վում մի շարք հարցերի կարգավորումը թողնել կողմերի համաձայնությանը, ինչը, հաշվի առնելով հայաստանյան բարձր գործազրկությունը, կարելի է դիտարկել որպես արտոնություն գործատուների համար: «Այս համգամաճը բավականին մտահո-գիչ է, ակնհայտ է աշխատանքային հարաբերու-թյունների ազատականացման միտումը, նախկի-նում կառավարության կողմից ամրագրված որոշ շեղում ու ռիսկեր դուրս են գալիս, և ամբողջը մնում է կողմերի համաձայնությանը, ինչի հետևանքով անպաշտպան վիճակում է հայտնվում աշխատողը»,- ասում է նա, հիշեցնելով, որ աշխատանքային իրավունքը երաշխավորված իրավունք է, և Աշխա-տանքային օրենսգրքը պետք է հստակ երաշխիք-ներ սահմանի աշխատողի համար:

«Աշխատանքային իրավունքների խախտում-ները պետության կողմից լիարժեք վերադավ չեն վերահսկվում», - նշում է ՀՀ Մարդու իրա-վունքների պաշտպանի գրասենյակի հետազո-տական և կրթական կենտրոնի ղեկավար Լուսինե Սարգսյանը, նկատելով, որ հանրապետությու-նում գործող աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության համակարգը թույլ չի տալիս լիարժեք պաշտպանել աշխատողի շահերը ար-տադատարանական եղանակով, իսկ Մարդու իրավունքների պաշտպանի լիազորություններն ու գործառնություններն այս հարցում սահմանափակ են, թեպետ գրասենյակը շատ դիմումներ է ստա-նում հենց խտրականության դեպքերի և աշխա-տավայրում այլ խնդիրների վերաբերյալ: «Հա-յաստանում ունեի աշխատանքի պետական տես-չություն, որը 2014 թվականին միացվեց առողջա-պահության նախարարության տեսչություններից մեկին և կորցրեց իր լիազորությունները: Այսինքն այսօր մեք չունենք աշխատանքի տեսչություն, իսկ կառույցը, որը դրա փոխարեն որոշ չափով իրականացնում է գործառնությունները, վերահսկում է միայն աշխատավայրում առողջության պահպան-ման հետ կապված խնդիրները»:

Նախագծի հանրային քննարկումների մասնակիցները միակարծիք են եղել, որ աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության բնագավառում ստեղծվել է խնդրահարույց և անվերահսկելի իրավիճակ: Մի շարք փոր-ձագետներ նշել են, որ այս խնդրի լավագույն լուծում կարող է լինել աշխատանքի տեսչության վերականգնումը ԱՄԿ թիվ 81 կոնվենցիայի պա-հանջներին համապատասխան գործառնություններով, ինչը կբացահայտի նախորդ տեսչության թերությունները: Իսկ թե ի՞նչ չափով են հաշվի առնվում այս ու բազմաթիվ այլ առաջարկները փոփոխվող Աշխատանքային օրենսգրքում ցույց կտան ժամանակն ու առաջիկա քննարկումները Ազգային ժողովում:

Ընթացիկն ու կարիերան

«Ռայակ դեմոկրատիայի հասցի».
հարցերն ավելի ռաս են, քան դասասխանները



«Սահմանափակումներն ու պահանջները խիստ նեղացնում են շահառուների շրջանակը»

Ազգային ժողովում «Զբաղվածության մասին» 33 օրենքում հաստատված փոփոխությունները ներկայացնելիս 33 աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարար Արտեմ Ասատրյանը նշեց, որ «դայակ» պետության հաշվին» ծրագիրը կնպաստի նաև ժողովրդագրական հիմնախնդիրների լուծմանը, քանի որ մայրերի համար աշխատանքի և ընտանիքի հաստատման հնարավորությունների ստեղծումը ժամանակակից աշխարհում հաջողված ժողովրդագրական քաղաքականության բանալին է: Նրա խոսքով՝ միջազգային փորձը ցույց է տալիս, որ ծնելիությունն ավելի բարձր է այն երկրներում, որտեղ աշխատող մայրերի տոկոսն ավելի բարձր է: Օրինակ՝ Իսլանդիայում, Ֆրանսիայում, Շվեդիայում, Ֆինլանդիայում և Դանիայում, որտեղ ծնելիության մակարդակը 1,9-2,2 երեխա է, մայրերի 75-85%-ը զբաղված է: Նախագիծը նաև կնպաստի նախադպրոցական հաստատությունների ավելացմանը, հավաստագրված դասակների ինստիտուտի կայացմանը, տարեցների զբաղվածության խնդրի մեղմմանը: Նշվում էր նաև, որ դայակների դերում կարող են հանդես գալ նաև հարազատները:

Սակայն ծրագրի մեխանիզմներն ու շահառուների շրջանակը հստակեցնելուց և դրա իրականացման կարգը կառավարության e-draft կայքում հանրային քննարկման ներկայացնելուց հետո բոլորի համար պարզ դարձավ, որ վերը նշված հավակնոտ պատասկները դժվար թե հնարավոր կլինի ապահովել: Պատճառը՝ նախատեսվող սահմանափակումներն ու պահանջներն են, որոնք խիստ նեղացնում են շահառուների շրջանակը և դրանով իսկ հարցակազմի տակ դնում ծրագրի արդյունավետությունը: Դրա մասին են փաստում նաև ամփոփաթեթերում ներառված կառավարության պատասխանները մի շարք կազմակերպությունների կողմից արված առաջարկություններին:

