



Ջեկույց

**Կորոնավիրուսի համավարակի ազդեցությունը
կին աշխատողների վրա**

Ուսումնասիրության արդյունքների

ՀԱՅԱՍՏԱՆ 2022

Բովանդակություն

Երախտիքի խոսք.....	3
Հապավումներ	4
Ներածություն.....	4
Համառոտ ակնարկ.....	5
Հետազոտության մեթոդաբանություն	10
Տեղեկատվության հավաքագրման մեթոդների նկարագրություն.....	11
Հետազոտության արդյունքներ՝ ստացված դաշտային աշխատանքների արդյունքում	17
Կին աշխատողների զբաղվածությունը և աշխատանքային պայմանները.....	18
Կորոնավիրուսի համավարակի ազդեցությունը աշխատանքային գրաֆիկի և պայմանների վրա	23
Համավարակի ազդեցությունը ընտանեկան փոխհարաբերությունների վրա.....	38
Համավարակի տնտեսական ազդեցությունը ընտանիքի վրա	45
Ակնկալիքները գործատուներից, պետությունից և արհմիությունից.....	52
Երկրորդային աղբյուրից ստացված տեղեկատվություն	59
Փաստաթղթերի վերլուծության արդյունքներ	59
ՔՈՎԻԴ-19-ով պայմանավորված Օրենսդրական փոփոխությունները ՀՀ-ում.....	71
Միջազգային հանրության և քաղաքացիական հասարակության ջանքերը՝ Քովիդ-19 համավարակի կանանց վրա անհամաչափ ազդեցության նվազեցման ուղղությամբ ...	75
Ամփոփում	79
Առաջարկներ.....	80
Հավելված 1: Երկրորդային վերլուծության հղումներ	86

Երախտիքի խոսք

Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբ ՀԿ-ն (APR Group) իր խորին երախտագիտությունն է հայտնում բոլոր այն անձանց և կառույցներին, որոնք այս կամ այն կերպ իրենց մասնակցությունն են ունեցել կորոնավիրուսի համավարակի՝ կին աշխատողների վրա ունեցած ազդեցության վերաբերյալ ուսումնասիրության գործընթացում:

Առանձնակի շնորհակալություն ենք հայտնում Սոլիդարիթի Սենթեր կազմակերպությանը, ի դեմս հայաստանյան մասնաճյուղի, ֆինանսական և խորհրդատվական աջակցության համար:

Շնորհակալ ենք նաև ՀՀ ԱԺ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի մշտական հանձնաժողովի, ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության, ՀՀ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի, Հայաստանի Արհմիությունների կոնֆեդերացիայի և ճյուղային միությունների ներկայացուցիչներին, ինչպես նաև ոլորտային փորձագետներին և գործատուներին ծրագրում իրենց մասնակցությունն ունենալու և իրենց դիրքորոշումներն արտահայտելու համար:

Հետազոտությունը հնարավոր է եղել շնորհիվ ծրագրում ներգրավված անձնակազմի՝ վերլուծաբանների, գենդերային մասնագետի, հարցազրուցավարների, ֆոկուս խմբերի մոդերատորների և ծրագրում ներգրավված այլ անձանց բարեխիղճ աշխատանքի, ինչպես նաև հարցվողների պատրաստակամության և անկեղծ ներգրավման, ինչի համար հայտնում ենք մեր շնորհակալությունը:

Սույն զեկույցը պատրաստվել է Սոլիդարիթի Սենթեր կազմակերպության ֆինանսական աջակցությամբ: Զեկույցում արտահայտված կարծիքները հեղինակային են և կարող են չհամընկնել ֆինանսավորող կազմակերպության տեսակետին:

Հապավումներ

ՀՀ ԱԺ ԱՍՀՄՀ	ՀՀ ԱԺ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի մշտական հանձնաժողով
ՀՀ ԱՄՆ	ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն
ՀՀ ԱԱՏՄ	ՀՀ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին
ՀԱՄԿ	Հասարթայնի Արհմիությունների կոնֆեդերացիա
ՃՄ	Ճյուղային միություն
ՖԽԲ	Ֆոկուս խմբային քննարկում

Ներածություն

2022թ-ի փետրվար-մայիս ամիսներին «Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբ» հասարակական կազմակերպության և Սոլիդարիթի Սենթեր հայաստանյան մասնաճյուղի համագործակցությամբ, Ամերիկյան Սոլիդարիթի կենտրոն հասարակական կազմակերպության ֆինանսական աջակցությամբ իրականացվել է համապարփակ ուսումնասիրություն, որի նպատակն է պարզել կորոնավիրուսի համավարակի ազդեցությունը կին աշխատողների վրա, նրանց տնտեսական ակտիվության և զբաղվածության վրա, ինչպես նաև ուսումնասիրության արդյունքների հիման վրա մշակել ազդեցության հաղթահարմանն ուղղված հստակ առաջարկներ:

Ուսումնասիրությունն իրականացվել է մի քանի մեթոդների համադրությամբ՝ տեղեկատվության հավաքագրման որակական և քանակական մեթոդներով. դեմ առ դեմ քանակական ստանդարտացված հարցազրույցների, ոլորտի փորձագետների հետ խորին հարցազրույցների, առանցքային տեղեկատվությունների հետ խորին հարցազրույցների և կին աշխատողների հետ ֆոկուս խմբային

քննարկումների միջոցով, ինչպես նաև իրականացվել է արդեն իսկ առկա ուսումնասիրությունների երկրորդային վերլուծություն:

Սույն զեկույցում ամփոփված են ուսումնասիրության մեթոդների և դրանց կիրառության մանրամասն նկարագրությունը, ուսումնասիրության հիմնական բացահայտումները, ինչպես նաև եզրահանգումներն ու հիմնական առաջարկները:

Զեկույցին կցված է ուսումնասիրված գրականության ցանկը՝ հավելվածի տեսքով:

Համառոտ ակնարկ

Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբ ՀԿ-ի կողմից 2022թ.-ի փետրվար-մայիս ամիսներին իրականացվել է ուսումնասիրություն, որի նպատակն է պարզել ՔՈՎԻԴ 19-ի ազդեցությունը կին աշխատողների վրա: Ուսումնասիրությունն իրականացվել է մի շարք մեթոդների կիրառությամբ, կատարվել է առաջնային և երկրորդային տվյալների վերլուծություն: Ստորև ներկայացված է հիմնական բացահայտումների շատ հակիրճ նկարագրությունը:

Կորոնավիրուսի համավարակի ընթացքում ավելի ընդգծված կերպով դրսևորվեցին այն բոլոր համակարգային խնդիրները՝ կապված կանանց նկատմամբ խտրականության և անհավասարության դրսևորումների հետ, որոնք առկա են հայաստանյան հանրային և ընտանեկան հարաբերություններում, այդ թվում՝ ընտանեկան բռնության, առողջապահության, տնտեսության և զբաղվածության ոլորտներում:

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ կանանց զբաղվածությունը հիմնականում ցածր աշխատավարձով (սննդի արտադրություն և տեքստիլ) և ոչ ֆորմալ աշխատանքի հատվածներում (սպասարկում, դայակներ, տնայնագործներ) է, ինչպես նաև այն ոլորտներում, որոնք ենթադրում են մարդկանց հետ ինտենսիվ շփում (առողջապահություն, կրթություն) փաստացի կանայք առավել խոցելի դարձան համավարակով պայմանավորված սահմանափակումների ժամանակ:

Մի կողմից վարակվելու ռիսկը, որը ուղեկցվում էր աշխատանքային գերբեռնվածությամբ, մյուս կողմից, եկամուտների նվազումը (որոշ դեպքերում նաև վերացումը), որը ուղեկցվում էր հոգեբանական մի շարք բարդություններով, էլ ավելի բարդացրին կանանց իրավիճակը:

ՔՈՎԻԴ 19-ի ազդեցությունը կանանց վրա կախված է ինչպես նրանց զբաղվածության ոլորտներից, այնպես էլ աշխատանքային պայմաններից, դրանց վերաբերյալ իրենց իրազեկվածությունից և այլն: Այսպես՝ ուսումնասիրության արդյունքները ցույց տվեցին, որ պետական ոլորտում և խոշոր մասնավոր ընկերություններում աշխատող կանայք ունեն աշխատանքային պայմանագրեր, որոնք բացակայում են մասնավոր փոքր ընկերություններում և ոչ ֆորմալ ոլորտներում: Պայմանագրի առկայությունը մեծապես ազդում է աշխատողի կողմից սեփական իրավունքներին և պարտականություններին իրազեկ լինելու վրա: Իրավունքների վերաբերյալ տեղեկացվածությունը աշխատողի պաշտպանված լինելու ամենակարևոր նախապայմանն է: Եթե աշխատողն ունի պայմանագիր և տեղեկացված է դրա դրույթներից, ապա դա հնարավորություն է տալիս ոչ միայն գործատուի կողմից խախտումներից խուսափելու, այլ նաև խախտումների դեպքում՝ այլ կառույցների կողմից իրավունքների վերականգնման գործողություններ իրականացնելու: Տվյալ ենթատեքստում անհրաժեշտ է բոլոր քայլերը ձեռնարկել՝ «թաքնված» աշխատողներին հայտնաբերելու, պայմանագրային հարաբերություններ ձևավորելու, աշխատողներին իրենց իրավունքների վերաբերյալ իրազեկելու, միաժամանակ իրազեկ լինելու կարևորությունը արմատավորելու ուղղությամբ:

Աշխատողների իրավունքներն ու պարտականությունները ոչ միայն աշխատող-գործատու հարաբերություններում են ընկալվում, այլ նաև արմատացած են հասարակական ընկալումներում: Դա երբեմն բերում է նրան, որ որոշ մասնագետներից հասարակությունը պահանջում է շատ ավելին, քան ամրագրված է այդ մասնագետների աշխատանքային պայմանագրերում (օրինակ բժշկի պարագայում): Ուստի պետք է, որ հասարակական գիտակցության մեջ մի

շարք մասնագիտությունների վերաբերյալ առողջ վերաբերմունք և սպասումներ ձևավորվեն:

Համավարակի բացասական ազդեցությունները կին աշխատողների վրա եղել են հոգեբանական, ֆիզիկական, ֆինանսական, սոցիալական ոլորտներում: Համավարակի ընթացքում աշխատանքային հիմնական պայմանների փոփոխության և առողջության համար վտանգավորության առումներով ամենախոցելի են եղել են առողջապահության, կրթության և սննդի արտադրության ոլորտներում ներգրավվածները, իսկ աշխատանքը ժամանակավորապես կամ մշտապես կորցնելու տեսանկյունից խոցելի են եղել տեքստիլի, սպասարկման և տնայնագործության ոլորտներում ներգրավված կանայք: Առաջին դեպքում ավելացել է աշխատաժամանակը և մտցվել են որոշ հավելյալ պարտականություններ, իսկ երկրորդ դեպքում առաջ է եկել պարապուրդի խնդիրը:

Համավարակի պայմաններում աշխատավայրերում անվտանգության կանոնները հիմնականում պահպանվել են պատշաճ կերպով: Այն դեպքերում, երբ պետական ոլորտների աշխատողներն անցել են հարկադիր պարապուրդի, վարձատրվել են ամբողջությամբ:

Համավարակի ընդհանուր իրավիճակին ադապտացվելը եղել է սթրեսային հատկապես կին աշխատողների համար: Այն կանայք, ովքեր ներգրավված են այն ոլորտներում, որոնք համավարակի տարածման ընթացքում շարունակել են աշխատել, սթրես են ապրել աշխատանքի և ընտանեկան հոգսերի համատեղման արդյունքում, նոր մեթոդներով աշխատելուն պատրաստ չլինելու արդյունքում, հիվանդությանը ծանոթ չլինելու և հիվանդությունից վախի (ընդ որում, ինչպես վարակվելու, այնպես էլ վարակելու) արդյունքում, այնուհետև կորոկավիրուսի դեմ պատվաստման վերաբերյալ իմացության պակասի և հակապատվաստումային ալիքի ներքո գործատուների կողմից պատվաստվելու պահանջի արդյունքում: Այն կանայք, ովքեր ներգրավված են այն ոլորտներում, որոնք համավարակի տարածման և սահմանափակումների ընթացքում որոշակի ժամանակ պարապուրդի են մատնվել, սթրես են ապրել աշխատանքի հեռանկարի

անորոշության արդյունքում, ընտանիքում ֆինանսի բացակայության արդյունքում և այլն:

Թեև կանայք աշխատավայրում (բուժքույրեր, ուսուցիչներ) գերծանրաբեռնված են եղել և այդ աշխատանքին զուգահեռ իրականացրել են նաև ընտանիքի անդամների խնամքը (այն դեպքում, երբ ընտանիքի գրեթե բոլոր անդամները տանն են եղել), այնուամենայնիվ, չի եղել դերերի վերաբաշխում, ինչը նորմալ է ընկալվում ինչպես ընտանիքի մյուս անդամների, այնպես էլ հենց այդ կանանց կողմից: Սա հասարակական հարաբերությունների արմատացած ձևն է, որն ավելի ընդգծվել է համավարակի ընթացքում: Հետաքրքրական է, որ ընտանեկան հարաբերությունների վրա իր բացասական ազդեցությունն է ունեցել ոչ այնքան կանանց գերբեռնված աշխատելը, որքան տղամարդկանց աշխատանքի կորուստը՝ լինի դա ժամանակավոր, թե մշտական: Թերևս, դա էլ շատ դեպքերում պատճառ է հանդիսացել ընտանեկան կոնֆլիկտների համար:

Համավարակի տնտեսական ազդեցությունը ընտանիքի վրա մեծապես կախված է զբաղվածության ոլորտից և պայմանագրի առկայությունից: Պետական ոլորտներում աշխատողները (որոնք գրեթե բոլորն ունեն աշխատանքային պայմանագրեր) համավարակի ամբողջ ընթացքում վարձատրվել են, նույնիսկ այն դեպքերում, երբ հարկադրված պարապուրդի են անցել կամ աշխատել են հեռավար: Մասնավոր ոլորտներում, մասնավորապես տեքստիլում աշխատողները, սահմանափակումների ընթացքում հարկադրված պարապուրդի են անցել, որի դիմաց իրենց ընկերությունների կողմից չեն վարձատրվել (կամ եթե ստացել են որոշակի վարձատրություն, դա եղել է գործատուի բարի կամքի դրսևորում), այդ ընթացքում պետության կողմից մինիմալ աշխատավարձի չափով փոխհատուցում է տրամադրվել պայմանագրային աշխատողներին:

Խնդիրը սեփական ուժերով կարգավորելուն էր թողնված տնայնագործների պարագայում: Եթե իրենց «գործատուները» որոշել են կարանտինի ընթացքում չօգտվել նրանց ծառայություններից, այդ աշխատողները նույնպես չեն ստացել ֆինանսական եկամուտ: Այդպիսով՝ մասնավոր, ոչ ֆորմալ (չգրանցված) ոլորտի

աշխատող կանանց ընտանիքներն առավել են տնտեսապես տուժել համավարակի արդյունքում:

Ընդհանուր առմամբ գործատուների ջանքերը կորոնավիրուսի բացասական ազդեցության ուղղությամբ ստացել են դրական գնահատական: Համավարակի բացասական հետևանքների վերացման կամ կանխարգելման պետության ձեռնարկած քայլերը նույնպես բացասական չեն գնահատվել: Համավարակի սոցիալ-տնտեսական հետևանքների նվազեցմանն ուղղված պետության արձագանքը գենդերազգայուն չէր, ուստի կանանց առավել խոցելի խմբերը դուրս են մնացել ՀՀ կառավարության կողմից մշակված ՔՈՎԻԴ-19-ի տնտեսական և սոցիալական հետևանքների չեզոքացման երկու տասնյակից ավել ծրագրերից:

Հետազոտության մեթոդաբանություն

Ուսումնասիրության հիմնական **նպատակն** է պարզել կորոնավիրուսի համավարակի ազդեցությունը կին աշխատողների վրա, նրանց տնտեսական ակտիվության և զբաղվածության վրա, ինչպես նաև ուսումնասիրության արդյունքների հիման վրա մշակել ազդեցության հաղթահարմանն ուղղված հստակ առաջարկներ:

Ուսումնասիրության **խնդիրներն** են բացահայտել՝

- կանանց զբաղվածությունը նախքան համավարակը և համավարակից հետո,
- COVID 19-ի ազդեցությունը կին աշխատողների վրա, ինչպիսիք են աշխատատեղերի հասանելիությունը, գենդերային խտրականությունը, մայրության պաշտպանությունը, համավարակի պատճառով ընտանեկան և աշխատանքային պարտականությունների անհամատեղելիությունը, հեռավար աշխատանքը և այլն,
- աշխատանքային պայմանագրի առկայությունը և դրա կասեցման դեպքերը, աշխատանքային ժամերի, արտաժամյա աշխատանքի, առողջության և անվտանգության խնդիրները համավարակի ընթացքում, դրանց առնչվող դատական դեպքերը,
- Պետության կողմից ձեռնարկված քայլերը համավարակի ընթացքում և դրանց գենդերային զգայունությունը,
- Աշխատանքային իրավունքների կոլեկտիվ պաշտպանության գործընթացները համավարակի ընթացքում,
- COVID 19-ի հետ կապված օրենսդրական, ինչպես նաև պետության իրականացրած միջոցառումների բացերը:

Ուսումնասիրության **օբյեկտ** են հանդիսանում մի շարք ոլորտների կանայք, ովքեր կորոնավիրուսի համավարակից առաջ և դրա տարածման սկզբնական շրջանում աշխատել և ստացել են եկամուտ, որոնց մեջ եղել են կանայք, ովքեր կորոնավիրուսի տարածման ընթացքում կորցրել, գտել կամ պահպանել են իրենց

աշխատանքը: Ուսումնասիրության տեսանկյունից հետաքրքրություն ներկայացրած ոլորտներն են՝

- Կրթությունը (նախադպրոցական, դպրոցական և մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում ներգրավված կանայք),
- Առողջապահությունը (բուժհաստատություններում բոլոր օղակներում ներգրավված կանայք),
- Տեքստիլ և սննդի արտադրությունը (տեքստիլի ոլորտում այն կանայք են, ովքեր ներգրավված են կարի աշխատանքներում, սննդի արտադրության ոլորտում կանայք են, ովքեր ներգրավված են սննդի պատրաստման, այդ թվում գյուղատնտեսական աշխատանքներում),
- Տնայնագործությունը (դայակներ, տան օգնականներ, մաքրություն իրականացնողներ և այլն):

Ուսումնասիրության իրականացման **ժամանակաշրջանը՝** փետրվար-մայիս, 2022թ: Փետրվար ամսին իրականացվել են նախապատրաստական աշխատանքները, մեթոդաբանության վերջնականացում, հարցաթերթերի մշակում և պատվիրատուի կողմից հաստատում, հարցազրույցների համար պայմանավորվածությունների ձեռքբերում և այլն: Մարտ ամսին մեկնարկել է փաստաթղթերի վերլուծության գործընթացը: Տեղեկատվության դաշտային հավաքագրման գործընթացն իրականացվել է ապրիլ-մայիս ամիսներին: Ուսումնասիրության արդյունքները վերլուծվել և զեկույցը պատրաստվել է հաջորդիվ:

Տեղեկատվության հավաքագրման մեթոդների նկարագրություն

Տեղեկատվությունը հավաքագրվել է 2 հիմնական եղանակով՝ **փաստաթղթերի/երկրորդային վերլուծություն** և **առաջնային տեղեկատվության հավաքագրում**:

Փաստաթղթերի երկրորդային վերլուծություն: Ուսումնասիրվել են կանանց իրավունքների ոլորտում հրապարակված ավելի քան 20 զեկույցներ և նյութեր,

որոնց ամբողջական ցանկը ներկայացված է Հավելված 1-ում: Ուսումնասիրվել են պաշտոնական վիճակագրության տեղեկագրեր, փաստաթղթեր և պետության կողմից իրականացված COVID 19-ի հետևանքների չեզոքացման ծրագրերն ու միջոցառումները: Դիտարկվել են խնդիրներ, որոնք անդրադարձել են համավարակի հետևանքով կանանց տնտեսական գործունեության և աշխատանքային իրավունքների վրա, մասնավորապես՝ արտաժամյա աշխատանքի, աշխատանքային պայմանագրերի, խնամք պահանջող աշխատանքի, աշխատանքային պարտականությունների անհամատեղելիությանը հեռավոր աշխատանքի հետ, մայրության պաշտպանությանը, աշխատավարձերի չվճարմանը կամ թերի վճարմանը, աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցմանը, ինչպես նաև աշխատավայրում առողջության իրավունքի և անվտանգության ապահովման խնդիրներին:

Դիտարկվել և գենդերային ուսանյակի միջոցով վերլուծվել են պետության կողմից մշակված միջոցառումները, որոնց նպատակն էր մեղմել COVID 19-ի ազդեցությունը, թե որքանով են գենդերային արձագանքող այդ քաղաքականությունները:

Ֆոկուս խմբային քննարկումներ: Կին աշխատողներից առաջնային տեղեկատվություն ստանալու նպատակով կիրառվել է ֆոկուս խմբային քննարկումների (ՖԽՔ) մեթոդը: Որպես հետազոտության գործիք ծառայել է ՖԽՔ ուղեցույցը, որը ներկայացված է Հավելված 2-ում: Ուղեցույցը կազմվելուց հետո անցել է փորձարկում, շտկվել և նոր կիրառվել: ՖԽՔ միջին տևողությունը կազմել է **70ր.:**

Իրականացված ՖԽՔ-երի ընդհանուր թիվը 10 է: Խմբերում մասնակիցների թիվը եղել է 7-9 հոգի: Հետազոտության մասնակիցների **ընտրանքը** կազմվել է՝ հաշվի առնելով հետևյալ չափանիշները՝

- 1) **աշխարհագրությունը.** ընդգրկվել են ՀՀ բոլոր մարզերում բնակվող կանայք,

2) **մասնագիտությունը /զբաղվածության ոլորտը.** ընդգրկված ոլորտներն են կրթությունը, առողջապահությունը, տեքստիլի և սննդի արտադրությունը, տնայնագործությունը (որում՝ դայակներ և օգնականներ), տվյալների հավաքագրմանը զուգահեռ նպատակահարմար համարվեց ներառել ևս մեկ ոլորտ՝ սպասարկման ոլորտը,

3) **սեռը.** հետազոտությանը մասնակցել են միայն կանայք,

4) **աշխատանքի առկայությունը/կորուստը համավարակի ընթացքում.** ՖԽԲ-ներին հրավիրվել են այն կանայք, ովքեր ներկայումս աշխատում են, առնվազն վերջին երկու տարիների ընթացքում աշխատել են և/կամ կորցրել են աշխատանքը 2020թ-ին՝ համավարակի հետևանքով:

Դաշտային աշխատանքների իրականացման ընթացքում ՖԽԲ-ների ընտրանքը մի փոքր փոփոխվել է ծրագրի առաջարկում նախատեսվածից, քանի որ մյուս մեթոդներով ստացված տեղեկատվության համաձայն՝ խնդիրների առկայության տեսանկյունից կարևորվում էր դիտարկել նաև սպասարկման ոլորտը, մի կողմից, իսկ մյուս կողմից, նախատեսված ոլորտներում տեղեկատվությունը ինչ-որ մի փուլի արդեն հասել էր հազեցվածության:

Ուսումնասիրության ընթացքում իրականացված ՖԽԲ-ների ընտրանքի բաշխումը ներկայացված է **Աղյուսակ 1-ում:**

Աղյուսակ 1. Ֆոկուս խմբային քննարկումների ընտրանքի բաշխում			
	Երևան	Մարզային քաղաք	Գյուղ
Կրթության ոլորտ	1	1	1
Առողջապահություն	1	1	
Սպասարկման ոլորտ	1		
Տեքստիլ	1	1	
Սննդի արտադրություն			
Տնայնագործ /դայակ, օգնական	1	1	

Յուրաքանչյուր ՖԽԲ-ի համար, բացի մասնակիցների հիմնական կազմը, հավաքագրվել են նաև 2-3 պահուստային մասնակիցներ, որոնք

անհրաժեշտության դեպքում կարող էին փոխարինել հիմնական մասնակիցներին, եթե վերջիններիս մոտ կծագեին տեխնիկական հարցեր:

Հարցազրույցները և ՖԽ-ները կազմակերպվել են՝ ապահովելով լիակատար գաղտնիությունը և հարգանքը մասնակիցների նկատմամբ: Հարցազրույցների և ՖԽ-երի անցկացման հիմնական եղանակը եղել է առցանց տարբերակը Zoom հարթակի միջոցով՝ հաշվի առնելով ՔՈՎԻԴ-19 համավարակի ռիսկերը, ծախսարդյունավետությունը, մասնակիցների համար ճկունության և հարմարավետության ավելի բարձր մակարդակը և աշխարհագրական խոչընդոտները հաղթահարելու հնարավորությունը: Շնորհիվ այդ մեթոդի հնարավոր եղավ մի հարթակում միաժամանակ հավաքել ՀՀ տարբեր մարզերում բնակվող կին աշխատողների:

ՖԽ-ներից ստացված տվյալների վերլուծությունը կատարվել է մի քանի փուլով, մասնավորապես.

- Մասնակիցների պատասխանները տեսակավորվել են ըստ նմանատիպ արտահայտությունների, փոփոխականների միջև փոխհարաբերությունների, օրինաչափությունների, կրկնվող թեմաների, ենթախմբերի միջև հստակ տարբերությունների և ընդհանուր հաջորդականության:
- Աստիճանաբար մշակվել են ընդհանրացումները, որոնք ընդգրկում են տվյալների մեջ հայտնաբերված եզրահանգումները:

Առանցքային տեղեկատվությունների հետ խորին հարցազրույցներ: Խորին հարցազրույցներ են իրականացվել հետևյալ կառույցներից կամ խմբերից ներկայացուցիչների հետ՝

- Քաղաքականություն մշակող և իրականացնող մարմին – 5 ներկայացուցիչ (ՀՀ ԱԺ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի մշտական հանձնաժողով - 1 ներկայացուցիչ, ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն- 2 ներկայացուցիչ, ՀՀ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին – 2 ներկայացուցիչ),

- Գործատուներ և գործատուների միություն – 10 ներկայացուցիչ (տեքստիլ, կրթություն, սննդի արտադրություն, առողջապահություն և սպասարկում),
- Արհմիություններ – 5 ներկայացուցիչ (Կրթություն անկախ արհմիություն, Հայաստանի առողջապահության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն, Ագրոարդի համակարգի աշխատողների արհմիություն ճյուղային հանրապետական միություն, Կրթության և Գիտության ճյուղային հանրապետական Արհմիություն, Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի տղամարդկանց և կանանց հավասար իրավունքների և հնարավորությունների մշտական գործող հանձնաժողով),
- Գենդերային և աշխատանքային իրավունքների ոլորտների փորձագետներ – 2 ներկայացուցիչ
- Աշխատողներ – 6 ներկայացուցիչ (ուսուցիչ, շտապ օգնության բժիշկ, տեքստիլում դերձակ, հացթուփ, վարսավիր, դայակ):

Ընդհանուր իրականացվել է 28 խորին հարցազրույց: Հարցազրույցները հիմնականում իրականացվել են դեմ առ դեմ հանդիպումների միջոցով: Հարցազրույցները միջինում տևել են 60 ր.: Հարցազրույցների արդյունքները սղագրվել են, ապա վերլուծվել: Վերլուծությունն իրականացվել է 2 հիմնական փուլերով՝ կատարվել է կատեգորիզացիա, բոլոր պատասխանները տեսակավորվել են ըստ նմանատիպ դրույթների, դուրս են բերվել օրինաչափությունները, կրկնվող և տարբերվող թեմաները, որոնք հիմք են ծառայել երկրորդ փուլով ընդհանրացումներ կատարելու համար:

Որպես խորին հարցազրույցների գործիք ծառայել է ուղեցույցը, որում հարցերի ուղղությունները տրված են, սակայն իրավիճակից կախված, դրանք տեղում հարմարեցվել են, և հարցերը տրվել են յուրաքանչյուր դեպքին համապատասխան: Ուղեցույցը կազմվելուց հետո անցել է փորձարկում, շտկվել և նոր է կիրառվել: Ուղեցույցը ներկայացված է Հավելված 3-ում:

Դեմ առ դեմ քանակական հարցազրույցներ կին աշխատողների հետ:

Քանակական հարցազրույցներ իրականացնելու համար նախապես կազմվել է հարցաշար (տես Հավելված 4), որը փորձարկվել և վերջնականացվել է: Հարցումներ իրականացնելու համար կազմվել է հետազոտության ընտրանքը: Ընտրանքում ներառվել են ՀՀ բոլոր մարզերը և ուսումնասիրության համար որոշված ոլորտները: Ըստ ոլորտների համեմատական վերլուծություն իրականացնելու համար կազմվել է կլաստերային ընտրանք: Յուրաքանչյուր ոլորտ դիտարկվել է որպես 1 կլաստեր, որում հարցվողների թիվը հավասար է (40 կին աշխատող): Հաշվի առնելով, որ ծրագրի համար որոշված ոլորտներից կրթության և առողջապահության ոլորտներում է կանանց զբաղվածությունն ամենաշատը, ուստի այդ ոլորտներում հարցվողների թիվը վերցվել է մյուսներից 2 անգամ շատ: Դաշտային աշխատանքները վերահսկվել են որակի համակարգողի կողմից, ով հետևել է ոչ միայն հարցումների գրագետ և ճիշտ կատարմանը, այլև ընտրանքի պահպանմանը:

Ուսումնասիրության քանակական հարցումների բաշխվածությունը ըստ ոլորտների և մարզերի ներկայացված են ստորև՝ Աղյուսակ 2-ում:

Աղյուսակ 2. Քանակական հարցվողների բաշխումն ըստ մարզերի և ոլորտների		Կրթություն	Առողջապահություն	Տեքստիլ	Մենդի արտադրություն	Դայակ / օգնական	Ընդամենը
Երևան		10	10	10	10	20	60
Արագածոտն	Մարզային քաղաք	5	5		2	1	13
	Գյուղ	2	2		1	1	6
Արարատ	Մարզային քաղաք	5	5		2	1	13
	Գյուղ	2	2		1	1	6
Արմավիր	Մարզային քաղաք	5	5		2	1	13
	Գյուղ	2	2		1	1	6
Գեղարքունիք	Մարզային քաղաք	5	5		2	1	13

	Գյուղ	2	2		1	1	6
Կոտայք	Մարզային քաղաք	5	5		2	1	13
	Գյուղ	2	2		1	1	6
Լոռի	Մարզային քաղաք	5	5	8	2	1	21
	Գյուղ	2	2	2	1	1	8
Շիրակ	Մարզային քաղաք	5	5	8	2	1	21
	Գյուղ	2	2	2	1	1	8
Վայոց Ձոր	Մարզային քաղաք	5	5		2	1	13
	Գյուղ	2	2		1	1	6
Սյունիք	Մարզային քաղաք	5	5	8	2	1	21
	Գյուղ	2	2	2	1	1	8
Տավուշ	Մարզային քաղաք	5	5		2	1	13
	Գյուղ	2	2		1	1	6
Ընդամենը		80	80	40	40	40	280

Հարցումներն անցկացվել են դեմ առ դեմ հանդիպումների միջոցով: Հարցվողներից ստացված պատասխանները լրացվել են հարցաթերթերում, որոնք հետո ստուգվել են, մշակվել և մուտքագրվել տեղեկատվության վիճակագրական վերլուծության SPSS բազա: Տեղեկատվությունը վերլուծվել է SPSS ծրագրի միջոցով. դուրս են բերվել օրինաչափություններ և փոխադարձ կապվածություններ, կատարվել են միագործոն և խաչաձև վերլուծություններ: Ուսումնասիրության ընթացքում կիրառված բոլոր մեթոդները համադրվել են, և ստացված տվյալների տրիանգուլյացիայի արդյունքում կազմվել է ուսումնասիրության հիմնական բացահայտումներն ամփոփող զեկույց:

Հետազոտության արդյունքներ՝ ստացված դաշտային աշխատանքների արդյունքում

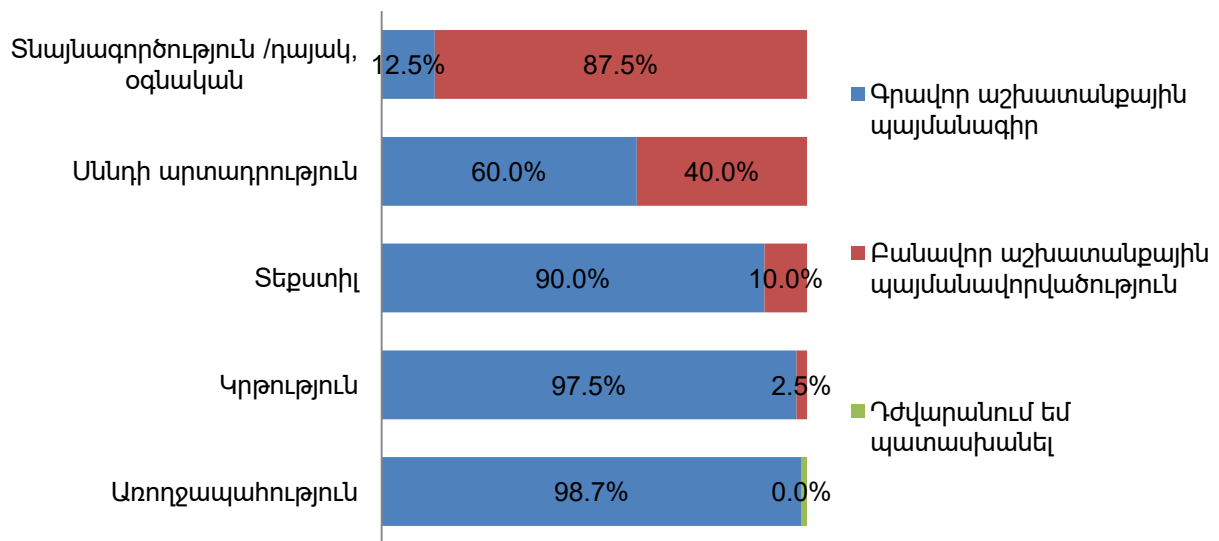
Մերողաբանության բաժնում արդեն իսկ ներկայացվել է, որ կին աշխատողների հետ իրականացվել են քանակական դեմ առ դեմ հարցազրույցներ, անհատական խորին հարցազրույցներ և ֆոկլոր խմբային հարցազրույցներ: Տվյալ բաժնում ամփոփված է կանանց վերաբերյալ այն տեղեկատվությունը, որը ստացվել է անմիջապես իրենցից:

Կին աշխատողների զբաղվածությունը և աշխատանքային պայմանները

Նախքան ուսումնասիրության բուն թեմային անդրադառնալը կարևոր է ներկայացնել ընտրված ոլորտների կանանց հիմնական աշխատանքային պայմանների նկարագրությունը, որն էլ հիմք կհանդիսանա հետագա ընդհանրացումների և եզրահանգումների համար:

Ուսումնասիրության արդյունքում պարզվել է, որ պետական ոլորտներում (առողջապահություն և կրթություն) աշխատող գրեթե բոլոր կանայք գործատուների հետ ունեն աշխատանքային պայմանագրեր: Մասնավոր ոլորտներում նման հստակություն չի դրսևորվել: Ինչպես երևում է Գծապատկեր 1-ից, տեքստիլի ոլորտում գրավոր աշխատանքային պայմանագիր ունեցել է քանակական հարցման մասնակից կանանց 90.0%, իսկ սննդի արտադրության մեջ ներգրավվածների՝ 60.0%-ը: Ինչ վերաբերվում է տնայնագործներին և դայակներին, միայն 12.5%-ն է, որ ունեցել է գրավոր աշխատանքային պայմանագիր:

Գծապատկեր 1. Պայմանագրի առկայությունը



Նման պատկեր է ստացվել նաև ֆոկլոր խմբերի և անհատական խորին հարցազրույցների արդյունքում: Այդպիսով՝ **պետական ոլորտում և խոշոր մասնավոր ընկերություններում աշխատողներն ունեն աշխատանքային պայմանագրեր, որոնք բացակայում են մասնավոր փոքր ընկերություններում, տնայնագործ օգնականների գերակշռող մեծամասնության, սպասարկման ոլորտի որոշ աշխատակիցների պարագայում:** Վերջիններս հիմնականում աշխատում են օրավարձով և առանց գրավոր պայմանագրի: Հարկ է նշել, որ ինչպես գրավոր պայմանագրի, այնպես էլ բանավոր պայմանավորվածության դեպքերը, ըստ քանակական հարցազրույցների տվյալների, մեծամասամբ եղել են անորոշ ժամկետով (գրավոր պայմանագիր ունեցողների 73.9%-ը և բանավոր պայմանավորվածություն ունեցողների 100.0%-ը):

Պայմանագրի առկայությունը մեծապես ազդում է աշխատողի կողմից սեփական իրավունքներին և պարտականություններին իրազեկ լինելու վրա: Իրավունքների վերաբերյալ տեղեկացվածությունը աշխատողի պաշտպանված լինելու ամենակարևոր նախապայմանն է: Քանակական հետազոտության արդյունքներով՝ գրավոր պայմանագիր ունեցող հարցվողների մեծ մասն (մոտ 80%) ունի պայմանագրի 2-րդ օրինակը, սակայն դրան մանրամասն ծանոթ է մոտ 70%-ը: Ֆոկլոր խմբային քննարկման արդյունքում

նույնպես պարզվել է, որ պայմանագրային աշխատողների մեծամասնությունը լիարժեք իրազեկված չէ իրենց աշխատանքային պայմանների, իրավունքների և պարտականությունների վերաբերյալ: Աշխատանքային պայմանների հետ կապված աշխատողների ունեցած իրավունքների և պարտականությունների վերաբերյալ խմբային քննարկման մասնակիցները մեծամասամբ նշել են մի շարք իրավունքներ՝ աշխատաժամերը, հանգստյան օրերը, հիվանդանալու դեպքում բացակայելու հնարավորությունը, արձակուրդի հնարավորությունը և ընդմիջման ժամը: Հազվադեպ են նշել արտաժամյա աշխատանքի դեպքում աշխատողի հավելավճար ստանալու իրավունքը: Հարցվողներն իրենք են փաստել, որ աշխատողների իրավունքների ոտնահարումը ավելի շատ տեղի է ունենում հենց աշխատողների չիմացության պարագայում, սակայն հետաքրքրական է, որ ինչքան էլ դա գիտակցում են, **այնուամենայնիվ չկա ձգտումը տեղեկանալու դրանց մասին:**

«...Իրավունքների մասով ոչ ոք չի փորձում բարձրաձայնել: Մենք էլ պիտի կարողանանք պաշտպանել մեր իրավունքները: Երբ քննարկումները գիտեն, որ մենք գիտենք մեր իրավունքները, իրենք էլ են ավելի զգույշ մոտենում...» (Առողջապահություն, Երևան)

Քանակական հետազոտության տվյալներով՝ **աշխատանքային պայմանների հետ կապված դժգոհության դեպքում ավելի շատ արտահայտվում են այն հարցվողները, ովքեր ունեն գրավոր աշխատանքային պայմանագիր (82.2%): Այն դեպքերում, երբ գրավոր պայմանագիրը բացակայում է, աշխատողները հիմնականում խուսափում են խնդրի մասին բարձրաձայնել, իսկ բարձրաձայնելու պարագայում էլ ոչ մի էական արդյունքի չեն հասնում:** Այդպիսի հիմնավորում են բերում նաև այն հարցվողները, ովքեր նշել են, որ խնդրի առկայության դեպքում խուսափում են բարձրաձայնել: Այսպես՝ խնդրի առկայության դեպքում բոլոր հարցվողների մոտ 20%-ն է նշել, որ բարձրաձայնել է, իսկ բարձրաձայնողների 84.6%-ը որպես չբարձրաձայնելու հիմնավորում նշել է «վստահ էի, որ ոչինչ չէր փոխվի» տարբերակը:

Ըստ ֆոկլոր խմբերի մասնակից մասնավոր ոլորտի աշխատող կանանց՝ իրենք հիմնականում չեն պայքարում իրենց իրավունքների համար, քանի որ աշխատատեղերը քիչ են, և այլընտրանքները բացակայում են, ուստի որդեգրում են հարմարվողականությունը՝ աշխատանքը չկորցնելու նկատառումներից ելնելով:

«...Մեր աշխատավարձը շատ ցածր է, անգամ աշխատավարձերի նվազագույն շեմից էլ ցածր: Բայց ինչ էլ բերես ընտանիք, մի փոքր օգուտ կտաս, բայց էլի եմ ասում՝ 8 ժամյա աշխատանքի համար քիչ է...» (Տեքստիլ, մարզային քաղաք)

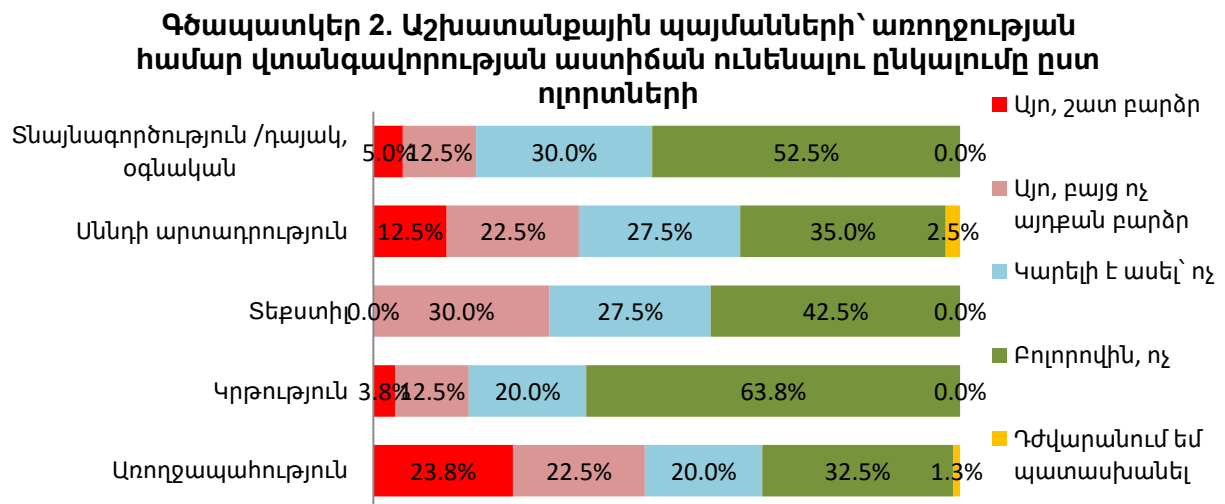
Աշխատողների իրավունքների և պարտականությունների ամրագրումը ոչ միայն աշխատող-գործատու հարաբերությունների տիրույթում են, այլև դրանք արմատացած են հասարակական ընկալումներում: Այսպես՝ առողջապահության ոլորտի ներկայացուցիչները նշում են, որ բժիշկների վրա առավելապես դրված են պարտականություններ, իսկ իրավունքները մղված են երկրորդ պլան:

«...Բժշկական էթիկայի կանոնների գիրքը, որը մշակվել է առողջապահության նախարարության կողմից, երբ կարդում ես, տպավորություն է, որ ստրուկ եմք: Պարտականությունները կան, իսկ իրավունքի մասին ոչ մի խոսք...» (Առողջապահություն, մարզային քաղաքներ),

«Բոլորը կարծում են, որ եթե բժիշկ ես, պիտի ուրացած աշխատես: Բայց պիտի նաև պացիենտի պարտականությունները սահմանվեն» (Առողջապահություն, գյուղական համայնքներ),

«...Ոչ մի տեղ բժիշկը պաշտպանված չէ, իրավաբանների հետ, որ խոսում ես, տեսնում ես, որ շատ խոցելի է: Որովհետև չունենք ապահովագրված բժշկություն, իսկ մեր մոտ չկա հերթագրում, պացիենտները կարող են մի ժամի գալ, ու դու պարտավոր ես բոլորին ժամանակին սպասարկել...» (Առողջապահություն, մարզային քաղաքներ):

Իրավունքների և պարտականությունների հետ մեկտեղ աշխատողների աշխատանքային պայմանները դիտարկելիս ակնհայտ է դառնում, որ խոցելիության աստիճանը մեծապես պայմանավորված է զբաղվածության ոլորտով:



Ինչպես երևում է Գծապատկեր 2-ից, ըստ քանակական հարցման արդյունքների, ամենաշատ վտանգավորության աստիճանն ունի առողջապահության ոլորտը, իսկ ամենաանվտանգները՝ կրթությունը և տնայնագործությունը: Ընդ որում՝ այն հարցվողների շրջանում, որոնք նշել են, որ աշխատավայրն ունի առողջության համար վտանգավորության կամ վնասակարության աստիճան, դրա դիմաց լիարժեք փոխհատուցում ստացողները կազմել են 3.6%, իսկ մասնակի փոխհատուցվողները՝ 2.4%: Այդպիսով՝ վտանգավորության տեսանկյունից խոցելի աշխատանքային պայմաններում աշխատողների 92.8%-ը փոխհատուցում չեն ստանում: Հարկ է նշել, որ այդ մասին աշխատանքային պայմանագրում նշված է խնդրի առկայության մասին նշողների միայն 7.2%-ի պարագայում: 21.7% դեպքերում դա քննարկվել է բանավոր կերպով, իսկ մնացած բոլոր դեպքերում նույնիսկ չի էլ քննարկվում:

Մինչդեռ աշխատավարձերը, ըստ ֆոկուս խմբային քննարկման մասնակիցների, պետական ոլորտում ֆիքսված են, իսկ պարգևատրումները ու հավելյալ աշխատանքի դիմաց վարձատրությունները գրեթե բացակայում են: Այդպիսով՝ առողջապահության ոլորտը, որն առողջության համար վտանգավորության

տեսանկյունից ամենախոցելին է, աշխատավարձերը ֆիքսված են և, հիմնականում, չեն գործում արտաժամյա աշխատանքի կամ վտանգավորության աստիճան ունեցող աշխատանքի դիմաց հավելավճարներ ստանալու Աշխատանքային օրենսդրության պահանջները: Խնդիրն ավելի մեղմ է արտահայտված մասնավոր մեծ կազմակերպություններում, օրինակ՝ սննդի արտադրությունում: Մի շարք մասնավոր ընկերություններում, որտեղ նույնպես պայմանների վտանգավորության տեսանկյունից առկա է խնդիր, արտաժամյա աշխատանքի դիմաց աշխատողները ստանում են հավելավճար:

Վերը ներկայացվածից հիմնական եզրահանգումն այն է, որ **աշխատանքային պայմանագրի առկայությունը և դրա բովանդակությանը աշխատողի լավատեղյակ լինելը կարող են երաշխիք հանդիսանալ աշխատողների աշխատանքային իրավունքների ավելի պաշտպանված լինելու համար:**

Կորոնավիրուսի համավարակի ազդեցությունը աշխատանքային գրաֆիկի և պայմանների վրա

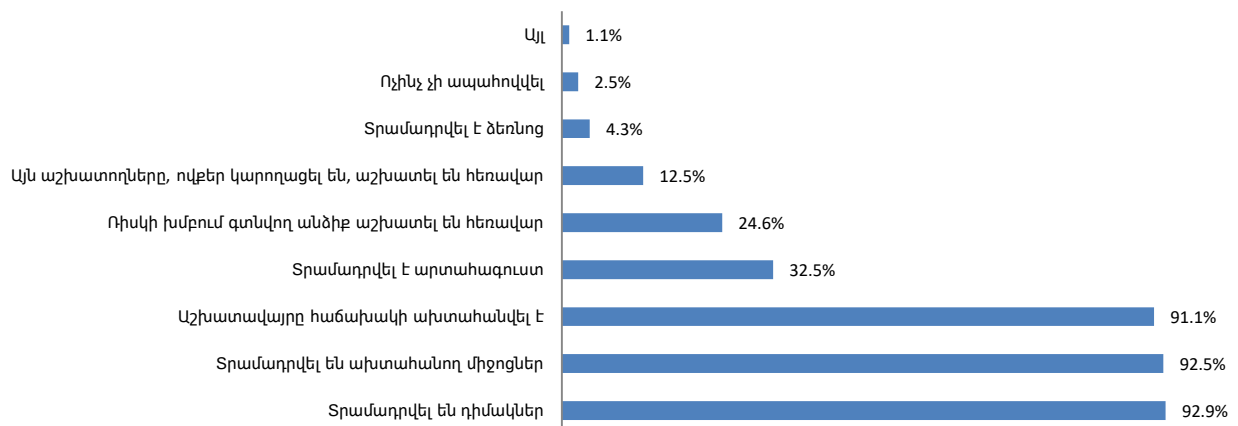
Կորոնավիրուսի համավարակն իր ազդեցությունն է ունեցել ամբողջ աշխարհի բնակչության, տնտեսությունների և հասարակական կյանքի տարբեր բնագավառների վրա: Այն իր ազդեցություն է ունեցել նաև Հայաստանի տնտեսության, զբաղվածության և աշխատողների աշխատանքային պայմանների վրա: Ինչպես ցույց տվեց իրականացված ուսումնասիրությունը, տարբեր ոլորտներում աշխատող կանանց վրա այն տարբեր կերպ է անդրադարձել:

Ըստ փորձագետների հետ իրականացված հարցազրույցների՝ կորոնավիրուսն ազդեցություն է ունեցել բոլոր ոլորտներում, և յուրաքանչյուրում՝ յուրովի: Այսպես՝ **աշխատանքային հիմնական պայմանների փոփոխության և առողջության համար վտանգավորության առումներով ամենախոցելին եղել են առողջապահության, կրթության և սննդի արտադրության ոլորտներում ներգրավվածները, իսկ աշխատանքը ժամանակավորապես կամ մշտապես**

կորցնելու տեսանկյունից խոցելի են եղել տեքստիլի, սպասարկման և տնայնագործության ոլորտներում ներգրավված կանայք: Առաջին դեպքում ավելացել է աշխատաժամանակը և մտցվել են որոշ հավելյալ պարտականություններ, իսկ երկրորդ դեպքում առաջ է եկել պարապուրդի խնդիրը:

Ըստ խմբային քննարկման մասնակիցների՝ համավարակի պայմաններում աշխատավայրերում անվտանգության կանոնները հիմնականում պահպանվել են պատշաճ կերպով: Տրամադրվել են ախտահանիչ նյութեր, դիմակներ և ձեռնոցներ: Քանակական հարցումների ժամանակ հարցվողներին տրվել է հարց, թե ինչ է արել գործատուն աշխատավայրում կորոնավիրուսի տարածումը կանխարգելելու համար: Հարցվողներն ունեցել են մի քանի տարբերակ նշելու հնարավորություն: Արդյունքում ստացվել է 991 պատասխան, որոնց մեջ յուրաքանչյուր տարբերակի ընտրված լինելը ներկայացված է ստորև՝ Գծապատկեր 3-ով:

Գծապատկեր 3. Կորոնավիրուսի կանխարգելման ինչ քայլեր են ձեռնարկվել Ձեր գործատուի կողմից



Հազվադեպ եղել են նաև իրավիճակներ, երբ աշխատակիցներն իրենք են սեփական միջոցներով ապահովել իրենց անվտանգությունը, օրինակ՝ դիմակները:

Առողջապահության ոլորտից այն մասնակիցները, ովքեր չեն աշխատել հատուկ ՔՈՎԻԴ կենտրոններում, նշում են, որ իրենց բժշկական

կենտրոններում ոչ բավարար չափով են պահպանվել համավարակի պայմանները, աշխատակիցներին վարակվելուց ապահովագրելու համար:

«...Չունեինք դիմակներ, ախտահանիչներ, ձեռնոցներ: Մեր սեփական միջոցներով էինք ձեռքբերում, պեղությունը չէր օգնում...»

