



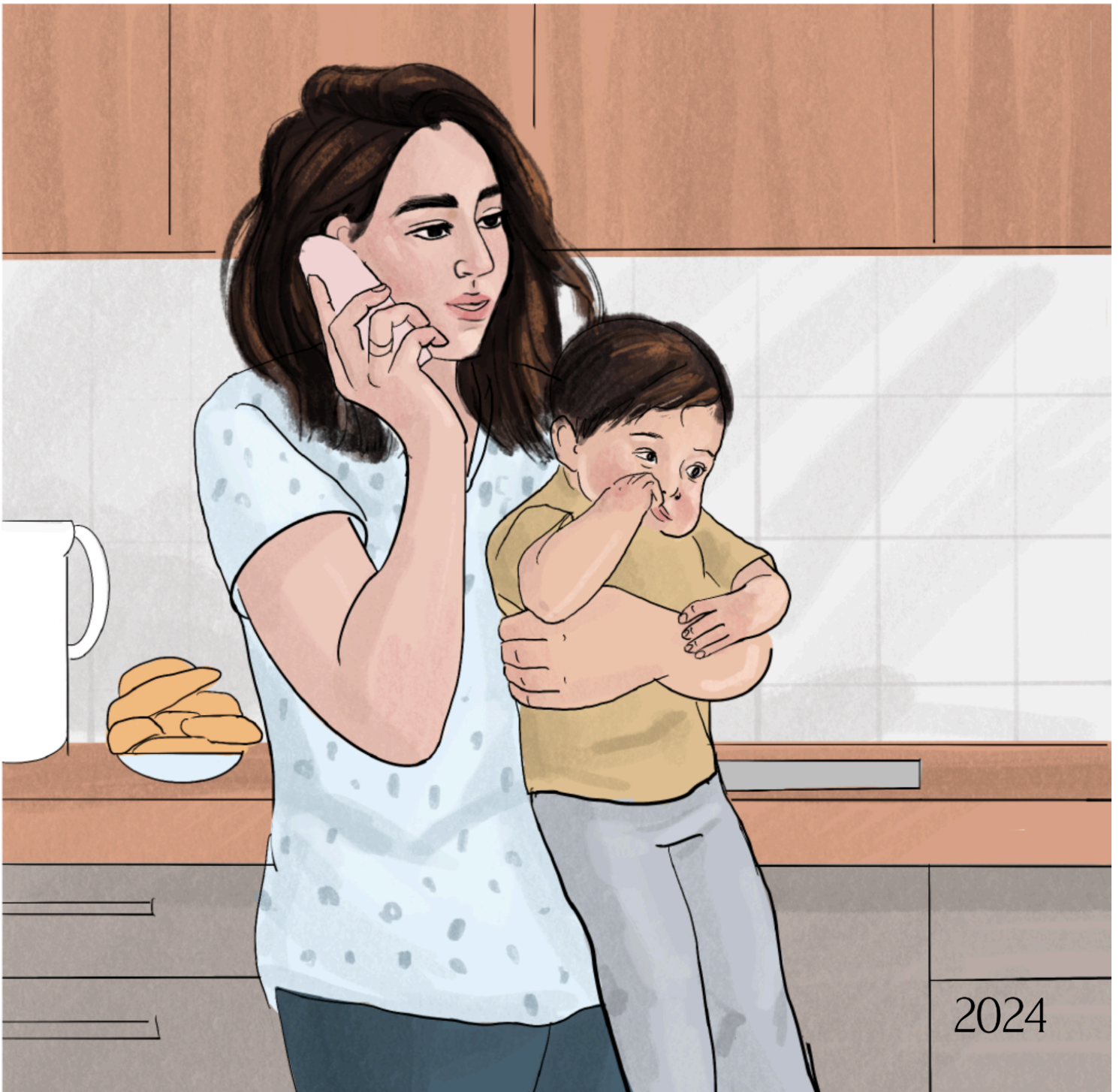
Funded by the European union
Տնօրոգում է Եվրոպական միության կողմից



Դարձնենք
Ընտանիքամետ
Աշխատավայրն
իրական



Ընտանիքամետ աշխատավայր. հայաստանյան հնարավորությունները



2024

Չետագոտությունն իրականացվել է «Կետ 33» հասարակական կազմակերպության կողմից՝ «Դարձնենք ընտանիքամետ աշխատավայրն իրական» ծրագրի շրջանակում:

Այս հրապարակումը պատրաստվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ: Բովանդակության համար պատասխանատվություն է կրում «Կետ 33» հասարակական կազմակերպությունը, և պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի Եվրոպական միության տեսակետները:

© «Կետ 33» հասարակական կազմակերպություն
Չղումը պարտադիր է աշխատանքից մեջբերումներ անելու դեպքում:

Բովանդակություն

Ներածություն

1. Ընտանիքամետ աշխատավայրը և դրա կարևորությունը
 2. Հայաստանում կանանց ներգրավվածությունը աշխատաշուկայում
 3. Հայաստանյան օրենսդրական կարգավորումները՝ ուղղված ընտանիքամետ աշխատավայր ունենալուն
 - 3.1. ճկուն աշխատանքային պայմանների ապահովումը
 - 3.2. Աշխատող ծնողներին տրվող արձակուրդները
 - 3.3. Աջակցությունը երեխայի խնամքի հարցերում
 4. ՀՀ-ում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023թթ. ռազմավարության և միջոցառման ծրագրում ընտանիքամետ աշխատավայր ունենալուն ուղղված պլաններն ու դրանց կատարողականը
 5. Միջազգային փորձը
 - 5.1. Ընտանիքամետ աշխատավայրը Չեխիայում
 - 5.2. Ընտանիքամետ աշխատավայրը Հունգարիայում
- Առաջարկություններ և ամփոփում
- Օգտագործված գրականության ցանկ

Ներածություն

Մենք գիտենք՝ որքան սիրով ու նվիրվածությամբ ենք աշխատում և նոր աշխատանք փնտրելու մասին չենք էլ ուզում մտածել, երբ գործատուն հարգում է մեզ ու աշխատանքային պայմաններն էլ գոհացնող են: Գործատուն էլ հասկանում է, որ նվիրված աշխատողը ամենաամուր հենակետն է գործում, նաև գիտի, թե ինչ գլխացավանք է նոր կադրեր գտնելը, վերապատրաստելը, ադապտացնելն աշխատանքին ու նրանց կորցնելը:

Աշխատանքային հարմարավետ պայմաններ ապահովելը, թեև բխում է գործատուի և աշխատողի փոխադարձ շահերից, սակայն, իրական կյանքում հաճախ են դեպքերը, երբ աշխատանքի կոշտ պայմանների պատճառով մարդիկ կանգնում են բարդ ընտրությունների առաջ՝ աշխատա՞նքը, եկամու՞տը, թե՞ ընտանիքը, երեխայի, ընտանիքի մեկ այլ անդամի խնամքը:

Այս խնդրին հաճախ բախվում են կանայք. նրանցից շատերը հիմնականում զբաղված են տան, ընտանեկան հոգսերով և չունեն վարձատրվող աշխատանք:¹ Իհարկե, թեկուզ ժամանակավոր դադարից հետո հեշտ չէ լինում վերադառնալ աշխատաշուկա, և շատ դեպքերում նրանք համաձայնում են ուղղակի անել այն աշխատանքները, որոնք իրենց առաջարկվում են՝ ոչ բարվոք պայմաններով, ցածր վարձատրությամբ:

Պետության կողմից ընտանիքամետ աշխատանքային պայմանների խրախուսումն ու խթանումը մեծապես կարևոր է՝ օրենսդրական դրույթների ընդունման և ոչ օրենսդրական նախագծերի միջոցով: Այդպես հստակեցվում և կարգավորվում են գործատու-աշխատող հարաբերությունները, նրանց իրավունքներն ու պարտականությունները կոնկրետ իրավիճակների դեպքում:

Մինևոյն ժամանակ հենց պետության շահերից է բխում ունենալ քաղաքականություններ, որոնք ուղղված են տնտեսության մեջ առավելագույն մարդկային ռեսուրսների (օրինակ, կանանց 59 տոկոսին, որ աշխատաշուկայից դուրս են) ներգրավումը՝ օգտագործելով նրանց տաղանդը, հմտությունները, փորձը և, իհարկե, ստանալով նրանց գործունեության արդյունքից գոյացած հարկերը:

Ընտանիքամետ աշխատավայրի բաղադրիչները տարբեր ու բազմազան են, սակայն այս հետազոտության մեջ մենք առանձնացրել ենք հիմնական 3 խումբ բաղադրիչներ՝ ա) ճկուն աշխատանքային պայմանների ապահովում, բ) վճարվող և աշխատատեղի պահպանմամբ արձակուրդներ և գ) երեխայի խնամքի հարցերում աջակցություն:

Այս հետազոտության մեջ, թեև որպես ընտանիքամետ աշխատավայրերի ու քաղաքականությունների շահառու դիտարկվում են մանկահասակ երեխա ունեցող և աշխատող կանայք ու ծնողները, կարևոր ենք համարում ընդգծել, որ ընտանիքամետ աշխատավայրի շահառուների շրջանակն ավելի լայն է և անհրաժեշտության դեպքում դրա հնարավորություններից հավասարապես օգտվելու իրավունք պետք է ունենան բոլորը (օրինակ, ծեր ծնող կամ հիվանդ ամուսին խնամողը):

¹ ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ», 2023, էջ 70, 73
<https://armstat.am/file/article/gender-2023.pdf>

Նպատակը. այս հետազոտության նպատակն է հասկանալ, թե Չայաստանում ընտանիքամետ աշխատավայր ունենալուն նպաստող ինչ օրենսդրական կարգավորումներ և ոչ օրենսդրական նախաձեռնություններ կան, միևնույն ժամանակ պարզել, թե աշխատանքային օրենսդրությամբ ինչ կարգավորումներ կան, որոնք ուղղված են՝ մեղմելու միայնակ ծնողների կամ միայնակ երեխա խնամողների աշխատանք-ընտանիք հոգսերից ու պարտականությունները կատարելիս առաջացող լարվածությունը: Նպատակներից է նաև ուսումնասիրելը, թե ընտանիքամետ աշխատանքային միջավայր ունենալուն ուղղված ինչ հանձնառություններ են ստանձվել պետության կողմից և որքանով են դրանք կատարվել :

Նպատակներից է նաև ներկայացնել եվրոպական երկրների (Չեխիայի և Յունգարիայի) փորձը՝ օրենսդրական կարգավորումների և ոչ օրենսդրական նախաձեռնությունների միջոցով ընտանիքամետ աշխատավայր ունենալը խրախուսելու վերաբերյալ:

Ջետազոտության արդյունքում նախատեսվում է կազմել բարեփոխումների ամփոփ առաջարկություններ՝ ուղղված ՀՀ կառավարությանն ու Ազգային ժողովին:

Մեթոդաբանությունը. Որակական այս հետազոտությունն անելիս հիմնականում կիրառվել է տվյալների երկրորդային վերլուծության մեթոդը (desk research). տվյալների հավաքագրման համար ուսումնասիրվել են հայաստանյան և միջազգային իրավական փաստաթղթերը, պաշտոնական վիճակագրությունը, թեմային առնչվող գրականությունն ու հետազոտությունները, լրատվամիջոցներում հրապարակված հավաստի նյութերը: Տեղեկությունների հավաքագրման համար նաև կատարվել են տեղեկություն ստանալու հարցումներ՝ կառավարության գերատեսչություններին, որոնք տնօրինում են համապատասխան տեղեկությունները:

Ջետազոտության եվրոպական փորձի ուսումնասիրությանը վերաբերող հատվածում տեղեկություններ ստանալու համար մինչև մեկ ժամ տևողությամբ ազատ հարցազրույցներ են իրականացվել Պրահայում և Բուդապեշտում գործող հասարակական կազմակերպություններում ղեկավար պաշտոն ունեցող փորձագետների հետ, ովքեր ունեն փորձ աշխատող ծնողների իրավունքների պաշտպանության ոլորտում, և կորպորատիվ ընկերությունների մարդկային ռեսուրսների պատասխանատուների հետ՝ ընտանիքամետ քաղաքականությունների կիրառման հարցերի վերաբերյալ:

Ջետազոտությունը կատարվել է Եվրոպական միության ֆինանսավորմամբ իրականացվող «Դարձնենք ընտանիքամետ աշխատավայրը իրական» ծրագրի շրջանակում:

1. Ընտանիքամետ աշխատավայրը և դրա կարևորությունը

Հաճախ աշխատողները դժվարանում են համատեղել ընտանեկան ու աշխատանքային հոգսերն ու պարտականությունները, շատ ղեկավարներում նույնիսկ կանգնում բարդ երկընտրանքի առաջ՝ դուրս գալ աշխատանքից, կորցնել եկամուտը, թե զոհել երեխայի կամ ընտանիքի այլ անդամի պատշաճ խնամքը: Մինչդեռ երկընտրանքների առաջ չկանգնելու այլընտրանքը ընտանիքամետ աշխատավայրն է, որը հնարավորություն է տալիս աշխատողին մոտ լինել խնամքի կարիք ունեցող իր ընտանիքի անդամին և հոգ տանել նրա մասին, միևնույն ժամանակ աշխատել ու եկամուտ ունենալ:

Այսինքն, ընտանիքամետ աշխատավայրում ղեկավարության կողմից ընդունված են որոշումներ և կիրառվում են քաղաքականություններ, որոնք միտված են մեղմելու աշխատողի ամենը հասցնել կարողանալու լարվածությունը՝ հոգալ ընտանեկան հոգսերը և կատարել աշխատանքային պարտականությունները:

Կարևոր է ընդգծել, որ թեև այս հետազոտության մեջ մենք ընտանիքամետ աշխատավայրը դիտարկում ենք միայն անչափահաս երեխա ունեցող աշխատողների տեսանկյունից, սակայն ընտանիքամետ համարվող աշխատավայրում պետք է հավասարապես հաշվի առնվեն այն աշխատողների կարիքները, ովքեր իրենց խնամքին ունեն ծեր ծնող, ամուսին կամ այլ հարազատներ:

Ընտանիքամետ աշխատավայրի բաղադրիչները կարող են շատ տարբեր ու բազմազան լինել՝ կախված նրանից, թե պետությունն ինչ օրենսդրական կարգավորումներ ունի, կազմակերպությունն ինչ գործունեությամբ է զբաղվում և ղեկավարությունն ինչ մոտեցումներ ունի տվյալ հարցի վերաբերյալ: Սակայն, ընդհանուր առմամբ, կարող ենք այդ բաղադրիչները խմբավորել այսպես.

Ճկուն աշխատանքային ժամեր/պայմաններ. Խիստ ժամային գրաֆիկները բոլորովին անհրաժեշտություն չեն՝ աշխատանքն արդյունավետ կազմակերպելու համար. սա հատկապես երևաց կորոնավիրուսի համաճարակի բռնկման ժամանակ, երբ մի շարք կազմակերպություններ սկսեցին հեռավար կազմակերպել աշխատանքը, իսկ հետագայում արդեն շարունակեցին նույն կամ հիբրիդային (ճկուն և ստանդարտ) գրաֆիկով աշխատանքը՝ փորձելով կրճատել գրասենյակային ռեսուրսները:

Միևնույն ժամանակ ճկուն աշխատաժամերը թույլ են տալիս աշխատողներին առանց սթրեսի ու լարվածության պլանավորել օրվա գրաֆիկն այնպես, որ կատարեն աշխատանքային պարտականությունները և հոգան իրենց ընտանեկան, անձնական կարիքները:

Ճկուն աշխատանքային ժամեր/պայմաններ են համարվում ոչ ամբողջական օրով կամ շաբաթով աշխատանքը, հեռավար աշխատանքը, կոնկրետ անձանց համար աշխատանքային ժամերի սկիզբն ու ավարտը սահմանելը, աշխատանքային ժամերի խտացումը շաբաթվա կամ ամսվա կտրվածքով, աշխատաժամերի փոխարեն վերջնաժամկետների սահմանումը և այլն: Իհարկե, կարևոր է ընդգծել, որ այս պայմանները սահմանվում են հաշվի առնելով թե՛ կազմակերպության գործունեության, թե՛ կոնկրետ աշխատակցի աշխատանքի բնույթը:

Վճարվող արձակուրդներ. Նման դեպքերում կարևորվում է երկու հանգամանք՝ արձակուրդային շրջանի համար աշխատողը պետք է վճարվի և արձակուրդի իրավունք պետք է ունենան բոլորն՝ անկախ սեռից, ովքեր ունեն իրենց խնամակալության տակ գտնվող անձ:

Սովորաբար, այս դեպքերում նկատի են առնվում մայրության ու երեխայի խնամքի արձակուրդները: Մինչդեռ երբ կառավարությունը սահմանում է անհավասար արձակուրդային պայմաններ կանանց ու տղամարդկանց համար, ուղղակիորեն խթանում է խնամքի ու ընտանեկան հոգսերը կնոջ ուսերին դնելը: Մինչդեռ հայրության արձակուրդ ունենալը և բավարար ժամանակով այդ արձակուրդի տրամադրումը խրախուսում է հայրերի ակտիվ ներգրավվածությունը երեխայի խնամքի ու դաստիարակության մեջ:

Աջակցությունն երեխայի խնամքի և ընտանեկան հարցերում. այս աջակցությունը հնարավորություն է տալիս կանանց նվազագույնը դուրս չմնալ աշխատաշուկայից և շարունակել երեխայի խնամքն ու ընտանեկան հոգսերով զբաղվելը, իսկ առավելագույնը՝ հնարավորինս անսթրես ու սահուն անցնել աշխատանքն ու ընտանիքը համատեղելու ճանապարհը:

Աջակցության միջոցները շատ տարբեր են. օրինակ, սահմանել հավելյալ ընդմիջումներ մանկահասակ և կրծքով կերակրվող երեխա ունեցողների համար, ունենալ կրծքով կերակրելու սենյակ աշխատավայրում, ֆինանսական աջակցություն տրամադրել երեխայի դայակի կամ մանկապարտեզում խնամքը կազմակերպելու համար, ստեղծել մանկական անկյուն, որտեղ երեխաները ժամանակ կանցկացնեն դպրոցից հետո, ապահովել տրանսպորտով՝ արագ կազմակերպելով ընդմիջումների ժամանակ ծնողի երեխայի մոտ գնալն ու վերադառնալը և այլն:

Ի դեպ, կարևոր է նշել, որ ընտանիքամետ աշխատավայրը կարող է ունենալ մեկ կամ մի քանի բաղադրիչ միաժամանակ՝ հաշվի առնելով թե՛ աշխատողի գործունեության բնույթն ու կարիքները, թե՛ կազմակերպության ֆինանսական և նյութատեխնիկական ռեսուրսները:

Կարևորությունը պետության և գործատուների համար

Ինչպես նշեցինք, ընտանիքամետ աշխատավայրը նպաստավոր է աշխատող ծնողների ու հատկապես մայրերի համար և օգնում է առանց լարվածության համատեղել աշխատանքն ու ընտանիքը, հաջողություններ ունենալ կարիերայում, իրականություն դարձնել երեխա ունենալու ու պատշաճ խնամելու նպատակները:

Մինևույն ժամանակ ընտանիքամետ աշխատավայրեր ունենալը նպաստավոր է նաև պետության ու գործատուների համար: Մասնավորապես, պետության դեպքում ընտանիքամետ աշխատավայրերը հնարավորինս նվազեցնում են կանանց աշխատաշուկայից դուրս մղվելու հավանականությունը: Այսինքն, պետությունը ունենում է հնարավորություն պրակտիկայում ներգրավել իր բնակչության առավելագույն մարդկային ռեսուրսները, կիրառելի դարձնել նրանց տաղանդը, փորձը, հմտությունները: Եվ իհարկե պետք է նշել, որ աշխատունակ անձանց աշխատաշուկայում ներգրավվածությունը նպաստում է տնտեսական ակտիվությանն ու հարկերի վճարման նոր աղբյուր ապահովում: Սա կարող է պրակտիկ փոփոխություններ բերել գենդերային հավասարության նորմերի հաստատման համար (օրինակ, կարող է վերափոխվել այն ընկալումը, թե տղամարդն է ապրուստի միջոց ապահովողը), ինչի վերաբերյալ պետություններն ունեն տեսլականներ, ռազմավարություններ ու օրենսդրական կարգավորումներ:

Գործատուների դեպքում տարբեր հետազոտություններից քաղված արդյունքները վկայում են, որ ընտանիքամետ աշխատավայր լինելը մի շարք օգուտներ կարող է ունենալ՝ սկսած բարի համբավից մինչև շոշափելի ֆինանսական հոսքեր: Նշենք մի քանիսը.

Բարի համբավ և որակյալ կադրերի ներգրավում. կազմակերպությունը, որպես ընտանիքամետ աշխատավայր, հնարավորություն է ունենում գրավել լավագույն կադրերին և պահել իր մոտ՝ նվազեցնելով կադրային արտահոսքն ու փոփոխությունները:

Այսինքն, նախնառաջ մեծացնում է իր մրցունակությունը շուկայում և, իհարկե, ստեղծում է բարի համբավ՝ նոր համագործակցություններ սկսելու համար:

Օրինակ, UNICEF-ի տվյալները ցույց են տվել, որ Բանգլադեշի ու Վիետնամի գործարաններում աշխատողները հակված են մնալ այն ընկերություններում, որոնք ունեն ընտանիքամետ քաղաքականություններ: Նույն արդյունքների մասին է վկայել նաև Չինաստանի 44 գործարաններում անցկացած հետազոտությունը:² ԱՄՆ-ում ընտանիքամետ, մասնավորապես կրծքով կերակրումը խրախուսող գործատուների մոտ կադրային կայունությունը 83-94 տոկոս է՝ ի տարբերություն 59 տոկոս ազգային վիճակագրական մակարդակի³:

Միացյալ Թագավորությունում (ՄԹ) 2022-ին արված հետազոտությունը ցույց է տվել, որ աշխատող ծնողների 67 տոկոսը մտածել է աշխատանքը թողնելու մասին՝ երեխայի խնամքը կազմակերպելու հետ կապված խնդիրների պատճառով:⁴ Ավելին, նույն հետազոտության տվյալներով՝ աշխատողների 56 տոկոսը նախընտրում է ունենալ ավելի ցածր վարձրատրվող, սակայն ընտանիք-աշխատանք հավասարակշռությունը ապահովող աշխատանք:⁵

Պետք է նշել, որ խոսքը միայն ծնողներին չի վերաբերում, այլ բոլոր այն մասնագետներին, ովքեր կարևորում են կարիերայի ու սեփական անձի աճը: Օրինակ, 2019-ի Deloitte Global Millennial հետազոտության արդյունքները ցույց են տվել, որ 1980-1994 ծնվածների 22 տոկոսը, իսկ 1995-2015 ծնվածների 19 տոկոսը պլանավորել են դուրս գալ աշխատանքից՝ ընտանիք-աշխատանք բալանսի կամ ճկունության բացակայության պատճառով, 1980-1994 ծնվածների 28 տոկոսը, իսկ 1995-2015 ծնվածների 27 տոկոսը՝ սովորելու ու աճի բացակայության, 1980-1994 ծնվածների 35 տոկոսը, իսկ 1995-2015 ծնվածների 33 տոկոսը՝ առաջխաղացման հնարավորությունների բացակայության պատճառով:⁶

Չետաբրբիր է նաև, որ ճկուն աշխատանքային պայմանների կարևորությունը հասկանում են նաև հենց գործատուները: Միացյալ Թագավորությունում 450 խոշոր գործատուների շրջանում անցկացված հետազոտությունը ցույց է տվել, որ նրանց 82 տոկոսը համաձայն է, որ ճկուն աշխատանքային պայմանները (հնարավորություն տալը որոշել երբ և որտեղ աշխատել) կարևոր է տաղանդավոր կադրերին գրավելու ու պահելու համար, նաև, որ սա կենսական պայման է բիզնեսի հետագա հաջողությունների համար: Իսկ 75 տոկոսը համաձայն է, որ ճկուն պայմաններ ունենալը մրցակցային առավելություն է:⁷

² Business and Family-friendly policies, UNICEF, 2019, p. 4, <https://www.unicef.org/media/95076/file/UNICEF-Business-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>

³ Business Case for Breastfeeding, Office on Women's Health, updated on Feb 18, 2021 https://owh-wh-d9-dev.s3.amazonaws.com/s3fs-public/documents/bcfb_business-case-for-breastfeeding-for-business-managers.pdf

⁴ Yoana Cholteeva, "Two thirds of parents would take a pay cut to be able to work more flexibly", People Management, 18 January 2023,

<https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1810536/two-thirds-parents-pay-cut-able-work-flexibly>

⁵ Mahalia Mayne, "Two thirds would take a pay cut for better work-life balance, survey finds", 10 January 2023,

<https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1809666/two-thirds-pay-cut-better-work-life-balance-survey-finds>

⁶ Michele Parmelee, "Highlights from the 2019 Deloitte Global Millennial Survey", 17, May, 2019

<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/deloitte-millennial-survey-2019.html>

⁷ DocuSign Future Ready Business Report, 2023,

<https://www.docusign.com/en-gb/resources/whitepapers/docusign-future-ready-business-report-uk>

Եվ, իհարկե, ընտանիքամետ քաղաքականություններ ունենալը հնարավորություն են տալիս կազմակերպության հանրային կապերի և մարքեթինգի թիմերին ստեղծել պրոդուկտներ, որոնք ընգծում են բրենդի, ընկերության մրցակցային ամպլետությունները և կազմակերպությունը ներկայացնում որպես օրինակելի՝ ներդրում ունենալով բարի համբավի կերտման գործում:

Մոտիվացված աշխատողներ, արդյունավետության բարձրացում. Ընտանիքամետ աշխատավայրի դեպքում ընկերությունը, բացի այն, որ հնարավորություն է ստանում մրցունակ լինել և ներգրավել ու պահել լավագույն կադրերին, նաև իր ընտանիքամետ մոտեցումների շնորհիվ կարողանում է բարձրացնել աշխատողների նվիրվածությունն ու արդյունավետությունը: Օրինակ, Ավստրիայում կատարված հետազոտության համաձայն, ընտանիքամետ պայմաններում աշխատելու մոտիվացիան բարձրանում է 11 տոկոսով, հիվանդության պատճառով բացակայությունները միջինից 23 տոկոսով քիչ են լինում, աշխատանքի արդյունավետությունն աճում է 12 տոկոսով:⁸

ԱՄՆ-ում դեռևս 2016-ին անցկացված հետազոտությանը մասնակցած և ընտանիքամետ քաղաքականություններ ունեցող գործատուները նշել են, որ վճարվող արձակուրդները մեծապես դրական են ազդում աշխատողների նվազ արտահոսքի, բարոյահոգեբանական վիճակի, եկամտաբերության ու արդյունավետության վրա:⁹

Թերևս հենց այս հանգամանքները հաշվի առնելով մի շարք խոշոր ընկերություններ որդեգրում են ընտանիքամետ մոտեցումներ՝ օգնելով նրանց հոգալ ընտանեկան հոգսերը և կարողանալ ավելի կենտրոնացած լինել աշխատանքի վրա:

Հիմնականում փոքր և միջին կազմակերպությունները ընտանիքամետ դառնալու խոչընդոտ են համարում սուղ ֆինանսական, շենքային և այլ ռեսուրսները: Սակայն, ինչպես արդեն իսկ ներկայացրեցինք, ընտանիքամետ աշխատավայրի բաղադրիչները շատ են և տարբեր, զուգահեռաբար կարող են կիրառվել դրանցից մի քանիսը կամ մեկ-երկուսը՝ հաշվի առնելով թե՛ կազմակերպության ռեսուրսները, թե՛ աշխատողի կարիքները՝ նվազագույնի հասցնելով ներդրման ծախսերը:

Սակայն ներդրման ծախսերը հաշվարկելու հետ մեկտեղ պետք է հաշվարկել նաև, թե ինչ խնայողություններ ու օգուտներ կարող ես ունենալ որակյալ, նվիրված ու արդյունավետ աշխատող կադրեր ներգրավելով ու պահելով: Օրինակ, Ավստրալիայի մարդկային ռեսուրսների ինստիտուտի տվյալներով, աշխատողին փոխարինելու համար նախատեսված ծախսերը կազմում են մոտ նրա հաստիքի համար նախատեսված վարձատրության 30 տոկոսը՝ ներառելով գովազդը, վերապատրաստումը, ադապտացումը աշխատանքին և այլն: Բացի այն, որ կա հնարավորություն հետագայում խուսափելու այս ծախսերից, նշվում է նաև, որ կազմակերպությունները կարող են մինչև 4 տոկոսով ավելացնել իրենց եկամուտը, եթե ճկուն աշխատանքային քաղաքականությունների ծախսերն ու շահույթը հաշվարկեն:¹⁰