Աշխատանք փնտրող, թե՛ աշխատանքի վերադարձող մայրեր

Նախ պարզվեց, որ սկզբնական փուլում պետությունը պատրաստ է հոգալու միայն 200 կանանց դայակների աշխատավարձի մի մասը, և դրա համար այս տարվա բյուջեով հաստատվել է 121 մլն դրամ: Ինչպես պնդում է 33 աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը, ծրագրի հասցեակառուցումն ապահովելու նպատակով շահառուների ընտրության հարցում նախապատվությունը տրվեց աշխատանքի շուկայում անմիջապես խմբերի ներկայացուցիչներին, այդ թվում՝ ընտանեկան նպաստ ստացող ընտանիքի անդամներին, երեք և ավելի երեխա կան հաշմանդամ երեխա ունեցողներին ու միայնակ մայրերին: Ընդ որում, պարտադիր պայման դրվեց զբաղվածության գործակալությունում առավել երկար ժամկետով հաշվառված անձանց: Մինչդեռ, ինչպես նշում է իր դիտարկումներում «ՕբսեՅեն» երիտասարդության և կանանց իրա-

երիտասարդ մայրերի շրջանում մեծ ոգևորություն առաջացրեց այն լուրը, որ 33 աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը պատրաստվում է աջակցության ձեռք մեկնել նրանց՝ 2018 թվականին երկու նոր ծրագիր իրականացնելով կանանց վերադարձը աշխատանքի շուկա ապահովելու նպատակով: Առաջին ծրագիրը վերաբերում է աշխատաշուկայում անմիջապես և մասնագիտություն չունեցող երիտասարդ մայրերի համար գործատուի մոտ մինչև վեց ամիս տևողությամբ մասնագիտական ուսուցման կազմակերպմանը, որի ընթացքում նրանք ստանալու են կրթաթոշակ նվազագույն աշխատավարձի չափով՝ դասընթացներին մասնակցելու համար պահանջվող տրանսպորտային ծախսերը հոգալու և երեխայի խնամքը կազմակերպելու համար: Երկրորդ ծրագիրը, որը հայտնի դարձավ այսպես կոչված «դայակ պետության հաշվին» անվանմամբ, նպատակ ունի մինչև 3 տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող անձանց երեխայի մինչև 2 տարին լրանալը աշխատանքի շուկա վերադառնալու դեպքում, փոխհատուցում տրամադրել երեխայի խնամքը կազմակերպելու համար: Այս ծրագրով աշխատանքի վերադարձող մայրը կարող է երեխայի համար դայակ վարձել, պայմանագիր կնքելով նրա հետ, իսկ պետությունը պարտավորվում է փոխհատուցել դայակի աշխատավարձի 50 տոկոսը (բայց ոչ ավելի, քան նվազագույն աշխատավարձն է): Փոխհատուցումը տարածվում է նաև այն դեպքերի վրա, եթե երեխայի խնամքը կազմակերպվելու է ոչ թե դայակի, այլ վճարովի նախադպրոցական հիմնարկի միջոցով:

վունքների պաշտպանության հիմնադրամը, հետազոտությունները փաստում են, որ աշխատաշուկայում անմիջապես համարվող խմբերի կանանց համար ծրագրից օգտվելու հավանականությունը բավականին ցածր է, քանի որ նրանց չափափակումները, այդ թվում՝ երկարատև չափափակումները պատճառները շատ ավելի խորն են ու բազմազան, քան միայն երեխայի խնամքով զբաղված լինելը: Իրականում այդ խմբերի կանանց ծրագրից օգտվելու հավանականությունը բարձրացնելու նպատակով անհրաժեշտ է նախևառաջ բարձրացնել նրանց մրցունակությունը աշխատաշուկայում համապատասխան վերապատրաստումների միջոցով և առաջարկել կայուն, երկարաժամկետ աշխատանք՝ 100 հազար դրամից բարձր աշխատավարձով: Այս ամենը, բացի լրացուցիչ գումարներից, նաև ժամանակ է պահանջելու: Եվ նույնիսկ դրանից հետո նրանց համար ակնհայտորեն ավելի ծեռնուտ կլինի օգտվել անվճար մուտքների ծառայություններից, քան դայակից կամ վճարովի նախադպրոցական հիմնարկներից:

Ինչ վերաբերում է զբաղվածության գործակալությունում հաշվառված լինելու պահանջին, ապա այն հակասում է ծրագրի նպատակին, ըստ որի աջակցությունը նախատեսված է աշխատանքի վերադարձող, այսինքն՝ աշխատանք ունեցող կանանց համար: Նախարարությունը սահմանափակումներն էլ չեն սահմանում, նշելով, որ զբաղվածության գործակալությունում կարող են հաշվառված լինել նաև աշխատանք ունեցող անմիջապես վերադարձող կանանց համար: Գաղափարները կլինեն տեղի տեղեկանք մասնաբաժնի՝ աշխատող կին է այս պահին հաշվառված գործակալությունում...