(Առողջապահություն, գյուղական համայնքներ):

Ըստ գործատուների հետ փորձագիտական հարցումների՝ համավարակի ազդեցությունը եղել է բոլոր օղակների աշխատողների վրա, սակայն մյուսների հանդեպ ունեցած պատասխանատվության տեսանկյունից, բնականաբար, ավելի խոցելի են եղել ղեկավար անձնակազմի ներկայացուցիչները: Նրանց պատասխանատվության տակ էր աշխատողների համար անվտանգության պայմանների ապահովումը:

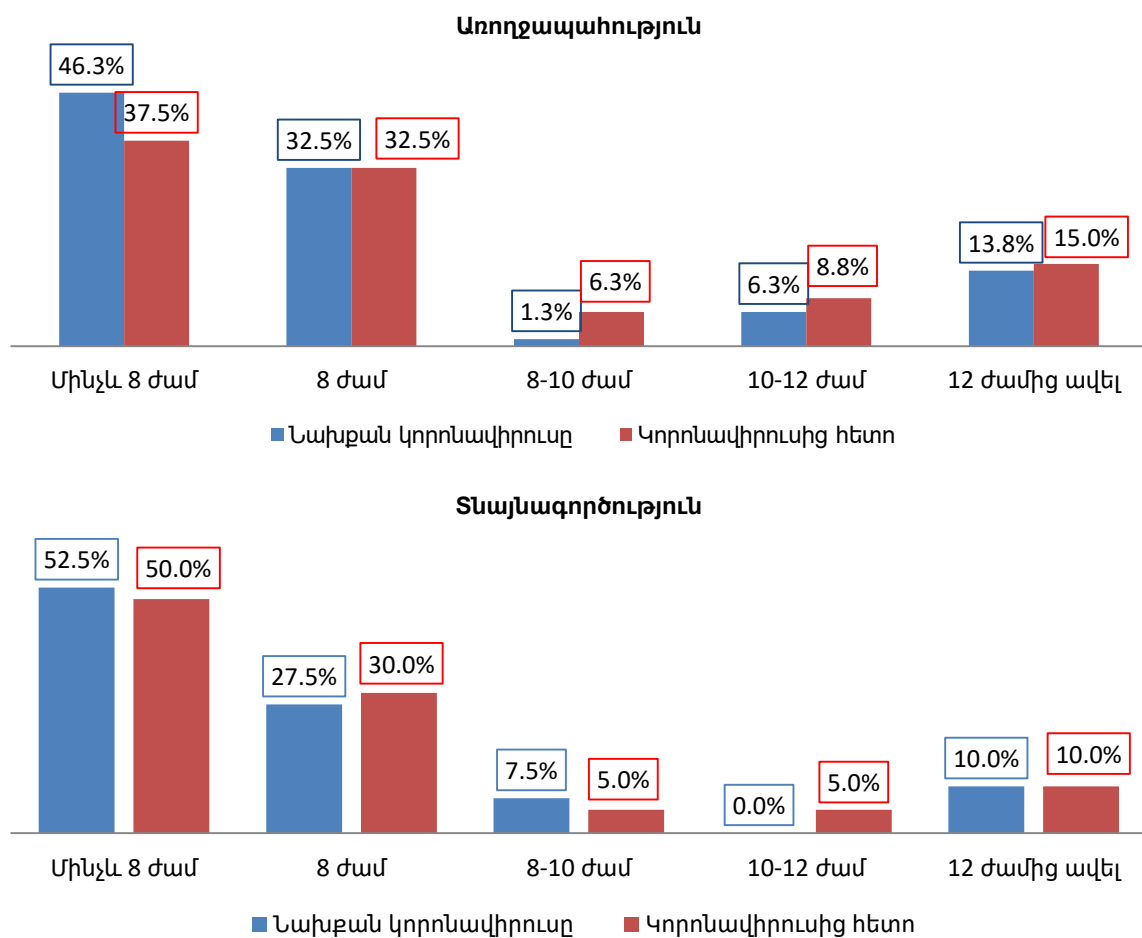
«...Մեր ոլորտում ղեկավարի վրա պատասխանատվությունն ավելի շատ է եղել, ու դա հիմնական պարճառն է, որ կարող եմ ասել ազդեցությունը բավական մեծ էր, բայց միևնույն ժամանակ ունեցել ենք ու գիտենք բուժքույրերի, շտապօգնության աշխատակիցների, ովքեր անձնագոհաբար աշխատել են ու միանշանակ ամենապուժած մարդկանցից են եղել բոլորի մեջ...»

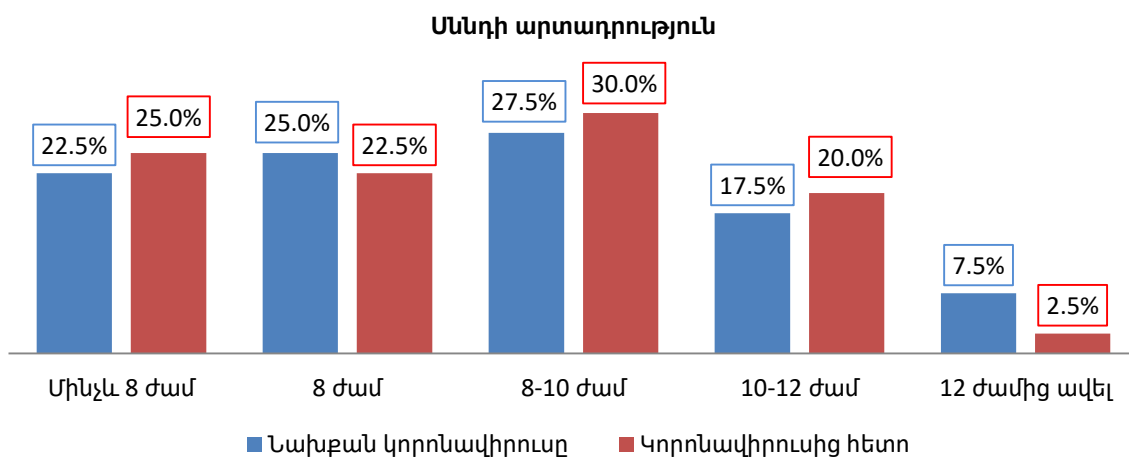
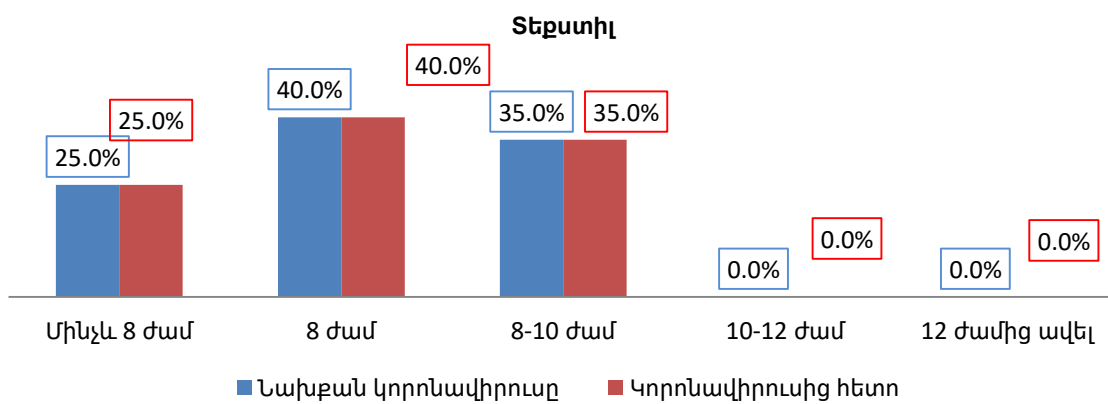
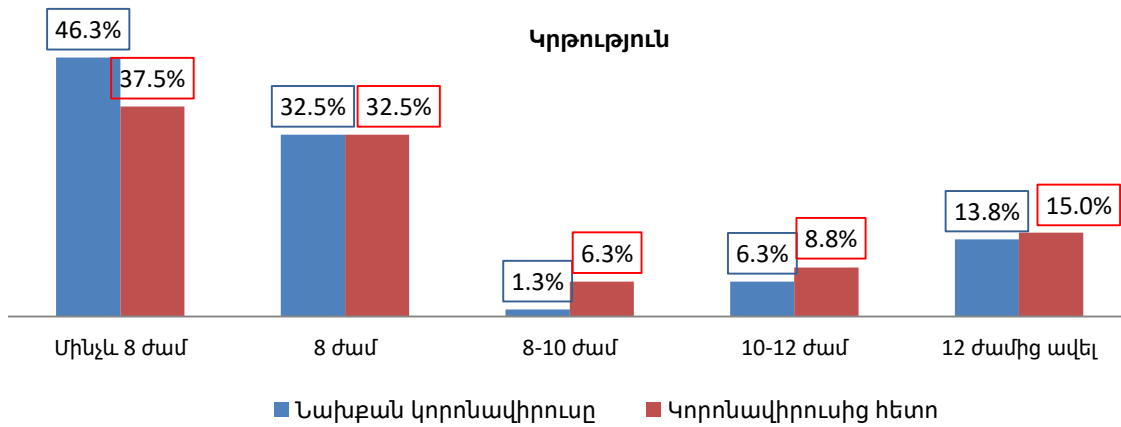
(Առողջապահության ոլորտի գործատու, մարզային քաղաք):

Ըստ ՖԽՔ մասնակիցների՝ Ե Հետաքրքրական է պատկերը, որը ստացվել է քանակական հետազոտության տվյալներով: Այն հարցին, թե որքան էր տևում Ձեր աշխատանքային ժամը նախքան համավարակը և համավարակից հետո, պատասխանները տարանջատված են: Այն հարցվողները, ովքեր շարունակել են աշխատել սահմանափակումների ընթացքում, <<համավարակից հետո>> ժամանակահատվածի հարցերին պատասխանել են՝ սահմանափակումների ժամանակահատվածն ի նկատի ունենալով, իսկ նրանք, ովքեր սահմանափակումների ընթացքում որոշ ժամանակ չեն աշխատել, համավարակից հետո ժամանակահատվածը դիտարկել են սահմանափակումներից հետո, աշխատանքի բնականոն ընթացքի վերականգնվելուց հետո՝ ներառելով նաև ներկա փուլը: Այսպես՝

առողջապահության, կրթության և սննդի արտադրության ոլորտներում ներգրավվածները փաստել են, որ իրենց զբաղվածությունը համավարակից հետո ավելի է շատացել, տնայնագործների մոտ այն որոշ չափով նվազել է, իսկ տեքստիլում ներգրավվածների մոտ ոչինչ չի փոխվել:

Գծապատկեր 4. Նախքան համավարակը և համավարակից հետո աշխատաժամանակը՝ ըստ ոլորտների





Անգամ կորոնավիրուսով վարակված լինելու դեպքում ուսուցիչներն ու բժիշկները ստիպված են եղել աշխատել՝ փոխարինողներ չունենալու պատճառով: Ըստ ՖԻՔ մասնակից ուսուցիչների՝ ծանրաբեռնվածությունը ավելացել է այն իմաստով, որ պատրաստ չեն եղել նոր տեխնոլոգիաներով դասավանդելուն (ծրագրերին (Word,

Power point և այլն), համակարգչին չտիրապետել, Zoom ծրագրին անձանոթ լինել և այլն): Բացի այդ թե ուսուցիչների, թե աշակերտների կողմից (հատկապես մարզային քաղաքներում) եղել են տեխնիկական խնդիրներ (համապատասխան սարքավորումների բացակայություն, բավարար արագությամբ ինտերնետի հնարավորության բացակայություն և այլն): Այն աշակերտների համար, ովքեր չեն կարողացել դասապրոցեսին միանալ, ուսուցիչները առանձին հանձնարարություններ են պատրաստել և անհատապես ուղարկել, ինչը լրացուցիչ աշխատաժամանակ է իրենցից պահանջել: Նշվում են մինչև կեսգիշեր աշխատելու դեպքեր:

«...Ուսուցիչները պատրաստ չէին հեռավար դասավանդելու, թե մեթոդապես, թե տեխնիկապես: Գործիքակազմի բացակայություն կար: ...» (Կրթություն, մարզային քաղաքներ)

«...Մինչև գիշերվա երկուսը զանգ էր գալիս, ընկեր Իսպիրյան էս ինչը ոնց ենք անում: Ուսուցիչները աշխատում էին տասնապատիկ անգամ ծանրաբեռնված: ...» (Կրթություն, մարզային քաղաքներ)

Ինչ վերաբերվում է բժիշկներին, ապա նրանց ծանրաբեռնվածությունը, ի համեմատ մինչհամավարակային ժամանակաշրջանի, ոչ միայն ավելացել է վարակված հիվանդների ծավալի մեծացմամբ, այլ նաև լրացուցիչ ադմինիստրատիվ աշխատանքի ավելացմամբ: Մասնավորապես, քովիդով վարակված և դրական թեստով հիվանդների գրանցում էլեկտրոնային տվյալների համակարգում, իսկ հետագայում նաև պատվաստված քաղաքացիների տվյալների գրանցում: Որոշ դեպքերում նշվում են նաև հերթապահությունների ներմուծում աշխատանքային պարտականությունների մեջ, եթե անգամ մինչ այդ հերթապահությունը չի մտել տվյալ բժիշկի պարտականությունների մեջ:

«...Միևնույն է ծանրաբեռնված ենք: Լրացուցիչ շատ աշխատանք ենք անում, հիվանդների հայտնաբերում, հետազոտություն, պարվաստումների հրավերները...» (Առողջապահություն, գյուղական համայնքներ)

«...50 հիվանդ ենք բուժել, կոնտակտավորների հսկողությունը դժվար էր, ջերմաչափում պիտի գրանցվեր, մուտքագրվեր համակարգչով...» (Առողջապահություն, մարզային քաղաքներ)

«...Երբևիցե չեմ հերթապահել: Համալսարանից հեյոտ հերթապահություն չէի արել: Ընտանիքի անդամներն էլ չէին տեսել, որ տանը չգիշերեմ: Շատ սթրեսային էր բոլորի համար: Բայց ըմբռնումով մոտեցան, որ եթե բժիշկ ես, պիտի անես...»

(Առողջապահություն, Երևան)

Ծանրաբեռնվածությունը առողջապահական ոլորտի աշխատողների վրա էլ ավելի է մեծացել 2020թ-ի պատերազմի արդյունքում, երբ հիվանդանոցները գերծանրաբեռնվեցին նաև վիրավորներով:

Հետազոտության մեջ ընդգրկված բոլոր մասնավոր ոլորտների ներկայացուցիչների կողմից նշվում է, որ իրենց աշխատանքային գրաֆիկը զգալիորեն թեթևացել է՝ պայմանավորված բիզնես ոլորտի սպառման ծավալների անկումով: Որոշ մասնակիցներ պարապուրդի են ենթարկվել անգամ մինչև մեկ տարի ժամանակով:

«...Հյուրանոցում 2-3 ամիս չենք ունեցել հաճախորդներ: Միայն ճանապարհին մնացածներին ենք գիշերակաց տրամադրել շատ վախելով, բայց տալիս էինք: Մնացած ժամանակ տանն ենք եղել:...»