⁸ Audit Work and Family <http://www.familieundberuf.at/en>, ավելին այստեղ՝ http://www.familieundberuf.at/sites/familieundberuf.at/files/presse/2012/15851/studie_vereinbarkeit_vf_b_in_oe_unternehmen_1_.pdf

⁹ Ernst and Young, “Viewpoints on paid family and medical leave”, March 2017, https://pdf4pro.com/view/viewpoints-on-paid-family-and-medical-leave-ey-4e80d.html#google_vignette

¹⁰ Parents at Work, “The ROI for Family Friendly Organisations”, <https://parentsatwork.com.au/do-family-friendly-workplace-policies-really-deliver-a-return-on-investment/>

Իհարկե, յուրաքանչյուր կազմակերպության դեպքում ծախսերն ու խնայողությունները կարող են տարբեր լինել՝ հաշվի առնելով կազմակերպության գործունեության ոլորտը, մասնագետների վարձատրության չափն ու շուկայում նրանց առաջարկ-պահանջարկը և այլ գործոններ:

Աշխատավայրն ընտանիքամետ դարձնելու համար կարևոր պայմանը ղեկավարի կամ ղեկավարներից մեկի կամքն է և հանձնառությունը համապատասխան քաղաքականություն կամ մոտեցումներ որդեգրելու և դրանք պրակտիկայում կիրառելի դարձնելու: Իհարկե, կարևոր է, երբ կազմակերպությունում այս հարցերում օրինակ են ծառայում հենց ղեկավարները՝ խրախուսելով աշխատողներին բալանսավորել աշխատանք-ընտանիք պարտականությունների հարաբերակցությունը:

2. Հայաստանում կանանց ներգրավվածությունը աշխատաշուկայում

Կանայք, ընդհանուր առմամբ, անհամեմատելիորեն ավելի շատ են զբաղվում չվճարվող աշխատանքով, քան տղամարդիկ, ինչը, բնականաբար, մեծ ազդեցություն է ունենում նրանց, նրանց ընտանիքի որոշումների վրա, որոնք վերաբերում են կարիերային, ընտանիքին ու երեխա/ներ ունենալուն: Ընտանիքում ու տնային տնտեսությունում չվճարվող աշխատանքները երկար ժամանակով ուսերին վերցնելն անհետևանք չի կարող մնալ և կարող է պատճառ դառնալ աշխատաշուկայից դուրս մնալու, հետագայում դժվարությամբ աշխատաշուկա մտնելու (ցածր վարձատրությամբ, առանց արտոնությունների կամ քիչ արտոնություններով հաստիքներ) համար:

Հայաստանում կանանց կրթական մակարդակը բավականին բարձր է, միևնույն ժամանակ նրանք շարունակում ենք ավելի քիչ ներգրավված լինել աշխատաշուկայում, քան տղամարդիկ:

Ըստ Վիճակագրական կոմիտեի տվյալների՝ 2012-ին բակալավրիատն ավարտածների 49.2 տոկոսը կանայք էին, 44.6 տոկոսը՝ տղամարդիկ, իսկ 2022-ին՝ 64.1 տոկոսն են կանայք, 43.9 տոկոսը՝ տղամարդիկ:¹¹

Միևնույն ժամանակ, աշխատաշուկայում կանանց ներգրավվածությունն անհամեմատելիորեն ցածր է: Այսպես, աշխատուժում ներգրավված կանայք 48 տոկոս են, 52 տոկոսը աշխատուժից դուրս մնացած բնակչություն է համարվում: Այս 48 տոկոսից 41 տոկոսն ունի զբաղվածություն, իսկ մյուսները գործազուրկ են: Այսինքն, կանանց 59 տոկոսը վարձատրվող զբաղվածություն չունի:¹²

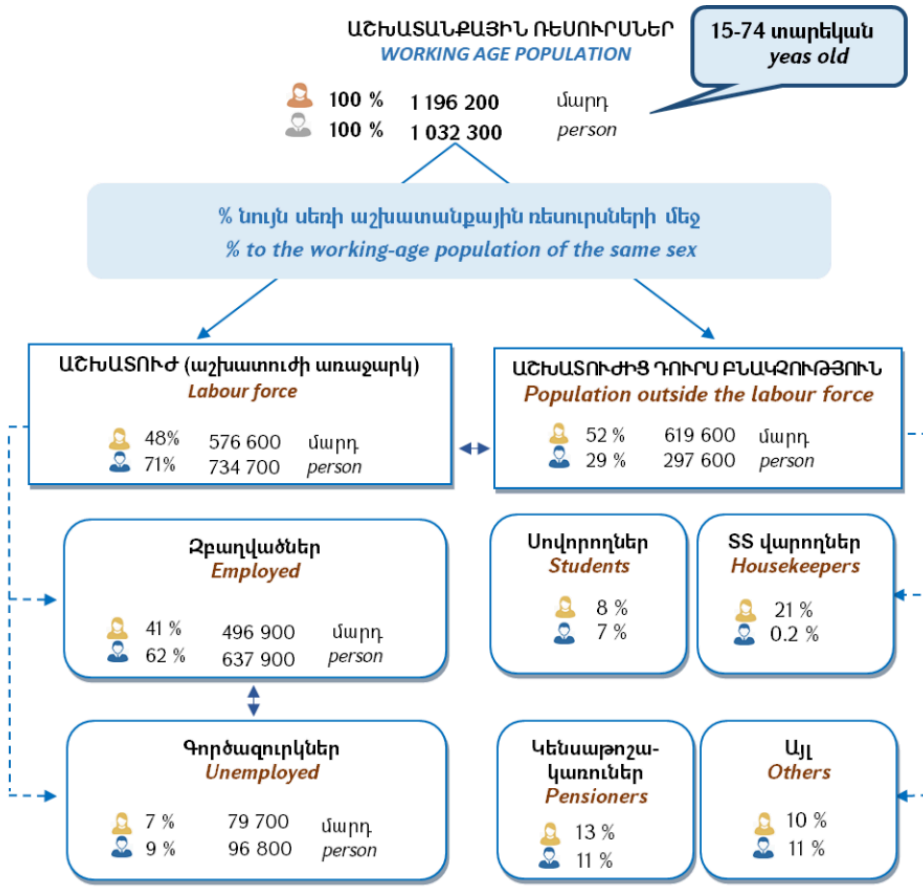
Հետաքրքրական է մեկ այլ տվյալ. աշխատուժից դուրս համարվող և տնտային տնտեսություն վարողների 21 տոկոսը կանայք են, միայն 0.2 տոկոսը՝ տղամարդիկ. «2022 թվականին 15-74 տարեկան կանանց 52%-ը կամ 620 հազար կին չի ունեցել աշխատանք և չի փնտրել՝ հիմնականում զբաղված լինելով տնային տնտեսությամբ (43%)», - նշվում է «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ 2023» հետազոտության մեջ:¹³

¹¹ ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի, «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ», 2023, էջ 53
<https://armstat.am/file/article/gender-2023.pdf>

¹² ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի, «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ», 2023, էջ 63
<https://armstat.am/file/article/gender-2023.pdf>

¹³ ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի, «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ», 2023, էջ 67
<https://armstat.am/file/article/gender-2023.pdf>

Ի դեպ, ընտանեկան հանգամանքների պատճառով չի աշխատում և աշխատուժից դուրս է համարվում կանանց 22 տոկոսը, իսկ տղամարդկանց՝ 0 տոկոսը: Վիճակագրական տվյալներով՝ սեռային մեծ խզվածք կա թե՛ աշխատուժից դուրս մնացած (25-49 տարիքային խմբում՝ 75.5-77.6%), թե՛ աշխատուժում ներգրավվածների (25-34 տարիքային խմբում՝ 41%) շրջանում՝ հիմնականում պայմանավորված ընտանեկան պարտականություններով (հղիություն, ծննդաբերություն, երեխայի խնամք և այլն) կանանց զբաղվածությամբ:¹⁴



Ինֆոգրաֆիկան՝ ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի

Այսպիսով, կարող ենք նշել, որ կանանց մեծամասնությունը չունի վարձատրվող զբաղվածություն և դուրս է աշխատաշուկայից, հետևաբար, թե՛ պետության, թե՛ մասնավոր սեկտորի համար նրանց ռեսուրսներն ու պոտենցիալը չեն օգտագործվում:

3. Հայաստանյան օրենսդրական կարգավորումները՝ ուղղված ընտանիքամետ աշխատավայր ունենալուն

Ինչպես արդեն իսկ նշել ենք, աշխատավայրում ընտանիքամետ մոտեցումների երեք հիմնական գործիքախումբ ենք դիտարկում, որոնք ուղղված են ճկուն աշխատանքային պայմաններ ապահովելուն, վճարվող արձակուրդներ տրամադրելուն և երեխայի խնամքի հարցերում աջակցությանը:

¹⁴ ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի, «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ», 2023, էջ 70, 73
<https://armstat.am/file/article/gender-2023.pdf>

3.1. Ճկուն աշխատանքային պայմանների ապահովումը

Ճկուն աշխատանքային պայմանները կարող են բազմաթիվ լինել՝ ոչ լրիվ աշխատանքային օրերով աշխատելուց մինչև հեռավար աշխատանք:

Հայաստանյան գործող Աշխատանքային օրենսգրքում ներկայումս մի շարք կարգավորումներ կան, որոնց կիրառության դեպքում հնարավոր է դառնում ընտանիք-աշխատանք բալանսի ապահովումը:

Աշխատաժամանակ

Հայաստանյան Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված է աշխատաժամանակի 4 ռեժիմ՝

Աշխատաժամանակի նորմալ տևողություն

Այս դեպքում նորմալ տևողությունը շաբաթական 40 ժամ է, օրական՝ մինչև 8 ժամ: Աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությունը, ներառյալ՝ արտաժամյա աշխատանքը, հանգստի և սնվելու համար ընդմիջումը, չի կարող անցնել օրական 12 ժամից, իսկ շաբաթվա ընթացքում՝ 48 ժամից: Որոշ աշխատողների դեպքերում կարող են սահմանվել 24-ժամյա աշխատանքային օրեր, սակայն աշխատողների աշխատաժամանակի միջին տևողությունը շաբաթվա ընթացքում չի կարող անցնել 48 ժամից, և յուրաքանչյուր 24-ժամյա աշխատանքային օրից հետո աշխատողը պետք է ունենա առանվազն 24-ժամյա հանգիստ:¹⁵ Օրինակ, բժիշկը կարող է շաբաթական 2 անգամ 24-ժամյա հերթապահություն ունենալ, սակայն դրանք չեն կարող անմիջապես իրար հաջորդել:

Աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն

Սա սահմանվում է հիմնականում անչափահասների դեպքում: Ի դեպ, տարբեր տարիքային խմբերի դեպքում օրական և շաբաթական աշխատելու տարբեր առավելագույն աշխատաժամանակ է սահմանված (օրինակ, մինչև 7 տարեկանները կարող են շաբաթական առավելագույնը չորս ժամ ներգրավվել աշխատանքի մեջ, իսկ 16-18 տարեկանները՝ մինչև 36 ժամ): Եվ, իհարկե, պայման է նաև, որ աշխատել կարող են պարտադիր կրթության համար սահմանված ժամերից դուրս:

Կրճատ աշխատաժամանակ կարող է սահմանվել նաև այն դեպքերում, երբ աշխատավայրում վնասակար գործոնների սահմանային թուլատրելի մակարդակը հնարավոր չէ իջեցնել աշխատողների առողջության համար անվտանգ մակարդակի և առավելագույն աշխատաժամանակը սահմանվում է շաբաթական 36 ժամ:¹⁶

Աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկ

Ինչպես տեսնում ենք նախորդ երեք ռեժիմների դեպքում հաշվարկը կատարվում է աշխատանքային օրվա կամ շաբաթվա կտրվածքով: Սակայն այս ռեժիմի դեպքում թուլատրվում է կիրառել աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկ այնպես, որ աշխատաժամանակի տևողությունը հաշվետու ժամանակահատվածում (ամիս, եռամսյակ

¹⁵ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 139, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=194077>

¹⁶ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 140, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=194077>

և այլն) չգերազանցի աշխատանքային ժամերի նորմալ քանակը: Գումարային հաշվարկվող ժամանակահատվածի տևողությունը յուրաքանչյուր դեպքում չի կարող գերազանցել 6 ամիսը: Սա նախատեսված է չընդհատվող ռեժիմով գործող կազմակերպություններում կամ առանձնակի բնույթ ունեցող աշխատանքների կատարման դեպքում, որտեղ, արտադրության (աշխատանքի) առանձնահատկություններով պայմանավորված, հնարավոր չէ տվյալ կատեգորիայի աշխատողների համար պահպանել աշխատաժամանակի ամենօրյա կամ ամենշաբաթյա տևողություն: Ռեժիմի կիրառման կարգը սահմանվում է գործատուի ներքին կարգապահական կանոններով: Սահմանված է նաև, որ այս ռեժիմը արգելվում է կիրառել մինչև 18 տարեկանների նկատմամբ:¹⁷

Ոչ լրիվ աշխատաժամանակ

Որպես ընտանիքամետ աշխատավայր ունենալու գործիք կարող ենք դիտարկել ոչ լրիվ աշխատաժամանակի հնարավորությունը, որը գործող օրենսդրությամբ ամրագրված է: Մասնավորապես, Աշխատանքային օրենսգրքի 141-րդ հոդվածի համաձայն, ոչ լրիվ աշխատաժամանակ սահմանվում է հետևյալ դեպքերում՝

- եթե կա համաձայնություն աշխատողի և գործատուի միջև,
- եթե պահանջում է աշխատողը՝ կապված իր առողջական վիճակի հետ՝ հիմքում ունենալով բժշկական եզրակացություն,
- եթե պահանջում է հղի կինը և մինչև երկու տարեկան երեխա խնամող աշխատողը,
- եթե պահանջում է հաշմանդամություն ունեցող անձը՝ հիմքում ունենալով բժշկական եզրակացություն,
- եթե պահանջում է ընտանիքի հիվանդ անդամին խնամող աշխատողը՝ հիմքում ունենալով բժշկական եզրակացություն. այս դեպքում ոչ լրիվ աշխատաժամանակով կարող է աշխատել առավելագույնը վեց ամիս և յուրաքանչյուր օրվա դեպքում առավելագույնը սահմանվածի կեսից ոչ ավել (օրինակ, ութժամյա աշխատանքային օրվա դեպքում առավելագույնը չորս ժամ օրական):

Ամրագրված է նաև, որ աշխատաժամակի ոչ լրիվությունը կարող է լինել թե ժամերի ու օրերի կրճատման, թե երկուսը միաժամանակ կիրառելու դեպքում: Օրինակ, կարող է սահմանվել շաբաթական երեք աշխատանքային օր՝ 5-ժամյա գրաֆիկով:

Աշխատանքային օրվա ընթացքում ոչ լրիվ աշխատաժամանակը կարող է բաժանվել մասերի: Օրինակ, եթե սահմանվել է 5- ժամյա աշխատանքային գրաֆիկ, ապա հնարավոր է երկու ժամն աշխատել առավոտյան, երեք ժամը կեսօրից հետո:

Ի դեպ, հոդվածով կարևոր ամրագրում է նաև այն, որ ոչ լրիվ աշխատաժամանակի հատկացման կարգը կարող է ներառվել աշխատանքային պայմանագրում: Սա, իհարկե, հավելյալ երաշխիք է, որ երկուստեք համաձայնեցված պայմանները չեն խախտվի, իսկ խախտվելու դեպքում հնարավոր կլինի, օրինակ, դիմել դատարան:

Այս նույն հոդվածով սահմանվում է նաև, որ որ ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատելը հիմք չի կարող լինել հետագայում աշխատողի հանդեպ սահմանափակումներ կիրառելու համար՝ նրա ամենամյա արձակուրդի տևողությունը սահմանելու, աշխատանքային ստաժը հաշվարկելու, ավելի բարձր պաշտոնի նշանակելու, որակավորումը բարձրացնելու

¹⁷ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրք, հոդված 143, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=194077>

և աշխատանքային այլ իրավունքներ իրականացնելու ժամանակ:

Այսինքն, ընդգծենք, որ ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատողն ունի նույնքան արձակուրդ, ինչ մյուս աշխատողները:

Օրենսգրքի 187-րդ հոդվածի համաձայն՝ ոչ լրիվ աշխատաժամանակի դեպքերում աշխատանքը վարձատրվում է փաստացի աշխատած ժամանակին կամ կատարված փաստացի աշխատանքին համապատասխան:

Այլ դրույթներ՝ աշխատաժամանակի վերաբերյալ

Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված են որոշակի արտոնություններ հղի և մինչև 1 տարեկան երեխա խնամողների համար. նրանք կարող են միայն իրենց համաձայնությամբ աշխատանքի ներգրավել հանգստյան,¹⁸ տոնական և հիշատակի օրերին,¹⁹ ուղարկվել գործուղման:²⁰ Օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի 4-րդ կետով սահմանվում է, որ նրանք կարող են արտաժամյա աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց գրավոր համաձայնությամբ: Ի դեպ, այս դրույթը փոփոխվել է և 2023-ի օգոստոսի 1-ը համաձայնության գրավոր լինելը պարտադիր չի եղել:

Իսկ հղի կանայք և մինչև 3 տարեկան երեխա խնամողները կարող են տանը կամ կազմակերպությունում հերթապահության ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ,²¹ նաև միայն իրենց համաձայնությամբ և նախնական բժշկական զննություն անցնելուց և գործատուին բժշկական եզրակացություն ներկայացնելուց հետո կարող են ներգրավվել գիշերային աշխատանքի (ժամը 22-ից մինչև 6-ը):²²

Կարևոր կարգավորում է նաև այն, որ օրենսգրքի 142-րդ հոդվածի 5-րդ մասը ամրագրում է, որ առանց ամուսնու (կնոջ) մինչև 14 տարեկան անչափահաս խնամող աշխատողն ունի աշխատանքային հերթափոխի նախապատվության իրավունք՝ գործատուի մոտ նման հնարավորության առկայության դեպքում: Այստեղ հատկապես արժե ընդգծել «առանց ամուսնու (կնոջ) մինչև 14 տարեկան անչափահաս խնամող աշխատողն» ձևակերպումը, որը, փաստացի, ամբողջ օրենսգրքում միակն է, որը վերաբերում է միայնակ ծնողներին:

Մենք հարցրել էինք կառավարությանը, թե արդյո՞ք կան վիճակագրական տվյալներ, թե քանի մինչև 14 տարեկան երեխա է մեծանում մեկ ծնողի կամ մեկ հոգու խնամակալությամբ՝ ըստ վերջին չորս տարիների: Վիճակագրական կոմիտեից ստացվել է պատասխան, որ նուկլեար ընտանիքների և նրանց կազմի վերաբերյալ վիճակագրություն մշակվում և տարածվում է բացառապես մարդահամարների արդյունքներում: Եվ այդ պատասխանում ներկայացված են միայն միայնակ ծնողների կողմից խնամվող երեխաների տվյալները՝ 2022 թ-ի Մարդահամարի արդյունքներով:

¹⁸ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, 155 հոդված, 6-րդ մաս, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=194077>

¹⁹ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, 156 հոդված, 2-րդ մաս, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=194077>

²⁰ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, 209 հոդված, 3-րդ մաս, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=194077>

²¹ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, 149 հոդված, 4-րդ մաս, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=194077>

²² ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, 148 հոդված, 4-րդ մաս, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=194077>

Այսպիսով,

	0-4 տարեկան	5-9 տարեկան	10-14 տարեկան
Միայն մոր հետ ապրող որդի	6881	11,329	13,408
Միայն մոր հետ ապրող դուստր	6180	10,005	12,791
Միայն հոր հետ ապրող որդի	1261	1,453	1,799
Միայն հոր հետ ապրող դուստր	1034	1,318	1,357
Ընդհանուր	15356	24105	29355
68 816			

Շուրջ 69 հազար երեխա միայնակ ծնողի խնամքի տակ է, սակայն չունենք տվյալներ, թե քանի երեխա է ոչ ծնողի, օրինակ, ավագ քրոջ/եղբոր կամ տատիկի/պապիկի կողմից միայնակ խնամակալության տակ: Միևնույն ժամանակ, չունենք տվյալներ, թե վերոնշյալ երեխաներից քանիսն են մեկ ընտանիքում ապրում, օրինակ, մեկ միայնակ մայրը/հայրը քանի երեխա ունի իր խնամքին: Բնական է, որ երբ մեկ հոգու խնամքին մեկից ավելի երեխա է, ապա ավելի բարդանում է ընտանիք-աշխատանք պարտականությունների կատարումն ու, իհարկե, բարեկեցիկ կյանքով ապրելու հնարավորությունները նվազում են: Ինչևէ, միայն այն, որ 69 000 երեխա միայնակ ծնողի կողմից է խնամվում, հիմք է տալիս պնդելու, որ Աշխատանքային օրենսգրքում միայնակ երեխա խնամողները անտեսված լինել չեն կարող:

➡ Առաջարկություն. Աշխատանքային օրենսգրքում ունենալ սահմանում միայնակ ծնող և միայնակ երեխա խնամող աշխատողների վերաբերյալ:

➡ Աշխատաժամանակին վերաբերող այն արտոնությունները, որոնք նախատեսված են հղի կանանց և մինչև 3 տարեկան երեխա խնամողերին, վերաբերելի լինեն մինչև 14 տարեկան երեխա միայնակ խնամողին, այս թվում նաև ոչ լրիվ աշխատաժամանակի սահմանումը լինի նաև միայնակ երեխա խնամող աշխատողի պահանջով՝ հիմքում ունենալով համապատասխան փաստաթղթի առկայությունը:

◆ Միևնույն ժամանակ անհրաժեշտ է հավաքագրել և մշակել վիճակագրական տվյալներ, թե ըստ տարիքային խմբերի քանի երեխա է ապրում մեկ մեծահասակի խնամքի տակ և սոցիալական ինչ պայմաններում, ընտանիքն ինչ եկամուտներ է ստանում:

Ջեռավար աշխատանք

Մինչև 2020 թվականը հայաստանյան օրենսդրությամբ ճեռավար աշխատելու հնարավորություն չկար: 2020-ի մայիսի 8-ին ուժի մեջ մտավ «Աշխատանքային

օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ անելու մասին» օրենքը,²³ որով հեռավար աշխատելու հնարավորություն տրվեց բացառապես արտակարգ իրավիճակներում՝ տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում:

«Կետ 33» կազմակերպությունը հենց այս ժամանակահատվածից ի վեր իր մի շարք հրապարակումներում ներկայացրել է առաջարկություններ օրենսդրորեն հեռավար աշխատելու հնարավորությունը սահմանել՝ ապահովելով ճկուն աշխատանքային պայմանների հնարավորությունը և աշխատանք-ընտանիք հավասարակշռությունը հատկապես աշխատող ծնողների համար:²⁴

2023-ի նոյեմբերի 25-ին ուժի մեջ մտավ «Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ անելու մասին» օրենքը, որով մեծապես փոփոխվեց 106.1 հոդվածը, սահմանվեց հեռավար աշխատանքը և դրա կիրառման դեպքերը:²⁵ Ի դեպ, Վիճակագրական կոմիտեի մեզ փոխանցած նախնական տվյալների համաձայն, 2023 թվականի ընթացքում հեռավար՝ ոչ աշխատավայրից, աշխատել է 13 700 մարդի, որից 52.2%-ը՝ կանայք: 2024 թվականի վերաբերյալ տվյալները դեռևս հավաքման և մշակման փուլում են:

Այսպիսով, Աշխատանքային օրենսգրքի 106.1 հոդվածով ամրագրվում է.

➤ Հեռավար աշխատանքն աշխատողի աշխատանքային պարտականությունների կատարումն է առանց աշխատանքի վայր ներկայանալու:

➤ Հեռավար աշխատանքը կատարվում է աշխատողի և գործատուի (անկախ սեփականության ձևից և կազմակերպաիրավական տեսակից) փոխադարձ համաձայնությամբ, եթե աշխատանքի բնույթը թույլ է տալիս այն կատարել նաև հեռավար եղանակով:

➤ Աշխատանքը հեռավար կատարելու մասին կողմերի համաձայնությունը ձևակերպվում է գրավոր, որն աշխատանքի էական պայմանների փոփոխություն չի համարվում:

➤ Հեռավար աշխատանքի իրականացման կարգն ու պայմանները, ինչպես նաև անհրաժեշտ սարքավորումները, նյութերը կամ դրանք ձեռք բերելու հետ կապված ծախսերի փոխհատուցման վերաբերյալ հարցերը որոշվում են կոլեկտիվ պայմանագրով կամ գործատուի ներքին կարգապահական կանոններով կամ կողմերի գրավոր համաձայնությամբ:

➤ Աշխատանքային պարտականությունները հեռավար եղանակով կատարելու

²³ «ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ անելու մասին» ՀՕ-236-Ն օրենք, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=142123>

²⁴ Գ.Սլոյան, Ա. Կարապետյան, «Վաղ մայրության շրջանում կանանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության իրավական երաշխիքներն ու աջակցման ծրագրերը», 2021, էջ 65, 67 <https://point33.am/wp-content/uploads/2022/04/Komix-book-1.pdf>

Գ.Սլոյան, Ա. Կարապետյան, «Կրճրով կերակրելու իրավունքը և ընտանիքամետ մոտեցումները աշխատավայրում», 2022, էջ 32, 57, 58

<https://point33.am/wp-content/uploads/2022/07/ԿԿ-և-ընտանիքամետ-միջավայր.pdf>

²⁵ «Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ անելու մասին» ՀՕ-316-Ն օրենք, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=185327>

Ժամանակահատվածում աշխատողը պետք է ապահովի աշխատանքային պարտականությունների պատշաճ կատարումը, ինչպես նաև գործատուի համար իր հասանելիությունը՝ փոխադարձ համաձայնեցված եղանակով: Աշխատողի մեղքով սույն մասով սահմանված պահանջի չկատարումը համարվում է աշխատանքային կարգապահության խախտում:

➤ Չեռավար աշխատանքի դեպքում գործատուի վրա չեն տարածվում աշխատողների առողջության և անվտանգության պահպանման նորմերի պահանջները, բացառությամբ անհատական պաշտպանության միջոցներով աշխատողներին ապահովելու պահանջների:

➤ Աշխատանքի հեռավար կատարումը հիմք չէ աշխատողի՝ Չայաստանի Չանրապետության աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված իրավունքներն ու երաշխիքները սահմանափակելու համար:

➤ ՀՀ-ում կամ ՀՀ-ից դուրս հեռավար աշխատանք կատարելու դեպքում աշխատանքի վայր ներկայանալու հետ կապված ծախսերի հատուցման կարգը սահմանվում է կողմերի գրավոր համաձայնությամբ, որն աշխատողի համար չի համարվում գործուղում:

Իհարկե, օրենսգրքում հեռավար աշխատանքի սահմանումն ու դրա իրավունքի ամրագրումը դրական է փոփոխությունն է, սակայն, ինչպես տեսնում ենք, դրա պրակտիկայում կիրառելի դարձնելու համար անհրաժեշտ է երկու կողմի (գործատուի և աշխատողի) համաձայնությունը: Այսինքն, եթե մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող կինը դիմում է հեռավար աշխատելու համար և գործատուն համաձայն չի լինում, ապա աշխատանքը հեռավար չի կարող լինել ու վերջ:

➡ Առաջարկություն. Անհրաժեշտ է այս հոդվածը լրացնել դրույթով, որ հեռավար աշխատանքը կարող է սահմանվել հղի և մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող աշխատողների պահանջով, եթե աշխատանքի բնույթը թույլ է տալիս այն կատարել նաև հեռավար եղանակով: Պահանջը գործատուի կողմից մերժվելու դեպքում պետք է ներկայացվի գրավոր հիմնավորում:

➡ Առաջարկում ենք նաև լրացնել, որ հեռավար աշխատանքը կարող է սահմանվել միայնակ (ամանց ամուսնու/կնոջ կամ ամանց երեխայի ծնողների) մինչև 14 տարեկան երեխա խնամող աշխատողների պահանջով, եթե աշխատանքի բնույթը թույլ է տալիս այն կատարել նաև հեռավար եղանակով: Պահանջը գործատուի կողմից մերժվելու դեպքում պետք է ներկայացվի գրավոր հիմնավորում:

Չեռավար աշխատանքի դեպքում, երբ աշխատաժամերը կարող են լողացող լինել, առաջանում է ավելի երկար ու չընդհատվող ժամերով աշխատելու ռիսկ: Չետևաբար, կարևոր է, որ նաև հեռավար աշխատանքի դեպքում սահմանվի աշխատաժամանակի առավելագույն չափ:

➡ Առաջարկում ենք հոդվածում կատարել լրացում՝ նշելով, որ օրենսգրքի աշխատաժամանակի ռեժիմներին վերաբերող կարգավորումները վերաբերում են նաև հեռավար աշխատելուն:

Ի դեպ, կարևոր է նշել, որ հեռավար աշխատանքը լուծում կարող է լինել աշխատող ծնողների համար՝ երեխային դպրոց, մանկապարտեզ տանելու և այնտեղից տուն

ուղեկցելու հարցերը կարգավորելու համար: Օրինակ, աշխատանքային նորմալ տևողության դեպքում աշխատանքը սկսվում է առավոտյան 9-ին և ավարտվում երեկոյան 18-ին: Մինչդեռ պետական մանկապարտեզներում աշխատանքն ավարտվում է լավագույն դեպքում 17:30-ին, իսկ տարրական դասարաններում դասերն ավարտվում են մինչև ժամը 14:00-ը: Եվ, իհարկե, խելամիտ չէ, որ աշխատող ծնողն ամեն օր թույլտվություն խնդրի առնվազն մեկ ժամ շուտ աշխատանքն ավարտելու համար, սակայն կարող է պայմանավորվածություն ունենալ գործատուի հետ՝ չաշխատած ժամերը այլ ժամանակ (օրինակ, նույն օրն ավելի ուշ ժամի) լրացնելու վերաբերյալ:

Իհարկե, նման իրավիճակներում, լուծում կարող է լինել նաև ոչ լրիվ աշխատածամանակը, սակայն պետք է հիշել, որ այս դեպքում վարձատրությունը ըստ փաստացի աշխատած ժամանակի կամ կատարված փաստացի աշխատանքի է: Մինչդեռ հեռավար աշխատանքի դեպքում հնարավորություն կա և՛ ընտանիքի հոգսերը հոգալու, և՛ պատշաճ ժամաքանակով աշխատելու և ամբողջական եկամուտ ունենալու համար:

3.2. Աշխատող ծնողների տրվող արձակուրդները

Ընտանիքամետ աշխատավայրի համար կարևոր պայմաններից մեկը վճարվող և աշխատատեղի պահպանման իրավունքով արձակուրդների հնարավորությունն է աշխատող ծնողների համար:

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 171-րդ հոդվածով սահմանվում են նպատակային արձակուրդները, որոնցից են հղիության և ծննդաբերության արձակուրդը (միջազգային փաստաթղթերում այս արձակուրդը հաճախ անվանվում է մայրության արձակուրդ), մինչև 3 տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդը, հայրության արձակուրդը, չվճարվող արձակուրդը և այլն: Նաև, նպատակային արձակուրդի ժամանակ պահպանվում է աշխատողի աշխատատեղը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ գործատուն լուծարվում է (դադարում է գործել), հանվում է պետական հաշվառումից, կամ ազատվում է պաշտոնից, եթե նոտար է:²⁶

Մայրության արձակուրդը

Մայրության արձակուրդի իրավունքը ամրագրված է թե՛ մի շարք միջազգային փաստաթղթերում, թե՛ հայաստանյան օրենսդրությամբ: Օրինակ, Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային [դաշնագրի](#) 10-րդ հոդվածի 2-րդ մասում նշվում է. «Հատուկ պաշտպանություն պետք է տրամադրվի մայրերին՝ մինչև ծննդաբերությունը և դրանից հետո ըսկած խելամիտ ժամանակաշրջանի ընթացքում: Այդ ժամանակաշրջանի ընթացքում աշխատող մայրերին պետք է տրամադրվի վճարվի արձակուրդ կամ արձակուրդ՝ սոցիալական ապահովության բավարար նպաստներով հանդերձ»:

Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին [կոնվենցիայի](#) 12-րդ հոդվածը սահմանում է, որ մասնակից պետությունները պարտավորվում են ձեռնարկել միջոցներ՝ տրամադրելու հղիության և ծննդաբերության վճարվի կամ

²⁶ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրք, 113 հոդված, 1-ին մաս, 1-ին կետ, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=194077>

սոցիալական համեմատելի նպաստներով արձակուրդ՝ առանց կորցնելու աշխատանքի նախկին տեղը, վերադասությունը կամ սոցիալական նպաստները:

Իսկ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) 2000թ. ընդունված Մայրության պաշտպանության [կոնվենցիան](#) (No. 183), որն ուղեկցվում է նույն թվականին ընդունված 191-րդ՝ Մայրության պաշտպանության [առաջարկությամբ](#), սահմանում է մայրության արձակուրդ՝ առնվազն 14 շաբաթ տևողությամբ:

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 172-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ աշխատող կանանց տրամադրվում է հղիության և ծննդաբերության (մայրության) արձակուրդ՝

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

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

Հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի դեպքում կինը ստանում է մայրության նպաստ միջին ամսական աշխատավարձի հաշվարկով՝ արձակուրդի ժամանակահատվածի բոլոր օրացուցային օրերի համար:²⁷

Աշխատանքային օրենսգրքի 172-րդ հոդվածի 2-րդ և 2.1 մասերով սահմանվում է արձակուրդ նաև նորածին որդեգրած, նորածնի խնամակալ նշանակված, փոխնակ մոր միջոցով երեխա ունեցած աշխատողների համար:

Մասնավորապես, նորածին որդեգրած կամ նորածնի խնամակալ նշանակված աշխատողին տրամադրվում է արձակուրդ՝ մինչև նորածնի 70 օրական (2 և ավելի նորածնի դեպքում՝ մինչև 110 օրական) դառնալը: Այս դեպքում մայրության նպաստ վճարվում է միայն ծննդաբերության արձակուրդի (70 կամ 110 օր) ժամանակահատվածի օրացուցային օրերի համար:²⁸

Իսկ փոխնակ մոր միջոցով երեխա ունեցած աշխատողին (երեխայի կենսաբանական մորը) տրամադրվում է արձակուրդ՝ երեխայի ծնվելու օրվանից մինչև նորածնի 70 օրական (2 և ավելի նորածնի դեպքում՝ մինչև 110 օրական) դառնալը:²⁹ Այս դեպքում փոխնակ մորը մայրության նպաստ վճարվում է ընդհանուր հիմունքներով: Իսկ փոխնակ մորից ծնված երեխայի կենսաբանական մորը մայրության նպաստ վճարվում է միայն ծննդաբերության արձակուրդի ժամանակահատվածի օրացուցային օրերի համար՝ երեխայի ծնվելու օրվանից մինչև նորածնի 70 օրական դառնալը (2 և ավելի երեխա

²⁷ «Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» ՀՀ օրենք, 11-րդ հոդվածի 1-ին մաս, 22-րդ հոդվածի 1-ին մաս, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=153413>

²⁸ «Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» ՀՀ օրենք, 11-րդ հոդվածի 1-ին մաս, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=153413>

²⁹ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի, 172 հոդված, 2.1 մաս <https://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003#>

ծնվելու դեպքում՝ մինչև 110 օրական դառնալը) ժամանակահատվածի աշխատանքային օրերի համար:³⁰

➔ Առաջարկում ենք փոփոխություն, որով Աշխատանքային օրենսգրքի 172-րդ հոդվածի 2 և 2.1 մասերում սահմանված արձակուրդները վերանվանվեն ծնողական կամ նորածնի խնամքի արձակուրդ: Համապատասխանաբար, «ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» օրենքի 11-րդ հոդվածով այդ արձակուրդների ընթացքում վճարվող նպաստը անվանել ծնողական կամ նորածնի խնամքի նպաստ: Միևնույն ժամանակ, թե՛ այս արձակուրդի, թե՛ այս նպաստ ստանալու իրավունքը պետք է վերաբերի բոլորին՝ անկախ սեռից, քանի որ ինչպես կինը, այնպես էլ տղամարդը կարող է նորածին որդեգրել կամ նորածնի խնամակալ նշանակվել կամ փոխնակ մոր միջոցով երեխա ունենալ: Այսինքն, ունենալ օրենսդրական կարգավորումներ, որոնք կվերաբերեն աշխատողին (թե՛ կին, թե՛ տղամարդ), ով ունի արձակուրդի և նպաստ ստանալու իրավունք՝ նորածին երեխայի/երեխաների խնամքի համար:

Հայրության արձակուրդը

Աշխատանքային օրենսգրքում հայրության արձակուրդի իրավունքը ամրագրվել է 2020 թվականի սեպտեմբերին՝ Աշխատանքային օրենսգրքում ուժի մեջ մտած լրացմամբ:³¹

Աշխատանքային օրենսգրքի 176.1 հոդվածի համաձայն՝ հայրերն ունեն 5 աշխատանքային օրվա վճարվող արձակուրդ, որը կարող են օգտագործել երեխայի ծնվելու օրվանից հետո՝ 30 օրվա ընթացքում՝ իրենց իսկ ցանկությամբ: Գործատուն յուրաքանչյուր օրվա համար վճարում է հայրության արձակուրդում գտնվող աշխատողին միջին օրական աշխատավարձի չափով:

Միևնույն ժամանակ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող, ինչպես նաև մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու արձակուրդում գտնվող կնոջ ամուսինը կարող է պահանջել և ստանալ չվճարվող արձակուրդ, որի ընդհանուր տևողությունը չի կարող գերազանցել երկու ամիսը:³²

Մեկ այլ կարգավորմամբ՝ տղամարդիկ իրավունք ունեն իրենց ամենամյա արձակուրդը վերցնել կնոջ հղիության ու ծննդաբերության արձակուրդի ժամանակահատվածում:³³

Երեխայի խնամքի արձակուրդը

Աշխատանքային օրենսգրքի 173-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ երեխային փաստացի խնամող ընտանիքի մոր (խորթ մոր), հոր (խորթ հոր) կամ խնամակալի ցանկությամբ տրամադրվում է երեխայի խնամքի արձակուրդ մինչև երեխայի երեք տարեկան դառնալը: Արձակուրդը վերցվում է ամբողջությամբ կամ մաս առ մաս: Նման իրավունք ունեցող աշխատողը այն կարող է ստանալ արտահերթ:

³⁰ «ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» ՀՀ օրենք, 11-րդ հոդվածի 1-ին մաս, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=153413>

³¹ «ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություն կատարելու մասին» ՀՕ-415-Ն օրենք, ուժի մեջ է մտել 16.09.20 թ. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=146281>

³² ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 176-ի 1-ին մասի 1-ին կետ, <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>

³³ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 164-ի 5-րդ մաս <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>

Այսինքն, այս դեպքում երեխայի խնամքի համար արձակուրդ կարող է վերցնել թե՛ հայրը, թե՛ մայրը, թե՛ խնամակալը:

Երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող աշխատողը կարող է ստանալ մինչև երկու տարեկան երեխայի խնամքի նպաստ. այս դեպքում ամսական նպաստը նշանակվում է երեխայի 70 օրականը լրանալուց հետո մինչև 2 տարեկան դառնալը:

Ներկայումս նպաստի չափերը տարբեր են՝ հիմքում ունենալով երեխայի ծննդյան ամսաթիվը, աշխատողի գյուղաբնակ կամ քաղաքաբնակ լինելը: Այսպես, մինչև 2023 հունվարի 1-ը ծնված երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող քաղաքաբնակ աշխատողը ստանում է ամսական 31 600 դրամ (~74 եվրո), իսկ գյուղաբնակը՝ 63 200 դրամ (~148 եվրո), իսկ 2023 հունվարի 1-ից հետո ծնված երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող քաղաքաբնակ աշխատողը ստանում է 37 500 դրամ (~88 եվրո), գյուղաբնակը՝ 69 100 դրամ (~162 եվրո):³⁴

Կարևոր է նշել, որ գործատուն իր նախաձեռնությամբ չի կարող լուծել աշխատողի հետ պայմանագիրը, եթե վերջինս գտնվում է արձակուրդում:³⁵ Այսինքն, վերոնշյալ բոլոր արձակուրդների՝ մայրության, հայրության, երեխայի խնամքի արձակուրդներում գտնվելու ընթացքում աշխատողի աշխատատեղը պահպանվում է և նրա հետ աշխատանքային պայմանագիրը խզելն արգելվում է:

◆Ցանկալի է ունենալ որակական և քանակական հետազոտություն, թե հանրապետությունում քանի հղիության և ծննդաբերության, երեխայի խնամքի արձակուրդը միջինում ինչ տևողություն է ունենում, ինչու են ընտանիքներում որոշում ավելի շուտ վերադառնալ աշխատանքի կամ հակառակը՝ մնալ արձակուրդում մինչև երեխայի 2 տարեկանը կամ 3 տարեկանը լրանալը:

3.3. Աջակցությունը երեխայի խնամքի հարցերում

Ընտանիքամետ աշխատավայր ստեղծելուն ուղղված կարևոր քայլերից են աշխատող ծնողին աջակցելը երեխայի խնամքի հարցերում, օրինակ, հնարավորություն տալ երեխային կրծքով կերակրելը շարունակել աշխատանքի վերադառնալուց հետո՝ հավելյալ ընդմիջումների, կերակրասենյակ ստեղծելու միջոցով, կամ օգնել մանկապարտեզում կամ դայակի հետ խնամքի կազմակերպման հարցում և այլն:

Չավելյալ ընդմիջումներ

Աշխատանքային օրենսգրքի 258-րդ հոդվածի 5-րդ մասը ներկայումս սահմանում է.

«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

³⁴ Պետական աջակցության ծրագրերի իրագրելման հարթակ, «Մինչև երկու տարեկան երեխայի խնամքի նպաստ», <https://irazekum.am/event/view/72>

³⁵ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 114-ի 1-ին մասի 2-րդ կետ, <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>

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»:

Այս դրույթը փոփոխվել և ուժի մեջ է մտել 2023 թվականի օգոստոսի 1-ին: Մինչ այդ հավելյալ ընդմիջումները նախատեսվում էին միայն մինչև 1.5 տարեկան և կրծքով կերակրվող երեխա ունեցող կնոջ համար: Այսինքն, այլևս պարտադիր պայման չէ երեխային կրծքով կերակրելու հանգամանքը, ինչը դրական մոտեցում է՝ հաշվի առնելով, որ մանկահասակ և ոչ կրծքի կաթով սնվող երեխաները նույնպես ունեն խնամքի կարիք, և մյուս կողմից՝ ավելորդ բեռ էր կնոջ համար հիմնավորելը, որ իր երեխան կրծքով է կերակրվում:

Մյուս էական փոփոխությունն այն է, որ հնարավորություն է տրվում հավելյալ ընդմիջումները գումարել և դրանց հաշվին կրճատել աշխատանքային օրը՝ ուշ սկսելու կամ շուտ ավարտելու միջոցով: Օրինակ, ութժամյա օրական գրաֆիկի դեպքում, մինչև 2 տարեկան երեխա ունեցող կինն իրավունք ունի մեկ ժամ քիչ աշխատել՝ ուշ գալ աշխատանքի կամ շուտ հեռանալ աշխատավայրից կամ օրվա ընթացքում մեկ ժամ բացակայել:

Ի դեպ, այս դրույթում հիշյալ փոփոխություններ անելու առաջարկություններ ներկայացրել էինք մեր հրապարակումներում՝ 2021, 2022 թվականների ընթացքում:³⁶

► Առաջարկում ենք դիտարկել հնարավորությունը՝ մինչև 2 տարեկան երեխա խնամող կանանց հավելյալ ընդմիջումներին ամենօրյա հանգստի և սնվելու մեկժամյա ընդմիջումը գումարելու տարբերակը և հնարավորություն տալը՝ օրական 2 ժամով կրճատել աշխատանքային օրը (և ոչ աշխատելու ժամանակը)՝ ուշ սկսելու կամ շուտ ավարտելու միջոցով: Այս դեպքում փաստացի կինը կունենա 6-ժամյա աշխատանքային օր և կունենա առավել ճկունություն՝ իր աշխատանքային ու ընտանեկան պարտականությունների կատարումը կազմակերպելու:

Կերակրասենյակ աշխատավայրում

Աշխատանքային օրենսգրքի 251-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է.

«Աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման մասին նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված դեպքերում և կարգին համապատասխան՝ հանգստանալու, երեխաներին կրծքով կերակրելու, զգեստափոխվելու, հագուստը, կոշիկները, անհատական պաշտպանության միջոցները պահպանելու համար գործատուի մոտ կահավորվում են սանիտարական և անձնական հիգիենայի սենյակներ կամ համապատասխան առանձնացված տեղեր՝ լվացարաններով, ցնցուղարաններով, զուգարաններով»:

³⁶ Գ.Սլոյան, Ա. Կարապետյան, «Կրծքով կերակրելու իրավունքը և ընտանիքամետ մոտեցումները աշխատավայրում», 2022, էջ 57-58
<https://point33.am/wp-content/uploads/2022/07/ԿԿ-և-ընտանիքամետ-միջավայր.pdf>

հնչպես տեսնում ենք, օրենսդրական այս նորմով չկա իմպերատիվ պահանջ գործատուին՝ կրծքով կերակրելու սենյակ կահավորելու վերաբերյալ: Սա, իհարկե, նորմալ է՝ հաշվի առնելով մի շարք հանգամանքներ. օրինակ, կերակրասենյակի կահավորումը ենթադրում է ֆինանսական և այլ ռեսուրսների ներդրում, միևնույն ժամանակ հնարավոր է, որ ոչ բոլոր կազմակերպություններում աշխատակիցները դրա կարիքը կարող են ունենալ:

Սակայն, միևնույն ժամանակ, այս դրույթը պրակտիկայում որևէ կերպ կիրառելի դարձնելու համար չկան նորմատիվ այն իրավական ակտերը, որոնք պետք է սահմանեն, թե որ դեպքերում պետք է գործատուն ստեղծի երեխային կրծքով կերակրելու սենյակ կամ ինչ չափանիշներով պետք է ստեղծվեն այդ սենյակները: Օրինակ, կերակրասենյակի տարրական պայմանների վերաբերյալ ՅՈՒՆԻՍԵՖ-ը մշակել է ուղեցույց՝ գործատուներին ուղղված:³⁷ Այսինքն, կերակրասենյակ ունենալու հնարավորությունը ուղղակիորեն թողնված է գործատուի բարի կամքին:

► Առաջարկում ենք ընդունել իրավական նորմատիվ ակտ, որով կսահմանվի, թե ինչ հիմքով և որ դեպքերում պետք է կահավորվեն կրծքով կերակրելու սենյակները: Օրինակ, եթե գործատուն չի կարող տրամադրել ճկուն աշխատանքային պայմաններ, չի տալիս հեռավար աշխատելու հնարավորություն և չի ստեղծում այլ պայմաններ՝ երեխայի կրծքով կերակրումն ապահովելու համար, ապա պետք է ստեղծի կերակրասենյակ աշխատավայրում: Միևնույն ժամանակ կարևոր է, թե ինչ չափանիշների պետք է համապատասխանեն այդ կերակրասենյակները: Օրինակ, այսօր հայաստանյան առևտրային կամ ժամանացի կենտրոններում կան կերակրասենյակներ, որոնք զուգարանի մի հատվածում են, մինչդեռ, ՅՈՒՆԻՍԵՖ-ի ուղեցույցում հստակ նշվում է, որ դրանք պետք է հեռու լինեն զուգարաններից:

► Առաջարկում ենք, որպեսզի պետությունը, ի դեմ ՅՅ նախագահի աշխատակազմի, վարչապետի աշխատակազմի, նախարարությունների, Ազգային ժողովի աշխատակազմի, լինի օրինակելի և պրակտիկայում կիրառի այս նորմը՝ ստեղծելով կրծքով կերակրելու սենյակներ:

Նշենք, որ 2021 թվականին ՅՅ պետական այնպիսի կառույցներ, ինչպիսիք են ՅՅ նախագահի աշխատակազմը, վարչապետի աշխատակազմը, նախարարությունների աշխատակազմերը, Ազգային ժողովի աշխատակազմը, չեն ունեցել կրծքով կերակրելու կամ երեխայի խնամքի սենյակներ:³⁸ Իսկ 2024-ի սեպտեմբերի 26-ին վարչապետի աշխատակազմին ուղղված հարցմանն ի պատասխան աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունից (ԱՄՆ) ստացել ենք պատասխան, որ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի, կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություններում, ինչպես պետական եկամուտների և վիճակագրական կոմիտեներում կրծքով կերակրելու համար առնաձևացված սենյակներ նախատեսված չեն: Այլ գերատեսչությունների մասին տեղեկություններ չեն տրամադրվել:

Կրծքով կերակրելու սենյակներ ունենալու վերաբերյալ պետության հանձնառության

³⁷ UNICEF, Breastfeeding support in the workplace, 2020
<https://www.unicef.org/media/73206/file/Breastfeeding-room-guide.pdf>

³⁸ Գ.Սլոյան, Ա. Կարապետյան, «Վաղ մայրության շրջանում կանանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության իրավական երաշխիքներն ու աջակցման ծրագրերը», 2021, էջ 52
<https://point33.am/wp-content/uploads/2022/04/Komix-book-1.pdf>

մասին՝ տե՛ս 4-րդ մասում:

Մանկապարտեզ և դայակի ծառայություններ

Մայրության կամ երեխայի խնամքի արձակուրդի ավարտից հետո աշխատանքի վերադառնալու ու առանց մեծ ընդհատումների կարիերան շարունակելու առաջին պայմանը դայակ վարձելու կամ մանկապարտեզ ուղարկելու ծնողի հնարավորությունն է: Սա հատկապես մեծ խնդիր է, երբ երեխան մինչև երեք տարեկան է. պետական մուր-մանկապարտեզներն անհամեմատելիորեն քիչ են, իսկ մյուս տարբերակը վճարովի մանկապարտեզ կամ դայակ ընտրելն է, որը հավելյալ ֆինանսական բեռ է ընտանիքի համար:

Հայաստանում մինչև 5 տարեկան երեխաների մեծամասնությունը՝ շուրջ 66 տոկոսը դուրս է մնում նախադպրոցական կրթությունից կամ մանկապարտեզ հաճախելու հնարավորություն չունի: ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի տվյալների համաձայն՝ 2022-ին Հայաստանում գործել է 921 պետական և 60 ոչ պետական (ընդհանուր՝ 981) նախադպրոցական հաստատություն (ՆԴՀ), որոնցից 535-ը՝ մանկապարտեզ, 252-ը՝ մուր-մանկապարտեզ, 194-ը՝ դպրոց-մանկապարտեզ: Մինչև 5 տարեկան երեխաների ընդգրկվածությունը ՆԴՀ-ներում կազմել է 34.0%, քաղաքներում՝ 37.5%, գյուղերում՝ 27.4%:³⁹

Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարությունից խնդրել էինք տրամադրել տվյալներ մինչև 5 տարեկան երեխաների՝ նախադպրոցական հաստատություններում ներգրավվածության վերաբերյալ 2024 թվականի սեպտեմբերի 15-ի դրությամբ: Ի պատասխան նախարարությունից հայտնել են, որ 0-3 տարեկանների 5.3 տոկոսը և 3-5 տարեկանների 71 տոկոսն է ընդգրկված նախադպրոցական կրթության մեջ:

Այսինքն, մինչև 3 տարեկանների շուրջ 95 տոկոսը մանկապարտեզ չի գնում: Այս ցուցանիշը կարող է վկայել աշխատող մայրերի՝ մինչև երեխայի 3 տարեկան դառնալը աշխատանքի վերադառնալու խիստ սահմանափակ հնարավորությունների մասին:

«ՀՀ Մարդու իրավունքների պաշտպանի կողմից արձանագրվել են մի շարք դեպքեր, երբ նախադպրոցական ուսումնական հաստատությունների ոչ բավարար քանակի պատճառով ծնողները կա՛մ չեն կարողացել աշխատել՝ երեխայի խնամքը և դաստիարակությունն ինքնուրույն կազմակերպելու համար, կա՛մ աշխատելու պարագայում ստացված աշխատավարձի մեծ մասը կամ ամբողջը տրամադրել են որպես նախադպրոցական ուսումնական հաստատության վճար», - նշվում է Մարդու իրավունքների պաշտպանի 2023 տարեկան զեկույցում:⁴⁰

Նույն զեկույցում նշվում է նաև, որ ստացվել են բազմաթիվ ահազանգներ, որ պետական մանկապարտեզ ընդունվելու համար նույնիսկ շատ վաղ հերթագրվելու դեպքում էլ

³⁹ ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, ՀՀ սոցիալական վիճակը 2022թ. Էջ 11, https://armstat.am/file/article/soc_sit_2022_1.pdf

⁴⁰ ՄԻՊ, «2023 թվականի ընթացքում ՀՀ Մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության, մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության վիճակի մասին տարեկան հաղորդում», 2024, Էջ 594, <https://www.ombuds.am/images/files/c21b3daa983465bea149c85cf9f2cec3.pdf>

երեխան չի ընդունվել, իսկ ընտանիքը վճարովի մանկապարտեզ չի ընտրել՝ ֆինանսական խնդիրների պատճառով:⁴¹

Իհարկե, տվյալ իրավիճակում տրամաբանական լուծումը նախակրթական հաստատությունների ավելացումն է: Պարզ հաշվարկով, առնվազն գործող նախադպրոցական հաստատությունների թիվը պետք է կրկնապատկվի, նոր հաստատություններ ստեղծվեն, որպեսզի մինչև 5 տարեկաններ երեխաների մեծամասնությունը կարողանա մանկապարտեզներում ընդգրկվել:

Ի դեպ, ՀՀ կառավարության 2021- 2026 թվականների ծրագրով նախատեսվել է մինչև 2026 թվականը «կառուցել, հիմնանորոգել կամ վերանորոգել առնվազն 500 մանկապարտեզ կամ նախակրթարան՝ ապահովելով դրանց ամբողջական հագեցումը անհրաժեշտ գույքով ու սարքավորումներով»: Նախատեսվել է նաև մինչև 2026 թվականը նախադպրոցական հաստատություններում 3-5 տարեկան երեխաների ներառվածությունը հասցնել 85 տոկոսի:⁴²

Կարևոր է ընդգծել, որ խոսքը ոչ թե միայն նոր մանկապարտեզներ կառուցելու, այլև առկա մանկապարտեզների հիմնանորոգման կամ վերանորոգման մասին է և չի ենթադրում, որ 2026 թվականին 500-ով ավելի մանկապարտեզ ու նախակրթարան պետք է լինի: Ընդգծենք նաև, որ մինչև 2026 թվականը նախատեսվում է մեծացնել միայն 3-5 տարեկանների ընդգրկվածությունը, որը ներկայումս 71 տոկոս է: Իսկ 0-3 տարեկան երեխաների ընդգրկվածությունը մեծացնելու վերաբերյալ որևէ տող չկա ծրագրում:

Ավելին, ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարությունից մեզ տրամադրած տվյալների համաձայն՝ 2024 թվականի օգոստոսի դրությամբ «շինարարական աշխատանքներն ավարտվել են 144 նախադպրոցական ուսումնական հաստատություններում (51 նախակրթարան եւ 93 մանկապարտեզ)»: Այսինքն, իրականացվել է նախատեսվածի միայն շուրջ ~30 տոկոսը, և այս տվյալները լավատեսություն չեն ներշնչում:

Այսինքն, եթե նույնիսկ 2026 թվականին այս ծրագիրը 100 տոկոսով իրականացված լինելը չի ենթադրում, որ լուծվելու է նախադպրոցական հաստատությունների հասանելիությունը մինչև 5 տարեկան բոլոր երեխաների համար, հատկապես մինչև 3 տարեկանների: Հետևաբար, պետք է ավելի ճկուն և կարճ լուծումների ուղղությամբ շարժվել:

► Առաջարկում ենք, որպեսզի ստեղծվի օրենսդրական հնարավորություն՝ պետական նախակրթական հաստատությունների գործառույթների մի մասը մասնավոր նախակրթական հաստատություններին պատվիրակելու համար, ինչի դեպքում յուրաքանչյուր տարվա կտրվածքով պետական բյուջեից հատկացումներ կարվեն մասնավոր նախակրթարաններին ու մանկապարտեզներին՝ մինչև 5 տարեկան երեխաների նախադպրոցական կրթությունն ապահովելու նպատակով:

⁴¹ՄԻՊ, «2023 թվականի ընթացքում ՀՀ Մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության, մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության վիճակի մասին տարեկան հաղորդում», 2024, էջ 593, <https://www.ombuds.am/images/files/c21b3daa983465bea149c85cf9f2cecc3.pdf>

⁴² ՀՀ կառավարության 18 օգոստոսի 2021 թվականի 1363-Ա որոշմամբ հաստատված ՀՀ կառավարության 2021-2026 թվականների ծրագիր, 4.3 բաժին, էջ 56-57, https://www.arlis.am/Annexes/6/2021_N1363hav.pdf

➡ Առաջարկում ենք նոր պայմաններով վերագործարկել «Դայակ՝ պետության աջակցությամբ» ծրագիրը, որը հնարավորություն կտա աջակցել աշխատող ծնողներին՝ մինչև 3 տարեկան երեխաների խնամքը կազմակերպելիս: Ծահառուների խմբում առանջնահերթություն պետք է տրվեն միայնակ ծնողներին կամ երեխայի միայնակ խնամակալներին:

Նշենք, որ 2019 թվականին մեկնարկած «Դայակ՝ պետության աջակցությամբ» ծրագրով⁴³ փոխահատուցվում էր դայակի կամ խնամքի կենտրոնի վճարը 50 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի, քան նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափն էր: Ծրագրի շահառուներն էին տարածքային կենտրոններում հաշվառված, մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող անձինք, որոնք մինչև երեխայի երկու տարին լրանալը վերադառնում են աշխատանքի:

Մեր հարցմանն ի պատասխան՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունից 2024 թվականի մարտի 27-ի գրության մեջ հայտնել են. «Նշված ծրագրով 2019թ.-ին աջակցություն է ստացել 448 անձ, իսկ 2019-2021 թվականների ընթացքում ծրագրում ընդգրկված անձանց թիվը կազմել է 1661: Ծրագրի իրականացումը դադարեցվել է 2022թ.-ից սկսած՝ ոլորտում իրականացվող բարեփոխումների շրջանակներում»:

◆ Այսինքն, կարող ենք եզրակացնել, որ փաստացի պետության կողմից երեխայի խնամքի աջակցությունը բոլորի համար մատչելի չէ: Ավելին՝ 0-3 տարեկանների դեպքում պետության կողմից ծնողին աջակցությունը երեխայի խնամքի կազմակերպման հարցում նվազագույն է: Չկան բավարար մուր-մանկապարտեզներ, իսկ մինչև 2 տարեկան երեխայի խնամքի ամսական նպաստը կարող է բավարարել միայն տարրական կարիքները հոգալուն: Միայնակ ծնողների ու երեխա խնամողների դեպքում, իհարկե, իրավիճակն ավելի ծանր է դառնում: Հետևաբար, ավելի է ընգծվում օրենսդրական փոփոխությունների միջոցով երեխա խնամող աշխատողներին արտոնություններ տալու միջոցով նպաստել նրանց աշխատաշուկա մտնելը և/կամ առաջընթաց ունենալը:

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունից հայտնել են նաև, որ 2024 թ.-ից իրականացվում է «Անհայտ բացակայող կամ մահացած ճանաչված զինծառայողների ծնողներին մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի կազմակերպման համար պետական աջակցության տրամադրման» միջոցառումը:⁴⁴

Այս ծրագրով անհայտ բացակայող կամ մահացած ճանաչված զինծառայողների ծնողները, ովքեր ունեն մինչև 3 տարեկան երեխա, կարող են դիմել Միասնական սոցիալական ծառայություն՝ երեխայի խնամքը դայակի կամ հաստատության միջոցով կազմակերպելու համար ամսական առավելագույնը 104 000 դրամ աջակցություն ստանալու համար: Այս գումարը նախատեսվում է տրամադրել ամեն ամիս մինչև երեխայի 3 տարեկան դառնալը: 2024թ.-ի սեպտեմբերի 16-ի դրությամբ՝ ծրագրի շրջանակում պայմանագիր է կնքվել 120 շահառուի հետ՝ 128 երեխայի խնամքի հարցում աջակցություն տրամադրելու համար:

⁴³ ՀՀ կառավարության 665-Ն որոշում, 08.06.2018 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=123255>

⁴⁴ ՀՀ կառավարության 2023 թվականի դեկտեմբերի 21-ի 2297-Լ որոշում, <https://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=124083>

հիարկե, կարևոր է և անհրաժեշտ է այս խմբի մարդկանց պետական աջակցություն տրամադրելը, սակայն այս ծրագիրն, ընդհանուր առմամբ, չի դիտարկվում որպես աշխատող ծնողին երեխայի խնամքի հարցում աջակցություն:

Կարևոր ենք համարում, որպեսզի պետությունը նախաձեռնի աշխատող ծնողների դեպքում երեխայի խնամքի աջակցման ծրագրեր: Եվ առանձնահատուկ ուշադրության կենտրոնում պետք է լինեն աշխատող և միայնակ երեխա խնամողները (օրինակ, միայնակ մայրերը/հայրերը կամ երեխային առանց ծնողների մեծացնող միայնակ խնամակալը), հաշվի առնելով այն պարզ հանգամանքը, որ նույնիսկ ամբողջական ընտանիքներում, երբ երեխայի խնամքով զբաղվում է երկու ծնողը, մարտահրավեր է աշխատանքն ու ընտանեկան հոգսերը համատեղելը, իսկ միայնակ ծնողի կամ խնամակալի դեպքում խնդիրը կրկնակի բարդանում է:

4. ՀՀ-ում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թթ. ռազմավարության և միջոցառման ծրագրում ընտանիքամետ աշխատավայր ունենալուն ուղղված պլաններն ու դրանց կատարողականը

ՀՀ-ում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարության միջոցառումների ծրագրում նախատեսված են եղել մի շարք դրույթներ, որոնք ուղղված են ընտանիքամետ աշխատանքային պայմաններ ունենալուն:⁴⁵ Ներկայացնենք այդ միջոցառումները, դրանց ակնկալվող արդյունքներն ու կատարված աշխատանքը:

Գերակայություն 2. միջոցառում 1. Աշխատաշուկայում անմրցունակ և մասնագիտություն չունեցող երիտասարդ մայրերի համար գործատուի մոտ մասնագիտական ուսուցման կազմակերպման ծրագրի իրականացում

Ակնկալվող արդյունքը այս կանանց կայուն զբաղվածության ապահովումն էր: Իսկ արդյունքային ցուցանիշը՝ այս «ծրագրում ընդգրկված անձանց թվի գերազանցում՝ ամեն հաջորդ տարվա համար»: Միջոցառումը պետք է իրականացվեր 2019-2023 թվականների ընթացքում՝ ՀՀ պետբյուջեի միջոցների հաշվին:

Աշխատանքի և սոցիալական պաշտպանության ոլորտի ռազմավարությունների առաջընթացի վերաբերյալ 2023 թվականի հաշվետվության մեջ նշվում է, որ 2019 թ-ին մայրերի ուսուցման ծրագրի արդյունքում գործատուի մոտ մասնագիտական ուսուցում է անցել 110 մայր, 2020-ին՝ 202, 2021 թվականին՝ 106: 2022 և 2023 թվականներին ծրագիրը չի իրականացվել:⁴⁶

◆ Փաստացի, այս միջոցառումը կատարվել է խիստ թերի: Նախ, ինչպես ակնկալվում էր, յուրաքանչյուր տարի ծրագրում ընդգրկվող մայրերի թիվը չի ավելացել, երկրորդ՝ նախատեսված ժամանակաշրջանի երկու տարիների ընթացքում ընդհանրապես չի

⁴⁵ «ՀՀ-ում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության 1334-Լ որոշում, 19.09.2019, հավելված 2, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=134904>

⁴⁶ Հաշվետվություն աշխատանքի և սոցիալական պաշտպանության ոլորտի ռազմավարությունների առաջընթացի վերաբերյալ (2023 թվական), <https://mlsa.am/storage/uploads/blockpage/1711971897ENSsUxqsbVCDJQbQ4WQWL227DkIxDI5xjJvJS9j5.pdf>

իրականացվել, երրորդ՝ չկա որևէ տվյալ, որ ծրագրի մասնակիցները, ի վերջո, ունեցել են/ունեն կայուն զբաղվածություն:

Գերակայություն 2. միջոցառում 2. Ընտանիքը և աշխատանքը համատեղելու կանանց հնարավորությունների ընդլայնմանն ուղղված պետական քաղաքականության վերլուծությունների իրականացում

Միջոցառումը պետք է իրականացվեր 2019-2023 թվականների ընթացքում:

Ակնկալվող արդյունքն էր աշխատաշուկայում կանանց մրցունակության բարձրացումը, ընտանիքի եկամտի ապահովման գործում կնոջ դերի բարձրացումը ընտանիքում, աշխատանքն ու երեխայի/ընտանիքի խնամքը համադրելու հնարավորությունների ընդլայնումը, վերարտադրողական որոշումներում ընտրության հնարավորությունների ընդլայնումը, աշխատանքային և ընտանեկան պարտականությունները համատեղելու համար նպաստավոր պայմանների ստեղծումը:

Ակնկալվող արդյունքային ցուցանիշներն էին՝ վերոնշյալ հարցերին ուղղված առաջարկությունների փաթեթի և իրավական ակտերի առկայությունը, օրենսդրական փոփոխությունների իրականացումը: Նաև կանանց զբաղվածության մակարդակի բարձրացումը և հանրապետության աղքատ բնակչության կազմում կանանց տեսակարար կշռի կրճատումը:

Հաշվետվության մեջ կարդում ենք, որ այս միջոցառման վերաբերյալ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը «հաշվետու ժամանակաշրջանում իրականացրել է իր կողմից վարվող քաղաքականության շրջանակում ինչպես ոլորտային իրավական ակտերի, այնպես էլ իրականացվող ծրագրերի ընթացիկ վերլուծություն, որի արդյունքում, օրինակ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարվել են փոփոխություններ ուղղված ընտանիքը և աշխատանքը համատեղելու կանանց հնարավորությունների ընդլայնմանը»:⁴⁷

Որպես իրականացված օրենսդրական փոփոխություն նշվում է միայն Աշխատանքային օրենսգրքի 258-րդ հոդվածի 5-րդ մասով սահմանված մինչև 2 տարեկան երեխա խնամող կանանց հավելյալ ընդմիջումներ տրամադրելու մասին դրույթը, որի վերաբերյալ մանրամասներն տես հետազոտության 3.3 մասում:

◆ Այս միջոցառումը նույնպես կատարվել է խիստ թերի: Նախ, ներկայացված չեն կատարված վերլուծությունների արդյունքները, երկրորդ՝ միայն մեկ օրենսդրական փոփոխությամբ հնարավոր չէ հասնել սահմանված նպատակին, երրորդ՝ ներկայացված չէ որևէ ցուցանիշ, որը ցույց կտա, թե այս գործողությունների արդյունքում ինչքանով է աճել կանանց զբաղվածության թիվը և որքանով է նվազել կանանց շրջանում աղքատությունը:

Գերակայություն 2. միջոցառում 4. Մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող անձանց՝ մինչև երեխայի երկու տարին լրանալն աշխատանքի վերադառնալու դեպքում, երեխայի խնամքի՝ աշխատանքին զուգահեռ կազմակերպում

⁴⁷ Հաշվետվություն աշխատանքի և սոցիալական պաշտպանության ոլորտի ռազմավարությունների առաջընթացի վերաբերյալ (2023 թվական), <https://mlsa.am/storage/uploads/blockpage/1711971897ENSsUxqsbVCDJQbQ4WQWL227DkIxDI5xiJvJS9j5.pdf>

Այս միջոցառման ակնկալվող երկու արդյունք էր սահմանվել՝ 1. կանանց համար աշխատանքային և ընտանեկան պարտականությունները համատեղելու համար նպաստավոր պայմանների ձևավորում, աշխատանքն ու երեխայի/ընտանիքի խնամքը համադրելու հնարավորությունների ընդլայնում, 2. մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող անձանց աշխատաշուկա վերադառնալու կամ առաջին անգամ մուտք գործելու հնարավորությունների ընդլայնում:

Ակնկալվող արդյունքային ցուցանիշն էր մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող անձանց՝ խնամքն աշխատանքի հետ համադրելու աջակցության ծրագրի շահառուների շրջանակի ընդլայնումը: Միջոցառումը պետք է իրականացվեր 2019-2023 թվականների ընթացքում:

Հաշվետվության մեջ այս միջոցառման կատարման վերաբերյալ նշվում է, որ 2019-2021 թվականների ընթացքում աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից իրականացվել է «Մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող աշխատանք փնտրող անձանց՝ մինչև երեխայի երկու տարին լրանալը աշխատանքի վերադառնալու դեպքում երեխայի խնամքն աշխատանքին զուգահեռ կազմակերպելու համար աջակցության տրամադրում» ծրագիրը, որը հանրությանն ավելի հայտնի է «Դայակ պետության աջակցությամբ» անվամբ:

Այս ծրագրով 2019 թ-ին աջակցություն է ստացել 448 անձ, 2020-ին՝ 616, 2021-ին՝ 597: 2022 և 2023 թվականներին ծրագիրը չի գործել: Ծրագրում ընդգրկվածների ընդհանուր թիվը եղել է 1661: Համեմատության համար նշենք, որ 2017-2022 թվականների ընթացքում յուրաքանչյուր տարի ծնվել է ավելի քան 36 000 երեխա:⁴⁸

◆ Այս միջոցառումը նույնպես խիստ թերի է կատարված: Ցավալի է, որ այս ծրագրի պայմանները բարելավելու և մասնակիցների թիվն ընդլայնելու փոխարեն այն ուղղակի դադարեցվել է:

Գերակայություն 4. միջոցառում 5. Բարձրագույն ուսումնական և պետական հաստատություններում կերակրող մայրերի համար կերակրասենյակների նախատեսում:

Այս միջոցառումը նախատեսվում էր փորձնական ծրագրով երևանում իրականացնել 2021-2023 թվականներին:

Այս միջոցառման դեպքում չեն նշվել ակնկալվող արդյունքի վերաբերյալ չափելի ցուցանիշներ: Մասնավորապես, չկա որևէ նշում, թե 2023 թվականին որ պետական հիմնարկներում և քանի կերակրասենյակներ պետք է ստեղծվեն: Հետևաբար, կատարողականներում նույնիսկ երկու պետհիմնարկում երկու կերակրասենյակի ստեղծումը կարող է համարվել միջոցառման կատարում:

Նշենք, որ մեր հարցմանն ի պատասխան ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունից 2024 թվականի մարտի 27-ին պատասխանել են հետևյալը. «ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության կողմից 2023 թվականի հունվարի 23-ին տրամադրված տեղեկատվության համաձայն երևան քաղաքում գործող պետական

⁴⁸ ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ 2023», էջ 26
<https://armstat.am/file/article/gender-2023.pdf>

բուհերում նախատեսված են առանձնացված սենյակներ՝ համապատասխան կահավորանքով և հարմարություններով, կամ էլ առկա են համապատասխան տարածքներ, որոնք անհրաժեշտության դեպքում կարող են օգտագործվել որպես կերակրող մայրերի համար կերակրասենյակներ»:

Իսկ ՀՀ-ում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարության միջոցառումների ծրագրի 2022 թվականի կատարողականում նշվում է. «Կրճքով կերակրող մայրերի համար աշխատանքի և ուսման վայրերում կերակրասենյակների ստեղծումը մեկնարկել է ՀՀ ԱՆ ենթակայության բժշկական կազմակերպություններում և ՊՈԱԿ-ներում՝ կրճով կերակրման սենյակների բացմամբ»:⁴⁹

2024 թ-ի փետրվարին հանրային քննարկման է ներկայացվել «ՀՀ-ում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2024-2028 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» կառավարության որոշման նախագիծը: Այս փաստաթղթում ներառված են մի շարք միջոցառումներ, որոնք ուղղված են ընտանիք-աշխատանք հավասարակշռությունն ապահովելուն, մանկապարտեզների հասանելիությանը և այլն:

► Առաջարկում ենք՝ մինչ փաստաթուղթն ընդունելը դիտարկել այս հետազոտության մեջ վերհանված օրենսդրական բարեփոխումների առաջարկությունները՝ ուղղված ընտանիքամետ աշխատավայր ունենալուն և աշխատող մայրերի/ծնողների ընտանիքն ու աշխատանքը համատեղելու հնարավորությունների ընդլայնմանը:

5. Միջազգային փորձը

Աշխատանքն ու ընտանեկան հոգսերը համատեղելու հարցում խնդիրները ամենուրեք գրեթե նույնն են, սակայն տարբեր են դրանք լուծելու մոտեցումները: Մենք ուսումնասիրել ենք Չեխիայի և Հունգարիայի փորձը. այս երկրներում նույնպես աշխատող ծնողները պայքարում են «ամեն ինչ» հասցնելու համար՝ ընտանեկան հոգսեր, երեխայի խնամք, աշխատանքային պարտականություններ: Սակայն ընտանիքամետ աշխատավայրի որոշ լուծումները օգնում են մեղմել այդ լարվածությունը:

Այս երկրների փորձի վերաբերյալ տեղեկություններ հավաքելու համար հանդիպումներ ենք ունեցել տեղի հասարակական կազմակերպությունների փորձագետների և կոմերցիոն ընկերությունների մարդկային ռեսուրսների մասնագետների հետ, նաև ուսումնասիրել ենք բաց աղբյուրներում հասանելի նյութերը:

Սակայն մինչ յուրաքանչյուր երկրի փորձը ներկայացնելը, կարևոր ենք համարում նշել, որ Եվրոպական միության երկրներում ընտանիքամետ աշխատավայրեր ունենալուն ուղղված կարևոր իրավական ակտ է ԵՄ Ընտանիք-աշխատանք հավասարակշռության մասին [հանձնարարականը](https://old.mlsa.am/?page_id=4405): Այս հանձնարարականը Եվրոպական խորհրդարանի կողմից ընդունվել է 2019-ի ապրիլին և ուժի մեջ մտել 2019-ի օգոստոսի 1-ին: ԵՄ անդամ պետությունները պարտավորվել են 3 տարվա ընթացքում ազգային օրենսդրությունը համապատասխանեցնել հանձնարարականին:

⁴⁹ ՀՀ-ում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարության միջոցառումների ծրագրի 2022 թվականի կատարողական, https://old.mlsa.am/?page_id=4405

Հանձնարարականով նախատեսված են հետևյալ միջոցառումները.

- Հայրության արձակուրդի ներդրում. հանձնարարականի համաձայն՝ հայրերը պետք է իրավունք ունենան ստանալ առնվազն 10 աշխատանքային օր վճարվող հայրության արձակուրդ ստանալ երեխայի նորածնային շրջանում:
- Ապահովել, որ վճարվող ծնողական արձակուրդի 4 ամսից 2-ը մի ծնողից մյուսին փոխանցելու հնարավորություն չլինի. յուրաքանչյուր աշխատող ծնող ունի 4 ամիս վճարվող արձակուրդի իրավունք, որի միայն 2 ամիսը կարող է փոխանցել մյուսին:
- Խնամակալների արձակուրդի ներդրում. յուրաքանչյուր ոք, ով խնամում է ընտանիքի անդամի, տարեկան 5 աշխատանքային օր արձակուրդ վերցնելու իրավունք պետք է ունենա:
- Մինչև 8 տարեկան երեխա խնամող և աշխատող ծնողները պետք է իրավունք ունենան պահանջելու ճկուն աշխատանքային պայմաններ:

Այս միջոցառումների իրականացման միջոցով հանձնարարականը նպատակ ունի ոչ միայն բարելավել աշխատանք-ընտանիք հավասարակշռությունը, այլև նպաստել կանանց աշխատաշուկայում ներգրավվելուն և ընտանիքների ֆինանսական կայունությանը:⁵⁰

5.1. Ընտանիքամետ աշխատավայրը Չեխիայում

Չեխիայում վերջին տարիների ընթացքում լուրջ օրենսդրական բարեփոխումներ են կատարվել ընտանիք-աշխատանք բալանսը ապահովելուն ուղղված: Սա մասնավորապես պայմանավորված է նրանով, որ ազգային օրենսդրության մեջ ընդունվել են դրույթներ, որոնք բխում են ԵՄ Ընտանիք-աշխատանք հավասարակշռության մասին [հանձնարարականից](#):

Մասնավորապես, 2023-ի հոկտեմբերի 1-ից Աշխատանքային օրենսգրքում ուժի մեջ մտած փոփոխություններից մեկը վերաբերում է հեռավար աշխատանքին. հղի կանայք և մինչև 9 տարեկան երեխա կամ հարազատ անձին խնամող աշխատողները կարող են պահանջել աշխատել հեռավար. հեռավար աշխատելու վերաբերյալ պահանջը բավարարվում է և կնքվում է գրավոր պայմանագիր: Եթե գործատուն մերժում է պահանջը, ապա պետք է գրավոր հիմնավորում ներկայացնի:⁵¹

Չեխիայում սահմանված է մայրության, հայրության և ծնողական արձակուրդ: Վճարվող մայրության արձակուրդը 28 շաբաթ է, որը տրվում է ծննդաբերական և հետծննդաբերական շրջանի համար: Մեկից ավելի երեխայի ծնունդի դեպքում սահմանված է 37 շաբաթվա արձակուրդ: Հայրության արձակուրդը 14 օր է և տրվում է երեխայի ծնվելուց հետո 6 շաբաթվա ընթացքում: Ծնողական արձակուրդը տրվում է երեխայի մորը կամ հորը՝ մայրության արձակուրդի ավարտից հետո մինչև երեխայի 4 տարեկան դառնալը:⁵² Նախատեսված են նաև երեխայի խնամքի նպաստ, որը կարող է

⁵⁰ European Commission, “EU Work-life Balance Directive enters into force”, 22 August, 20219, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9438&furtherNews=yes>

⁵¹ Smith T., “Major changes to Czech Labor Code now in force: Here's what you need to know”, 02 October, 2023, <https://www.expats.cz/czech-news/article/big-updates-to-czech-labor-code-come-into-force-how-will-you-be-affected>

⁵² EURES, “Living and working conditions: Czechia”, 7 May, 2024, https://eures.europa.eu/living-and-working/living-and-working-conditions/living-and-working-conditions-czechia_en

ստանալ ամբողջ օրով երեխայի խնամքով զբաղվող ծնողը: Մինչև 2023 թվականի դեկտեմբերի 31-ը ծնված երեխաների դեպքում նպաստը 300 հազար չեխական կրոն (~11 800 եվրո) է, որը ծնողը ստանում է մինչև երեխայի 4 տարեկանը լրանալը, իսկ 2024 հունվարի 1-ին և դրանից հետո ծնվածների դեպքում նպաստը 350 հազար չեխական կրոն (~13 800 եվրո) է, որը ծնողը կարող է ստանալ մինչև երեխայի 3 տարեկանը լրանալը:⁵³

Նախակրթարանները նախատեսված են 3-6 տարեկանների համար և հիմնականում անվճար են: Իսկ մինչ դպրոցը մեկ տարի նախակրթարան գնալը պարտադիր է: Կան և՛ պետական, և՛ մասնավոր մանկապարտեզներ:⁵⁴

Ստորև ներկայացնում ենք հատվածներ գրույցներից:

Ջակա Յակովա

[Aperio](#) առողջ ծնողավարության ասոցիացիայի փոխտնօրեն, իրավաբան և միայնակ ծնողների հարցերով զբաղվող փորձագետ

Մեր հասարակությունը դեռ բավական պահպանողական է: Խնդիրներից մեկը ընտանիքում և հասարակության մեջ դերերի գեղեցիկ բաշխումն է: Օրինակ՝ կանանց մոտ երեք քառորդը կարծում է, որ երեխաների խնամքը և կենցաղային պարտականությունները հիմնականում իրենց վրա են, մինչդեռ ֆինանսական հարցերը դիտվում են որպես տղամարդու պարտականություն: Ինչ վերաբերում է տղամարդկանց, ապա 4-ից 3,6-ը կիսում է այս տեսակետը՝ համաձայն 2023 թվականի ուսումնասիրության: Սա արտացոլում է նրանց բավականին պահպանողական մոտեցումը և ազդում կյանքի շատ այլ կողմերի վրա:

(Արձակուրդներ). Մեզ մոտ ծնողական արձակուրդը աշխարհում ամենաերկարներից է. երեք տարվա վճարվող և մեկ տարվա չվճարվող արձակուրդ, որը թույլ է տալիս ծնողներին մնալ տանը մինչև երեխայի չորս տարեկանը լրանալը: Արդյունքում շատ ծնողներ նախընտրում են ավելի երկար մնալ տանը և չվերադառնալ աշխատանքի:

Դա լավ չէ աշխատանք-կյանք հավասարակշռության տեսանկյունից: Լավ չէ այն կանանց համար, ովքեր ցանկանում են աշխատել, բայց լավ է այն կանանց համար, ովքեր չեն ցանկանում աշխատել: Նրանք ցանկանում են տանը մնալ իրենց երեխաների հետ: Բայց սա ստիպում է տանը մնալ նույնիսկ այն կանանց, ովքեր ցանկանում են աշխատել: Սոցիալական ապահովության մասին օրենքի կառուցվածքը նրանց համար ավելի շահավետ է դարձնում տանը մնալը, քան որևէ աշխատանքով զբաղվելը, նույնիսկ կես դրույքով:

Այստեղ ծնողական նպաստն այնքան էլ վատը չէ: Ծնողները ստանում են միանվագ գումար, որը նրանք կարող են ըստ ցանկության բաժանել իրենց արձակուրդի ողջ տևողության ընթացքում:

⁵³ Citizen Portal, “Parental allowance”, <https://portal.gov.cz/en/sluzby-vs/parental-allowance-S482>

⁵⁴ EURES, “Living and working conditions: Czechia”, 7 May, 2024, https://eures.europa.eu/living-and-working/living-and-working-conditions/living-and-working-conditions-czechia_en

Ճնողական արձակուրդի դեպքում հայրերն ու մայրերը կարող են տեղեկություններ փոխանակել, երբ ցանկանան: Սակայն քանի որ հայրերը սովորաբար ավելի շատ են վաստակում, քան մայրերը, հաճախ ֆինանսապես ավելի ձեռնտու է, որ հայրը շարունակի աշխատել, իսկ մայրը մնա տանը: Արդյունքում շատ մայրեր հենց այդ պատճառով են մնում տանը: Ֆինանսական նկատառումները մեծ դեր են խաղում ընտանիքների համար:

(Ճկուն աշխատաժամեր և պայմաններ). Կորոնավիրուսից առաջ դա այնքան էլ տարածված չէր այստեղ, բայց համաճարակը մարդկանց մղեց դեպի ավելի մեծ ճկունության՝ ներառյալ հեռավար աշխատանքը և տուն-գրասենյակները: Շատ կազմակերպություններ պահպանեցին այս պրակտիկան նույնիսկ կովիդից հետո, ինչը բերեց առաջվա համեմատ ավելի շատ ճկունության: Այնուամենայնիվ, ես կասեի, որ դա դեռ բավարար չէ:

Ոչ ամբողջ ժամանակով աշխատանքի բավարար հնարավորություններ չկան: Եթե ցանկանում ես աշխատանքի վերադառնալ մայրության արձակուրդի ընթացքում կամ դրանից հետո, կարող է բավականին դժվար լինել նման աշխատանք գտնելը: Սակայն Aperio-ն այս ոլորտում զգալի փորձ ունի. մենք կրճատ ժամանակով աշխատանքներ էինք առաջարկում նույնիսկ կովիդից առաջ: Մենք մեր թիմում մայրիկներ ունենք:

Մենք առաջարկում ենք ճկուն աշխատանքային ժամեր՝ թույլ տալով աշխատակիցներին ընտրել աշխատանքը սկսելու և ավարտելու ժամերը: Սա նրանց իրենց գրաֆիկը կազմելու որոշակի ազատություն է տալիս: Բացի դրանից, մենք ունենք հիբրիդային մոդել. որոշ աշխատակիցներ, ովքեր կարող են արդյունավետորեն կատարել իրենց առաջադրանքները տնից, կարող են շաբաթվա հինգ օրից երեքը հեռավար աշխատել:

Փոքր երեխաներ ունեցող աշխատակիցները երեխայի հիվանդանալու դեպքում կարող են հիվանդության արձակուրդ վերցնել կամ աշխատել տնից՝ միաժամանակ խնամելով իրենց երեխաներին: Բացի դրանից, մենք տրամադրում ենք տարեկան հիվանդության մի քանի արձակուրդային օր և յուրաքանչյուր ամիս մեկ անձնական հանգստյան օր ցանկացած կարիքի համար: Այս անձնական օրը, սակայն, պետք է օգտագործվի միայն տվյալ ամսվա ընթացքում. այն չի կարող տեղափոխվել:

Մենք այս առավելությունները տրամադրում ենք, քանի որ աշխատում ենք երեխաների հետ, բայց նաև այն պատճառով, որ մեր ոլորտում աշխատավարձերը բավականին ցածր են՝ համեմատած այլ ոլորտների, օրինակ՝ բիզնեսի ոլորտի հետ: Որակյալ աշխատակիցներ ներգրավելու և պահպանելու համար մենք ձգտում ենք մրցակցային առավելություններ առաջարկել:

Այո՛, կան կարգավորումներ, որոնք ծնողներին տալիս են ճկուն աշխատանքային ժամերի իրավունք, սակայն դա կախված է գործատուի՝ նման խնդրանքներին ընդառաջելու կարողությունից: Օրինակ՝ գործարանային պայմաններում ճկուն ժամերը կարող են իրատեսական չլինել: Քանի դեռ գործատուն հիմնավոր պատճառներ է ներկայացնում խնդրանքը մերժելու համար, մերժումը սովորաբար ընդունելի է լինում: Սա բավականին սահմանափակում է ճկուն աշխատանքային ժամերի կիրառումը:

(Աջակցություն երեխայի խնամքի հարցերում). Այո՛, մենք ունենք մի քանի կարգավորում, բայց, ըստ իս, դրանք բավարար չեն: Օրինակ՝ կրճեով կերակրելու համար պարտադիր ընդմիջումներ կան, եթե մայրը կերակրում է աշխատանքի ընթացքում: Բացի դրանից, խնամակալները չեն կարող գործուղվել առանց իրենց համաձայնության: Ինչ վերաբերում

Է ճկուն աշխատանքային ժամերին, կան սահմանափակումներ, որոնք թույլ չեն տալիս գործատուներին միակողմանիորեն փոխել փոքր երեխաներ ունեցող աշխատողների ժամանակացույցը: Ընդհանուր առմամբ, այսքանով էլ սահմանափակվում սրանց շրջանակը:

Կոմունիստական ռեժիմի ժամանակ փոքր երեխաների համար մանկապարտեզներ կային, բայց 90-ականներին դրանք արգելվեցին: Մեր օրերում նոր հաստատությունների կառուցումը դանդաղ է ընթանում, և դրանք հիմնականում մասնավոր են ու հաճախ չափազանց թանկ շատ ծնողների համար: Սա Էական խոչընդոտ է ստեղծում այն կանանց համար, ովքեր փորձում են աշխատանքի վերադառնալ:

Այստեղ կարևոր խնդիրն այն է, որ մինչև երեք տարեկան երեխաների խնամքի տարբերակներ գրեթե գոյություն չունեն: Երեք տարեկանից սկսած՝ մենք ունենք մանկապարտեզների լավ հանրային համակարգ, որի համար համայնքային ֆինանսավորումը հասանելի է գրեթե յուրաքանչյուր փոքր քաղաքում, բայց որոշ բնակավայրերում դեռևս բավարար չեն տեղերը: Պետական մանկապարտեզների վճարները ողջամիտ են և մատչելի գրեթե բոլոր ընտանիքների համար, սակայն մասնավոր ծառայությունները կարող են բավականին թանկ լինել:

Ծնողները խնդրի առաջ են կանգնում, երբ երեխաները չեն ընդունվում պետական մանկապարտեզ, ինչը կարող է տեղի ունենալ անբավարար տեղերի պատճառով նույնիսկ եթե երեխան երեք տարեկան է: Ի դեպ, պարտադիր է նախակրթարան գնալը՝ մինչ տարրական դպրոց գնալը, և մանկապարտեզները պարտավոր են ընդունել նախադպրոցական տարիքի երեխաներին:

(Միայնակ ծնողներ). Ցավոք, միայնակ ծնողները մեր երկրի ամենախոցելի խմբերից են, որ հաճախ են ընկնում աղքատության մեջ: Ծատերը բախվում են այն խնդրին, որ մյուս ծնողն ալիմենտ չի վճարում, ինչը նրանց ստիպում է ապրել մեկ եկամտով՝ միաժամանակ համատեղելով աշխատանքը և երեխաների խնամքը, ինչը կարող է բավականին բարդ լինել, հատկապես երբ երեխաների խնամքի ծառայությունները սահմանափակ են:

Վերջին օրենսդրական փոփոխություններից մեկն այն է, որ միայնակ ծնողները կարող են ֆինանսական աջակցություն ստանալ պետությունից, եթե մյուս ծնողը չի վճարում ալիմենտը: Սակայն այստեղ կան բազմաթիվ պայմաններ, և այս աջակցությունը հասանելի է առավելագույնը երկու տարվա ընթացքում: Դրանից հետո, եթե մյուս ծնողը շարունակում է չվճարել, հստակ լուծում չկա: Ընդհանուր առմամբ, մեր օրենսդրության մեջ չկա ոչ մի կարգավորում՝ նախատեսված հատուկ միայնակ ծնողներին աջակցելու համար:

Աշխատանքային օրենսգիրքը միայնակ ծնողների համար հատուկ դրույթներ է պարունակում: Մինչև 15 տարեկան երեխա ունեցող միայնակ ծնողը կարող է գործուղումների ուղարկվել միայն իր համաձայնությամբ: Նաև հիվանդ երեխային խնամելիս միայնակ ծնողները ստանում են ավելի երկար վճարվող խնամքի նպաստ՝ 16 օր, մինչդեռ ոչ միայնակ ծնողներն 9 օրվա նպաստ են ստանում: Սրանք միակ բաներն են, որ առանձնահատուկ են: Միայնակ ծնողները նաև օգտվում են ընդհանուր ծնողական իրավունքներից, օրինակ, ճկուն աշխատանքային ժամեր ունենալու իրավունքը:

Ճկուն աշխատանքային ժամերը և տուն-գրասենյակների տարբերակները կարևոր են նրանց համար: Պետության կողմից ֆինանսական աջակցությունը նույնպես անհրաժեշտ

Է՝ աշխատանք-կյանք հավասարակշռությանը հասնելու համար: Բացի դրանից, կարևոր է, որ նրանց համար հասանելի լինեն մինչև երեք տարեկան երեխաների խնամքի ծառայությունները, քանի որ միայնակ ծնողներին առանց այդ ռեսուրսների գլուխ հանելը կարող է շատ դժվար լինել: Ավելին, կենսական նշանակություն ունեն հոգեբանական աջակցությունը և ուժեղ սոցիալական ցանցը, քանի որ միայնակ ծնողներից շատերը հաճախ իրենց մեն-մենակ են զգում բոլոր խնդիրներում:

(Գենդերային դերեր). Այս հարցերի մի կարևոր կողմ է հասարակության մտածելակերպը: Նույնիսկ օրենքների առկայության դեպքում, առանց վերաբերմունքի փոփոխության, առաջընթաց չի լինի: Սա հատկապես ճիշտ է գենդերային և սոցիալական խնդիրների համար, որոնք մենք ակտիվորեն թիրախավորում ենք ՉԼՄ-ների և կառավարության հետ համագործակցության միջոցով:

Մենք նաև չքննարկեցինք տղամարդկանց դերն այս համատեքստում: Չեխիայի Յանրապետությունում կան տղամարդիկ, ովքեր զբաղվում են այս թեմաներով՝ ներառյալ մեր գործընկեր կազմակերպությունը՝ «Բաց տղամարդկանց լիգան»: Նրանք ջատագովում են հայրությունը, ընտանիքը և գենդերային դերերը՝ օգնելով այս ոլորտներում փոփոխություններ մտցնել:

Կան նաև անհատներ մարդկային ռեսուրսների ոլորտում, մասնավորապես ŠKODA Auto-ի պես ընկերություններում, ովքեր ակտիվորեն առաջ են տանում հավասարության գաղափարը: Օրինակ՝ մարդկային ռեսուրսների բաժնի աշխատակիցներից մեկը ծնողական արձակուրդ է վերցնում և կնոջ հետ պարտականություններ է կիսում՝ օրինակ ծառայելով այլ տղամարդկանց համար: Այս ոլորտում առաջընթացը դանդաղ է, սակայն հուսադրող է տեսնել նման նախաձեռնություններ: Հուսով եմ, որ ապագայում մենք կտեսնենք ավելի մեծ հավասարություն:

Դա շատ կարևոր է, քանի որ մեր երկրում այս թեման հաճախ դիտվում է որպես կանանց խնդիր: Ծատ կարևոր է տղամարդկանց այս քննարկումների մեջ ներգրավելը. նրանք պետք է պաշտպանեն այս գաղափարը: Կարծում եմ՝ երբեք էական առաջընթաց չենք արձանագրի՝ առանց նրանց ակտիվ մասնակցության:

Կլարա Կադար

[Konsent](#) սոցիալ-քաղաքացիական ՅԿ ջատագովության պատասխանաստու

Մենք ունենք մինչև չորս տարվա ծնողական արձակուրդ, որի ընթացքում ֆինանսական աջակցություն է տրվում: Ծատ կանայք արձակուրդից հետո աշխատանքի չեն վերադառնում: Պատճառը հիմնականում երեխաների խնամքի հասանելի տարբերակների, օրինակ՝ մանկապարտեզներում տեղերի, բացակայությունն է:

Բացի դրանից, մենք բախվում ենք մեկ այլ խնդրի՝ ծնելիության մակարդակի նվազմանը. սա ժողովրդագրական խնդիր է: Կառավարությունը կարծում է, որ ավելի շատ գումար հատկացնելը կխրախուսի մարդկանց ավելի շատ երեխաներ ունենալ, սակայն այս մոտեցումն արդյունավետ չէ: Մարդիկ հիմնականում կարիք ունեն, որ մանկապարտեզներում և դպրոցներում տեղեր լինեն: Նրանք ցանկանում են վերադառնալ աշխատանքի, սակայն գործող համակարգը լավ հարմարեցված չէ ոչ լրիվ ժամանակով կամ ճկուն պայմաններով աշխատանքին: Ծատ բան նաև կախված է աշխատանքի ոլորտից:

Իմ կարծիքով՝ մեզ մոտ դեռ արմատացած է այն մտածելակերպը, որ նորման օրական ութ ժամ գրասենյակում աշխատելն է: Երեխաներ ունեցողների համար այս մոդելը պրակտիկ չէ: Շատ չեն այն դեկավարները և գործատուները, ովքեր ցանկանում են փոխել այս մոտեցումը: Նրանք կենտրոնանում են գրասենյակում անցկացրած ժամանակի, ոչ թե իրականում կատարված աշխատանքի վրա:

Կառավարությունը շարունակում է ավելի շատ ճկուն աշխատանքային պայմանների և ոչ ամբողջ ժամանակով աշխատատեղերի շատագույություն անել՝ պնդելով, որ իրենք կաջակցեն դրանց: Սակայն, ըստ իս, իրական առաջընթացը քիչ է: Եթե ոչ ամբողջ ժամանակով ես աշխատում, ընկերությունը պարտավոր է քո համար պետական վճարումներ կատարել: Սա կարող է անհարմար լինել նրանց, քանի որ լրացուցիչ վարչական աշխատանք է ենթադրում:

Կլարա Զլավաչկովա

[«Չեխ կանանց լոբբի»](#) ցանցի հանրային կապերի պատասխանատու

ԵՄ Ընտանիք-աշխատանք հավասարակշռության մասին հանձնարարականի ներդրման ժամանակ օրենսդրության մեջ չի ներառվել դրույթ, որ առնվազն 2 ամսվա ծնողական արձակուրդը չի կարող փոխանցվել երկրորդ ծնողին: Պարզվեց, որ հանձնարարականի հրապարակումից հետո մի խումբ մարդիկ վախեցան, որ երկրորդ ծնողի համար երկամսյա ծնողական արձակուրդը կարող է իրականում մեր օրենքի մաս դառնալ:

Հիշում եմ մի կին պատգամավորի հողված կար: Նա \$եմիսիստ է, բայց լրատվամիջոցին ասել էր՝ մի՛ անհանգստացեք, մենք չենք ընդունի այս ֆիքսված երկամսյա ժամկետը հայրերի համար: Չեխիայում հայրերի միայն 2%-ն է գնում ծնողական արձակուրդ: Ընդհանրապես, դա մեծ թեմա է, քանի որ ծնողական արձակուրդը կարող է տևել մինչև երեք տարի, և, թեև շատ կանայք գուցե ցանկանում են ավելի վաղ վերադառնալ աշխատանքի, դա այնքան էլ հեշտ չէ՝ երեխաների խնամքի հաստատությունների սահմանափակ հասանելիության պատճառով:

Չեխիայում մայրության հետ կապված մշակութային և սոցիալական մեծ ակնկալիքներ կան: Գոյություն ունի մի տեսակ «մայրության պաշտամունք»։ ակնկալվում է, որ կանայք առավելագույնս ներկա պետք է լինեն իրենց երեխաների կյանքում: Գերակշռող համոզմունքն այն է, որ որքան երկար մայրը մնա տանը, այնքան լավ երեխայի և նրա զարգացման համար: Ցավոք, կանայք աշխատաշուկայում անբարենպաստ վիճակում են՝ մինչև չորս տարի ծնողական արձակուրդում գտնվելու պատճառով:

Ես կարծում եմ, որ ֆինանսական ազդեցությունը ամենակարևոր գործոնն է, երբ խոսքը վերաբերում է ծնողական արձակուրդի վերաբերյալ որոշումներին: Չեխիայում, թեև կա որոշակի մշակութային և սոցիալական առաջընթաց, փոփոխությունները դանդաղ են ընթանում: Կանայք դեռևս ավելի քիչ են վաստակում, քան տղամարդիկ, ուստի ֆինանսական նկատառումները հաճախ մեծ դեր են խաղում ծնողական արձակուրդի վերաբերյալ որոշումների ընդունման հարցում: Իհարկե, բոլորն էլ ցանկանում են ավելի շատ եկամուտ ունենալ:

Միքաելա Մարկոսկա

[«Կանայք կանանց համար»](#) ՀԿ խորհրդատու,

Չեխիայի աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախկին նախարար

Ես կարծում եմ, որ ընտանիքն ու աշխատանքը հավասարակշռելը դեռ շատ դժվար է, հիմնականում այն պատճառով, որ մենք չունենք բավարար չափով ոչ լրիվ ժամանակով աշխատատեղեր, քանի որ գործատուները հաճախ չեն ձգտում դրանց: Եվ հետո՝ մանկապարտեզներում կամ նմանատիպ հաստատություններում տեղերը բավարար չեն:

Երբ Չեխիան համեմատում ենք ԵՄ այլ երկրների հետ, մարտահրավերները բավականին ընդգծված են: Ազդեցությունը բավականին բացասական է, հատկապես կանանց համար, քանի որ դա նրանց աղքատացնում է:

Խնդիրներից մեկը երկարատև ծնողական արձակուրդն է, որը վերջերս որոշակի փոփոխություններ է կրել: Այնուամենայնիվ, շատերը դեռևս կապում են մեկ երեխա ունենալը երեք տարի չաշխատելու հետ, իսկ երկրորդ երեխա ունենալը ենթադրում է վեց տարվա դադար: Այս երկարատև բացակայությունը հանգեցնում է նրան, որ կանայք իրենց մոլորված են զգում կարիերայում: Բացի դրանից, հասարակության կողմից զգալի ճնշում կա՝ տանը մնալու հետ կապված մինչև երեխայի՝ երեք տարեկան լրանալը, ինչը, ի վերջո, նպաստում է այն բանին, որ կանայք բախվեն ֆինանսական դժվարությունների և կորցնեն աշխատանքը:

Տեսականորեն հնարավոր է, որ կանայք վերադառնան աշխատանքի երեխայի մինչև երեք տարեկան դառնալը, բայց մենք պարզապես չունենք բավարար հասանելի տեղեր [մանկապարտեզներում]: Մանկապարտեզը սկսվում է երեք տարեկանից, ավելի փոքր տարիքի երեխաների դեպքում իրավիճակն ահավոր է: 1989 թվականին ձեռնարկված առաջին գործողություններից մեկը մինչև երեք տարեկան երեխաների խնամքի հաստատությունների վերացումն էր. դրանք համարվում էին կոմունիստական համակարգի վատ մնացորդ: Եթե ինչ-որ մեկը որոշի տանը մնալ մեկ տարի, հարց է առաջանում՝ ի՞նչ անել երեխայի հետ: Սա է իրական խնդիրը:

Այժմ մենք աշխատում ենք ջատագովելով փոփոխություններ՝ մատնանշելով Արևմտյան Եվրոպայի երկրները, որոնք այդքան երկար ծնողական արձակուրդ չունեն: Մեր արձակուրդն ամենաերկարն է, ուստի ժամանակն է վերանայել այն: Բայց այդ գործընթացը դանդաղ է խորապես արմատացած համոզմունքների պատճառով: Որոշ հոգեբաններ պնդում են, որ եթե երեխան մոր հետ չէ մինչև երեք տարեկանը, դա վնասակար է: Բայց դա ճիշտ չէ, չէ՞ որ շատ երկրներ հիանալի գործում են առանց այդ երկարաձգված արձակուրդի:

Անդրեա Բոհաչիկովա

[M.arter](#) սոցիալական ձեռնարկության հիմնադիր և գործադիր տնօրեն

Ընկերության գործունեության հիմքում մայրերին օգնելն է աշխատաշուկա մտնել: Թիմի 45 անդամներից 97 տոկոսը ծնողական կամ մայրության արձակուրդում գտնվող կամ էլ արձակուրդից հետո վերադարձած կանայք են:

Ընդհանուր առմամբ, մենք ընդգծել ենք, որ ծնողական արձակուրդը դադար չէ, բայց իրականում այն հենց դրան է նման: Առաջին խնդիրը, որին բախվում են ծնողները, ինքնավստահության կորուստն է, ինչպես նաև աշխատաշուկայում իրենց արժեքը կորցնելու վախը: Ես հաճախ եմ լսում. «Որքա՞ն եք վճարում մայրիկին»: Իմ պատասխանը միշտ հետևյալն է. «Ինչու՞ եք կենտրոնանում նրա՝ մայր լինելու փաստի

վրա: Դուք վճարում եք որակավորման, տարիների փորձի և կոմպետենտության համար, ոչ թե ծնողական կարգավիճակի»:

Իսկ երկրորդ խնդիրը ճկուն պայմաններով աշխատատեղերի բացակայությունն է: Օրինակ, եթե միայնակ ծնող ես, դա էական խնդիր է: Այս դեպքում ոչ թե ուղղակի ուզում ես աշխատել, այլև պետք է աշխատես: Սրանք հակադիր բաներ են: Այնպես որ, մարտահրավերներն են ինքնավստահությունը, ճկուն պայմաններով աշխատատեղերի բացակայությունը, իսկ երրորդը մեր երկրում տարածված մտածելակերպն է: Չեխիայում գոյություն ունի «մայրության տուգանք»:

Յուրաքանչյուր երեխայի ծնունդը, յուրաքանչյուր ծնողական արձակուրդը և այն, թե որքան ժամանակ ես մնում ծնողական արձակուրդում, նպաստում են սեռերի միջև աշխատավարձերի տարբերությանը և ազդում ֆինանսական ապագայիդ վրա: Ծնողական արձակուրդը և մայրությունը խոշոր գործոններն են, որ տանում են այդ անհավասարությանը:

Սակայն եթե ես ծնողական արձակուրդը դիտարկեմ որպես խնդիր կամ բեռ իմ ընկերության համար, ապա այն կդառնա այդպիսին: Իսկ եթե ես դրան նայեմ որպես ավելի ճկուն աշխատանքային տարածք ստեղծելու հնարավորություն ոչ միայն ծնողների, այլև տարեցների, հաշմանդամություն ունեցող անձանց և այլ խմբերի համար, դա կարող է աներևակայելի շահավետ լինել: Խնդիրն այն է, որ շատ ընկերություններ ծնողական արձակուրդը տեսնում են որպես խոչընդոտ իրենց դրամական հոսքերի համար, ոչ թե հնարավորություն: Այս մտածելակերպը այն հիմնական գործոններից է, որոնց պատճառով ծնողական արձակուրդն այդքան էական խնդիր է Չեխիայում:

Ընդհանուր առմամբ, հաստիքների մոտ 40%-ը կարող է ճկուն լինել, իսկ 60%-ը՝ որոշակիորեն ճկուն: Գործարանները միայն արտադրություն չեն. այնտեղ կան նաև ծառայություններ, վարչակազմ և տարբեր բաժիններ: Օրինակ, եթե դուք գործարանի տնօրեն եք և ունեք Մոնիկայի պես աշխատող, ով մայր է, կարող եք ուսումնասիրել, թե ինչպես նա կարող է հմտանալ տեքստեր կազմելու, մարքեթինգի կամ հաշվապահության ոլորտներում: Այս մոտեցումը կարող է նոր հմտություններ և հեռանկարներ բերել ձեր ընկերության: Որպես գործարանի տնօրեն՝ բացառապես ներկա պահի մարտահրավերների վրա կենտրոնանալու փոխարեն արժե մտածել, թե ինչպես կարող ես լուծումներ գտնել և օգտագործել այս իրավիճակներն աճի համար:

Կարծում եմ՝ շատ բան է փոխվել [ընկերության հիմնադրումից ի վեր] այս հինգ տարիների ընթացքում, թեև դա ամբողջական շրջադարձ չէ կամ մեր սկսած կետին հակադարձ վիճակ: Այո՛, փոփոխություն կա: Մենք հիմա ավելի բաց ենք քննարկում այս թեմաները: Օրինակ՝ երկու տարի առաջ ես խորհուրդ տվեցի օրենք ընդունել, որը կաջակցի ոչ ամբողջական ժամանակով հաստիքների շատացմանը. սա ենթադրում էր հարկային արտոնություններ այդպիսի հաստիքներ ունեցող ընկերություններին: Այս օրենքի արդյունքում ստեղծվեց 22000 նոր ոչ լրիվ աշխատաժամանակով հաստիք:

[Այս կարգավորումը սկսել է 2023 թվականի փետրվարից. նախատեսվում է, որ այն գործատուները, որոնք առաջարկում են կրճատված ժամերով աշխատանքներ, 5% զեղչ են ստանում աշխատողների սոցիալական ապահովագրության վճարներից: Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության տվյալներով, օրենսդրական կարգավորման

շահառուները երեխա խնամող և աշխատող ծնողներն են և 55 տարեկանից բարձր անձինք:^{55]}

Գործարանների տնօրենների, ստորաբաժանումների ղեկավարների և ընկերությունների ղեկավարների մտածելակերպում ճկուն աշխատանքը հաճախ դիտվում է որպես խնդիր կամ նվեր աշխատակիցներին: Ես էլ նրանց ասում եմ. «Դա նվեր է երկու կողմին, ոչ միայն աշխատակիցներին»:

Այսպիսով, ամփոփելով, կարող ենք նշել, որ Չեխիայում պետությունն իրականացնում է հստակ ջանքեր ճկուն աշխատանքային պայմաններ ստեղծելու ուղղությամբ (ֆինանսական խրախուսում գործատուներին, մինչև 9 տարեկան երեխա խնամողների համար հեռավար աշխատելու օրենսդրորեն ամրագրված իրավունք): Սակայն մինչև 3 տարեկան երեխաների խնամքի կազմակերպումը լրջագույն խնդիր է, մանկապարտեզներում սահմանափակ տեղերի հետևանքով աշխատող ծնողները, հատկապես մայրերը, ստիպված են լինում մնալ մինչև 3-4 տարի տևող ծնողական արձակուրդում:

5.2. Ընտանիքամետ աշխատավայրը Զուկգարիայում

Զուկգարիայի խորհրդարանի կողմից ընդունված ԵՄ Ընտանիք-աշխատանք հավասարակշռության մասին [հանձնարարականից](#) բխող փոփոխություններն ուժի մեջ են մտել 2023-ի հունվարի 1-ից:

Դրանց համաձայն սահմանվել է 10 աշխատանքային օրվա հայրության արձակուրդ, որը ծնողը կարող է վերցնել երեխայի ծնունդից մինչև նրա 2 ամսական դառնալը: Արձակուրդի ընթացքում աշխատատեղը պահպանվում է, արձակուրդի առաջին 5 օրերի համար ծնողը վճարվում է աշխատավարձի 100 տոկոսի չափով, մյուս 5 օրվա համար՝ 40 տոկոսի չափով:⁵⁶

Սահմանվել է ծնողական արձակուրդի նոր տեսակ, որը վերցնելու իրավունք ունեն երկու ծնողն էլ մինչև երեխայի 3 տարեկան դառնալը: Այս արձակուրդի տևողությունը 44 օր է և այդ օրերի դիմաց վճարվում է աշխատավարձի 10 տոկոսի չափով:⁵⁷

Մյուս կարևոր փոփոխություններից մեկը վերաբերում է ճկուն աշխատանքային պայմաններին. մինչև 8 տարեկան երեխա ունեցող ծնողներն ու խնամակալները, ովքեր առկազն 6 ամիս աշխատել են, կարող են պահանջել ճկուն աշխատանքային պայմաններ՝ կապված աշխատանքային վայրի ու գրաֆիկի փոփոխության հետ: Գործատուի որոշումը պետք է լինի օբյեկտիվորեն հիմնավորված և ոչ խտրական:⁵⁸

⁵⁵ Expats, “As Czechia's new subsidy for part-time work kicks in, who benefits the most?”, 12 September, 2023, <https://www.expats.cz/czech-news/article/new-state-subsidy-for-part-time-work-who-benefits-the-most>

⁵⁶ Deloitte Legal, “Implementation of the EU Directives on Work-Life Balance and on Transparent and Predictable Working Conditions across Central Europe”, April, 2023, p. 16, <https://www.deloitte.com/lt/en/services/legal/perspectives/Implementation-of-the-EU-Directives.html>

⁵⁷ Deloitte Legal, “Implementation of the EU Directives on Work-Life Balance and on Transparent and Predictable Working Conditions across Central Europe”, April, 2023, p. 16, <https://www.deloitte.com/lt/en/services/legal/perspectives/Implementation-of-the-EU-Directives.html>

⁵⁸ Նույն տեղում:

Յունացիների ունի նաև 24-շաբաթյա մայրության արձակուրդ, որի երկու շաբաթը պարտադիր է վերցնելը: Նաև կա մինչև 10 տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդը, որը համարվում է չվճարվող, սակայն այս ընթացքում ծնողը ստանում է նպաստ:⁵⁹

Յունացիայում նախադպրոցական հաստատությունները կրթական համակարգի մի մասն են և պետական հաստատություններ հաճախելն անվճար է: Կան փոքր մսուրային խմբեր, որոնք գործում են ամբողջ և կես օրով: Իսկ հիմնական նախակրթարանները նախատեսված են 3-6 տարեկանների համար: Նախադպրոցական կրթությունը պարտադիր է:⁶⁰

Յունացիայի դեպքում առանցքային է կազմակերպություններին «Ընտանիքամետ» վկայական կամ տիտղոս հանձնելու մշակույթը: Ընկերությունները իրենց գրասենյակների դռան վրա փակցնում են այդ նշանը, հավաստագրերը ցուցադրում են իրենց գրասենյակներում, նաև ներառում են էլեկտրոնային նյութերում, օրինակ, կազմակերպության կայքում, էլեկտրոնային նամակների ստորագրություններում և այլ կորպորատիվ նյութերում: Ի դեպ, այս վկայականը կամ տիտղոսը հանձնում են 2 տարբեր հասարակական կազմակերպություններ, որոնցից մեկը՝ «Երեք արքայազն, երեք արքայադուստր» շարժումն է:

Ստորև ներկայացնում ենք նրանց փորձն ու տեղեկությունները՝ Յունացիայում ընտանիքամետ աշխատավայրերի վերաբերյալ:

Աննամարիա Քսուրի

[«Երեք արքայազն, երեք արքայադուստր»](#) հասարակական շարժման (կազմակերպության) փոխնախագահ, կորպորատիվ կապերի պատասխանատու

Մեր կազմակերպությունը հիմնադրվել է 2009 թվականին՝ հոգեբան և սոցիոլոգ ամուսինների կողմից: Երկուսն էլ զբաղվում էին ընտանեկան հարցերով: Յունացիայում մի զգալի խնդիր կա. երբ երիտասարդների շրջանում հարցում են անցկացնում, նրանք հաճախ ցանկություն են հայտնում բազմազավակ ընտանիքներ ունենալ, բայց իրականում չատերն ունենում են միայն մեկ, երկու կամ առավելագույնը երեք երեխա: Մեր հիմնադիրներն ուսումնասիրել են այս երևույթը՝ հասկանալու համար, թե ինչու երիտասարդները, չնայած իրենց ցանկությանը, չեն ունենում բազմազավակ ընտանիքներ:

Նրանք մատնանշել են դրա տասը հիմնական պատճառ, որոնցից մեկը աշխատանք-ընտանիք հավասարակշռության խնդիրն է: Մեկ այլ կարևոր մտահոգություն է երեխաների խնամքի կազմակերպման տարբերակների բացակայությունը: Թեև մանկապարտեզները երեխաների համար հասանելի են երեք տարեկանից, ավելի փոքր երեխաների համար տեղերի զգալի բաց կար: Նախկինում, եթե երեխա ունենալուց վեց ամիս անց ցանկանում էիր վերադառնալ աշխատանքի, հաստատությունում տեղ գտնելը չափազանց դժվար էր: Կային թանկարժեք մասնավոր մսուրներ, որոնք մարդկանց մեծ մասին հասանելի չէին: Բարեբախտաբար, այս առումով Յունացիայում առաջընթաց է

⁵⁹ EURES, “Living and working conditions: Hungary”, 8 July, 2024, https://eures.europa.eu/living-and-working/living-and-working-conditions/living-and-working-conditions-hungary_en

⁶⁰ EURES, “Living and working conditions: Hungary”, 8 July, 2024, https://eures.europa.eu/living-and-working/living-and-working-conditions/living-and-working-conditions-hungary_en դ

սկատվել. մտուրներում հասանելի տեղերի թիվը վերջին շրջանում կրկնապատկվել է: Երեխաների խնամքի հարցը դեռևս մտահոգիչ է, սակայն այն այլևս այնքան հրատապ չէ, որքան նախկինում էր:

(Յունգարիայում մայրերը կարող են ծննդաբերությունից հետո երեք տարի տանը մնալ: Նպաստների շնորհիվ շատ մայրեր նախընտրում են շարունակել տանը մնալ և սովորաբար երկրորդ երեխա են ունենում այս արձակուրդի ժամանակ):

Կային նաև այլ մարտահրավերներ, օրինակ՝ ցածր աշխատավարձերը և ճկուն աշխատանքի տարբերակների բացակայությունը: Տասը տարի առաջվա համեմատ հիմա ավելի շատ հնարավորություններ կան: Այն ժամանակ 6-ժամանոց աշխատանքային օրով աշխատանք գրեթե անհնար կլիներ գտնելը. միգուցե հնարավոր լիներ նվերներ փաթեթավորելու մեկժամյա կարճատև աշխատանք գտնել և վերջ: Մենք ներկայումս աշխատում ենք ծնողների համար 6-ժամյա աշխատանքային օր ունենալու հնարավորության ուղղությամբ: 6-ժամյա աշխատանքային օրվա ընթացքում ծնողները կարող են իրենց երեխաներին տանել դպրոց կամ մանկապարտեզ և մինչև ժամը 15:00-ը դուրս գալ աշխատավայրից՝ նրանց վերցնելու համար: Մյուս կողմից, օրական 4-ժամանոց աշխատանքները հաճախ ցածր են վարձատրվում: Անկեղծ ասած՝ չորս ժամ տևողությամբ աշխատանքային օրը լավ ընտրություն է. այդ ընթացքում շատ բան չես կարող հասցնել:

Այս հետազոտությունից հետո մեր հիմնադիրները սկսեցին կառուցել այս շարժումը՝ նպատակ ունենալով այնպես անել, որ ծնողների կողմից ցանկալի բոլոր երեխաները ծնվեն: Եթե ինչ-որ մեկը որոշում է երեխա չունենալ, դա նույնպես նորմալ է: Բայց եթե անհատները ցանկանում են երկու, չորս կամ ավելի երեխա ունենալ, պետք է ունենան այդ հնարավորությունը: Մեր աշխատանքի հիմքում ընկած է այս փիլիսոփայությունը:

Հիշո՞ւմ եք՝ 2008-ին զգալի տնտեսական վատթարացում եղավ: Այն ժամանակ ընկերությունները դժվարությամբ էին գոյատևում, բայց դրանից հետո իրավիճակը փոխվեց. բազմաթիվ աշխատատեղեր բացվեցին և գործատուները դժվարությամբ էին աշխատողներ գտնում: Արդյունքում նրանք սկսեցին լրացուցիչ բոնուսներ առաջարկել՝ աշխատակիցներ ներգրավելու համար:

Երբ մեր կազմակերպությունը նոր էր սկսում իր գործունեությունը, «Շնտանիքամետ կազմակերպություն» հավաստագիրը հնարավոր էր շահել՝ աշխատակիցների երեխաների հետ Սուրբ Նիկոլասի օրը նշելով: (Սուրբ Նիկոլասը եպիսկոպոս էր, ով օգնել էր երեք դուստր ունեցող մի աղքատ տղամարդու ամուսնացնել նրանց՝ իրենց օժիտների համար գաղտնի գումար տալով: Սուրբ Նիկոլասի օրը ծնողներն ավանդաբար երեխաներին շոկոլադե և մրգեր են նվիրում): Սակայն հավաստագիրը շահելը գնալով ավելի դժվար է դառնում, քանի որ ավելի շատ ընկերություններ են ընտանիքամետ գործելակերպ որդեգրում՝ բարձր նշանոց սահմանելով մյուսների համար:

Հավաստագրման նախաձեռնության նպատակը աշխատավայրում մշակույթ փոխելու մեր ցանկությունն էր: Թեև դեռևս 2011-ից սկսել էինք հանձնել մեր հավաստագիրը, սակայն առաջին տոնահանդեսը կազմակերպվեց 2013-ին: Ամեն տարի մենք կազմակերպում ենք տոնական երեկույթ, հրավիրում ենք լրագրողներին, հաղթողներին, հանձնում հավաստագրերն ու տարբերանշանները, որոնք նրանք կարող ենք ցուցադրել իրենց կայքում կամ փակցնել գրասենյակի դռան վրա: Այս տարբերանշանը նրանք

օգտագործում են էլեկտրոնային նամակների ստորագրություններում, լրատվական նյութերում:

Ամեն տարի հայտարարում ենք մրցույթ և ստանում հայտեր հունգարական տարբեր ընկերություններից: Մենք իրականում պետական մարմին չենք և խիստ չափանիշներ չունենք: Մեր ժյուրին կենտրոնանում է աշխատանք-կյանք հավասարակշռությանը և հավասարությանը վերաբերող զարգացման միտումների վրա, փնտրում ենք այնպիսի ղեկավարների, ովքեր իսկապես հոգում են իրենց աշխատակիցների մասին:

Մի տարի մենք ունեցանք անսպասելի հաղթող, որը թռչնամսի արտադրող էր: Նրանց աշխատանքային միջավայրը, թվում էր, ընդհանուր առմամբ կապ չունի ընտանիքամետ քաղաքականությունների հետ, քանի որ աշխատակիցները պետք է ամեն օր տեղում լինեին ու հավ փետրահան անեին: Այնուամենայնիվ, նրանք մի քանի տպավորիչ գործիք ներդրեցին, օրինակ, փոքր երեխաների մայրիկներին կանչում էին միայն առավոտյան հերթափոխով, ինչի շնորհիվ նրանք կարողանում էին աշխատանքից հետո երեխաներին մանկապարտեզից ու դպրոցից վերցնել: Նաև աջակցություն էին տրամադրել անպտղության ունեցող կին աշխատողներին՝ բժշկական օգնություն ստանալու (ԱՄԲ 2-3 փորձերի) համար:

Կազմակերպություններին համեմատելը նման է տանձր, ելակը, խնձորը և ձմերուկը համեմատելուն: Սա բարդ առաջադրանք է: Մենք հայտերը փոխանցում ենք ժյուրիին, որը գնահատում ու միավորներ է տալիս դրանց. ամենաբարձր միավոր հավաքածները ստանում են և հավաստագիրը:

Կրճքով կերակրման սենյակներ և ընդմիջումներ ունենալը պահանջվում է այն ընկերություններից, որոնք ցանկանում են ստանալ մեր մրցանակը: Կերակրասենյակները բավականին լավ են կահավորված: Դրանց մեջ հաճախ ոչ միայն բազկաթոռ կա, այլև այնպիսի հարմարություններ, ինչպիսիք են միկրոալիքային վառարանը՝ մանկական մնունդը տաքացնելու համար, տակդիրը փոխելու հարմարություններ:

Մեր այցելած ընկերություններից մեկում փոքրիկ սեղան և աթոռ էին դրել, որպեսզի աշխատակիցների դպրոցական երեխաները կարողանան նստել ու տնային աշխատանքները կատարել: Սա հիանալի նախաձեռնություն է և մենք նպատակ ունենք այլ ընկերություններին ևս խրախուսել նմանատիպ բան ներդնել: Ի վերջո, միայն նորածինները չեն, որ աջակցության կարիք ունեն, կամ էլ 3 տարեկան երեխաները, ովքեր լեզուներով են խաղում: Ավելի մեծ երեխաներին նույնպես տարածք է անհրաժեշտ, օրինակ, տնային աշխատանք կատարելու համար:

Ինչպես նշեցի, կերակրասենյակ ունենալն այժմ համարվում է հիմնարար պահանջ, ոչ թե մրցակցային առավելություն: Այնուամենայնիվ, եթե ընկերությունը չունի այդ սենյակը, բայց ունի, ասենք, 20 այլ տպավորիչ առավելություն, ապա, անշուշտ, հավաստագիրը շահելու հնարավորություն ունի: Մենք չենք ցանկանում այս ընկերություններին շղթաների մեջ դնել. փոխարենը, մենք նպատակ ունենք, որ նրանք աճեն, լինեն առաջադեմ և այլ կերպ մտածեն: Այս բաց մտածելու մոտեցումը խթանում է նորարարությունը: Օրինակ՝ կա մի ընկերություն, որ երեխայի ծնվելուց հետո հայրերին առաջարկում է լրացուցիչ վեց ամսվա վճարովի արձակուրդ: Մոռացա նշել, որ այս ընկերություններից շատերը լրացուցիչ հայրության արձակուրդ են տրամադրում, սովորաբար, լրացուցիչ հինգ օր երեխայի ծնվելուց հետո:

Չաղթողներին մենք որևէ ֆինանսական աջակցություն չենք տրամադրում: Միակ բանը, որ նրանք ստանում են, հավաստագիրն է:

Երբ ընկերությունը շահում է այս հավաստագիրը, ուրեմն դրա ղեկավարները ընտանիքամետ մոտեցումներ ունեն և մարդասեր են, գոռգռացող կամ բղավող տեսակը չեն. նրանք հասկանում են, որ աշխատակիցներն ունեն ընտանիք, նրանց ճանաչում են որպես անձնական կյանք ունեցող մարդկանց, որոնք բախվում են խնդիրների՝ լինի դա ամուսնալուծություն, անպտղություն, թե երեխաների դպրոցական հարցերի կարգավորում: Ահա թե ինչու են մարդիկ ակտիվորեն փնտրում մեր տրամադրած տարբերանշանը, երբ աշխատանքի ընդունվելիս են լինում:

Ընտանիքամետ լինելով ընկերություններն ունենում են նվիրված աշխատողներ: Այս նվիրումը արտացոլվում է նրանց բարելավված կատարողականում. նվիրված աշխատողներն ավելի արդյունավետ ու արագ են աշխատում: Այս կազմակերպություններում սովորական բան է տեսնել մարդկանց, ովքեր այնտեղ աշխատում են 5, 10 կամ նույնիսկ 20 տարի:

Երբ կազմակերպությունում աջակցում են քեզ, ավելի հավանական է, որ դրա դիմաց լավագույն ձևով աշխատես: Սա նման է լավ ընկերների և պարզապես ծանոթների միջև եղած տարբերությանը: Ընկերները հակված են մնալու, իսկ ծանոթները՝ գնալու: Երկարաժամկետ տեսլական ունեցող ընկերությունները կարճաժամկետ մտածելու փոխարեն առաջնահերթություն են տալիս այս տեսակի հարաբերություններին:

Թունդե Կիշնի Փոլգար

[All You Can Move \(AYCM\)](#) ընկերության փոխտնօրեն,
վաճառքների և մարդկային ռեսուրսների բաժնի ղեկավար

Մեր ընկերությունը բարեկեցության ծառայություն է առաջարկում հավելվածի միջոցով, որը պահանջում է ամսական բաժանորդագրություն: Այս հավելվածի շնորհիվ մեր հաճախորդները կարող են, օրինակ, երկուշաբթի օրը այցելել մարգասրահ, չորեքշաբթի՝ յոգայի ստուդիա, իսկ ուրբաթ՝ պարի դասի: Մենք մոտ 700 գործընկեր ունենք սպորտային կենտրոններից, և տրամադրում ենք մեր բարեկեցության ծառայությունը գործատուներին, որոնք այնուհետև այն առաջարկում են իրենց աշխատակիցներին՝ որպես աշխատանքային առավելություն: Ունենք ավելի քան 1500 գործատու գործընկեր: Այս տարի լրանում է մեր 25-ամյակը, և մենք հպարտանում ենք մեր ընտանիքամետությամբ՝ ոչ միայն որպես գործատու, այլև որպես ծառայություններ մատուցող:

Չաճախորդների սպասարկման մեր տարածքում մենք ունենք մանկական սեղան՝ գրիչներով, մատիտներով, փոքրիկ խաղալիքներով և, իհարկե, կոնֆետներով: Մենք նաև հատուկ հարմարություններ ունենք երեխաների համար, օրինակ՝ երեխաներին հարմարեցված զուգարանի նստատեղ՝ ավելի նեղ հատվածով, և փոքրիկ աստիճան, որն օգնում է փոքրիկներին հասնել լվացարանին՝ ձեռքերը լվանալու համար:

Մեր հաճախորդները մեծահասակներ են, բայց շատերն ունեն երեխաներ: Մենք ունենք հատուկ ծրագիր նորածին մայրերի համար, որը թույլ է տալիս նրանց մասնակցել մեր բարեկեցության ծառայությանը: Բացի դրանից, մենք փոքրիկ նվեր ենք պատրաստում

մեր գործատու գործընկերների համար, երբ նրանք երեխայի են սպասում: (Նվերի մեջ մանկական հագուստ է):

(Ներկայացվել են մի շարք բաղադրիչներ՝ ընկերության ողպես ընտանիքամետ ծառայություններ մատուցող, սակայն կներկայացնենք հիմնականում ընտանիքամետ աշխատավայր լինելու բաղադրիչները):

Մեր գործընկերները, ովքեր երեխայի են սպասում, մեզանից տորթ և նվեր են ստանում: Մենք նաև նրանց կրկին աշխատանքի ենք հրավիրում՝ առաջարկելով վեցժամյա աշխատանքային օրվա պայմանագիր: Ներկայումս երկու գործընկեր ունենք, ովքեր տանն են՝ իրենց փոքրիկների հետ, ևս երկուսը աշխատում են ոչ ամբողջական աշխատաժամով: Քանի որ մենք փոքր ընկերություն ենք՝ ընդհանուր 32 աշխատակիցներով, այս պայմանավորվածությունը մեզ թույլ է տալիս արդյունավետորեն աջակցել մեր մայրերին:

Մեզ մոտ ոչ ամբողջ ժամանակով աշխատանքային ժամերն են առավոտյան 9-ից մինչև ցերեկվա 3-ը, ինչն իդեալական համապատասխանում է մանկապարտեզների և դպրոցների գրաֆիկներին (Այսինքն, ծնողը կարողանում է առավոտյան երեխային մանկապարտեզ/դպրոց տանել, իսկ աշխատանքն ավարտելուց հետո վերցնել այնտեղից): Դրան գումարած՝ մեր բոլոր գործընկերները ստանում են AYCM-ի մարզական անցագիր, որը թույլ է տալիս անսահմանափակ մուտք գործել մարզական հաստատություններ՝ օրական մեկ այցելության սահմանաչափով: Մենք նաև թույլ ենք տալիս նրանց ինքնուրույն որոշել, թե երբ են ուզում արձակուրդ վերցնել՝ առանց մեր կողմից որևէ միջամտության:

(Հունգարիայում արձակուրդային օրերի միայն կեսը կարող է աշխատողը վերցնել՝ երբ ուզում է, մյուս կեսը վերցնելու դեպքում, սովորաբար, պետք է համաձայնեցնի տնօրինության հետ):

Ողպես ընտանիքամետ գործատու՝ մենք ամեն տարի կազմակերպում ենք մեր «Սպորտով զբաղվե՛ք մշակույթի հետ» միջոցառումը, որի ժամանակ միշտ հատուկ տարածք ենք հատկացնում երեխաների խաղերի և ակտիվության համար: Բացի դրանից, մենք օգտագործում ենք այս միջոցառումը նվիրատվություններ հավաքելու համար:

Ողպես ընտանիքամետ գործատու՝ մենք նաև կազմակերպում ենք ամենամյա «Ընտանիքի օր» մեր գործընկերների և նրանց ընտանիքների համար: Առաջինը տեղի ունեցավ Վարոսլիգետում՝ Բուդապեշտում:

Ի վերջո, մեր գործընկերները ազատ են՝ գրասենյակ բերելու իրենց երեխաներին, ովքեր դպրոցական կամ մանկապարտեզի արձակուրդի մեջ են: Մենք ունենք ազատ սեղաններ, որոնց մոտ նրանք կարող են խաղալ, փորձարկել համակարգիչները, մինչև նրանց ծնողները աշխատում են:

Երեխաներին աշխատավայր բերելու սահմանափակում չկա: Երեխաները հիմնականում դպրոց կամ մանկապարտեզ են հաճախում: Բայց լինում են շատ քիչ դեպքեր, երբ մի փոքր վատառողջ լինելու պատճառով չեն կարող գնալ ու բժշկից էլ տեղեկանք չունեն: Նման դեպքերում ծնողները չեն կարող նրանց տանը մենակ թողնել, ուստի աշխատանքի բերելը գործող տարբերակ է:

Մենք առաջարկում ենք ճկուն աշխատանքային ժամեր՝ թույլ տալով աշխատողներին աշխատել օրական 6 ժամ: Վերջերս երեխա ունեցած մայրերը կարող են ընտրել 4-ժամյա աշխատանքային օրը: Օրինակ, ունենք գործընկեր, ով երեք դպրոցահասակ երեխա ունի և աշխատում է օրական 6 ժամ:

Սա միայն կանանց համար չէ. մենք նաև հեռավար աշխատանքը առաջարկում ենք տղամարդկանց: Օրինակ՝ մեր վաճառքի տնօրենը, ով ունի երկու որդի, երբեմն մնում է տանը երեխաների հետ, երբ կնոջն անհրաժեշտ է լինում աշխատավայր գնալ:

Մենք տուն-գրասենյակի տարբերակ առաջարկում ենք, բայց այն հազվադեպ է օգտագործվում, քանի որ մենք բոլորս սիրում ենք աշխատել այստեղ՝ գրասենյակում:

Մենք «Երեք արքայազն, երեք արքայադուստր» հասարակական շարժման և պետության կողմից ճանաչվել ենք ընտանիքամետ՝ ոչ միայն որպես ծառայություններ մատուցող, այլև որպես գործատու:

Տարբերանշանը ստանալու համար կար մի շատ երկար թեստ, որտեղ ես պետք է թվարկեի բոլոր այն առավելություններն ու գործողությունները, որոնք որակվում են որպես ընտանիքամետ: Պարզապես կազմակերպության ներկայացուցիչը այցելեց մեզ, և ես ներկայացրի մեր նախաձեռնությունները, քաղաքականությունները և աշխատանքային համաձայնագրերը՝ ներառյալ կարճաժամկետ և ճկուն պայմաններով, ինչպես մեր վեցժամյա աշխատանքային պայմանագրերը:

Այս տարբերանշաններն ունենալը շատ օգտակար է մեր՝ գործատուի բրենդինգի համար, ինչը հեշտացնում է ապագա աշխատակիցների ներգրավումը: Ընտանիքամետ միջավայրը երջանկացնում է աշխատակիցներին և օգնում է պահել նրանց ընկերությունում: Մենք ունենք ընդհանուր 32 աշխատակից, նրանցից 14-ը այստեղ աշխատում են ավելի քան 10 տարի: Ես այստեղ եմ արդեն 14 տարի: Երբ մեր աշխատակիցները գոհ են, նրանք աշխատում են եռանդով, ինչը հեշտացնում է նաև մեր աշխատանքը՝ որպես գործատու: Բացի դրանից, մուտքի մոտ երևացող տարբերանշանները բարձրացնում են մեր հեղինակությունը, իսկ մեր հաճախորդներն այսպես իմանում են մեր ակտիվ ընտանիքամետ գործունեության մասին:

Ես հավատում եմ, որ եթե նույնիսկ ընկերությունը չունի ֆինանսական ռեսուրսներ ընտանիքամետ առավելություններ տրամադրելու համար, հնարավոր է փոքր գործողություններով, առանց մեծ ներդրումների դրական ազդեցություն ունենալ: Օրինակ, գրասենյակում խաղալիքներով ու թղթերով մի փոքրիկ անկյունը բավարար է թե՛ երեխաներին, թե՛ նրանց ծնողներին ուրախացնելու համար:

Թումաշ Յեգեդուշ

Բրուկո Ֆաչի

Termo Fisher Scientific Hungary ընկերության

Ընտանեկան հարցերով բիզնես ռեսուրսների խմբի (ԲԲԽ) համադեկավարներ

Ընկերությունը ամբողջ աշխարհում ունի ավելի քան 120 հազար աշխատակից, իսկ Յուկրաինայի մասնաճյուղը՝ 1000-ից ավելի:

Թ.Յ. - Ես Թումաշ Յեգեդուշն եմ, ունեմ երկվորյակ դուստր, նրանք 10 տարեկան են:

Thermo Fisher-ում եմ աշխատում ավելի քան երեք տարի: Որոշեցի տեղափոխվել այս ընկերություն, քանի որ ունեի գործընկերներ նախորդ աշխատավայրերից, ովքեր միացել էին Thermo Fisher-ի թիմին և կիսվեցին ինձ հետ իրենց դրական փորձով: Նրանք խոսում էին «պատկանելության զգացման» և այստեղ իրենց գնահատվածության, ինչպես նաև առկա տարատեսակ առավելությունների մասին՝ ինչպես դրամական, այնպես էլ ոչ դրամական:

Բ.Ֆ. - Ես Բրուկո Ֆաչին եմ, երեք երեխաների հայր, ես միացել եմ Thermo Fisher-ին մոտ չորս տարի առաջ: Այստեղ իմ փորձառության ամենակարևոր կողմերից մեկը պատկանելության ուժեղ զգացումն է և դրական համայնք ու աշխատավայր ստեղծելուն ուղղված մեր հավաքական ջանքերը: Ես իսկապես գնահատում եմ այն, թե ինչպես ենք մենք մեր կազմակերպությունում առաջնահերթություն տալիս ընտանիքին: Պարզապես իմ մասին մի փոքր կիսվելու համար ասեմ, որ ծագումով Բրազիլիայից եմ և տեղափոխվել եմ Բուդապեշտ՝ Thermo Fisher-ում աշխատելու համար: Հրաշալի է լինել այս ընտանիքի մի մասը:

Այս չորս հիմնական արժեքները՝ ազնվությունը, ինտենսիվությունը, նորարարությունը և ներառականությունը, մարմնավորում են այն, ինչ մեզ համար կարևոր է:

Թ.Հ. - Մենք այստեղ չենք գալիս՝ միայն մեր ամենօրյա գործերն ավարտելու և հետո տուն գնալու համար: Մենք ամեն օր ութ ժամ կամ ավելի ենք անցկացնում մեր գործընկերների հետ, որոնցից շատերին, հավանաբար, նախկինում նույնիսկ չգիտեիք: Կարևոր է այս միջավայրում քեզ ապահով զգալը և բնական լինելը, ինչը թույլ է տալիս մեզ մեր աշխատանքի մեջ իմաստ գտնել՝ բուն աշխատանքը կատարելուց զատ: Մենք ցանկանում ենք, որ յուրաքանչյուր աշխատակից հասկանա մեր գլոբալ նպատակները և նվաճելու հստակ նշանդեր ունենա: Հստակորեն ասվում է, որ մեր ամենօրյա ներդրումն օգնում է մեզ հասնել այդ նշանդերին: Երբեմն գուցե հեշտ չէ տեսնել, թե ինչպես են մեր անհատական առաջադրանքները տեղավորվում աշխարհին ավելի լավ դարձնելու մեծ պատկերի մեջ:

Աշխատող ծնողների համար, որպեսզի նրանք կարողանան կենտրոնանալ իրենց աշխատանքի վրա, հատկապես կարևոր է իմանալ, որ անհրաժեշտության դեպքում աջակցությունը հասանելի է: Տարվա ընթացքում ընկերությունում ունենում ենք տարատեսակ նախաձեռնություններ, որոնք օգնություն և ռեսուրսներ են տրամադրում:

Մեր տարբեր ռեսուրսային խմբերի հետ մենք համագործակցում ենք այնպիսի նախաձեռնությունների վրա, ինչպիսիք են կանանց հզորացումը, կանաչ տնտեսությունը, սպորտը և այլն: Հիմնական նպատակներից մեկը սերունդների միջև փոխըմբռնման խթանումն է, քանի որ մենք ունենք նոր շրջանավարտներ, ովքեր սկսում են իրենց կարիերան գրեթե 50-ն անց գործընկերների կողքին: Հաղորդակցման և մշակութային բացերի վերացումն էական է՝ հատկապես հաշվի առնելով, որ մշակութային տարբերությունները կարող են գոյություն ունենալ նույնիսկ նույն ազգի տարբեր սերունդների միջև:

Բ.Ֆ. - Մենք նաև աշխատում ենք ինչպես մտավոր, այնպես էլ ֆիզիկական հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար հնարավորություններ ստեղծելու ուղղությամբ:

Թ.Յ. - Մեր գրասենյակը հասանելի է ֆիզիկական հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար: Բոլորին հանգստանալ օգնելու համար մենք հատկացրել ենք մերսման աթոռներով հագեցած հանգստի սենյակներ: Մենք նաև տրամադրում ենք կենտրոնացման սենյակներ. այս ավելի փոքր, օդափոխվող սենյակները նվազագույնի են հասցնում աղմուկը, ինչը թույլ է տալիս իսկապես կենտրոնանալ աշխատանքի վրա:

Թեև սրանք կարող են փոքր օրինակներ թվալ, դրանք գումարվում են և էական տարբերություն առաջ բերում, հատկապես ընտանիքների համար՝ ներառյալ մայրերին և հայրերին:

Յուրաքանչյուր հասանելի է և՛ մայրության, և՛ հայրության արձակուրդը, ինչը թույլ է տալիս ծնողներին ցանկության դեպքում մնալ տանը իրենց երեխայի հետ: Ընտանեկան հարցերով ԲՈՒՄ-ն աջակցում է մայրերին ու հայրերին նախքան մայրության և հայրության արձակուրդ գնալը՝ նվիրելով գեղեցիկ փաթեթ:

Մենք նաև կապ ենք պահպանում եռամսյակային տեղեկագրերի միջոցով, որտեղ մենք տեղեկություն ենք տրամադրում ընթացիկ ծրագրերի մասին և նրանց հրավիրում՝ վերադառնալու աշխատանքի:

Մեր ծրագիրը սկսվել է 2021 թվականին և ունի 3 հիմնասյուն՝ ընտանիք, հաշմանդամություն ունեցող անձինք, քաղաքացիություն չունեցող գործընկերներ:

Բ.Ֆ. - Մենք կենտրոնանում ենք այն բանի վրա, թե ինչպես աջակցենք այս երեք խմբերին՝ ապահովելով նրանց համապատասխան ռեսուրսներով՝ աշխատանքում աճելու համար: Մեր մոտեցումն ամբողջական է, այն թիրախավորում է մի քանի թեմա, ոչ թե կենտրոնանում բացառապես մեկի վրա:

Քաղաքացի չհանդիսացող գործընկերներին մենք առաջարկում ենք լեզվի դասընթացներ, որոնք կօգնեն նրանց ինտեգրվել՝ սովորելով հունգարերեն կամ իրենց աշխատանքի համար անհրաժեշտ որևէ այլ լեզու: Հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար մենք ոչ միայն կատարում ենք օրենսդրական պահանջները, այլև ընդառաջում նրանց պահանջած հարմարությունների հարցում, որոնք հեշտացնում են նրանց աշխատանքը: Օրինակ՝ տեսողության խանգարում ունեցող մեկին կարող է անհրաժեշտ լինել հատուկ էկրան՝ ամենօրյա առաջադրանքներում օգնելու համար: Մենք հոգում ենք, որ անհատները հեշտությամբ կարողանան նման խնդրանքներով մեզ դիմել՝ խթանելով ներառական միջավայր, որտեղ յուրաքանչյուրն ունի հաջողության հասնելու համար անհրաժեշտ գործիքներն ու աջակցությունը:

Թ.Յ. - Ես գնահատում եմ այս մոտեցման մեջ այն, որ սա նման չէ հավելյալ արտոնություններ ստանալում. սա ասես սովորական է, ստանդարտ մի բան լինի: Այսպես հոգում ենք նրա մասին, որ բոլորն ունենան այն միջոցները, որոնք պահանջվում են իրենց լավագույնս դրսևորելու համար:

Եթե ինչ-որ մեկը բախվում է դժվարությունների, մենք առաջարկում ենք այնպիսի ռեսուրսներ, ինչպիսիք են 24/7 օգնության թեժ գիծը բժշկական օգնության, ընտանեկան և իրավաբանական խորհրդատվության համար: Անհրաժեշտության դեպքում կարող եք նաև հոգեբանի հետ հանդիպում խնդրել, օրինակ, եթե կորուստ եք ունեցել և

աջակցության կարիք ունեք՝ կապված իրավական գործընթացների հետ: Մենք ունենք ռեսուրսների մեծ ընտրություն, որը հասանելի է բոլորին:

Կարծում եմ, որ սա այն է, ինչով մեր ընկերությունն իսկապես առանձնանում է. մեր ջանքերն ուղղված են սթրեսը նվազեցնելուն և բոլորին լավագույնս հանդես գալու հնարավորություն տալուն:

Վերադառնալով ընտանիքամետ աշխատանքային տարածքին՝ մենք ունենք կարևոր մի իրադարձություն՝ մայիսին տոնվող երեխաների օրը: Սա կարևոր իրադարձություն է, որի ժամանակ մենք օգտագործում ենք մեր շենքի բոլոր երեք հարկերը: Կա մի հսկայական տարածք, որը նվիրված է փոքր, չոչ անող երեխաներին, միևնույն ավելի մեծ երեխաների հիմնական զբաղմունքները ծավալվում են մեկ այլ հարկում, որտեղ նրանք զբաղվում են ավելի առաջադեմ արհեստներով և արվեստներով: Նրանց նաև առաջին հարկի նկուղն ենք հատկացնում:

Մենք նաև ունենք «Hola» բիզնես ռեսուրսների խումբը, որն աջակցում է մեր իսպանացի և լատինաամերիկացի գործընկերներին՝ նշելու այնպիսի իրադարձություններ, որոնցից է Մեռալների օրը: Ընտանիքի ԲՈՒՄ-ն համագործակցում է նրանց հետ այս տոնակատարության ժամանակ՝ թույլ տալով ընտանիքներին բերել իրենց երեխաներին և միասին վայելել տոնախմբությունը:

Մենք հասկանում ենք, որ հատկապես ամառվա ընթացքում ծնողների համար կարող է դժվար լինել: Ընտանիքները հաճախ դժվարին ընտրության առջև են կանգնած՝ արդյոք կարող են իրենց թույլ տալ ամառային ճամբարների ուղարկել երեխաներին: Thermo Fisher-ը վերջին մի քանի տարիներին կազմակերպում է ընկերության ամառային ճամբարը երեխաների համար: Այս երկշաբաթյա ծրագիրը թույլ է տալիս ծնողներին իրենց երեխային կամ երեխաներին բերել իրենց հետ աշխատանքի:

Երեխաներին վերցնում են ամառվոտյան և ավտոբուսով տեղափոխում տարբեր հետաքրքիր վայրեր, ինչպիսիք են ակվապարկը, կենդանաբանական այգին, արշավային արահետները և բատուտի այգին: Ամեն տարի տարբեր միջոցառումներ են լինում՝ թարմ փորձառություններ փոխանցելով երեխաներին:

Այն թույլ է տալիս ծնողներին հանգիստ լինել, քանի որ գիտեն, որ իրենց երեխաներն ապահով ձեռքբերում են: Աշխատանքային օրվա վերջում երեխաներին հետ են բերում իրենց ծնողների մոտ՝ հաճախ բազմաթիվ հիանալի հիշողություններով, որոնցով պատրաստ են կիսվել:

Ես երեխաներիս ամեն տարի բերում եմ այս ճամբար, և նրանք արդեն սկսել են ընկերական կապեր հաստատել: Նրանք անհամբեր սպասում են ամռանը: Օրինակ, ես ապրում եմ գրասենյակից 85 կիլոմետր հեռավորության վրա: Իմ երեխաները հաճախում են մեր քաղաքի դպրոցը, հետևաբար, նրանք հնարավորություն չունեն հանդիպելու այլ գործընկերների երեխաներին՝ ողջ տարվա ընթացքում: Բայց նրանք գիտեն, որ ամառային այդ երկու շաբաթվա ընթացքում նրանք միասին կլինեն՝ ուրախանալով և հիանալի հիշողություններ ստեղծելով:

Ծրագիրը գործում է երկու շաբաթ և ունի շատ ցածր՝ ըստ էության նվազագույն, գին: Գնումք անվճար չէ, բայց եթե համեմատենք այլ տարբերակների հետ, ընտիր առաջարկ

Է: Օրինակ՝ եթե դուք ցանկանում եք ձեր երեխային ուղարկել սպորտային ճամբար, ասենք, թենիսի համար, ապա այն հեշտությամբ կարող է արժենալ 70 000-ից 100 000 \$որինստ (170-250 եվրո): Մնունդը կարող է ներառված լինել օրական մեկ կամ երկու անգամ, բայց դա սովորաբար քիչ է: Մեր ընկերության ճամբարում ամբողջ օրը լի է զբաղմունքներով, և ամեն ինչ ներառված է՝ մուտքի տոմսերը, սնունդը և բոլոր հարմարությունները: Երեխաները ստանում են նախաճաշ, կեսօրվա խորտիկ, ճաշ և երեկոյան խորտիկ: Երբ նրանք վերադառնում են օրվա վերջում, հաճախ նրանց սպասում է մի փոքրիկ հյուրասիրություն, օրինակ՝ պաղպաղակ կամ ադիբուդի: Այս ամենը շատ լավ է մտածված, և արժեքը կազմում է մոտ 30,000-35,000 \$որինստ (75-90 եվրո), ինչը մյուս ճամբարների արժեքի կեսից էլ պակաս է:

Բացի դրանից, երեխաները սովորում են արժեքավոր հմտություններ, ինչպիսիք են անվտանգությունը և կիբերանվտանգությունը, ինչն անչափ կարևոր է, հատկապես, երբ մենք խոսում ենք երեխաներին առցանց սպառնալիքներից պաշտպանելու մասին:

Սա միայն ամառային մասն է: Մենք տրամադրում ենք ռեսուրսների լայն ընտրություն ողջ տարվա ընթացքում: Օրինակ՝ մենք առաջարկում ենք փողքասթների լայն տեսականի, որոնք հասանելի են ինչպես Spotify-ում, այնպես էլ մեր ներքին SharePoint կայքում, որտեղ կարող ես ուսումնասիրել այնպիսի թեմաներ, ինչպիսիք են ծնող լինելը, երեխաներին մեծացնելու ընթացքում ընտանիքի տարեց անդամների խնամքը և շատ ավելին: Կան նաև կենդանի հանդիպումներ, որտեղ հրավիրվում են մասնագետներ՝ վարելու քննարկումները՝ թույլ տալով ուղիղ հարցեր տալ և տարբեր թեմաների վերաբերյալ պատկերացում կազմել: Այսպիսով, ցուցակն իսկապես անվերջ է:

Մեր աշխատանքը Thermo Fisher-ում ճկուն ձևով է կառուցված: Մենք գամված չենք գրասենյակին, ուստի շաբաթը հիևզ օր պետք չէ ֆիզիկապես ներկա գտնվել այնտեղ: Վերջին երեք տարիների իմ փորձից ելնելով ասեմ, որ յուրաքանչյուր մենեջեր, ում հետ ես շփվել եմ, շատ ճկուն և հասկացող է եղել, հատկապես, երբ խոսքը, օրինակ, երեխայի հիվանդ լինելու մասին է:

Շատ ընկերություններում, երբ երեխադ հիվանդ է, քեզնից ակնկալվում է հիվանդության արձակուրդ վերցնել կամ օգտագործել արձակուրդային օրերը: Այստեղ՝ Thermo Fisher-ում, ամեն ինչ այլ է: Եթե դու ի վիճակի ես աշխատել, կարող ես միանալ այնքան ժամանակով, ինչքան կարող ես: Օրինակ՝ կարող եք աշխատանքի ժամերը լրացնել, երբ երեխան քնի կեսօրին: Ճկունության այս մակարդակը անգնահատելի է եղել հատկապես կովիդի ժամանակ և դրանից հետո, երբ մարդիկ հատկապես զգուշավոր էին:

Յուրաքանչյուր գրասենյակում մենք հատուկ սենյակներ ենք հատկացնում կրծքով կերակրող մայրերին: Ինչ վերաբերում է Հունգարիայում մայրության արձակուրդին, այն կարող է տևել երկու-երեք տարի՝ կախված մոր ընտրությունից և երեխայի կարիքներից: Հայրերը նույնպես ունեն հայրության արձակուրդ վերցնելու հնարավորություն: Եթե այս ընթացքում մայրը դեռ կրծքով կերակրում է, նա կարող է օգտվել այս սենյակներից, օրինակ, կթիչով կաթ հավաքելու և տուն ուղարկելու համար:

Ծնողներից շատերը կասեին, որ ցանկանում են աշխատել այստեղ, քանի որ սա ընտանիքամետ միջավայր է: Բայց սա նաև ընդունող և ոչ տոքսիկ աշխատավայր է: Սա ձեռնտու է, քանի որ երբ աշխատակիցներն իրենց լավ են զգում, պակաս հավանական է, որ ցանկանան տեղափոխվել այլ ընկերություն: Գիտելիքներն ու հմտությունները, որոնք

նրանք կարող են ձեռք բերել այստեղ՝ վերապատրաստման, մենթորության, լեզվի դասընթացների, ընտանեկան ճամբարների և այլ ծրագրերի միջոցով, անգլահատելի են և նպաստում են աշխատակիցներին այստեղ պահելուն:

Օրինակ՝ իմ նախորդ աշխատավայրում ես իսկապես սթրեսի մեջ էի: Կինս ինձ նույնիսկ ասում էր՝ դուրս արի, ես չեմ ուզում այդ դառնալ: Յետո իմ ընկերներից մեկն առաջարկեց այստեղ գալ: Երբ աշխատակիցներն իրենց երջանիկ են զգում և ընկերության, աշխատավայրի հանդեպ պատկանելության զգացում ունեն, բնականաբար, նրանք տարածում են այդ տեղեկությունը: Մենք ունենք աշխատակից առաջարկելու ծրագիր. դու ֆինանսական պարզ և ստանում, եթե ազատ հաստիքի համար առաջարկում ես մի անձի և նա ընդունվում է աշխատանքի:

Կարծում եմ, որ տաղանդներին աշխատավայրում պահելը շատ կարևոր է: Դուք կարող եք ընտիր կադրեր բերել, բայց եթե աշխատակիցները չեն զգում, որ իրենց մասին հոգ են տանում կամ չունեն անհրաժեշտ գործիքներ՝ իրենց աշխատանքը կատարելու և իրենց ընտանիքների մասին հոգալու համար, դժվար թե նրանք երկար մնան: Բացի դրանից, եթե դու սթրեսային միջավայրում ես, չես կարողանա լավագույն ձևով աշխատել: Կարևորը փաստաթղթի վրա աշխատելիս կամ որևէ գործընթաց մշակելիս գրասենյակի մոտ անցկացրած ժամերը կամ ռոպեժները չեն. կարևորը քեզ գնահատված և մոտիվացված զգալն է՝ այդ աշխատանքը կատարելու համար:

Բ.Ֆ. - Երբ աշխատում ես մի վայրում, որտեղ քո հանդեպ հոգատար են, կարողանում ես հոգ տանել ընտանիքիդ մասին և կյանք ունենալ ընկերությունից դուրս, ավելի քիչ սթրես ես ապրում: Գնահատված լինելու այս զգացումը բերում է աշխատանքի գնահատելուն՝ թույլ տալով լավագույնս հանդես գալ: Եթե ես գիտեմ իմ աշխատանքի կարևորությունը, բայց նրանք ևս գիտակցում են իմ ընտանիքի և իմ բարեկեցության կարևորությունը՝ ներառյալ իմ հոգեկան առողջությունը, ապա այս երկու ասպեկտները կարևոր են ոչ միայն կադրերի պահպանման, այլև աշխատողների կատարած աշխատանքի որակի տեսանկյունից: Իհարկե, այս մոտեցումն ավելի շատ ամրապնդություններ ևս ունի:

Տղաս ինձ մի անգամ ասաց. «Դու չես պատրաստվում դուրս գալ Thermo Fisher-ից, չէ՞: Որովհետև ես ուզում եմ, որ դու շարունակես աշխատել այնտեղ: Ես ուզում եմ էլի տեսնել այս մարդկանց և գնալ այս միջոցառումներին»:

Թ.Յ. - Նույնը ինձ հետ է եղել: Երեխաներս ինձ մի անգամ ասացին.«Դու չպետք է ուրիշ տեղում աշխատես, մեզ դուր են գալիս այստեղի ծրագրերը»:

Բ.Ֆ. - Ընտանիքամետ լինելու օգուտների վերաբերյալ հարցին հեշտ չէ պատասխանել թվի լեզվով: Այնուամենայնիվ, մենք կարող ենք դիտարկել այնպիսի ցուցանիշներ, ինչպիսին է կադրային հոսունության չափը: Օրինակ՝ մեր հաճախորդների սպասարկման բաժնի կադրերի հոսունությունը այլ ընկերությունների հետ, որոնք չեն կիսում նույն արժեքները: Եվ միանշանակ կարելի է ասել, որ մեզ մոտ դա ավելի ցածր է, քան Յունգարթայի մյուս ընկերություններում: Սա կարելի է վերագրել մեր բոլոր ներառական ծրագրերին, այդ թվում ընտանիքամետ ծրագրերին:

Մենք չխոսեցինք նրա մասին, որ մայրության արձակուրդի ընթացքում (որը կարող է տևել մինչև 3 տարի) մայրերը կարող են պահել իրենց ծառայողական հեռախոսը և

մեքենան: Սա յուրահատուկ բան է Thermo Fisher-ի կողմից, քանի որ Յունգարիայում սա ստանդարտ արտոնություն չէ:

Դա նման է սա ասելուն. «Լավ, Դուք արդեն ունեք այս առավելությունը, մենք հետ չենք վերցնի այն, քանի դեռ մայրության արձակուրդում եք: Մեզ համար ձեր երեխաների մասին հոգ տանելը նույնպես կարևոր է»: Մենք նաև ունենք վերախնաման գործընթաց, երբ մայրերը վերադառնում են աշխատանքի: Մենք օգնում ենք նրանց՝ գործընթացը սահուն դարձնելով: Երկու տարում շատ բան կարող է փոխվել. նա կարող է միանալ այլ թիմի կամ ունենալ նոր դեկավար, բայց գլխավորն այն է, որ այս մայրերը զգում են, որ վերադառնալուց հետո իրենց ընդունում և աջակցում են: Մենք նաև փոքրիկ նվեր ենք տալիս մայրության արձակուրդից առաջ և հետո:

Թ.Յ. - Դա լիցքավորիչ է, գեղեցիկ “Thermo Fisher” լիցքավորիչ, որը փոխաբերական իմաստով խորհրդանշում է ինքը քեզ վերալիցքավորելու գաղափարը:

Ծնողական արձակուրդից վերադարձողներին վերախնամելու ծրագիրը նրա համար է, որ չզգաս, թե քեզ միանգամից նետեցին սառը խորը ջրի մեջ՝ սպասելով, որ անմիջապես կշարունակես լողալ կամ չգնալ: Աշխատանքի վերադարձող մայրերը սկսում են կրճատված գրաֆիկից, օրինակ՝ օրական չորս ժամ կամ շաբաթական չորս օր են աշխատում, և աստիճանաբար անցնում են վեց ժամի և այլն: Այս ճկունությունն օգուտ է բերում ոչ միայն մայրերին, այլև ընդհանուր առմամբ ընտանիքներին: Աջակցության այսքան եղանակների առկայության պայմաններում դժվար է սպասել, որ որևէ մեկը չի ցանկանա օգտվել այս տարբերակներից:

Բ.Ֆ. - Կարևոր է ընդգծել, որ մեր առավելություններից շատերը համահունչ են հունգարական օրենսդրությանը, օրինակ՝ երկարաձգված մայրության արձակուրդը, որին ընկերությունը, բնականաբար, աջակցում է: Մենք ապահովում ենք բոլոր իրավական պահանջներին համապատասխանությունը, սակայն մշտապես ձգտում ենք գերազանցել այդ չափանիշները և էլ ավելի մեծ աջակցություն ցուցաբերել մեր աշխատակիցներին:

Իմ կարծիքով, ընտանիքամետ աշխատավայր ստեղծելը սկսվում է մտածելակերպի և մշակութային փոփոխություններից: Թեև ֆինանսական ռեսուրսները կարևոր են, առաջնահերթությունը պետք է դրվի ընկերության ներսում այս նախաձեռնությունների արժևորման վրա: Այս նախաձեռնությունները սկսելու համար ֆինանսական ներդրումներ պարտադիր չեն. երբեմն դա կարելի է անել քիչ գումարով կամ առանց դրա: Եթե ընկերությունը որոշակի ռեսուրսների պակաս ունի, ապա պետք է ուշադրությունը կենտրոնացնել առաջին հերթին մշակույթի և մտածելակերպի փոփոխության վրա:

Աննա Նագի

[«Միայնակ ծնողների կենտրոն»](#) հիմնադրամի հոգաբարձուների խորհրդի նախագահ

Կարող է հարց առաջանալ՝ ինչու՞ չկենտրոնանալ առհասարակ բոլոր ընտանիքների վրա: Ինչու՞ հենց միայնակ ծնողների ընտանիքներ: Իրականում կա մի քանի պատճառ. այս պահին մենք 340 000 միայնակ ծնող ունենք Յունգարիայում, որը 9,6 միլիոն բնակչություն ունի: Եվ խոսքը կես միլիոն երեխայի մասին է: Ընդհանուր առմամբ, դա մեր բնակչության գրեթե 10%-ն է, ինչը զգալի թիվ է: Փաստորեն, երեխաներ ունեցող բոլոր ընտանիքների 27%-ը միայնակ ծնողներով ընտանիքներ են: Դա նշանակում է, որ

յուրաքանչյուր չորրորդ երեխա կամ յուրաքանչյուր չորրորդ ընտանիք ապրում է միայն մեկ ծնողի հետ: Սա հսկայական թիվ է: Բայց դա միայն Յունգարիայի հարցն է. եվրամիությունում կա մոտ 8 միլիոն միայնակ ծնողով ընտանիք: Սա ահռելի թիվ է, և սա չի կարելի անտեսել: Սրան պետք է առանձնահատուկ ուշադրություն դարձնեն որոշում ընդունողները, հասարակությունը, քանի որ այս ընտանիքները շատ յուրահատուկ կարիքներ ունեն:

Այսպիսով, այս ընտանիքների մեծ թիվը մի խնդիր է: Մյուս խնդիրն աղքատության ռիսկն է: Յունգարիայում միայնակ ծնողների մոտ 40%-ն ապրում է աղքատության մեջ: Ամբողջ աշխարհում այդ թիվը կազմում է մոտ 50%: Այսպիսով, այս ընտանիքները շատ ավելի աղքատ են, քան մյուսները: Իրականում նրանց դեպքում աղքատության մակարդակը կրկնապատիկից ավելի է: Դրա համար էլ, կրկնեմ, նրանք հատուկ ուշադրության կարիք ունեն:

Կա մի քանի պատճառ, թե ինչու են մարդիկ միայնակ ծնող դառնում: Մենք հաճախ ենթադրում ենք, որ դա ամուսնալուծության հետևանք է, բայց դա միակ պատճառը չէ: Շատերը երիտասարդ տարիքում դառնում են այրի կամ ամուրի՝ մենակ մնալով երեխաների հետ: Մեզ հանդիպած ամենաերիտասարդ դեպքը 27-ամյա մի այրի էր:

Շատ երեխաներ նաև ամուսնությունից դուրս են ծնվում. ամեն տասներորդ երեխան ծնվում է արդեն իսկ առանց հոր, և նրանց թիվը տարեկան հազարների է հասնում: Միայնակ ծնող կարող են դառնալ որդեգրման ճանապարհով, իսկ որոշ դեպքերում՝ սեփական ընտրությամբ, ինչը համեմատաբար հազվագյուտ է լինում. իմ տեսած դեպքերի մեծ մասում պատճառը այն էր, որ ժամանակը սպառվում էր. նրանք պետք է որոշեին՝ երեխա ունենալ ինքնուրույն, թե ընդհանրապես չունենալ: Պատճառը տարիքն է: Նրանք չունեն զուգընկեր, ամուսնացած չեն և որոշում են երեխա ունենալ, քանի որ 40, 42 տարեկան են կամ նույնիսկ ավելի մեծ: Մենք ունենք մայր, ով ծննդաբերել է 47 տարեկանում: Նա հավելյալ ժամանակ չուներ. եթե երեխա էր ուզում, պետք է գործեր:

Այսպիսով, ոչ ոք չի ցանկանում լինել միայնակ մայր կամ հայր: Մարդիկ ցանկանում են ծնողներ լինել, բայց շատ հաճախ ճանապարհին ինչ-որ բան է պատահում, և նրանք միայնակ ծնող են դառնում: Սա շատ կարևոր է, քանի որ, երբ մենք խոսում ենք որոշումներ ընդունողների հետ, կարևոր է հստակեցնել, որ միայնակ ծնող լինելը արժեքների հետ չէ կապված: Շատ հաճախ դա ընտրություն է, և դա մի բան է, որը կարող է պատահել ցանկացած մարդու հետ:

Ինչ վերաբերում է երեխաներին, նրանք հավասար հնարավորություններ չունեն: Նրանց ընտանիքում միշտ կա բացակա ծնող և նրանք մանկության տարիներին շատ բան են բաց թողնում: Նրանք չունեն նույն հնարավորությունները, ինչ մյուս երեխաները, որոնք երկու ծնող ունեն:

Ինչ վերաբերում է ծնողներին, ապա աշխատանքն ու առողջությունը մեծ խնդիրներ են: Միայնակ ծնողները հաճախ չեն ընտրում այն աշխատանքները, որոնց համար որակավորում ունեն: Փոխարենը նրանք ընտրում են այնպիսի աշխատանքներ, որոնք ապահովում են ճկունություն, որն անհրաժեշտ է դպրոցից իրենց երեխային վերցնելու կամ հանգստյան օրերին չաշխատելու համար: Տաղանդի և կարողությունների հսկայական կորուստ կա այստեղ, քանի որ միայնակ ծնողները ստիպված են ընտրել

հարմար աշխատանք, ոչ թե այնպիսի գործեր, որ համապատասխանում են նրանց կրթությանն ու փորձին:

Միայնակ ծնողների առողջական վիճակը հիմնականում նույնքան լավ չէ, որքան երկու ծնող ունեցող ընտանիքներում: Հատկապես նրանց հոգեկան առողջությունը հաճախ շատ ավելի վատ է, ինչը հասկանալի է, քանի որ յուրաքանչյուր միայնակ ծնողի ընտանիքի պատմությունը սկսվում է լուրջ տրավմայից: Նրանք ստիպված են վերականգնվել՝ միաժամանակ դիմակայելով բազմաթիվ դժվարությունների: Եվ այստեղ հարցը միայն ծնողները չեն. երեխաները նույնպես անցնում են նույն տրավմայի միջով:

Եվ հետո նրանց առօրյան է, այն, թե ինչպես են կազմակերպում ամենօրյա լոգիստիկ հարցերը՝ տարիների ընթացքում աշխատելով և գործելով երկու հոգու փոխարեն: Երեխային տեղավորելը հաճախ նման է ձեռնածության. մի երեկո այս տատիկի կամ պապիկի հետ է, հետո՝ մյուսի, հետո՝ այն մյուսի: Սա սովորական բան է գրեթե բոլոր միայնակ ծնողների ընտանիքներում:

Այս նախապատմությունն ու իրավիճակը հանգեցրեցին մեր կենտրոնի ստեղծմանը 20 տարի առաջ, իսկ հետո նաև մյուսի ստեղծմանը:

Սկզբում մենք նրանց ուղղակիորեն հարցնում էինք իրենց ամենահրատապ կարիքների մասին: Առաջնահերթությունների մի ցանկ ձևավորվեց, և հատկանշական է, որ մեկուսացումը առանձնացավ՝ որպես ամենաառաջնային խնդիր, իսկ ֆինանսական դժվարությունները երկրորդ տեղում էին:

Երբ միայնակ ծնողներով ընտանիքներ են ձևավորվում, նրանցից շատերն ապրում են այն ճնշող զգացողության մեջ, որ իրենք միակն են, որ այսպիսի իրավիճակի են բախվել: Չնայած գիտեն, որ կան բազմաթիվ միայնակ ծնողներով ընտանիքներ, կա մեկուսացման զգացում. նրանք զգում են, որ առաջինն ու միակն են աշխարհում: Այս շոկն ապրելը կարող է անասելի դժվար լինել:

Շատ հաճախ նրանք նկատում են, որ ընկերները սկսում են անհետանալ այս իրավիճակում: Երբ զույգը միասին է, նրանց շրջապատում ընկերներ կան, բայց երբ նրանք բաժանվում են, շատ ընկերներ հակված են անհետանալ կամ ընտրել կողմերից մեկին՝ լքված թողնելով մյուսին: Արդյունքում նրանք հաճախ կորցնում են աջակցության այն ցանցը, որը նախկինում ունեին: Ավելի պահպանողական ընտանիքներում հաճախ նրանք առաջինն են, որ ամուսնալուծվել են, և ընտանիքի համար հաճախ բարդ է հասկանալ, թե ինչպես արձագանքել կամ օգնել: Նրանք ամոթի զգացում են ունենում՝ համարելով, որ ամուսնալուծությունն ամոթալի է ընտանիքի համար:

Շատ դժվար է ստեղծել աջակցության նոր ցանց, երբ մենակ ես մնում: Երեք երեխաների մայր կար, ով ամռանը տարիներ շարունակ հանգստացել էր նույն ընկերների խմբի հետ: Ամուսնու մահվանից հետո նա հաջորդ տարվա արձակուրդին միացել էր այդ ընտանիքներին: Ընդամենը երկու-երեք օր անց երեխաները նրան խնդրել էին տուն վերադառնալ, քանի որ իրենց լավ չէին զգում: Մնացած բոլորը դեռևս ունեին այն նույն ընտանիքները, ինչ և նախկինում, իսկ նրանք իրենց լրիվ տարբեր էին զգում:

Այսպիսով, տարբեր լինելու այս զգացումը միանգամայն սովորական է, և նրանք մենակ են մնում իրենց խնդիրների և ողբերգության հետ: Նրանց հաճախ բարդ է կապ