Ի՞նչ աշխատավարձ պետք է ստանա դայակ վարձող մայրը

Պահանջ է դրվում, որ ծրագրի շահառուների ամսական միջին աշխատավարձը չի կարող գերազանցել 33 ԱՎԾ կողմից հրապարակված՝ նախորդ տարվա միջին ամսական աշխատավարձի չափը, այսինքն՝ 194 հազար 259 դրամ, ինչը հարկվելուց հետո մոտավորապես 140 հազար դրամ է կազմում: Պարզ հաշվարկը սակայն ցույց է տալիս, որ միջինից ցածր աշխատավարձ ունեցող կանանց համար ծեռնուտ չէ օգտվել ծրագրից: Եթե հաշվի առնենք, որ այսօր շուկայական գնով մեկ ժամի համար դայակներն անվճարվում են նվազագույնը 500 դրամ, իսկ աշխատանքային օրվա տևողությունը 8 ժամ է, ապա աշխատող մայրը իր ստացած գումարի գերակշիռ մասը պետք է վճարի դայակին, որպես փոխհատուցում ստանալով մինչև 20 հազար դրամ, քանի որ դայակի եկամտահարկի վճարումը 33 հարկային օրենսգրքով և ծնողի պարտականություններն է լինելու: Մասնավորապես, «ՕբսեՅեն» հիմնադրամի առաջարկություններում նշված է, որ աշխատավարձի վերաբերյալ սահմանափակումներ արդարացված չէ, և ծրագրից օգտվելու համար մայրերը պետք է ստանան միջինում 200-250 հազար դրամ «մաքուր» (այսինքն՝ հարկված) աշխատավարձ, որպեսզի կարողանան թույլ տալ իրենց օգտվելու վճարովի հիմունքներով գործող նախադպրոցական հաստատության կամ դայակի ծառայություններից միաժամանակ վճարելով վերջինիս եկամտահարկը:

Հետաքրքիր է 33 աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության արձագանքը ծրագրի շահառուների աշխատավարձի չեմը բարձրացնելու մասին առաջարկությանը: Պատասխանում նշված է, որ «միջին ամսական աշխատավարձի չափից բարձր աշխատավարձ ստացող մայրերն առավել վճարունակ են և կարող են ինքնուրույն հոգալ այդ ծախսերը»: Ասել է թե՛ այդ մայրերը երեխայի խնամքը կազմակերպելու հարցում պետության աջակցության կարիքը չունեն, և դա այն դեպքում, երբ այդպիսի աշխատավարձ ստացող մայրերի վերադարձը աշխատանքի առավել ծեռնուտ է հենց պետությանը՝ հաշվի առնելով նրանց կողմից վճարվող ավելի բարձր եկամտահարկի չափը:

«Լավ տատկին առանց փոխհատուցման էլ թռռանը կպահի»...

Ծրագրում ներգրավելու կարգը նաև սահմանում է, որ դայակը պետք է լինի շահառուի բնակության վայրում չհաշվառված անձ: Դա սահմանափակում է շահառուի հետ միասին բնակվող հարազատի (տատիկ-պապիկ կամ այլ բարեկամի) որպես դայակ ներգրավելու հնարավորությունը, ինչը հակասում է ծրագրի հանրային ներկայացման ընթացքում պատասխանատու անձանց կողմից հնչեցված հավաստագրումներին: Կառավարության պատասխանից կարելի է եզրակացնել, որ պահանջն անփոփոխ կմնա. «Կարծում ենք, որ նույն բնակության վայրում հաշվառված լինելու պարագայում երեխային խնամելու ծառայություն մատուցող անձին, առավել և՛՝ եթե նա երեխայի ազգականն է, երեխային խնամելու համար լրացուցիչ ծախսերի փոխհատուցման անհրաժեշտություն չի առաջանա»: Ասել կուզի՝ «Լավ տատկին առանց որևէ փոխհատուցման էլ թռռանը կպահի»...

Ծրագրի ընթացակարգերը ժամանակատար են

«ՕբսեՅեն» հիմնադրամն իր առաջարկություններում նաև մտահոգություն է հայտնել, որ ծրագրում ներառվելու ընթացակարգերը «բյուրոկրատական քաշքշուկ» են հիշեցնում, ժամանակատար են, ինչը լրացուցիչ խոչընդոտ է հանդիսանալու առանց այդ էլ ժամանակի սղության խնդիր ունեցող փոքր երեխաներ ունեցող մայրերի համար: Ամփոփելով կարգի շուրջ արված իր առաջարկությունները՝ հիմնադրամը նշում է, որ ծրագրում ընդգրկվելու ընթացակարգերը, պահանջներն ու սահմանափակումները կասկածի տակ են դնում ծրագրի արդյունավետությունն ու պետական բյուջեով նախատեսված միջոցների ծախսման հասցեակառուցումը: Նախարարությունն այդ հարցադրմանը համաձայն չէ, համարելով, որ իր կողմից մշակված կարգը պարզ է ու հստակ, և որևէ փոփոխության անհրաժեշտություն չկա... Ինչ վերաբերում է մայրերին, ովքեր այնուամենայնիվ ուզում են ժամ առաջ վերադառնալ աշխատանքի, բայց ուսումնասիրելով ծրագրի մեջ ընդգրկվելու կարգը հասկացել են, որ չեն կարողանա օգտվել դրանից, ապա նրանց մուտք է ինքնուրույն լուծել երեխայի խնամքի խնդիրները՝ չապավինելով պետության աջակցությանը...