(Սպասարկման ոլորտ, մարզային քաղաք)

«...Համավարակի սկսվելուն պես, մենք փակվեցինք տանը, Միայն ամենամոտ հավատարիմ հաճախորդները վախով, բայց եկել են սպասարկվելու: Սրահի դուռը փակում էինք, որ իբր ներսում չենք ու էդպես աշխատում էինք: ...» (Վարսահարդար, Երևան)

«...Մի տարի չենք աշխատել, քանի որ ճանապարհները փակվեցին, իսկ մեր արտադրությունը գերմանացիների հետ էր աշխատում, չէինք կարողանում կտրոր բերել, որ կարեինք...» (Տեքստիլ, մարզային քաղաք)

Վերը բերված միտումը ներկայացրել են նաև հարցված ոլորտային փորձագետները (<< Արհմիությունների կոնֆեդերացիա և ճյուղային միություններ, << Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին, << ԱԺ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի մշտական հանձնաժողով): Սա վկայում է նաև վերջիններիս խնդրի վերաբերյալ լավ տեղեկացվածության, ինչպես նաև աշխատողների կողմից իրենց նման խնդիրներով դիմելու մասին:

Այն հարցին, թե արտաժամյա աշխատանքի հետ կապված ինչ իրավիճակ էր նախքան կորոնավիրուսը, սահմանափակումների ընթացքում և կորոնավիրուսից հետո, առանձնացրել ենք միայն այն պատասխանները, երբ հարցվողները նշել են, որ արտաժամ աշխատել/ում են գրեթե ամեն օր և շաբաթական 1-2 օր:

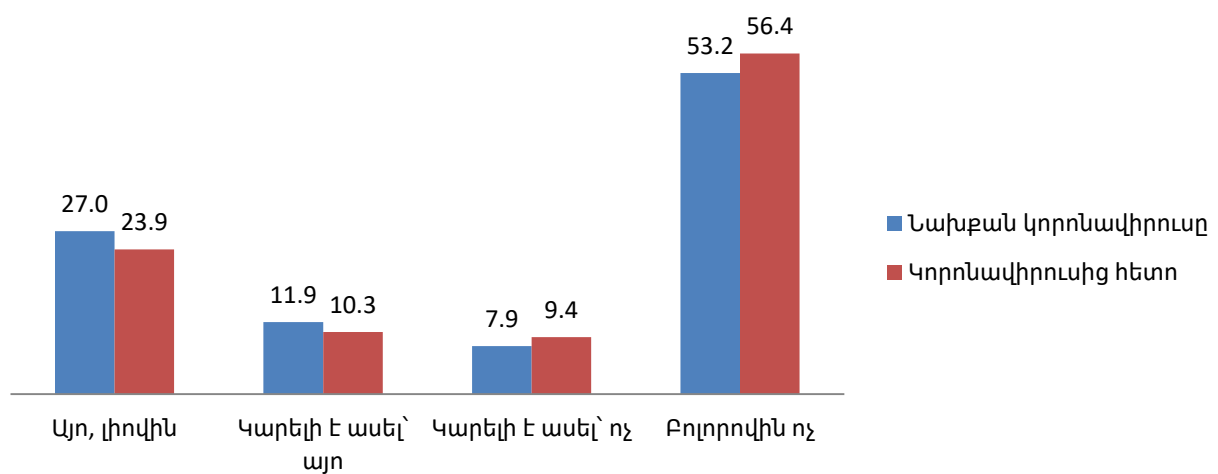
Աղյուսակ 3. Արտաժամյա աշխատանքի իրականացումը նախքան կորոնավիրուսը, սահմանափակումների ընթացքում և ներկայումս		Գրեթե ամեն օր	Շաբաթական 1-2 օր
Նախքան կորոնավիրուսը	Առողջապահություն	8.8%	11.3%
	Կրթություն	0.0%	5.0%
	Տեքստիլ	2.5%	10.0%
	Սննդի արտադրություն	5.1%	25.6%
	Տնայնագործություն /դայակ, օգնական	10.0%	15.0%
Սահմանափակումների ընթացքում	Առողջապահություն	28.8%	16.3%
	Կրթություն	3.8%	3.8%
	Տեքստիլ	0.0%	5.0%
	Սննդի արտադրություն	5.0%	7.5%
	Տնայնագործություն /դայակ, օգնական	10.3%	5.1%
Ներկայումս	Առողջապահություն	6.3%	11.3%
	Կրթություն	0.0%	6.3%
	Տեքստիլ	5.0%	5.0%
	Սննդի արտադրություն	2.5%	17.5%
	Տնայնագործություն /դայակ, օգնական	5.0%	7.5%

Ինչպես երևում է Աղյուսակ 3-ից, արտաժամյա աշխատանքը ՔՈՎԻԴ-ի սահմանափակումների ընթացքում զգալիորեն ավելացել է առողջապահության և կրթության ոլորտներում, նվազել է տեքստիլի, սննդի արտադրության և

տնայնագործության ոլորտներում: Սահմանափակումներից հետո մինչև ներկա ժամանակահատվածը նախքան ՔՈՎԻԴ-ի տարածման ժամանակահատվածի հետ համեմատության արդյունքում նկատելի է, որ արտաժամյա աշխատանքը գրեթե նույն չափով կամ ավելի քիչ է իրականացվում ներկայումս ուսումնասիրված բոլոր ոլորտներում:

Արտաժամյա աշխատանքի դիմաց փոխհատուցում ստանում են քչերը, ընդ որում՝ համավարակից առաջ ավելի շատ էին այն ստանում, քան համավարակից հետո:

Գծապատկեր 5. Արտաժամյա աշխատանքի դիմաց հավելում ստանում էիք/եք՝ նախքան համավարակը և համավարակից հետո



Նմանատիպ պատկեր է ստացվել նաև ՖԻՔ մասնակիցների կողմից: Պետական ոլորտի աշխատող մասնակիցներից ոչ ոք **հավելավճար** և/կամ պարգևատրում չի ստացել: **Այն դեպքերում, երբ պետական ոլորտների աշխատողներն անցել են հարկադիր պարապուրդի, վարձատրվել են ամբողջությամբ:** Սակայն եղել են դեպքեր, երբ կորոնավիրուսի դրական թեստի առկայության պարագայում աշխատողներն ավտոմատ կերպով անցել են 14 օր կարանտինի (ժամանակավոր անաշխատունակության թերթիկ է բացվել), և չնայած այն հանգամանքին, որ հեռավար կատարել են իրենց աշխատանքը, սակայն աշխատավարձից պահումներ են արվել:

«...Երբ վարակվեցի, 14 օր տանից դուրս չեմ եկել, այդ ընթացքում դասերը հեռավար էին, ես աշխատել եմ, սակայն իմ

աշխատավարձից պահումներ արվել են հիվանդ լինելու համար...»

(Կրթություն, մարզային քաղաք)

Ինչ վերաբերվում է մասնավոր ոլորտին, ապա այստեղ աշխատավարձը հիմնականում գործարքային է, և չաշխատած օրերի համար վարձատրություն չի ենթադրվում: Եղել են դեպքեր, երբ մասնավոր ոլորտներում աշխատողները ստիպված են եղել չաշխատել, պետության կողմից ձեռնարկվել են փոխհատուցման միջոցառումներ¹:

«...Աշխատանքը գործարքային է, եթե չես աշխատում, չես վարձատրվում...» (Տեքստիլ, Երևան)

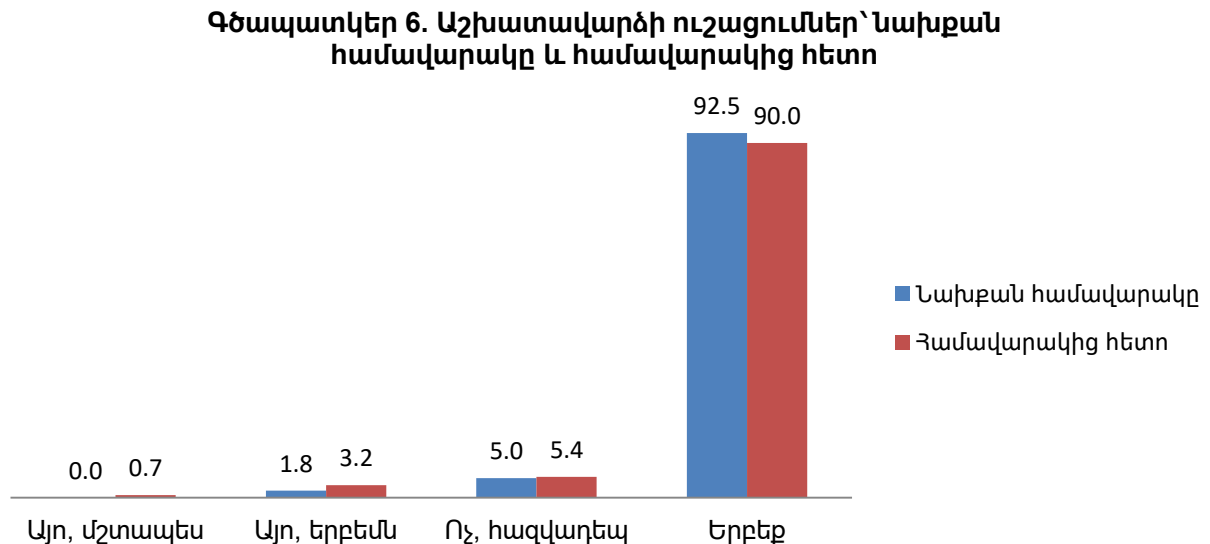
*«...գնացի տեսա հաշվիս վրա 68.000դրամ է նստել, զարմացա, հեյո իմացա, որ պետության կողմից փոխհատուցում է...»
(սպասարկման ոլորտ, մարզ)*

Աշխատողներն իրենց աշխատանքային իրավունքները (այդ թվում՝ աշխատավարձերի ուշացումների, թերի վճարումների կամ չվճարումների հետ կապված) պաշտպանելու համար կարող էին դիմել Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին կամ դատարան: Ըստ ԱԱՏՄ-ի ներկայացուցչի՝ կորոնավիրուսի համավարակի տարածման ընթացքում ամենատարածված խախտումները կապված են եղել աշխատավարձերի ուշ վճարումների հետ: Ընդհանուր առմամբ ստացվել է 700-ից ավել դիմում:

«ստացել ենք 700-ից ավել դիմում, աշխատանքային իրավունքի խախտումները հիմնականում եղել են առևտրի ու հանրային սննդի ոլորտներից, ու հիմնականում վերաբերել են աշխատավարձերը ժամանակին վճարելու, որոշ դեպքերում էլ՝ աշխատողներն իրենք լուծել են պայմանագիրը, սակայն գործատուի կողմից ժամանակին ու ճիշտ վերջնահաշվարկ չի կատարվել...» (Փորձագետ, Տեսչական մարմին):

¹ Պետության կողմից ձեռնարկված միջոցառումների վերաբերյալ ավելի մանրամասն տես սույն գեկույցի Փաստաթղթերի վերլուծության արդյունքներ բաժնում:

Ըստ քանակական հետազոտության տվյալների՝ **կորոնավիրուսի տարածումից հետո որոշ չափով շատացել են աշխատավարձերի ուշ վճարման դեպքերը** (տես Գծապատկեր 6):



ՖԻՔ մասնակիցները աշխատավարձի ուշացման դեպքեր թե առողջապահության, թե կրթության ոլորտի վերաբերյալ չեն նշում: Մասնավոր ոլորտում աշխատավարձի ուշացումներ (հիմնականում մի քանի օրով), ըստ մասնակիցների, երբեմն եղել են, սակայն դրանք էական ազդեցություն չեն ունեցել իրենց ընտանեկան բյուջեի և ծախսերի վրա:

Ինչ վերաբերվում է համավարակով պայմանավորված **աշխատանքից ազատումների** դեպքերին, ապա ոլորտային փորձագետների խոսքերով, ՔՈՎԻԴ-ով պայմանավորված՝ Աշխատանքային օրենսգրքում կատարված փոփոխություններով ամրագրվել է, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է համաճարակների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում, եթե, այդ դեպքերով պայմանավորված, աշխատողը չի ներկայացել աշխատանքի: Այդ է պատճառը, որ նույնիսկ եթե եղել են աշխատանքից ազատման դեպքեր, ապա երբեք չի նշվել, որ պատճառ է հանդիսանում համավարակը:

«... խախտումները՝ կապված գործից ազատման հետ, երբեք ակնհայտ չեն լինում: Ուղարկում են պարապուրդ, իսկ կովիդի ժամանակ դա ավելի քան հասկանալի էր, ու այնուհետև ծանուցում են, որ այդ պահին չգործելու պատճառով ազատում է աշխատակցին» (Ագրո-արդյունաբերական աշխատողների Ճյուղային արհմիություն, Երևան)

Սահմանափակումների ընթացքում և անմիջապես դրանից հետո աշխատանքից ազատումներ պետական ոլորտներում չեն ներկայացվել, իսկ մասնավոր ոլորտներում դրանք հիմնականում կապված էին արտադրական ծավալների նվազման հետ: Սակայն դրանք չեն կրել համատարած բնույթ: Եղել են դեպքեր, երբ աշխատանքից ազատման պատճառ է դարձել կորոնավիրուսի դեմ պատվաստումների պարտադրանքը, երբ աշխատողները պարտավոր էին ամեն շաբաթ աշխատավայր ներկայացնել բացասական թեստի արդյունք, կամ պատվաստվելին:

«...Մենք մեր աշխատողներին աշխատանքից չենք ազատել, ընդհակառակը, ասել ենք սպասեք, մենք ձեզ կկանչենք...» (Գործատու, Տեքստիլ, Երևան)

«Կորոնավիրուսից ազատման պատճառը եղել է պատվաստման հետ կապված, երբ աշխատակիցն ասել է, որ չի պատվաստվում ու դիմում է գրել: Այդ հարցը չի լուծվել որևէ կերպ... Դրանից հետո քանի աշխատակից գործից ազատվել են» (Գործատու, Տեքստիլ, մարզ):

ՖԻԲ մասնակիցները նույնպես պետական ոլորտում աշխատակիցների կրճատումների դեպքեր չեն նշել: Ըստ մասնակիցների՝ մասնավոր ոլորտում կրճատումներ տեղի ունեցել են՝ պայմանավորված բիզնեսի ծավալների նվազեցմամբ, բայց ոչ գենդերային և/կամ տարիքային հիմքով: Ավելին, առողջապահական ոլորտում խրոնիկ հիվանդություններ ունեցողներին, հղիներին, տարեցներին հնարավորություն է տրվել մնալ տանը՝ աշխատավարձի 100% պահպանման սկզբունքով:

«...Թողակի տարիքի անձնակազմը նստեց տունը, բայց վարձարկվեց...» (Առողջապահություն, Երևան)

«...Շաքարային դիաբետով մարդիկ են եղել, չենք թողել գան, որ բարդություններ չունենան: Բժիշկ ունեինք, որ խնդիրներ ունենալով գալիս էր, հետ էինք ուղարկում: Երբեք չի ոտնահարվել ոչ մեկի իրավունքները...» (Առողջապահություն, Երևան)

Պատվաստվելու կամ բացասական թեստ աշխատավայրում ներկայացնելու պահանջը թե պետական, թե մասնավոր ոլորտներից ՖԽՔ մասնակիցները նշել են, որ եղել է: Սակայն այդ պարտադրանքը խմբային քննարկման մասնակիցների կողմից ընկալվում է որպես համընդհանուր պահանջ, որը արդի է եղել ոչ միայն Հայաստանում, այլև ամբողջ աշխարհում: Ուստի պահանջին վերաբերվել են որպես «օրենք» և կատարել անհրաժեշտ գործողությունները: Այդպիսով՝ այն աշխատողները, ովքեր աշխատել են պայմանագրային հիմունքներով, հիմնականում նախընտրել են պատվաստվել՝ խուսափելու համար վճարով թեսթ հանձնելուց:

«...Ես ստիպված եմ պատվաստվել, բայց եթե ելք ունենայի չէի պատվաստվի, որովհետև երեխաս էլ պատվաստումների կեսը չի ստացել, ու ես առհասարակ դեմ եմ պատվաստումներին...» (Կրթություն, Երևան)

«...Պատվաստվել եմ աշխատանքի պահանջով: Եթե չպատվաստվեի, աշխատելու խոչընդոտներ էին ստեղծվում, ուստի նախընտրել եմ պատվաստվել ...» (Առողջապահություն, Երևան)

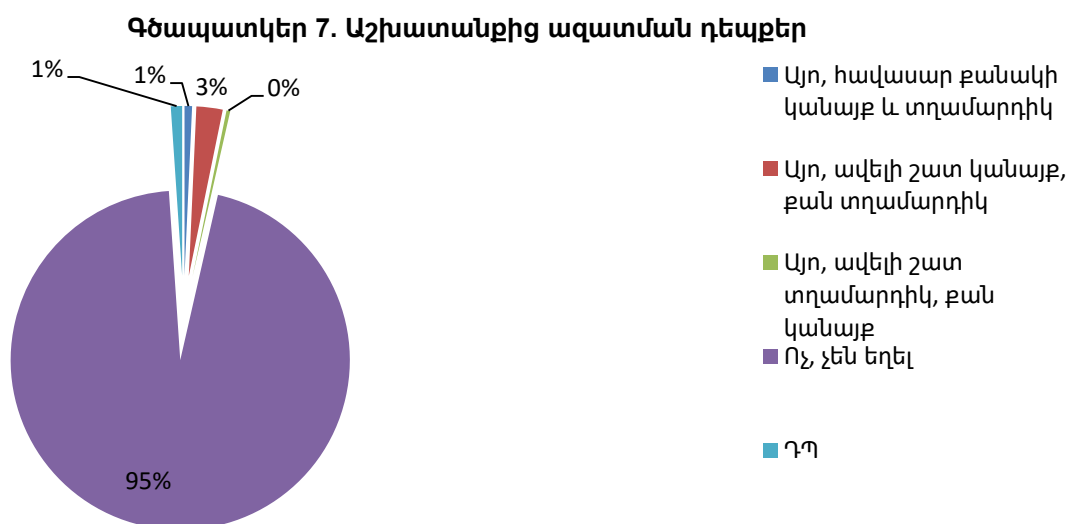
ՖԽՔ մասնակիցների մեծամասնությունը, ովքեր նախընտրել են թեստը պատվաստմանը, գումարները վճարել են սեփական միջոցներից: Շատ քիչ դեպքերում մասնավոր ոլորտներից մասնակիցները նշել են, որ թեստերի ծախսերը հոգացել է գործատուն:

«...Գումարային առումով սարսափելի էր թեստավորումը: Սկզբում 15 օրը մեկ, հետո՝ 7 օրը մեկ թեստ պիտի հանձնեինք: Գործատուն չէր կարող հովանավորել, դրա համար թեստավորվել ենք մեր բյուջեով:

Բայց աշխատողներն էլ չէին կարող իրենց բյուջեով թեստավորվել, դրա համար եկավ հիմք, որ պատվաստվենք...» (Սպասարկում, մարզային քաղաք)