հաստատել նմանատիպ իրավիճակներում հայտնված այլ մարդկանց հետ, քանի որ դա այնպիսի բան չէ, որ բացահայտ հայտարարես: Դու չես մոտենում ինչ-որ մեկին՝ ասելով. «Ես ամուսնալուծված եմ, իսկ Դո՞ւք»: Իսկ այս կենտրոնը տրամադրում է այնպիսի մի տարածք, որտեղ նման կապեր կարող են հաստատվել: Նրանց համար կարևոր է հանդիպել ուրիշ մարդկանց, ովքեր նույն բաների միջով են անցնում:

Ես կկիսվեմ մեր հետազոտության արդյունքներով, որտեղ ավելի քան 1000 պատասխան ունեցանք: Այս տվյալները շատ կարևոր էին և ամուրի հիմք դարձան մեր աշխատանքի համար:

Մենք պաշտոնապես բացել ենք կենտրոնը 2018 թվականին, և վերջին վեց տարիների ընթացքում մենք աջակցել ենք ավելի քան 30 000 ընտանիքի: Ներկայումս նրանց թիվը հասնում է 33 000-ի: Ամեն շաբաթ մենք ունենում ենք 100-ից 150 հեռախոսազանգ, անձնական այցելություն և էլ. նամակ, այսինքն՝ շատերն են մեր օգնությանը դիմում: Այս պահանջարկը տարեցտարի շարունակում է աճել և զարգանալ: Մենք մի քանի ֆորումներում ճանաչվել ենք միջազգային լավագույն փորձն ունեցող: Օրինակ՝ չորս տարի առաջ մեզ հրավիրեցին՝ ներկայացնելու մեր կենտրոնը որպես օրինակելի մոդել ՄԱԿ-ում՝ Նյու Յորքում:

Մեր գործունեության առաջին ուղղությունը ճգնաժամային աջակցությունն է: Գնաժամային իրավիճակում օգնությունը կարող է տարբեր ձևերով լինել: Որոշ մարդիկ կարող են իրավաբանական օգնության կարիք ունենալ, իսկ մյուսները՝ հոգեբանական աջակցության կամ սննդի: Կան մարդիկ, ովքեր դպրոցական պարագաների կարիք ունեն իրենց երեխաների համար մինչև ուսումնական տարվա սկսելը: Մենք այս բոլոր ծառայությունները տրամադրում ենք ընտանիքներին: Աշխատանքով ապահովմանն ուղղված աջակցությունը նույնպես կարևոր է, քանի որ աշխատանքը աղքատության կանխարգելման կամ աղքատանալու վտանգը մեղմելու բանալին է:

Մենք ծառայություններ ենք մատուցում աշխատաշուկայում նրանց արժեքը բարձրացնելու համար: Մենք ունենք նաև բազմաթիվ համայնքային ծրագրեր, որոնք ուղղված են մեկուսացման հաղթահարմանը: Մենք գրեթե ամեն օր միջոցառումներ ենք կազմակերպում՝ լինի դա յոգա, նկարչության դասընթացներ, թե էքսկուրսիաներ յուրաքանչյուր երեք-չորս շաբաթը մեկ: Մենք նաև անցկացնում ենք սպորտային միջոցառումներ՝ այնպես անելով, որ գրեթե ամեն օր ընտանիքներին համախմբող ինչ-որ բան տեղի ունենա: Մենք նկատել ենք, որ պարզապես միասին լինելը հաճախ ավելի շատ աջակցություն է, քան մասնագիտական օգնությունը, քանի որ դա խթանում է համայնքի մի մաս և ուժեղ լինելու զգացումը՝ մեղմելով մեկուսացվածության զգացողությունը: Մենք նաև ուղղորդում ենք այն ծնողներին, ովքեր ցանկանում են լավ ծնող լինել, բայց իրենց մոլորված և միայնակ են զգում:

Ունենք ծրագրեր թվային ծնողավարության շուրջ, որն այսօր հրատապ խնդիր է: Ներկայումս մենք ունենք մի ծրագիր, որն օգնում է ծնողներին սովորել, թե ինչպես վերահսկել և հասկանալ իրենց երեխաների շփումը թվային աշխարհում:

Մենք ունենք չընդհատվող մանկական ծրագրեր ունենք, որպեսզի միշտ ինչ-որ բան կատարվի՝ խաղերից մինչև մենթորական հանդիպումներ: Մենք օգնություն ենք ցուցաբերում ութ կամ ինը առարկաներում, ինչպիսիք են մաթեմատիկան, անգլերենը և

գրականությունը: Այստեղ, ինչպես նաև մեր մյուս կենտրոնում երեխաների հետ շաբաթը մեկ անգամ մենթորներ են աշխատում:

Այս գործողությունները վճռորոշ են այն ընտանիքների համար, որոնց մենք աջակցում ենք, բայց նույնքան կարևոր են նաև մեր ինտենսիվ լոբբիստական ջանքերը: Մենք երկու նոր օրենք ենք նախաձեռնել՝ ուղղված միայնակ ծնողներով ընտանիքների աջակցությանը: Այս օրենքներից մեկը վերաբերում էր մանկատների աջակցությանը, որը կիրառվում է, երբ ծնողներից մեկը կամ երկուսն էլ մահացել են: Մենք հաջողությամբ ջատագովել ենք այս աջակցության նվազագույն չափի կրկնապատկումը: Այս փոփոխությունն իրականացվել է երկու տարի առաջ:

Մյուս առանցքային հարցը կապված է ալիմենտի հետ: Երեխաների գրեթե 25%-ը երկրորդ ծնողից ալիմենտ չի ստանում: Նախկինում իրավիճակն անհույս էր. եթե գումարը չէր վճարվում, այն ուղղակի չէին ստանում: Ծնողները գնում էին դատարանից ոստիկանություն և հակառակը՝ սովորաբար առանց լուծման հասնելու: Սակայն վերջին երկու տարիներին պետությունը ներդրել է ընտանիքներին այդ վճարումները տրամադրելու մի համակարգ: Այժմ, եթե ծնողը չի վճարում ալիմենտը, պետությունը միջամտում է և վճարում բացակայող գումարը՝ հետագայում փորձելով այդ միջոցները գանձել չվճարող ծնողից:

Սա շատ արդյունավետ լուծում է, սակայն դրան հասնելն անասելի դժվար էր, քանի որ պետություն վրա այն զգալի ֆինանսական բեռ է: Այնուամենայնիվ, մենք հաջողությամբ առաջ մղեցինք այս նախաձեռնությունը:

Մենք ունենք խաղասրահ: Երբ ծնողները գալիս են՝ փաստաբանի հետ հանդիպելու կամ որևէ ծրագրի մասնակցելու համար, մենք հոգ ենք տանում նրանց երեխաների մասին:

Ծնողները կարող են գալ այստեղ և թողնել իրենց երեխաներին խաղասրահում, նույնիսկ եթե իրենք չեն մնալու: Օրինակ՝ եթե ծնողը գա ու ասի, որ գործեր ունի, և խնդրի երեխային երկու-երեք ժամ պահել այստեղ, մենք հոգ կտանենք երեխայի մասին: Բայց ես կարծում եմ, որ առավել կարևոր է այն, որ մենք երեխաներին խնամում ենք յուրաքանչյուր դպրոցական արձակուրդի ժամանակ: Ամեն սեզոնին մենք դպրոցական արձակուրդներ ունենք՝ երկուսուկես ամիս ամռանը, տասն օր աշնանը, երկու շաբաթ ձմռանը և ևս տասը օր գարնանը: Այս բոլոր արձակուրդներին մենք երեխաների խնամք ենք տրամադրում, որպեսզի ծնողները կարողանան աշխատել:

Ամռանը մենք հարյուրավոր երեխաներ ենք ունենում: Ավելի կարճ արձակուրդների ժամանակ, օրինակ՝ գարնանը, ունենում ենք մոտ 30 երեխա: Ինչ վերաբերում է ընտանեկան տոներին, դրանք սովորաբար հինգ-վեց օր են տևում: Մենք առաջարկում ենք ամառային արձակուրդներն անցկացնել լճափին: Սա ներառում է սնունդը, կացությունը և ամեն ինչ, հատկապես կարիքավոր ընտանիքների համար:

Բայց ցերեկային ճամբարների և դպրոցական արձակուրդների ժամանակ պարտադիր չէ, որ ֆինանսական դժվարությունների մեջ լինես: Կարող ես պարզապես գալ այստեղ և թողնել երեխայիդ, քանի որ պետք է աշխատես:

Մենք նույնպես ընտանիքամետ աշխատավայր ենք, և ես կարծում եմ, որ կարևոր է լրացուցիչ բաներ գործընկերներին առաջարկելը: Դա շատ կարևոր է, քանի որ, օրինակ,

Եթե քեզ անհրաժեշտ է մի փոքր շուտ դուրս գալ կամ զբաղվել երեխայի հետ կապված ինչ-որ հարցով, նման ճկունությունն առաջարկելը մեծ դեր է խաղում աշխատակիցների շրջանում հավատարմության ձևավորման հարցում: Մենք նաև տրամադրում ենք հավելյալ արտոնություն՝ յուրաքանչյուր տարի երեք հանգստյան օր, որոնք կապ չունեն սովորական արձակուրդային օրերի հետ: Եթե ինչ-որ մեկին պետք է հոգ տանել երեխայի, ծնողի կամ որևէ այլ անձնական հարցի մասին, նա կարող է վերցնել այդ երեք օրերը՝ առանց մեր կողմից որևէ հարցի:

Օրինակ, ամառային արձակուրդներին մենք գրեթե միշտ այստեղ ունենում ենք նաև մեր գործընկերների երեխաներին, որովհետև նրանք նույնպես կանգնած են երեխայի համար խնամքի տարբերակ գտնելու խնդրի առաջ: Այսպիսով, այո՛, մենք առաջարկում ենք այս ծառայությունը նաև նրանց: Մենք հոգում ենք դպրոցահասակ երեխաների մասին՝ սկսած 6 տարեկանից մինչև 12 կամ 13 տարեկան: Բայց այդ տարիքից հետո նրանք սովորաբար այլևս չեն հաճախում, քանի որ իրենց չափազանց մեծ են զգում մանկական ճամբարների համար:

Մենք սովորաբար նրանց հնարավորություն ենք տալիս դառնալ փոքրերի մենթորներ: Նրանք հիմնականում մոտ 15 տարեկան են, և թեև մենք դեռ հոգ ենք տանում նրանց մասին, այլևս չենք վերաբերվում նրանց որպես երեխա: Փոխարենը մենք ասում ենք նրանց. «Դուք փոքրերի մենթորներն եք»:

Նրանք դեռևս շատ երիտասարդ են՝ ամբողջովին մենակ մնալու համար: Հունգարիայում ավագ դպրոցի աշակերտներից պահանջվում է 50 ժամվա կամավոր աշխատանք կատարել՝ դպրոցն ավարտելու համար: Այսպիսով, մենք ներառում ենք այս մենթորական դերը նրանց կամավորական ժամերի մեջ, ինչից օգուտ են ստանում թե՛ երեխաները, թե՛ համայնքը:

Մենք հոգում ենք մեր կենտրոնների գործառնական ծախսերի մասին պետական ֆինանսավորման միջոցով: Հատուկ ծրագրերի համար մենք գնալով ավելի շատ աջակցություն ենք ստանում մասնավոր ընկերություններից: 20 տարի առաջ, երբ ես դիմեցի բիզնեսներին միայնակ ծնողների ընտանիքների նախաձեռնությունների ֆինանսավորման համար, դա դիմադրության հանդիպեց: Իսկ հիմա ընկերությունների համար ավելի սովորական է դառնում այս ընտանիքների կարիքները և նրանց առջև ծառայած լուրջ խնդիրները հասկանալը:

Ես իսկապես ուրախ եմ տեսնել այս բեկումը: Թեև դեռևս որոշակի ստիգմա կա՝ կապված միայնակ ծնող լինելու հետ, ավելի ու ավելի ակնհայտ է դառնում, որ նրանք մեր համայնքի մի մասն են: Նույնիսկ եթե մենք դա բացահայտ չքննարկենք, միայնակ ծնողներն ու նրանց երեխաները մեր շուրջն են: Երեխաները, մասնավորապես, պատասխանատու չեն այն հանգամանքների համար, որում հայտնվել են: Նույնիսկ եթե մենք չենք ուզում տեսնել միայնակ ծնողներով ընտանիքներ, իրականում դրանք գոյություն ունեն: Մեր նպատակը միայնակ ծնող լինելը խթանելը չէ. իրականում լրիվ հակառակը:

Ես միայնակ մայր եմ եղել և ուզում էի, որ տղաս հայր ունենա, բայց դա իմ ընտրությունը չէր: Ես երբեք չէի քարոզի միայնակ ծնող լինելը: Ես հասկանում եմ, թե դա որքան անասելի դժվար է այս ընտանիքների համար, քանի որ նրանք շատ ավելի բարդ իրավիճակում են և զգալի լրացուցիչ աջակցության կարիք ունեն:

Աշխատանքային օրենսդրությամբ կան որոշակի կարգավորումներ՝ միայնակ ծնողների վերաբերյալ: Օրինակ՝ միայնակ ծնողներից չի կարելի պահանջել աշխատել գիշերային ժամերին կամ տնից հեռու: Աշխատավայրում գործում է այս պաշտպանությունը, բայց ես կարծում եմ, որ ավելի շատ աջակցության կարիք կա:

Ինչ վերաբերում է ճկուն պայմաններին, դա մեծապես կախված է տվյալ աշխատավայրից: Որոշ աշխատատեղերում վերաբերմունքի մեջ տարբերություն չկա, մինչդեռ մյուսներում միայնակ ծնողները լրացուցիչ օգնություն են ստանում: Այնուամենայնիվ, չկա համընդհանուր կարգավորում. ի վերջո, ամեն ինչ կախված է աշխատավայրից:

Ամփոփում և առաջարկություններ

Ընտանիքամետ աշխատավայրն այն այլընտրանքն է, որը թույլ է տալիս աշխատող ծնողներին սթրեսի ու լարվածության միջով անցնելու փոխարեն հեշտությամբ համատեղել աշխատանքն ու երեխայի խնամքը: Հայաստանյան օրենսդրությամբ սահմանված են մի շարք կարգավորումներ, որոնց համադրելի կիրառումը կարող է թույլ տալ ունենալ որոշակիորեն հարմարավետ աշխատանքային միջավայր, սակայն ընտանիքամետ աշխատավայր ունենալու հնարավորություններն ընդլայնելու համար անհրաժեշտ են մի շարք փոփոխություններ՝ թե՛ օրենսդրական մակարդակում, թե՛ պրակտիկայում:

Միայնակ երեխա խնամող աշխատողներ. Նախևառաջ, կարևոր ենք համարում ընգծել, որ Աշխատանքային օրենսգրքում չկա անդրադարձ, թե ով է միայնակ երեխա խնամող անձը կամ միայնակ ծնողը և, բացի մեկ հոդվածից (որում նշվում է, որ առանց ամուսնու (կնոջ) մինչև 14 տարեկան անչափահաս խնամող աշխատողն ունի աշխատանքային հերթափոխի նախապատվության իրավունք), չկան առանձնացված կարգավորումներ այս անձանց վերաբերյալ: Մինչդեռ միայն այն փաստը, որ Հայաստանում շուրջ 69 հազար երեխա միայնակ ծնողի խնամքի տակ է, հիմք է տալիս կարևորելու օրենսգրքում միայնակ երեխա խնամող աշխատողների համար արտոնություններ սահմանելու անհրաժեշտությունը:

➡ Աշխատանքային օրենսգրքում ունենալ սահմանում միայնակ ծնող և միայնակ երեխա խնամող աշխատողների վերաբերյալ:

➡ Աշխատաժամանակին վերաբերող այն արտոնությունները, որոնք նախատեսված են հղի կանանց և մինչև 3 տարեկան երեխա խնամողերի համար, վերաբերելի լինեն մինչև 14 տարեկան երեխա միայնակ խնամողին, այս թվում նաև ոչ լրիվ աշխատաժամանակի սահմանումը լինի նաև միայնակ երեխա խնամող աշխատողի պահանջով՝ հիմքում ունենալով համապատասխան փաստաթղթի առկայությունը:

Հեռավար աշխատանք. 2023-ի նոյեմբերի 25-ից ուժի մեջ են մտել Աշխատանքային օրենսգրքի 106.1 հոդվածում արված փոփոխությունները, որոնցով սահմանված են հեռավար աշխատանքը և դրա կիրառման դեպքերը: Եթե մինչ այս հեռավար աշխատանքը թույլատրվում էր միայն արտակարգ իրավիճակներում, ապա այժմ դա հնարավոր է, եթե կա երկու կողմի՝ գործատուի և աշխատողի համաձայնությունը: Այսինքն, եթե մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող կինը դիմում է հեռավար

աշխատելու համար և գործատուն համաձայն չի լինում, ապա աշխատանքը հեռավար չի կարող լինել ու վերջ:

➡Անհրաժեշտ է այս հոդվածը լրացնել դրույթով, որ հեռավար աշխատանքը կարող է սահմանվել հղի և մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող աշխատողների պահանջով, եթե աշխատանքի բնույթը թույլ է տալիս այն կատարել նաև հեռավար եղանակով: Պահանջը մերժելու դեպքում գործատուն պետք է ներկայացվի գրավոր հիմնավորում:

➡Առաջարկում ենք նաև լրացնել, որ հեռավար աշխատանքը կարող է սահմանվել միայնակ (առանց ամուսնու/կնոջ կամ առանց երեխայի ծնողների) մինչև 14 տարեկան երեխա խնամող աշխատողների պահանջով, եթե աշխատանքի բնույթը թույլ է տալիս այն կատարել նաև հեռավար եղանակով: Պահանջը մերժելու դեպքում գործատուն պետք է ներկայացվի գրավոր հիմնավորում:

Հեռավար աշխատանքի դեպքում, երբ աշխատաժամերը կարող են լողացող լինել, առաջանում է ավելի երկար ու չընդհատվող ժամերով աշխատելու ռիսկ: Հետևաբար, կարևոր է, որ նաև հեռավար աշխատանքի դեպքում սահմանվի աշխատաժամանակի առավելագույն չափ:

➡Առաջարկում ենք հոդվածում կատարել լրացում՝ նշելով, որ օրենսգրքի աշխատաժամանակի ռեժիմներին վերաբերող կարգավորումները վերաբերում են նաև հեռավար աշխատելուն:

Նպատակային արձակուրդներ. Աշխատանքային օրենսգրքի 172-րդ հոդվածը, որը վերաբերում է հղիության և ծննդաբերության արձակուրդին, սահմանում է արձակուրդ նաև նորածին որդեգրած, նորածնի խնամակալ նշանակված, փոխնակ մոր միջոցով երեխա ունեցած աշխատողների համար: Եվ այս ժամանակահատվածների համար վճարվում է մայրության նպաստ «ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» օրենքի 11-րդ հոդվածով:

➡Առաջարկում ենք փոփոխություն, որով Աշխատանքային օրենսգրքի 172-րդ հոդվածի 2 և 2.1 մասերում սահմանված արձակուրդները կվերանվանվեն ծնողական կամ նորածնի խնամքի արձակուրդ: Առաջարկում ենք նաև համապատասխանաբար «ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» օրենքի 11-րդ հոդվածով այդ արձակուրդների ընթացքում վճարվող նպաստն անվանել ծնողական կամ նորածնի խնամքի նպաստ: Մինևույն ժամանակ, թե՛ այս արձակուրդի, թե՛ այս նպաստ ստանալու իրավունքը պետք է վերաբերի բոլորին՝ անկախ սեռից, քանի որ ինչպես կինը, այնպես էլ տղամարդը կարող է նորածին որդեգրել կամ նորածնի խնամակալ նշանակվել կամ փոխնակ մոր միջոցով երեխա ունենալ: Այսինքն, առաջարկում ենք ունենալ օրենսդրական կարգավորումներ, որոնք կվերաբերեն աշխատողին (թե՛ կին, թե՛ տղամարդ), ով ունի արձակուրդի և նպաստ ստանալու իրավունք՝ նորածին երեխայի/երեխաների խնամքի համար:

Աջակցություն երեխայի խնամքի հարցերում. Վերջին տարիների դրական փոփոխություններից է մինչև 2 տարեկան երեխաների մայրերի՝ հավելյալ ընդմիջումների միջոցով աշխատանքային օրվա կրճատման հնարավորությունը:

➡ Առաջարկում ենք դիտարկել հնարավորությունը՝ մինչև 2 տարեկան երեխա խնամող կանանց հավելյալ ընդմիջումներին ամենօրյա հանգստի և սնվելու մեկժամյա ընդմիջումը գումարելու տարբերակը և հնարավորություն տալը՝ օրական 2 ժամով կրճատել աշխատանքային օրը (և ոչ աշխատելու ժամանակը)՝ ուշ սկսելու կամ շուտ ավարտելու միջոցով:

Այս դեպքում, փաստացի, կինը կունենա 6-ժամյա աշխատանքային օր և կունենա առավել ճկունություն՝ իր աշխատանքային ու ընտանեկան պարտականությունների կատարումը կազմակերպելու համար:

Երեխայի խնամքի աջակցման կարևոր բաղադրիչներից մեկն աշխատողին աջակցելն է՝ շարունակելու կրծքով կերակրումը նաև աշխատանքի վերադառնալուց հետո: Աշխատանքային օրենսգրքում թեև կա անդրադարձ կրծքով կերակրելու սենյակներ կահավորելուն, սակայն չկա որևէ հստակեցում, թե դրանք որ դեպքերում պետք է լինեն և ինչ չափանիշներով պետք է կահավորվեն:

➡ Առաջարկում ենք ընդունել իրավական նորմատիվ ակտ, որով կսահմանվի, թե ինչ հիմքով և որ դեպքերում պետք է կահավորվեն կրծքով կերակրելու սենյակները: Օրինակ, եթե գործատուն չի կարող տրամադրել ճկուն աշխատանքային պայմաններ, չի տալիս հեռավար աշխատելու հնարավորություն և չի ստեղծում այլ պայմաններ՝ երեխայի կրծքով կերակրումն ապահովելու համար, ապա պետք է ստեղծի կերակրասենյակ աշխատավայրում: Մինևույն ժամանակ կարևոր է, թե ինչ չափանիշների պետք է համապատասխանեն այդ կերակրասենյակները:

Իհարկե, կարևոր է նաև գործնականում օրինակելի փորձ ունենալը, հետևաբար, առաջարկում ենք պետական հիմնարկներին օրինակ ծառայել այս հարցում:

➡ Առաջարկում ենք, որպեսզի պետությունը, ի դեմս ՀՀ Նախագահի աշխատակազմի, վարչապետի աշխատակազմի, նախարարությունների, Ազգային ժողովի աշխատակազմի, լինի օրինակելի և պրակտիկայում կիրառի այս նորմը՝ ստեղծելով կրծքով կերակրելու սենյակներ:

Հայաստանում ընտանիքամետ աշխատանքային միջավայր ունենալու հարցում ամենամեծ խնդիրներից մեկը վերաբերում է մանկապարտեզների կամ մինչև 5 տարեկան երեխաների խնամքի կազմակերպմանը: Վերջին տվյալներով, 0-3 տարեկանների 5.3 տոկոսը և 3-5 տարեկանների 7.1 տոկոսն է ընգրկված նախադպրոցական կրթության մեջ:

Այսինքն, մինչև 3 տարեկանների շուրջ 95 տոկոսը մանկապարտեզ չի գնում: Այս ցուցանիշը կարող է վկայել աշխատող մայրերի՝ մինչև երեխայի 3 տարեկան դառնալն աշխատանքի վերադառնալու խիստ սահմանափակ հնարավորությունների մասին:

➡ Առաջարկում ենք, որպեսզի ստեղծվի օրենսդրական հնարավորություն՝ պետական նախակրթական հաստատությունների գործառույթների մի մասը մասնավոր նախակրթական հաստատություններին պատվիրակելու համար, ինչի դեպքում յուրաքանչյուր տարվա կտրվածքով պետական բյուջեից հատկացումներ կարվեն մասնավոր նախակրթարաններին ու մանկապարտեզներին մինչև 5 տարեկան երեխաների նախադպրոցական կրթությունն ապահովելու նպատակով: Ընդունելի կարող

Է լինել, որ այս հնարավորությունը տրվի նախևառաջ միայնակ երեխա խնամող աշխատողներին:

➡ Առաջարկում ենք նոր պայմաններով վերագործարկել «Դայակ՝ պետության աջակցությամբ» ծրագիրը, որը հնարավորություն կտա աջակցել աշխատող ծնողներին մինչև 3 տարեկան երեխաների խնամքը կազմակերպելիս: Ծահառուների խմբում առաջնահերթություն պետք է տրվի միայնակ ծնողներին կամ երեխայի միայնակ խնամակալներին:

Ամփոփելով, ցանկանում ենք նշել, որ, թեև օրենսդրական մակարդակում փոփոխություններն առանցքային են՝ աշխատանքային միջավայրի բարեփոխման և այն ընտանիքամետ դարձնելու համար, այնուամենայնիվ, հնարավոր է հարմարավետ միջավայր ստեղծել, եթե նույնիսկ չկան այդպիսի կարգավորումներ: Ժամանակակից և նորարար գործատուները սահմանում են մի շարք արտոնություններ իրենց աշխատակիցների համար՝ մղելով նրանց աշխատել մոտիվացած և արդյունավետ և լինել նվիրված կազմակերպությանը:

Օգտագործված գրականություն

- ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք
- «ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ անելու մասին» ՀՕ-236-Ն օրենք
- «Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ անելու մասին» ՀՕ-316-Ն օրենք
- «ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություն կատարելու մասին» ՀՕ-415-Ն օրենք
- ՀՀ կառավարության 1363-Ա որոշմամբ հաստատված ՀՀ Կառավարության 2021-2026 թվականների ծրագիր, 18.08.2021
- ՀՀ կառավարության 665-Ն որոշում, 08.06.2018
- ՀՀ կառավարության 2297-Լ որոշում, 21.12.2023

- «ՀՀ-ում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության 1334-Լ որոշում, 19.09.2019
- Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակ, «2023 թվականի ընթացքում ՀՀ Մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության, մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության վիճակի մասին տարեկան հաղորդում», 2024
- Գ.Սլոյան, Ա. Կարապետյան, «Վաղ մայրության շրջանում կանանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության իրավական երաշխիքներն ու աջակցման ծրագրերը», 2021
- Գ.Սլոյան, Ա. Կարապետյան, «Կրճքով կերակրելու իրավունքը և ընտանիքամետ մոտեցումները աշխատավայրում», 2022
- ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ», 2023
- ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, ՀՀ սոցիալական վիճակը, 2022
- ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն, «Հաշվետվություն աշխատանքի և սոցիալական պաշտպանության ոլորտի ռազմավարությունների առաջընթացի վերաբերյալ (2023 թվական)»
- ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն, «ՀՀ-ում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարության միջոցառումների ծրագրի 2022 թվականի կատարողական»
- Cholteeva Y., “Two thirds of parents would take a pay cut to be able to work more flexibly”, People Management, 18 January 2023
- Deloitte Legal, “Implementation of the EU Directives on Work-Life Balance and on Transparent and Predictable Working Conditions across Central Europe”, April 2023
- Ernst and Young, “Viewpoints on paid family and medical leave”, March 2017
- European Commission, “EU Work-life Balance Directive enters into force”, 22 August, 2019
- Expats, “As Czechia's new subsidy for part-time work kicks in, who benefits the most?”, 12 September, 2023
- EURES, “[Living and working conditions: Czechia](#)”, 7 May, 2024
- EURES, “[Living and working conditions: Hungary](#)”, 8 July, 2024
- Mayne M., “Two thirds would take a pay cut for better work-life balance, survey finds”, People Management, 10 January 2023
- Office on Women’s Health, Business Case for Breastfeeding, updated on Feb 18, 2021
- Parmelee M., “Highlights from the 2019 Deloitte Global Millennial Survey”, 17 May, 2019

- Parents at Work, "[The ROI for Family Friendly Organisations](#)"
- Smith T., "Major changes to Czech Labor Code now in force: Here's what you need to know", 02 October, 2023
- UNICEF, Breastfeeding support in the workplace, 2020
- UNICEF, Business and Family-friendly policies, 2019