Տեսակետ

«Փոխհատուցման չափն ու կարգն այնպիսին չեն, որ խրախուսեն ծնողին վերադառնալ աշխատանքի»



«Կարծում են, որ պետության կողմից դայակի աշխատավարձի փոխհատուցման չափն ու կարգն այնպիսին չեն, որ խրախուսեն ծնողին վերադառնալ աշխատանքի: Իմ տպավորությամբ պետությունը դայակների վարձավճարի մասնակի փոխհատուցման ծրագրով առաջին հերթին փորձում է ավելացնել հարկերի հավաքագրումը՝ մայրերին աշխատանքի ուղարկելու միջոցով. շատ պարզ հաշվարկ է. պետությունն աշխատանքի գնացած մորը այլևս չի վճարում 18.000 դրամը, դայակի հարկերի միջոցով հետ է ստանում տրված փոխհատուցման մի մասը և դրանց գումարում է նաև ծնողի աշխատանքի արդյունքում գոյացած հարկերը: Ստացվում է, որ այս ծրագրից առավելապես շահում է պետությունը, իսկ փոխհատուցման գումարի չափը հիմա կան ժամանակի ընթացքում չավելանալու դեպքում այս ծրագիրը չի կարող ծառայել իր ներկայացված նպատակներին»:

Լենա Նազարյան, 77 Աժ «Ելք» խմբակցության պատգամավոր

«Արդյոք ներկայացված կարգը համապատասխանում է ծրագրով դրված նպատակին»

« Ծ ր ա գ ր ի առաջնային նպատակը վերաբերում էր մինչև երեխայի 2 տարին լրանալը աշխատանքի վերադարձող ծնողների աջակցությանը, ինչը և շատ դրական արձագանք ստացավ: Սակայն, իմ տպավորությամբ, կարգում առաջ են քաշվել շահառուների ընտրության որոշակի չափորոշիչներ, որոնք կարող են խոչընդոտել, որ ծրագիրը ծառայի իր իսկ հայտարարած նպատակին: Այլ կերպ ասած՝ արդյոք ներկայացված կարգը համապատասխանում է ծրագրով դրված նպատակին: Այս հարցի պատասխանը ծրագրի իրականացման մեխանիզմները չեն տալիս»:



Շաքե Իսայան, 77 Աժ «Ծառուկյան» խմբակցության պատգամավոր

«Գաղափարն իսկապես ողջունելի է, սակայն այս տեսքով ծրագիրը չի կարող արդյունավետ լինել»

«Ինքնին գաղափարը՝ աջակցել մայրերին, որոնք կարողանան վերադառնալ աշխատանքի ու համատեղել այն ընտանեկան պարտականությունների հետ, իսկապես ողջունելի է, և այստեղ երկրորդ կարծիք լինել չի կարող: Սակայն իմ մտահոգությունը նա է, որ վերջին մի քանի տարիներին անընդհատ ինչ-որ կցկտուր, իրար հետ կապ չունեցող առանձին քայլեր են արվում, իբրև թե ժողովրդագրական իրավիճակի բարելավման համար, բայց իրավիճակը չի փոխվում: Ծրագիրը այն տեսքով, որով ներկայացված է, չի կարողանա արդյունավետ լինել և առաջին հերթին այն պատճառով, որ հարկերից ու պարտադիր այլ վճարներից հետո պետության կողմից տրվող 55 հազար համավճարից մնացող ֆինանսական խթանը՝ առավելագույն 17.595 դրամի չափով, հազիվ թե մոտիվացնի զգալի թվով կանանց վերադառնալու աշխատանքի: Այն զուցե կարող է լինել հաճելի բռնուս 300 հազար և ավելի աշխատավարձ ստացող կանանց համար, առանց ազդելու նրանց մոտիվացիայի վրա, քանի որ նրանք այսպես թե այնպես շատ ավելի շուտ են վերադառնում աշխատանքի: Բայց ակնհայտ է, որ այն գրեթե չի ազդելու նվազագույն աշխատավարձ կան դրամ մոտ՝ 100 հազար դրամից քիչ վատաբերված և օգնող հարազատ չունեցող կանանց մոտիվացիայի վրա, քանի որ իրենց հիմնական եկամուտը, միևնույն է՝ չի բավարարելու դայակ ունենալուն, անզամ եթե պետությունից 17-18 հազար դրամ օժանդակություն ստանան...»



Տաթևիկ Դավթյան, քաղաքացիական ակտիվիստ

Ի դեմ

աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտի 2015-ին անցկացված հետազոտության արդյունքների համաձայն՝ մինչև 3 տարեկան երեխա ունեցող կանանց 41%-ը ստանում է մինչև 66 հազար դրամ աշխատավարձ, 45%-ը՝ 120 հազար դրամ, 12%-ը՝ մինչև 200 հազար դրամ և ընդամենը 2%-ը՝

մինչև 400 հազար դրամ: Բացի այդ, մինչև 3 տարեկան երեխա ունեցող կանանց գրեթե յուրաքանչյուր 4-րդը (մոտ 22%-ը) չգրանցված աշխատող են: Սա նշանակում է, որ չգրանցված աշխատող մայրերը չեն կարող օգտվել այս ծրագրի ընձեռած հնարավորություններից, քանի որ իրենց վճարվող ամսական աշխատավարձի չափի վերաբերյալ տեղեկանքը

պարտադիր է: Այս պահանջը միզուցե խրախուսում է աշխատող կանանց ֆորմալ զբաղվածություն ձևակերպելու, սակայն կարող է ընդունելի չլինի իրենց գործատուների համար, որոնք սովորաբար աշխատողներ են պահում և, հարկերը վճարելու պահանջի առաջ կանգնելով, ուղղակի իջեցնելու են առանց այդ էլ չնչին աշխատավարձի չափը:

Գյուղի կանայք

«Հողը սիրելով են դասում»...