«...Մեր գործատուն մեզ չի ստիպել պշո թեսթ հանձնել, ոչ էլ պատվաստվել: Ասել են՝ նայեք ձեր հայեցողությանը: Եղել է, որ փուզանել են գործատուին և կազմակերպությունը վճարել է, ասել է՝ ես չեմ ստիպի աշխատողին, ուզում է պատվաստվի, ուզում է թեստ հանձնի, որովհետև աշխատողները էդքան չեն վաստակում, որ շաբաթական 7000-8000 դրամ վճարեն...» (Սննդի արտադրություն, մարզային քաղաք)

Քանակական հարցազրույցների արդյունքում նույնպես 95%-ը նշել են, որ կորոնավիրուսի տարածման ընթացքում չեն եղել աշխատանքից ազատման դեպքեր: Հարցվողների 2.5%-ը նշել է, որ ավելի շատ կանանց են ազատել աշխատանքից, քան տղամարդկանց: Նրանք մեծամասամբ մասնավոր ոլորտներից են:



Գրեթե նույն համամասնությամբ են բաշխվում նաև փորձագետների կարծիքները սեռով պայմանավորված աշխատանքից ազատումների վերաբերյալ: **Մեծ մասը գտնում է, որ աշխատանքից ազատումները և առհասարակ կորոնավիրուսը նույն կերպ են դրսևորվել ինչպես կին, այնպես էլ տղամարդ աշխատողների պարագայում:**

«Չեմ առանձնացնի կին կամ տղամարդ, այլ ավելի շատ ոլորտներից էր կախված...» (Արհմիություն, Երևան),

«Չեմ լսել դեպքեր, որ գործից ազատեն կերակրող կամ երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող կանանց...» (Արհմիություն, Երևան)

«Սեռով պայմանավորված ազատում բացառված է, առհասարակ, բիզնեսի մեջ որևէ աշխատող ավելորդ չի... Ես նման սուր այդ խնդիրը չեմ տեսնում, հակառակը, մեզ մոտ դեռևս կանայք ավելի հարգված են: Ուրիշ բան է, սակայն, ցավոք, որ աշխատանքի ընդունման դեպքում կան կարծրաբաններ, հղի աշխատակիցներին չեն վերցնում, չեն հասկանում՝ եթե ցանկանում ես աշխատողը նվիրված լինի, պետք է վերաբերմունք ցուցաբերես» (Աշխատանքային իրավունքի փորձագետ, Երևան):

«Կանանց վրա ազդել է ավելի շատ, քանի որ ոլորտում հիմնականում կանայք են աշխատում, օրինակ՝ բուժքույրերի 90-ից ավել տոկոսը կանայք են, բժիշկների 73%-ը, տղամարդիկ հիմնականում ղեկավար օղակներում են, ու ավելի քիչ շփում են ունեցել հիվանդների հետ: Իսկ ամենաշատ առնչություն ունեցողները եղել են կանայք, որոնք նաև համատեղել են այդ ամենը ընտանիքի հոգսերի հետ: Չեմ ասում, որ տղամարդկանց վրա չի ազդել, կային տղամարդ բժիշկներ, ովքեր օրերով հիվանդանոցում էին, սակայն կանայք քանակային առումով ավելի շատ էին» (Արհմիություն, Երևան):

Ինչ վերաբերվում է հղիներին կամ կերակրող մայրերին աշխատանքից ազատելու դեպքերին, ինչպես քանակական այնպես էլ որակական հարցումներին մասնակցած կանայք նույնպես նշել են, որ չեն առնչվել նման դեպքերի և տեղյակ չեն դրանց մասին:

Ըստ փորձագետ հարցվողների՝ կորոնավիրուսի համավարակի տարածման ընթացքում աշխատանքային պայմանների, աշխատանքից ազատելու և այլնի

վրա ազդեցության առումով տարբերությունն ըստ սեռի այդքան էլ ցայտուն չէ: Խնդիրն առավելապես սուր ազդեցություն է ունեցել առողջական խնդիրներ, հաշմանդամություն ունեցող անձանց վրա: Համավարակի ընթացքում շատ գործատուներ ընդառաջել են նման խնդիրներով աշխատակիցների, սակայն եղել են դեպքեր, երբ կորոնավիրուսի պատճառով և/կամ վարակվելու վախով պայմանավորված այդ աշխատակիցներն իրենք չեն ցանկացել այլևս աշխատել: Ըստ ՖԻՔ մասնակիցների՝ թե մասնավոր, թե պետական ոլորտներում աշխատավայրերի պայմանները հարմարեցված չեն հատուկ կարիքներ ունեցող անձանց համար: Առավելագույնը, որ կարող է արվել գործատուի կողմից, նման աշխատակիցների աշխատասենյակները առաջին հարկերում տեղակայելն է, իսկ կորոնավիրուսի համավարակի տարածման կամ սրման ընթացքում նրանց՝ տանից աշխատել թույլատրելը:

Համավարակի ազդեցությունը ընտանեկան փոխհարաբերությունների վրա

Կորոնավիրուսի բացասական ազդեցությունների մեջ առաջնայինների թվում է հոգեբանական սթրեսը: Բոլոր մեթոդներով հավաքագրված տվյալները փաստում են, որ համավարակի ընդհանուր իրավիճակին ադապտացվելը եղել է սթրեսային հատկապես կին աշխատողների համար: Այն կանայք, ովքեր ներգրավված են այն ոլորտներում, որոնք համավարակի տարածման ընթացքում շարունակել են աշխատել, սթրես են ապրել աշխատանքի և ընտանեկան հոգսերի համատեղման արդյունքում, նոր մեթոդներով աշխատելուն պատրաստ չլինելու արդյունքում, հիվանդությանը ծանոթ չլինելու և հիվանդությունից վախի (ընդ որում, ինչպես վարակվելու, այնպես էլ վարակելու) արդյունքում, այնուհետև կորոնավիրուսի դեմ պատվաստման վերաբերյալ իմացության պակասի և հակապատվաստումային ալիքի ներքո

գործատուների կողմից պատվաստվելու պահանջի արդյունքում: Այն կանայք, ովքեր ներգրավված են այն ոլորտներում, որոնք համավարակի տարածման և սահմանափակումների ընթացքում որոշակի ժամանակ պարապուրդի են մատնվել, սթրես են ապրել աշխատանքի հեռանկարի անորոշության արդյունքում, ընտանիքում ֆինանսի բացակայության արդյունքում և այլն:

Չնայած աշխատավայրում կանանց գերծանրաբեռնված աշխատանքին, մասնավորապես առողջապահության և կրթության ոլորտներում, այնուամենայնիվ ՖԽՔ մասնակիցներն ամենածանրն են համարել ոչ այնքան ֆիզիկական ծանրաբեռնվածությունը, որքան հոգեբանական սթրեսը: Այն հիմնականում պայմանավորված է եղել հիվանդության անձանոթ լինելով, ինչը լրացուցիչ լարվածություն է ստեղծել ընտանեկան և բարեկամական հարաբերություններում: Մասնավորապես ՔՈՎԻԴ 19-ով վարակվելու դեպքում ընտանիքի բարեկամները խուսափել են շփվել նրանց հետ, անգամ սննդամթերք գնելու հարցում ինչպես հարևանները, այնպես էլ բարեկամները խուսափողական դիրք են գրավել: ՖԽՔ մասնակիցները նշում են նաև առողջապահական ոլորտի ներկայացուցիչների կողմից հիվանդներին կարիքի դեպքում չայցելելու դեպքեր:

«...Հացի խնդիր ունեինք, քանի որ ոչ մեկ չէր շփվում մեզ հետ: Եթե բակ դուրս գայինք, փախնում էին մեզանից: Ես գնացի կամավոր պատվաստվեցի, որ մեզ էդպես չնայեն: Ասում էինք, գոնե մեկը բերի հացը մեր դռան դեմը դնի, մեր ձեռքից անգամ գումար չէին վերցնում...» (Կրթություն, գյուղական համայնքներ)

«...Չէին գալիս բուժքույրերը, որ մամայիս կաթիլային միացնեն, ստիպված ես եմ ռիսկ արել ու գնացել մամայիս մոտ, որը օնկո հիվանդ էր, ասեցի ավելի լավ է մահանանք միասին...» (Առողջապահություն, Երևան):

Մյուս կողմից սթրեսը կապված է եղել ընտանիքի հատկապես ռիսկային խմբում գտնվող անդամներին վարակելու վախի հետ: Վերջինս առավել նկատվում է առողջապահության ոլորտի ներկայացուցիչների խմբերում: Այստեղ, սթրեսի պատճառ է եղել նաև է հիվանդության կլինիկային և բուժման մեթոդներին

անձանոթ լինելը, հիվանդների հարազատների ագրեսիվ վարքը բժիշկների նկատմամբ, հատկապես եթե բուժման ընթացքը բացասական ելք է ունեցել:

*«...Ավելի շատ վախի զգացումներ, որ չվարակենք ընտանիքի անդամներին, որովհետև մշտական շփվել ենք հիվանդների հետ...»
(Առողջապահություն, Երևան)*

«...Պեպրությունը կենտրոնացավ հիվանդանոցում աշխատողի վրա, պոլիկլինիկայի աշխատողները մնացին սրվերում: Ուղղակի ընկել ենք ու ինքնուրույն ենք դուրս եկել, բուժման մեթոդները չգիտեինք, դա մնաց պոլիկլինիկայի վրա...» (Առողջապահություն, մարզային քաղաքներ)

«...Հիվանդը զանգում էր, ասում խեղդվում եմ, ու տեղ չկար տեղավորվելու գիշերվա 12-ին: Հարազատները զանգում էին, ահաբեկում էին, որ տեղավորեինք...» (Առողջապահություն մարզային քաղաքներ)

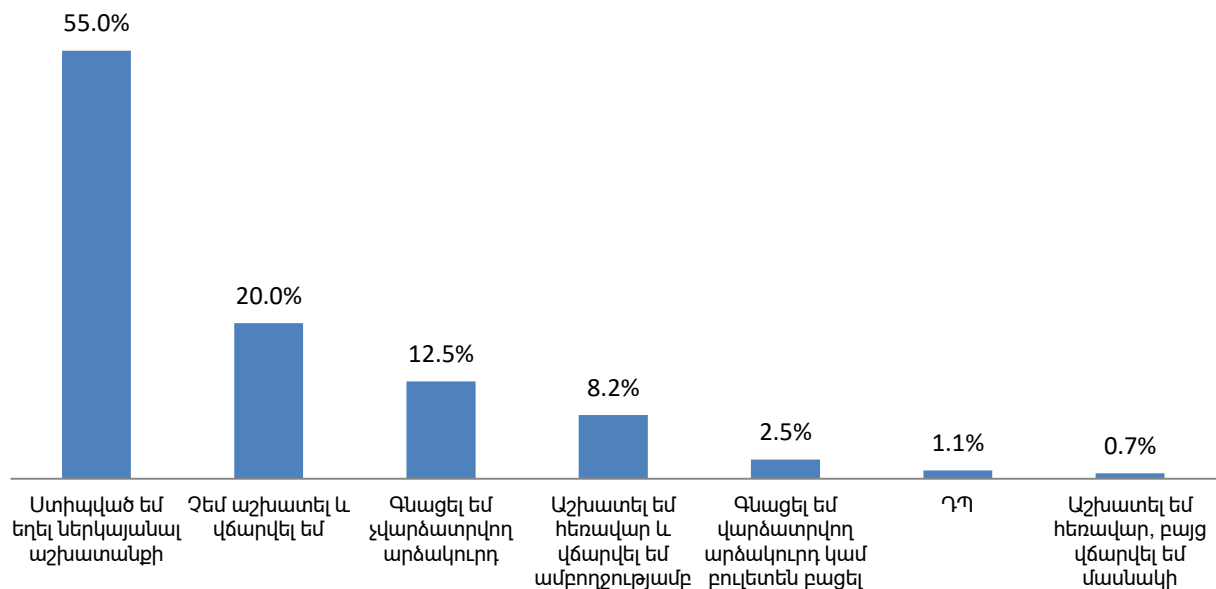
Մասնավոր ոլորտում աշխատող մասնակիցների համար հոգեբանական սթրեսը եղել է տանը անորոշ ժամանակով նստելը, ֆինանսական եկամուտներից զրկվելը, հատկապես, եթե տան մյուս անդամները ևս կորցրել են իրենց աշխատանքը:

Այն հարցին, թե կորոնավիրուսով պայմանավորված, ստիպված եղել եք չաշխատել, քանակական հարցման մասնակիցների գրեթե կեսը «այո» է պատասխանել: Ընդ որում, նրանց 46.8%-ը չաշխատելու և եկամուտ չստանալու ժամանակահատվածը նշել է մինչև 1 ամիս, 35.1%-ը՝ 1-3 ամիս, 5.3%-ը՝ 3-6 ամիս, 9.6%-ը՝ 6-12 ամիս, իսկ 3.2%-ը՝ մեկ տարուց ավել:

Այն հարցի, թե արդյոք հարցվողներն աշխատել են կամ ստացել են եկամուտ, պատասխանները ներկայացված են Գծապատկեր 8-ում: Ինչպես տեսնում ենք, հարցվողների գրեթե կեսը ստիպված է եղել ներկայանալ աշխատանքի, 20%-ը չի աշխատել և վճարվել է, 12.5%-ը չվարձատրվող արձակուրդի է անցել, 8.2%-ը՝ հեռավար է աշխատել և վճարվել է, 2.5%-ը անցել է վարձատրվող արձակուրդի:

Ինչպես տեսնում ենք, 0.7% եղել են կանայք, ովքեր հեռավար աշխատել են, սակայն ամբողջությամբ չեն վճարվել:

Գծապատկեր 8. Արդյոք աշխատել էք կորոնավիրուսի սահմանափակումների ընթացքում և ստացել էք եկամուտ



Ըստ որոշ փորձագետների՝ կորոնավիրուսը ընտանեկան հարաբերությունների վրա ունեցել է որոշակիորեն բացասական ազդեցություն, քանի որ ընտանիքի բոլոր անդամներն էին սթրես ապրում: Սահմանափակումների ժամանակահատվածում շատ ընտանիքներ վերաարժևորեցին ներընտանեկան հարաբերությունները: Այն հարցին, թե ինչպես է ազդել համավարակը ընտանեկան հարաբերությունների վրա, քանակական հետազոտության ընթացքում հարցված կանանց միայն 40.2%-ն է նշել, որ ազդեցություն չի ունեցել: 13.2%-ը նշել է, որ առաջացել էր հոգեբանական սթրես և լարված մթնոլորտ, 18.6%-ը՝ տեխնիկական խնդիրների պատճառով էր լարվածություն առաջացել, 19.2%-ը նշել է, որ ավելի ջերմ մթնոլորտ էր առաջացել:

ՖԽԲ-ների ընթացքում ընտանիքում դերերի վերաբաշխման դեպքեր գրեթե չեն բարձրաձայնվել: Անգամ, եթե կնոջ աշխատանքը ծանրաբեռնվել է համավարակի ընթացքում (օր բժիշկներ, ուսուցիչներ), իսկ ամուսինը կորցրել է աշխատանքը, միևնույնն է տնային գործերը, տան անդամների խնամքը, հաց պատրաստելը և այլն, մնացել է կնոջ վրա: Միայն այն ընտանիքներում, որտեղ առկա են

մեծահասակ կանայք կամ 13-14 տարեկան և բարձր աղջիկ երեխաներ, տնային աշխատանքների պարտականությունները մասնակիորեն ընկել են նրանց վրա:

«...Մեծ աղջիկս օգնել է, որովհետև ինքը շուտ էր գալիս տուն: Որ օրը ուշ պիտի գար, ես երեկոյան ճաշը եփում էի, լվանում էի, նոր գնում էի աշխատանքի ...» (Տեքստիլ, մարզային քաղաքներ):

Պետք է նշել, սակայն, որ այս առումով հետազոտությանը մասնակցած կանայք այլ սպասումներ չունեն և նշված պարտականությունները կատարել են առանց դժգոհությունների:

Այսպիսով՝ մի կողմից, թեև կանայք աշխատավայրում (բուժքույրեր, ուսուցիչներ) գերծանրաբեռնված են եղել և այդ աշխատանքին զուգահեռ իրականացրել են նաև ընտանիքի անդամների խնամքը (այն դեպքում, երբ ընտանիքի գրեթե բոլոր անդամները տանն էին), սակայն մյուս կողմից, չի եղել դերերի վերաբաշխում, ինչը նորմալ է ընկալվում ինչպես ընտանիքի մյուս անդամների, այնպես էլ հենց այդ կանանց կողմից:

Կանայք շատ խնդիրներ են ունեցել երեխաների խնամքի հետ կապված հարցերում ծագած դժվարություններով, որոնք հիմնականում պայմանավորված են կրթական պրոցեսի հետ: Ավելի շատ դժվարություններ են ունեցել այն կին աշխատողները, ովքեր ունեն 2 և ավել դպրոցահասակ երեխաներ: Այս դեպքում դժվարությունը եղել է առցանց դասերի համար տեխնիկական միջոցների ապահովումը, ինչպես նաև աղմուկի առկայությունը, եթե բավարար սենյակներ չկան առանձնանալու համար: Նման իրավիճակում մեծամասամբ տուժել է երեխաների կրթական գործընթացը:

Ընտանեկան բռնությունների դեպքերի վերաբերյալ կանայք հիմնականում լուր և են: Սովորաբար նման խնդիրներով չեն դիմում պետական կառույցներին կամ արհմիություններին, սակայն կանանց հարցերով զբաղվող կազմակերպություններին երբեմն կարող են ներկայացնել:

«2020թ-ին բավականին շատ դեպքեր ունեինք..., ենթադրում ենք, որ կովիդը նպաստել է նման դեպքերի շարացմանը, քանի որ տղամարդիկ, որ պետք է մեկնեին արտագնա աշխատանքի,

մնացին ու ընտանիքում արդեն խնդիրները շարացան: Շատերը
չէին աշխատում, տնային հոգսերը շարացել էին ու անկախ ամեն
ինչից, եթե նախկինում ամուսինը Ռուսաստան էր մեկնում
աշխատանքի ու հեռախոսով էր հոգեբանորեն ճնշում ու բռնության
ենթարկում կնոջը, ապա այժմ դա նաև կարող էր անցնել
ֆիզիկականի..., մեր դիտարկմամբ՝ պատճառը նյութական
կարիքները չեն կարողանում հոգալ, ու դա վերաճում է բռնության»
(Իրավապաշտպան կազմակերպություն, մարզ):

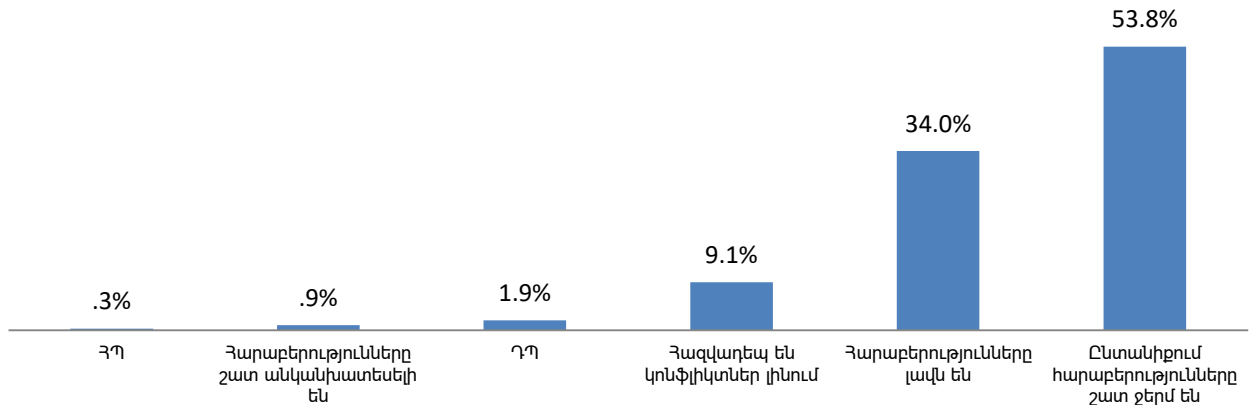
**ՖԻՔ մասնակից կանայք, ինչպես նաև խորին հարցազրույցների ընթացքում
կանայք չեն բարձրաձայնել ընտանեկան բռնությունների մասին:** Ավելին,
հիմնականում նշվում են հարաբերությունների բարելավումը, ջերմացումը՝
պայմանավորված միմյանց հետ ավելի շատ շփվելու հանգամանքով: Հազվադեպ
նշվում են ընտանեկան կոնֆլիկտների մասին, որոնք կրել են առավելապես
լեզվակռվի բնույթ: Հիմնականում կոնֆլիկտները եղել են ֆինանսական հարցերի
շուրջ:

«...Մեր տանը կռիվ կար: Ավելի շատ ես էի ամուսնուս ասում, որ
ուրիշ գործ անի, որ երեխեքին սնունդով ապահովենք: Ամբողջ
ծանրությունը իմ ուսերին էր, մի կերպ հաղթահարեցինք...»
(Տնայնագործ, օգնական, մարզային քաղաքներ):

«...Ավելի մտերմացել ենք իրար հետ, բացահայտել ենք իրար...»
(Կրթություն, Երևան)

Այն հարցին, թե ինչպիսին է ընտանիքում փոխհարաբերությունների բնույթը,
քանակական հետազոտության ընթացքում գրեթե նույն միտումն է դրսևորվել, ինչ
որակականների ժամանակ: Մեծ մասը նշել է, որ ընտանիքում լավ կամ շատ ջերմ
հարաբերություններ են: 9.1%-ը նշել է, որ երբեմն կոնֆլիկտներ են ունենում, իսկ
0.9%-ը հարաբերությունները բնորոշել է որպես անկանխատեսելի:
Հետաքրքրական է, որ կան կանայք (2.2%), որոնք հրաժարվել կամ դժվարացել
են հարցին պատասխանել:

Գծապատկեր 9. Ինչպիսին է Ձեր ընտանիքում փոխհարաբերությունների բնույթը



Ըստ ոլորտների դիտարկելիս, պետք է նշել, որ խնդիրներ կարող էին ծագել բուժաշխատողների և կրթության ոլորտի կանանց մոտ՝ պայմանավորված աշխատանքային գերձանրաբեռնվածությամբ: ՖԽՔ մասնակից բուժաշխատողները նշում են, որ իրենց ընտանիքի անդամները հասկանալով են մոտեցել խնդրին և կոնֆլիկտներ չեն ծագել այս հարցի շուրջ: Ավելին, ամուսիններն աջակցել են իրենց կանանց, օրինակ՝ հիվանդների մոտ մեքենայով ուղեկցելով, զանգերին պատասխանելով, եթե կինը եղել է զբաղված այլ հարցով:

«...Մենակ մենք չենք եղել, ամբողջ աշխարհում էր: Արդեն անգիր գիտեին, բացի էդ ուրախ էին, որ մենք օգնում ենք մարդկանց ու ընդառաջում էին, անգամ մեքենայով տարել է հիվանդի տուն գիշերով, որ սիստեմա միացնեմ...» (Առողջապահություն, մարզային քաղաքներ)

Հարցին առավել դժվար մոտեցել են երեխաները, որոնք մոր բացակայությունը կամ ծանրաբեռնվածություն, թեկուզ տանից աշխատելու դեպքում ծանր են տարել: Այս հանգամանքը ներանձնային կոնֆլիկտի հիմք է դարձել մասնակից կանանց մոտ, որոնք փորձել են «պատուհան» գտնել երեխաների հետ ժամանակ անցկացնելու համար:

Հետազոտության արդյունքների հիմա վրա կարելի է եզրակացնել, որ ընտանեկան հարաբերությունների վրա իր բացասական ազդեցությունն է ունեցել ոչ այնքան կանանց գերբեռնված աշխատելը, որքան տղամարդկանց

աշխատանքի կորուստը՝ լինի դա ժամանակավոր, թե մշտական: Բացի այդ, հայաստանյան մշակույթում ընտանիքում տղամարդու աշխատանքի կորուստը ավելի ծանր է դիտվում, քան կնոջ՝ ելնելով ընդունված սոցիալական այն նորմից, որ «տղամարդն է ընտանիքի գլխավոր կերակրողը»: Կանայք հիմնականում ըմբռնումով են մոտեցել աշխատանքի կորստով պայմանավորված տղամարդու նյարդային վիճակին և փորձել են հնարավորինս օգնել ամուսնուն՝ հաղթահարել սթրեսը: Հետաքրքրական է, որ կանանց հետ խորին, թե խմբային հարցազրույցների ընթացքում նրանց կողմից բարձրաձայնվում է այն ընկալումը, որ թեև համավարակի արդյունքում ավելի շատ ծանրաբեռնվել է կինը՝ կապված ընտանիքի անդամներին կերակրելու, խնամելու, տնային գործերը կատարելու հարցում, դրանք համատեղելով գերլարված աշխատանքի հետ, այնուամենայնիվ, կանայք այդ ամենը համարում են իրենց պարտականությունը և սիրով կատարում:

Համավարակի տնտեսական ազդեցությունը ընտանիքի վրա

Համավարակի տնտեսական ազդեցությունը ընտանիքի վրա մեծապես կախված է զբաղվածության ոլորտից և պայմանագրի առկայությունից: Պետական ոլորտներում աշխատողները (որոնք գրեթե բոլորն ունեն աշխատանքային պայմանագրեր) համավարակի ամբողջ ընթացքում վարձատրվել են, նույնիսկ այն դեպքերում, երբ հարկադրված պարապուրդի են անցել կամ աշխատել են հեռավար: Մասնավոր ոլորտներում, մասնավորապես տեքստիլում աշխատողները, սահմանափակումների ընթացքում հարկադրված պարապուրդի են անցել, որի դիմաց իրենց ընկերությունների կողմից չեն վարձատրվել (կամ եթե ստացել են որոշակի վարձատրություն, դա եղել է գործատուի բարի կամքի դրսևորում), այդ ընթացքում պետության կողմից մինիմալ աշխատավարձի չափով

փոխհատուցում է տրամադրվել պայմանագրային աշխատողներին: Այդպիսով՝ եթե տվյալ ոլորտում եղել են մարդիկ, ովքեր որոշակի ժամանակահատված եկամուտ չեն ունեցել, նրանք պարզապես չեն ունեցել պայմանագիր և չեն հանդիսացել հարկ վճարող: Մասնավոր ոլորտների, մասնավորապես սննդի արտադրության աշխատողները, ովքեր ունեցել են պայմանագրեր, նույնպես պետության կողմից որոշակի աջակցություն ստացել են: **Խնդիրը սեփական ուժերով կարգավորելուն էր թողնված տնայնագործների պարագայում: Եթե իրենց «գործատուները» որոշել են կարանտինի ընթացում չօգտվել նրանց ծառայություններից, այդ աշխատողները նույնպես չեն ստացել ֆինանսական եկամուտ:** Խոսքը չի վերաբերում պայմանագիր ունեցող կամ որպես անհատ ձեռներեց աշխատանք իրականացնող տնայնագործներին, քանի որ վերջիններս նույնպես ներառվել են պետական ծրագրերում:

Ըստ ՖԽԲ մասնակիցների՝ **մասնավոր ոլորտի աշխատող կանայք և նրանց ընտանիքներն առավել են տնտեսապես տուժել համավարակի արդյունքում:** Այսպես, կրթության և առողջապահության ոլորտի ներկայացուցիչները նշում են, որ անկախ իրենց աշխատելու հանգամանքից, առանց ուշացումների ամբողջությամբ ստացել են իրենց աշխատավարձերը: Մինչդեռ մասնավոր ոլորտը վարձատրվել է գործարքային հիմունքներով, իսկ համավարակի պայմաններում մեծամասնությունը կամ չի աշխատել, կամ աշխատել է ոչ լիարժեք գրաֆիկով: Մասնակի դեպքերում մասնավոր ձեռնարկատերերը փորձել են սեփական միջոցների հաշվին պահպանել աշխատատեղերը, աշխատակիցներին ֆինանսապես ապահովելու նպատակով:

«...Քովիդը շատ բացասաբար է անդրադարձել մեր ընտանիքի եկամուտների վրա: Պարտքերը կրկնապատկեցինք էդ ընթացքում ու դեռ չենք վերջացրել...» (Տնայնագործ, օգնական)

«...Առանձնապես մեծ պարտքեր չեն եղել, արագ ենք կարողացել հաղթահարել...» (Կրթություն, Երևան)

«...Մեր փնտրենը իրեն նեղելով, լուծեց մեր աշխատավարձերի հարցերը: Էդ ժամանակ ինքն ավելի շատ փութեց, բայց չթողեց, որ մենք փութվենք...» (Տեքստիլ, Երևան)

Լրացուցիչ ֆինանսական դժվարություն առաջացել է նաև հենց այն ժամանակ, երբ ընտանիքի անդամները վարակվել են ՔՈՎԻԴ-ով, և անհրաժեշտ է եղել հոգալ բուժման ծախսերը, եթե բուժումն ընթացել է ընտանիքում:

Ֆինանսական դժվարությունները հիմնականում հաղթահարել են տանից դուրս չգալով, ծախսերի առաջնահերթությունները մշակելով, խնայողությունները ծախսելով: Այս հարցում մասնակիցներին մեծապես օգնել է նաև բանկերի կողմից վարկառուներին տրված վարկային արձակուրդի հնարավորությունը:

Պետական ծրագրերից օժանդակություն ստացել են միայն մասնավոր ոլորտում աշխատող այն մասնակիցները, ովքեր եղել են գրանցված:

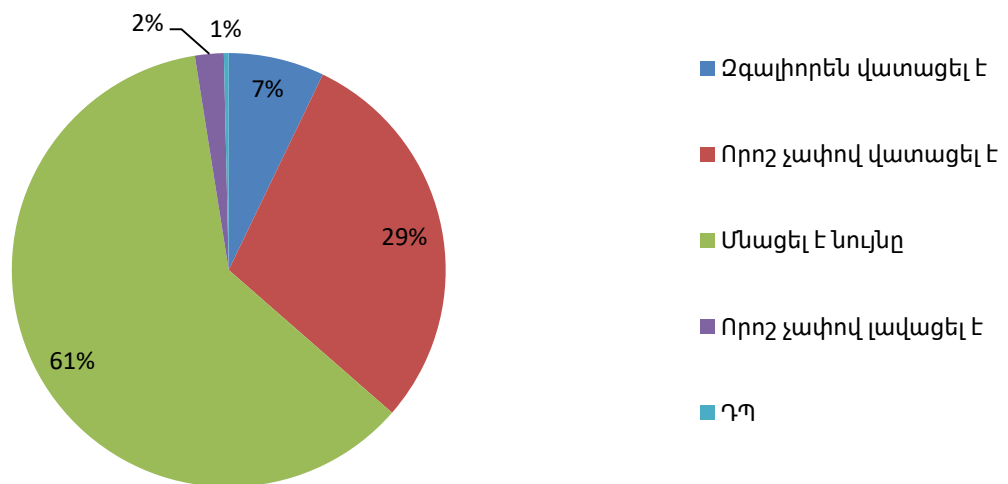
Չգրանցված աշխատողները որևէ կառույցից օժանդակություն չեն ստացել:

Այս խմբին են մեծապես պատկանում սպասարկման ոլորտում աշխատողները (մատուցողներ, վարսահարդարներ, մատնահարդարներ և այլն) և տնայնագործներն ու օգնականները: Պետության կողմից տրամադրված օժանդակությունը միանշանակ դրական էր ընկալվում մասնակիցների կողմից, այն օգնել է մասնակիորեն լուծել ֆինանսական խնդիրները համավարակի ընթացքում: Որոշակի դժգոհություն կար այն մասնակիցների մոտ, ովքեր չէին ստացել որևէ օժանդակություն: Այդ մասնակիցները համարում էին, որ օժանդակություն պետք է տրամադրվեր նաև աշխատանքային պայմանագիր չունեցող քաղաքացիներին ևս:

«... Ես նաև աշխատում եմ բանկում, ու որ փեսսնում էի, թե ովքեր պետությունից գումարներ ստացան այդ ընթացքում, զարմանում էի: Իսկ ես, ինչ է բանկում գրանցված էի, բայց ինձ գումար չտվեցին: Գումար չստացան նաև նրանք, ովքեր պայմանագիր չունեին, բայց իրենք էլ կարիք ունեին այդ ընթացքում օգնության...» (Տնայնագործ, օգնական, մարզային քաղաք)

Քանակական հետազոտության տվյալներով՝ հարցվողների 1.9%-ը համավարակի ընթացքում կորցրել է աշխատանքը, 5.0%-ի ընտանիքի անդամներն են կորցրել, 91.0%-ը չի կորցրել աշխատանք, իսկ 2.1%-ը նշել է, որ ընտանիքի անդամն այդ ընթացքում աշխատանք է գտել: Այն հարցին, թե ինչպես է փոխվել ընտանիքի տնտեսական դրությունը համավարակի արդյունքում, հարցվողների 7%-ը նշել է, որ զգալիորեն վատացել է, 29%-ը՝ որոշ չափով վատացել է, 61%-ը՝ մնացել է նույնը:

Գծապատկեր 10. Ինչպես է փոխվել Ձեր ընտանիքի տնտեսական դրությունը կորոնավիրուսի արդյունքում



Քանակական հարցազրույցների ընթացքում հարցվողներից պարզել ենք ընդհանուր առմամբ, թե ինչպես է համավարակը ազդել կենսագործունեության մի շարք ոլորտների վրա, այդ թվում նաև ֆինանսական դրության: Պատասխանները ներկայացված են ստորև՝ Աղյուսակ 4-ում:

Աղյուսակ 4: Ինչպես է համավարակն ազդել...	Բարելավվել է	Մնացել է նույնը	Վատթարացել է	Դժվարանում եմ պատասխանել	Կիրառելի չէ
Անձամբ Ձեր ֆինանսական դրության	3.6%	58.9%	37.5%	0.0%	0.0%
Ձեր աշխատանքի որակի	5.0%	81.8%	12.9%	0.4%	0.0%
Ընտանեկան գործերում Ձեր ներգրավվածության	10.4%	77.9%	11.8%	0.0%	0.0%

Ձեր առողջական վիճակի	0.0%	63.9%	35.7%	0.4%	0.0%
Ձեր հոգեկան վիճակի	1.1%	71.8%	27.1%	0.0%	0.0%
Ամուսնու հետ հարաբերությունների	9.3%	64.6%	1.4%	0.7%	23.9%
Ընտանիքի այլ անդամների հետ հարաբերությունների	9.4%	85.6%	0.7%	0.4%	4.0%
Աշխատանքային կոլեկտիվի հետ հարաբերությունների	10.0%	87.9%	0.7%	0.7%	0.7%
Շրջապատի հետ հարաբերությունների	8.9%	87.5%	3.2%	0.4%	0.0%