Գյուղատնտեսությունը հանրապետությունում զբաղվածության ամենախոշոր ոլորտն է, որտեղ աշխատում է զբաղվածների շուրջ 34%-ը: Նրանցից 52%-ը կանայք են, ինչը կանանց դարձնում է գյուղատնտեսության զարգացման առավել կարևոր մասնակից: Ըստ էության, գյուղատնտեսական արտադրանքի մեծ մասը ստեղծվում է կանանց կողմից, և նրանք են սննդամթերքի մատակարարման և գյուղական վայրերում տնային տնտեսությունների գոյատևման հիմնական երաշխավորողները: Դրա հետ մեկտեղ կանանց զբաղվածությունը գյուղատնտեսության ոլորտում հիմնականում ոչ ֆորմալ բնույթ է կրում, ինչը հիմք է տալիս բնութագրելու կանանց որպես աշխատանքային ամենացածր վարձատրվող և սոցիալապես չպաշտպանված սեգմենտի ներկայացուցիչների: Ոլորտում զբաղվածների շատ փոքր տոկոսը վարձու աշխատողի կարգավիճակ ունի, այն էլ սեզոնային: Հիմնականում իրենց հողի վրա աշխատողները համարվում են ինքնազբաղվածներ և եկամտահարկով չեն հարկվում, ու դա էլ սեզոնային: Հիմնականում իրենց հողի վրա աշխատողները համարվում են ինքնազբաղվածներ և եկամտահարկով չեն հարկվում, ու դա էլ սեզոնային: Հիմնականում իրենց հողի վրա աշխատողները համարվում են ինքնազբաղվածներ և եկամտահարկով չեն հարկվում, ու դա էլ սեզոնային: Հիմնականում իրենց հողի վրա աշխատողները համարվում են ինքնազբաղվածներ և եկամտահարկով չեն հարկվում, ու դա էլ սեզոնային:

Տավուշի մարզի Ալեքար համայնքի բնակչուհի Մարինե Բրուտյանի հաջողությունների բաճակն են աշխատանքային գործընթացը, սերը հողի, մարդու, կանանց հանդեպ: Այսօր նա վայելում է համայնքի մեծի ու փոքրի հարգանքը, իր ընտանիքի անունով, երեք դուստրերի և 9 թոռնիկների սերը: «Արածող աշխատանքի, ստեղծածի մեջ պիտի հոգի դնես, որ արդյունքը լավ լինի, համն էլ տեղը: Հողը սիրելով են պահում», - այս սկզբունքով է դաստիարակվել ինքը, այդպես է դաստիարակվել դուստրերին, այդպես են մեծանում նաև թոռնիկները: Իր հիմնական մասնագիտությունը եղել է հողագործությունը, որի գաղափարներին ծանոթացել է դեռևս մանկուց, երբ ծնողներին օգնում էր հողամասում: Գյուղատնտեսական տեխնիկումն ավարտելուց հետո Մարինեն ընտանիք է կազմում և ամուսնու հետ լրջորեն զբաղվում գյուղատնտեսությամբ: Այսօր Մարինեն 2014 թ. «ՕբսեՑեն» հիմնադրամի աջակցությամբ Ալեքար համայնքում հիմնադրված պահածոների գործարանի վերանախագծման արտադրամասի պետն է:

Գործարանի բացումը մեծ իրադարձություն էր սահմանամերձ գյուղի կյանքում, քանի որ ցանկացած համայնքի գլխավոր խնդիրը թեկուզ փոքր քանակով, սակայն աշխատատեղերի ստեղծումն է: Գործարանի տարածքում գործում են «Դարպաս» գյուղատնտեսական կոոպերատիվը և նրա հիմնադրած «Անուշահան» ՍՊԸ-ն, որի արտադրամասում Ալեքարի բերքառատ անտառների բարիքները վերածվում են համեմ մուրաբաների ու ջեմերի: Այստեղ հիմնականում աշխատում են 13 հոգի, բոլորն էլ՝ Ալեքարից: Մարինեն հպարտությամբ ցույց տալով գործարանում պահեստավորված մոշի, ազնվամորու, դոմի, սերկևիլի, թզի և հոնի պահածոները պատմում է, որ դրանք նախատեսված են արտահանման համար, որն իրականացվում է մուսկաթե «ՕբսեՑեն» աջակցությամբ: Ի դեպ, կոոպերատիվի արտադրանքն աչքի է ընկնում տնական որակով, անգերազանցելի համով ու օգտակար հատկություններով: Արտադրության տեխնոլոգիական գործընթացի ընթացքում որևէ քիմիական պահածոյացնող նյութ, սննդային ներկանյութ կամ այլ հավելում չեն օգտագործվում: Ու թեպետ դժվարություններ դեռևս կան, սակայն դրանք չեն խանգարում, որ կոոպերատիվի կանայք ցանկություն ունեն չրեղեն պատրաստելու համար չորանոց ու նաև ընկուզենու տնկիներ ձեռք բերել, քանի որ ընկուզի պահանջարկը մարզում մեծ է:

Մարինեի ցանկությունն է նաև, որ կոոպերատիվում աշխատանքը ոչ թե սեզոնային, այլ ողջ շաբաթ լինի: Մարզի համայնքը լքում են աշխատատեղերի բացակայության պատճառով: Ինչի՞ պիտի աշխատող ուժը հարկադրված հեռանա գյուղից, կանայք կան, ովքեր ի վիճակի են աշխատելու, սակայն աշխատատեղ սահմանափակ է: Ալեքարի պահածոների գործարանի հնարավորությունները մեծ են, բոլոր հարմարություններն ու սարքավորումները կան լավ և որակյալ արտադրանք ստանալու համար: Այսպես արտադրամասից, լաբորատորիայից, պահեստավորման տարածքից, հանդերձարան-սանհանգույցից... Մենք մենք բան չէինք կարող ստեղծել, չէինք կարող անգամ երազել: Իսկ հիմա գործարանը կա, որի շնորհիվ մեր օրն էլ ավելի հագեցած ու բովանդակալից է դարձել: Մենք մի ընտանիք ենք, ինչպես ասում են մի տնից չենք, բայց մի հայի ենք: Հավաքվում ենք, համ աշխատում ենք, համ գործում, մեկ մեկի խորհուրդ ու հույս տալիս: Թեև ևս անհամար և անապահով տարածքում աշխատանքից հետո տուն ենք գնում, - ասում է Մարինեն:

Մարինեի հպարտությամբ ցույց տալով գործարանում պահեստավորված մոշի, ազնվամորու, դոմի, սերկևիլի, թզի և հոնի պահածոները պատմում է, որ դրանք նախատեսված են արտահանման համար, որն իրականացվում է մուսկաթե «ՕբսեՑեն» աջակցությամբ: Ի դեպ, կոոպերատիվի արտադրանքն աչքի է ընկնում տնական որակով, անգերազանցելի համով ու օգտակար հատկություններով: Արտադրության տեխնոլոգիական գործընթացի ընթացքում որևէ քիմիական պահածոյացնող նյութ, սննդային ներկանյութ կամ այլ հավելում չեն օգտագործվում: Ու թեպետ դժվարություններ դեռևս կան, սակայն դրանք չեն խանգարում, որ կոոպերատիվի կանայք ցանկություն ունեն չրեղեն պատրաստելու համար չորանոց ու նաև ընկուզենու տնկիներ ձեռք բերել, քանի որ ընկուզի պահանջարկը մարզում մեծ է:

Մարինեի ցանկությունն է նաև, որ կոոպերատիվում աշխատանքը ոչ թե սեզոնային, այլ ողջ շաբաթ լինի: Մարզի համայնքը լքում են աշխատատեղերի բացակայության պատճառով: Ինչի՞ պիտի աշխատող ուժը հարկադրված հեռանա գյուղից, կանայք կան, ովքեր ի վիճակի են աշխատելու, սակայն աշխատատեղ սահմանափակ է: Ալեքարի պահածոների գործարանի հնարավորությունները մեծ են, բոլոր հարմարություններն ու սարքավորումները կան լավ և որակյալ արտադրանք ստանալու համար: Այսպես արտադրամասից, լաբորատորիայից, պահեստավորման տարածքից, հանդերձարան-սանհանգույցից... Մենք մենք բան չէինք կարող ստեղծել, չէինք կարող անգամ երազել: Իսկ հիմա գործարանը կա, որի շնորհիվ մեր օրն էլ ավելի հագեցած ու բովանդակալից է դարձել: Մենք մի ընտանիք ենք, ինչպես ասում են մի տնից չենք, բայց մի հայի ենք: Հավաքվում ենք, համ աշխատում ենք, համ գործում, մեկ մեկի խորհուրդ ու հույս տալիս: Թեև ևս անհամար և անապահով տարածքում աշխատանքից հետո տուն ենք գնում, - ասում է Մարինեն:

Մարինեի ցանկությունն է նաև, որ կոոպերատիվում աշխատանքը ոչ թե սեզոնային, այլ ողջ շաբաթ լինի: Մարզի համայնքը լքում են աշխատատեղերի բացակայության պատճառով: Ինչի՞ պիտի աշխատող ուժը հարկադրված հեռանա գյուղից, կանայք կան, ովքեր ի վիճակի են աշխատելու, սակայն աշխատատեղ սահմանափակ է: Ալեքարի պահածոների գործարանի հնարավորությունները մեծ են, բոլոր հարմարություններն ու սարքավորումները կան լավ և որակյալ արտադրանք ստանալու համար: Այսպես արտադրամասից, լաբորատորիայից, պահեստավորման տարածքից, հանդերձարան-սանհանգույցից... Մենք մենք բան չէինք կարող ստեղծել, չէինք կարող անգամ երազել: Իսկ հիմա գործարանը կա, որի շնորհիվ մեր օրն էլ ավելի հագեցած ու բովանդակալից է դարձել: Մենք մի ընտանիք ենք, ինչպես ասում են մի տնից չենք, բայց մի հայի ենք: Հավաքվում ենք, համ աշխատում ենք, համ գործում, մեկ մեկի խորհուրդ ու հույս տալիս: Թեև ևս անհամար և անապահով տարածքում աշխատանքից հետո տուն ենք գնում, - ասում է Մարինեն:

«Զեղած տեղից դիպի աշխատանքի ստեղծում, կյանքն է սփռում»

Աշխատող ու ստեղծագործ մարդու համար դժվարությունները հարթահարկ են, հատկապես, երբ աշխատող ձեռք կա, - ասում է Տավուշի մարզի Գոշ համայնքի «Միսիթար Գոշ» գյուղատնտեսական կոոպերատիվի նախագահ Անահիտ Վերաբյանը, պատմելով, որ ամեն ինչ սկսվեց 2014 թ., երբ ՕբսեՑենի հայաստանյան գրասենյակի «Պարենային անվտանգության բարելավում» ծրագրի շրջանակներում իրենց համայնքում կառուցվեց 400 քմ մակերեսով ջերմոց: Այդ ջերմոցը կոոպերատիվի կանանց առ այսօր հնարավորություն է տալիս վաղ զարմանից մինչև ուշ աշուն ունենալ թարմ բանջարեղեն: Հիմնականում աճեցնում են լոլիկ, սեղանի, թթվի վարունգ, տաքդեղ, սմբուկ, ինչպես նաև կանաչների տեսականի: Տիկին Անահիտի փոխանցմամբ՝ եկամուտը շատ չէ, բայց փորձում են ջերմոցի ջեռուցման հարցը լուծել, որպեսզի ողջ տարի թե աշխատանք ունենան, թե՛ բերք ու բարիք ստեղծեն: Կոոպերատիվի կանանց աճեցնած բերք ու բարիքից օգտվում են նաև Գոշ այցելող զբոսաշրջիկները: Զրուցակիցս վստահեցնում է էկոլոգիապես մաքուր բանջարեղենի պահանջարկը մեծ է, տարեցտարի ավելացող բերքն անմիջապես իրացվում է համայնքում: Մեր արտադրանքն իր համ ու հոտով գրավում է բոլորին: Ջերմոցի շահագործման առաջին տարին ստացանք 2,5 տոննա բերք, երկրորդ տարին 3 տոննա: Հիմնականում աճեցնում ենք լոլիկ: Ամռան շրջանում Գոշավանք վանական համալիրի մոտ գործող իմ խանութում մեր աճեցրած լոլիկի հոտից զբոսաշրջիկները խեղճանում են և ցանկանում են անպայման գնել, - ասում է տիկին Անահիտը: Մասնագիտությամբ պարանյութատեղի տիկին Անահիտը թեև գյուղի կենտրոնում ունի խանութ, որտեղ վաճառում է ինչպես կոոպերատիվի, այնպես էլ իր տնամերձի բերքն ու բարիքը, այնուհանդերձ գերադասում է օրվա զգալի մասն անցկացնել ջերմոցում, կանանց հետ: Չի թաքցնում, որ կոոպերատիվի շնորհիվ դարձել է կայացած գործարար, որ դեռ շարունակում է սովորել ու իմացածը փոխանցել մյուս կանանց: Տիկին Անահիտն աշխատանքից չի հոգնում, կոոպերատիվից հետո շտապում է տուն, մի փոքր դադար առնում և արդեն մնացած էներգիան ծախսում է տնամերձում: Թեև ընտանիքի անդամները ամուսինը, տղաներն ու հարսը, օգնում են, բայց իր անելիքն ինքն ավելի լավ գիտի: Իսկ ազատ ժամանակը, որը շատ քիչ է պատահում, սիրելի հարսի օգնությամբ թրթե գեղեցիկ տիկնիկներ է պատրաստում, դրանց ազգային տարազ հագցնում կամ հյուսում է զուսնազեղ ցանցեր գինու շշերի համար: Նա համոզված է, որ ձեռքի աշխատանքով ստեղծած իրերը զբոսաշրջիկներին կիտաբըրեն: Ու չի սխալվում, սեզոնից դրանք եկամտի լրացուցիչ աղբյուր են դառնում: Նրա համոզմամբ՝ ինչ-ինչ, բայց մարզում զբոսաշրջությունը զարգացած է, և պետք է օգտվել այդ հնարավորությունից: Մեր սարերում հազար ու մի տեսակի ծաղիկներ կան, դրանք էլ հավաքում ու վաճառում ենք: Բնության տված բարիքից չպետք է հրաժարվել, այն հարկավոր է խելացի սնօրինել: Էլի գաղա-

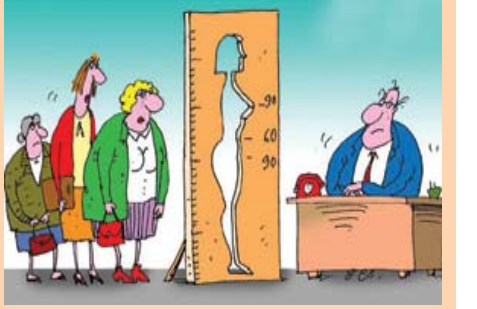
տալիս: Թեև ևս անհամար և անապահով տարածքում աշխատանքից հետո տուն ենք գնում, - ասում է Մարինեն: Ենձա Հովհաննիսյանը արդեն երկու տարի է աշխատում է Ալեքար համայնքի պահածոների գործարանում: Ասում է մեր համայնքը քիչ բնակչություն ունի, և գործարանի մասին լուրը արագ տարածվեց: Տանկությունը մեծ էր աշխատելու, և ուրախ եմ, որ այստեղ եմ: Շատ պատասխանատու գործ է սննդի ոլորտում աշխատելը. պիտի բոլոր կանոնները պահպանես, ուշադիր լինես, բայց նաև համարձակ եմ լինելու, որ ինքնուրույն թո կարիքները հոգալ, նաև տանը օգտակար լինել: Գյուղը խնդիրներ շատ ունի՝ ճանապարհ, ջուր: Հուսամ՝ մի օր մեր գործարանն էնքան կհզորանա, նորերն էլ կկառուցվեն, ու բոլոր խնդիրները կկարողանանք լուծել: Արևիկ Հովսեփյանը վեց ամիս է միացել է այս թիմին: Մասնագիտությամբ դեղագործ է: «Սիրում եմ իմ մասնագիտությունը ու մի պահ մտածում էի քաղաք գնամ, մտածում էի՝ էնտեղ գուցե ավելի շատ հնարավորություններ կլինեն աշխատելու համար: Բայց էստեղ եմ, իմ գյուղում: Մասնակցել եմ նաև մոտ յոթ ամիս տևող դասընթացների, որտեղ ստացած սննդի անվտանգության թե մենեջմենթի գիտելիքները շատ են օգնում արտադրամասում աշխատելիս», - պատմում է Էմման: Ասում է գործարանի բացումը շատ կարևոր էր իրենց համար: «Սահմանները գտնում ենք գտնում, շատ հարցեր ունի գյուղը՝ տրանսպորտի, ջրի, երիտասարդների աշխատանքի խնդիրը: Ցավոք, տարվա միայն վեց ամիս ենք աշխատում, բայց վստահ եմ, որ շուտով կլինենք նաև արտադրանքի վաճառքի հարցերը, ավելի շատ հունք կունենանք, կկարողանանք կյուր տարին աշխատել, նաև ավելի շատ աշխատակիցներ ունենալ ու ավելի շատ արտադրանք տալ: Էդ ժամանակ կկարողանանք նաև մեր գյուղի դպրոցին, մանկապարտեզին օգտակար լինել թե՛ մեր արտադրանքով, թե՛ նաև որևէ այլ խնդիր լուծելով:



փարներ ունեն, ուզում են դիմել համայնքապետարան կամ մարզպետարան, որ մի տարածք տրամադրեն, հավաքեն համայնքի ձեռքի շնորհ ունեցող կանանց, և հյուսեն, կարեն, թխեն, պատրաստեն, ու էդ բոլորը սեզոնից վաճառենք: Զեղած տեղից պիտի աշխատանքը ստեղծենք, կյանքն և ստիպում, - ասում է տիկին Անահիտը:

Ո՛չ սեփականին

«Հաստ շուրթերը» որպես աշխատանքային բարձր ունակությունների ցուցանիշ



Հայաստանյան աշխատաշուկայի խնդիրները՝ սովորել, աշխատանքի դիմաց անհամապատասխան վարձատրությունը, արտաժամյա չվճարվող աշխատանքը, առանց արձակուրդի աշխատելն ու աշխատողների գերշահագործման այլ ձևերը բոլորին են հայտնի: Եվ այս ամենի հետ մեկտեղ իր ուրույն տեղն ունի նաև կանանց նկատմամբ խտրականությունը իր ակնհայտ և թաքնված դրսևորումներով, ինչի մասին տարիներ շարունակ միայն խոսվում է, բայց ոչինչ չի փոխվում: Մինչ ոմանք կասկածի տակ են դնում աշխատանքի շուկայում գոյություն ունեցող արատավոր երևույթների առկայությունը, գործատուները շարունակում են մասնագիտական ունակությունների հետ կապ չունեցող հատուկ պահանջներ ներկայացնել աշխատանքի ընդունվող կանանց... Վառ ապացույցն էլ այն հայտարարություններն են, որոնք կարելի է գտնել Հայաստանի գովազդային կայքերում, օրինակ List.am-ում...

Պարզվում է, որ գործատուների կողմից առաջ քաշվող «բարետես երիտասարդ աղջիկների» պահանջը, որ ամենից հաճախ է հանդիպում աշխատանքի հայտարարություններում, այժմ արդեն արդիական չէ: Որոշ գործատուներ որոշել են կրկնօրեացի կանանց արտաքինի մասին իրենց պատկերացումները, ևս մեկ պահանջ առաջ քաշելով, այն է՝ ունենալ «հաստ շուրթեր»: Սեկ այլ գործատու փնտրում է օգնական-քարտուղարուհի, որը կլինի ազատ ու զերծ կոմպլեքսներից, ու, թեև, հենց դրանով էլ պայմանավորում է հավելավճարներ ստանալու հեռանկարը... Ցավալի է, սակայն փաստ. մասնագիտական հմտությունների ու արդիֆեյնալիզմի հետ կապ չունեցող պահանջներ այսօր կարելի է գտնել «գործավարուհի» փնտրող հայտարարություններից գրեթե ամեն երկրորդում: Այնուհայտ է, որ մենք պահանջները հող են նախապատրաստում հետագա սեռական ունեցողությունների համար, քանզի «հաստ շուրթերի» և այլ բարեմասնությունների մասին պահանջներ կայացնելը որևէ այլ տրամաբանական բացատրություն չի կարող ունենալ:

Ի դեպ, այժմ քննարկման փուլում գտնվող ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխությունների նախագծով առաջարկվում է աշխատանքային հարաբերություններում խտրականությունը բացառող հողվածում ավելացնել նաև «ֆիզիկական և (կամ) հոգեկան և (կամ) սեռական անձնանիւթիւթյան դեմ ուղղված արարքները կամ դրա սպառնալիքները»: Թեպետ Աշխատանքային օրենսգրքը չի անդրադարձնում մինչ աշխատանքային հարաբերություններին, մասնավորապես, գործատուների կողմից աշխատանքի հայտարարություններում ներկայացվող ակնհայտ խտրական պահանջներին, սակայն նա 2013-ին ընդունված «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների պահովման մասին» ՀՀ օրենքը, որով ոչ միայն սեռական ունեցողություն է արգելվում, այլ նաև «այնպիսի պայմանների հաստատումը, պահանջների ներկայացումը, որոնք առաջացրել են կամ կարող են առաջացնել բացասական հետևանքներ՝ որոշակի սեռի անձանց վնաս պատճառելու ձևով»:

WITH FUNDING FROM AUSTRIAN DEVELOPMENT COOPERATION oxGen

Համարի վրա աշխատել են՝ Լիա Խոջոյանը, Լիլիթ Քոչինյանը, Լայա Տեր-Ղազարյանը, Գայանե Սարգսյանը, Անուշ Ներսիսյանը, Հասմիկ Հակոբյանը

Գլխավոր խմբագիր՝ Թամարա Հովսեփյան Էլ. hasugb@womennetam@gmail.com