Տվյալ հարցից դիտարկենք միայն վատթարացել է պատասխանները՝ ըստ ոլորտների: Աղյուսակ 5-ում ներկայացված են միայն այն դեպքերը, երբ հարցի շուրջ «վատթարացել է» պատասխանողների թիվը բավարար է եղել:

Աղյուսակ 5: Վատթարացել է...	Առողջապահություն	Կրթություն	Տեքստիլ	Սննդի արտադրություն	Տնայնագործություն /դայակ, օգնական
Անձամբ Ձեր ֆինանսական դրությունը	19.0%	17.1%	23.8%	20.0%	20.0%
Ձեր աշխատանքի որակը	19.4%	38.9%	11.1%	13.9%	16.7%
Ընտանեկան գործերում Ձեր ներգրավվածությունը	51.5%	21.2%	9.1%	12.1%	6.1%
Ձեր առողջական վիճակը	31.0%	34.0%	13.0%	14.0%	8.0%
Ձեր հոգեկան վիճակը	32.9%	26.3%	11.8%	15.8%	13.2%

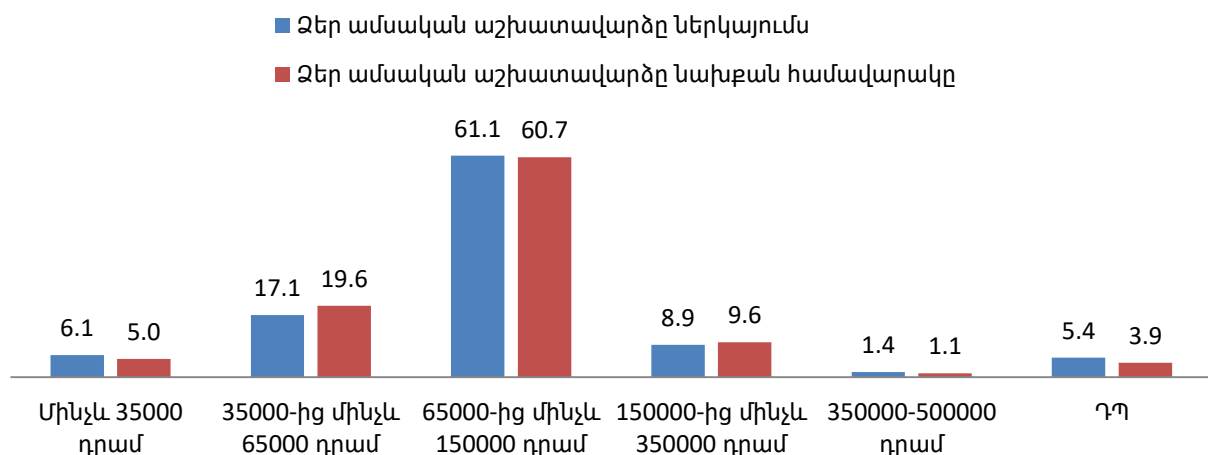
Ինչպես երևում է Աղյուսակ 6-ից, ֆինանսական առումով ամենաշատ բացասական ազդեցության մասին նշել են տեքստիլի ոլորտի աշխատողները, աշխատանքի որակի վրա բացասական ազդեցության մասին՝ կրթության ոլորտի

աշխատողները, ընտանեկան գործերում քիչ ներգրավվածության մասին՝ առողջապահության ոլորտի աշխատողները, առողջության վատթարացման մասին՝ կրթության և առողջապահության ոլորտի աշխատողները, հոգեկան առողջության վատթարացման մասին՝ առողջապահության և կրթության ոլորտի աշխատակիցները:

Ըստ քանակական հետազոտության տվյալների՝ հարցվողների մեծ մասը կարողացել է հաղթահարել համավարակի բացասական հետևանքները: Այսպես՝ հարցվողների 91.4%-ը նշել է, որ հաղթահարել կամ հիմնականում հաղթահարել են համավարակի բացասական հետևանքները, 7.2%-ը՝ հիմնականում չեն հաղթահարել, իսկ 1.4%-ը դժվարացել է պատասխանել:

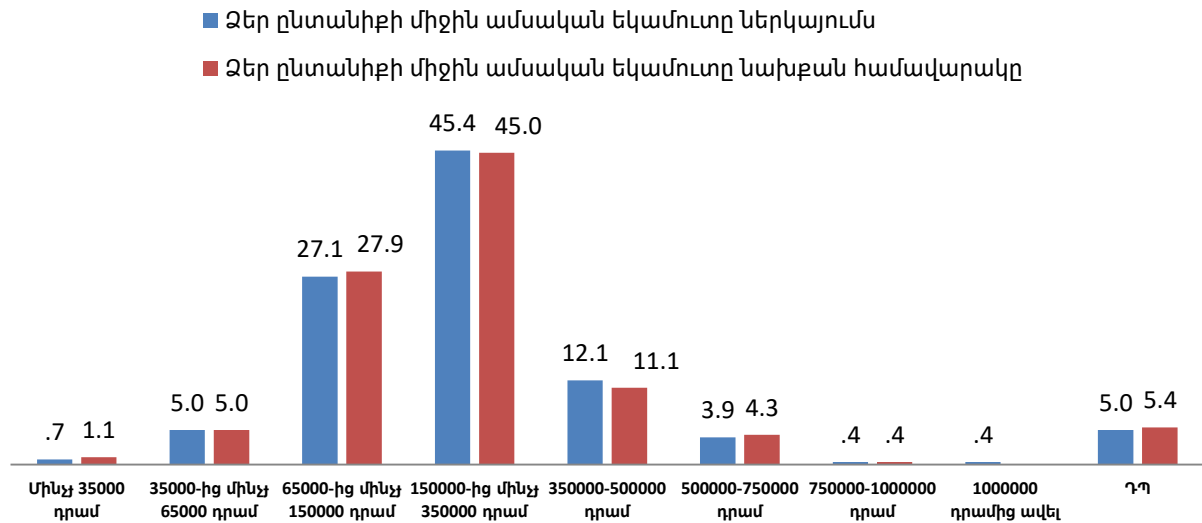
Համավարակի ֆինանսական ազդեցությունը դիտարկելու համար հարցվողներին տրվել են հարցեր, պարզելու համար իրենց եկամուտները նախքան համավարակը և համավարակից հետո: Արդյունքները ներկայացված են Գծապատկեր 11-ում:

Գծապատկեր 11. Աշխատավարձը նախքան համավարակը և համավարակից հետո



Գծապատկեր 12-ում ներկայացված են հարցվողների ընտանիքների ամսական եկամտի չափը նախքան համավարակը և համավարակից հետո:

Գծապատկեր 12. Ընտանիքի միջին ամսական եկամուտը Նախքան համավարակը և Ներկայումս



Ինչպես ցույց են տալիս Գծապատկերներ 11 և 12-ը, հարցվողները հիմնականում պահպանել են Նախքան համավարակը ստացած եկամուտները, սակայն, թե եկամուտը ինչին է բավականացնում, հարցվողների 20.4%-ը պատասխանել են՝ գումարը բավարարում է սնունդ, հագուստ և այլ ապրանքներ գնելու համար, 31.8%-ը՝ գումարը բավարարում է միայն սնունդ և հագուստ գնելու համար, 36.4%-ը՝ գումարը բավարարում է միայն սնունդ, բայց ոչ հագուստ գնելու համար, 11.4%-ը՝ գումարը չի բավարարում սնունդ գնելու համար: Այստեղ հարկ է հաշվի առնել ոչ միայն ստացած եկամուտները, այլ նաև տնտեսական գնաճը, որը տեղի է ունեցել կորոնավիրուսի համավարակի պատճառով ամբողջ աշխարհում:

Աղյուսակ 6-ում ներկայացված է, թե Նախքան համավարակը և համավարակից հետո հարցվողներն ունեն արդյոք ֆինանսական փոխառություններ, ավանդներ կամ պետության կողմից աջակցություն (նպաստ կամ այլ): Ինչպես երևում է Աղյուսակից, համավարակից հետո փոխառություններն ու պետական աջակցությունը ավելացել են, իսկ ավանդները՝ նվազել:

Աղյուսակ 6: Ունեք արդյոք...	Վարկ	Պարտք	Ավանդ	Պետության կողմից աջակցություն	Թոշակ	Չունեն նշվածներից ոչ մեկը
Նախքան համավարակը	42.0%	20.5%	3.2%	3.9%	23.5%	6.9%
Համավարակից հետո	41.3%	20.1%	2.0%	5.9%	23.6%	7.1%

Պետք է նշել, որ համավարակի ազդեցությունը պայմանավորված է ինչպես երկրի տնտեսական դրությամբ, այնպես էլ բոլոր այն միջամտություններով, որոնք արվել են աշխատողների վրա այդ բացասական ազդեցությունը մեղմելու համար՝ լինի դա պետական մակարդակով, թե գործատուների մակարդակով:

Ակնկալիքները գործատուներից, պետությունից և արհմիությունից

Գործատուների կին աշխատողների ակնկալիքները հասկանալու համար, նախ վերլուծենք, թե ինչպիսին են աշխատավայրերում գործատու-աշխատող փոխհարաբերությունները: Քանակական հետազոտության ընթացքում հարցված կանայք հնարավորություն են ունեցել վերաբերմունքը բնորոշել մի քանի բնութագրիչներով: Ընդհանուր ստացվել է 341 պատասխան, որոնց 22.5%-ը գործատուի վերաբերմունքը բնորոշել է որպես ընկերական /բարեկամական, 74.6%-ը՝ հարգալից, գործնական, 2.0%-ը՝ չեզոք/ անտարբեր, իսկ 0.3%-ը՝ արժանապատվությունը նվաստացնող: Ինչպես տեսնում են Աղյուսակ 6-ից, արժանապատվությունը նվաստացնող վերաբերմունք դրսևորվում է միայն տնայնագործության ոլորտում:

Աղյուսակ 7: Գործատուի վերաբերմունքը ըստ ոլորտների	Առողջապահություն	Կրթություն	Տեքստիլ	Սննդի արտադրություն	Տնայնագործություն /դայակ, օգնական	Պատասխանների թիվ
Ընկերական /բարեկամական	16.9%	27.3%	16.9%	11.7%	27.3%	77
Հարգալից գործնական	32.0%	31.0%	12.0%	15.0%	11.0%	255
Չեզոք /անտարբեր	14.3%	42.9%	0.0%	42.9%	0.0%	7
Արժանապատվությունը	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	2

նվաստացնող						
------------	--	--	--	--	--	--

Ընդհանուր առմամբ գործատուների ջանքերը կորոնավիրուսի հաղթահարման ուղղությամբ կին աշխատողները դրական են գնահատել: Նրանց միայն 12.5%-ն է, որ ունեցել է դժգոհություն կորոնավիրուսի համավարակի արդյունքում աշխատանքային պայմաններից: Ըստ որակական հարցազրույցներից ստացված տվյալների՝ համավարակի պայմաններում սանիտարահիգիենիկ նորմերի պահպանումն ամենակարևորն է, և որը մեծապես պատշաճ կերպով իրականացվել է իրենց գործատուների կողմից: Ընդհանուր առմամբ՝ գործատուներից ունեցած նրանց հիմնական ակնկալիքները աշխատանքային պայմանների բարելավման հարցում աշխատավարձերի բարձրացումը և հավելյալ աշխատելու դեպքում վճարվելու հնարավորությունների ընձեռումն են:

Բացի գործատուներից, ուսումնասիրության ընթացքում քննարկվել են նաև արհմիություններից ունեցած ակնկալիքները: Քանակական հետազոտությունների տվյալներով՝ արհմիություն կա հարցվողների 30.4%-ի աշխատավայրերում, իսկ արհմիություններին անդամակցում են նրանց 81.2%-ը, որը կազմում է ընդհանուր հարցվողների 24.6%-ը: Այն հարցին, թե ինչ է տալիս արհմիությունը աշխատողին, հարցվողների 73.4%-ը նշել է նյութական կամ հոգևոր աջակցություն, 10.1%-ը՝ անհրաժեշտության դեպքում շահերի պաշտպանություն, 6.3%-ը՝ միայնակ չլինելու զգացողություն, 6.3%-ը՝ ավելի մատչելի հանգստանալու հնարավորություն, 1.3%-ը՝ առաջխաղացման հնարավորություն: Այն հարցին, թե կորոնավիրուսի տարածման ընթացքում արհմիությունն ինչ քայլեր է ձեռնարկել, հարցվողների մեծ մասը նշել է, որ ոչինչ էլ չի արել կամ չգիտեն, թե ինչ է արել, և միայն 1.4%-ն է, որ նշել է, որ իրեն ֆինանսական կամ նյութական աջակցություն է ցուցաբերել: Հարցին ավելի շատ պատասխանել են արհմիությունների ներկայացուցիչները՝ փորձագիտական հարցազրույցների ընթացքում: Հիմնական գործողություններն են եղել տեղեկատվության տրամադրումը՝ արհմիությունների ակտիվ անդամների,

տեղեկատվական տեսահոլովակների, պոստերների միջոցով, և իրավախորհրդատվությունը:

Ինչպես քանակական, այնպես էլ որակական հետազոտության տվյալներով արհմիություններ գոյություն ունեն հիմնականում պետական հատվածում, մասնավոր հատվածում և տնայնագործների ոլորտում հիմնականում բացակայում են արհմիությունները: Սա նույնպես սերտորեն կապված է աշխատողների՝ գրավոր աշխատանքային պայմանագիր ունենալու հանգամանքով: Արհմիությունները գործում են այնտեղ, որտեղ առկա են ֆորմալ աշխատանքային փոխհարաբերություններ:

Կորոնավիրուսի հաղթահարմանն ուղղված պետության կողմից ձեռնարկված գործողություններում առաջնահերթ է շեշտել օրենսդրական փոփոխությունների իրականացումը: Այսպես՝ 2020 թ. մարտի 16-ից Հայաստանի Հանրապետությունում արտակարգ դրություն հայտարարվելու հանգամանքով պայմանավորված փոփոխություններ են կատարվել ՀՀ աշխատանքային և ՀՀ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքերի կարգավորումներում (միաձայն ընդունվել է ՀՀ ԱԺ ապրիլի 29-ի արտահերթ նիստում): Մասնավորապես՝

- սահմանվել է, որ տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ հանգամանքների կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում աշխատանքային կարգապահության խախտում չի համարվում՝ այդ դեպքերով պայմանավորված աշխատանքի չներկայանալը կամ ոչ լրիվ օրով ներկայանալը, կամ ուսումնական (այդ թվում՝ նախադպրոցական) հաստատությունների համար նախատեսված արձակուրդների՝ չպլանավորված տեղափոխման կամ չպլանավորված տրամադրման ժամանակահատվածում մինչև տասներկու տարեկան երեխայի խնամքը կազմակերպելու նպատակով աշխատողի աշխատանքի չներկայանալը կամ ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատանքի ներկայանալը: Ամրագրվել է նաև այդ դեպքերում աշխատողներին աշխատանքից ազատելու արգելք:

- սահմանվել է ինչպես հեռավար եղանակով իրականացվող աշխատանքի հասկացությունն ու հեռավար աշխատանքի կազմակերպման ընթացակարգը, այնպես էլ՝ ամրագրվել, որ հեռավար եղանակով աշխատանքների կազմակերպման հնարավորության պարագայում, աշխատողները չհամարվեն պարապուրդի մեջ, և աշխատավարձն ամբողջությամբ պահպանվի:

- հստակեցվել են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված անհաղթահարելի ուժ համարվելու ժամանակահատվածում առաջացած հարկադիր պարապուրդի դեպքում՝ աշխատողների վարձատրության վերաբերյալ կարգավորումները:

- ամրագրվել է, որ մինչև 2021 թ. հուլիսի 1-ը՝ տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ հանգամանքների կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում անձանցից ստացված բողոքի կամ իրավախախտումների վերաբերյալ համապատասխան դիմումի առկայության դեպքում՝ ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինն է իրականացնելու աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ պետական վերահսկողություն՝ օրենքով նախատեսված դեպքերում կիրառելով պատասխանատվության միջոցներ, ինչպես նաև սահմանվել են համապատասխան վարչական տույժերը:

Ինչ վերաբերվում է հարցվողների՝ պետությունից ունեցած ակնկալիքներին, ապա դրանք նույնպես հիմնականում ֆինանսական աջակցությանն են առնչվում: Մասնավորապես, ակնկալվում է, որ պետությունը համավարակի պայմաններում պետք է զսպի գնաճը, պայմաններ ստեղծի, որպեսզի բանկերը նվազեցնեն վարկերի տոկոսադրույքները, նպաստներ նշանակի գործազուրկ ընտանիքներին, իրավիճակը առավել սահուն հաղթահարելու համար:

Համավարակի բացասական հետևանքների վերացման կամ կանխարգելման պետության ձեռնարկած քայլերի վերաբերյալ ՖԽԲ մասնակիցները համարել են, որ պետությունը կատարել է իրենից հասանելի գործողությունները. այն է՝ հիվանդների մեկուսացում, կոնտակտավոր անձանց քարտեզագրում,

կանխարգելող կանոնների հրապարակում ՁԼՄ-ներով (ձեռքերի աղտահանում, տարածքների օդափոխություն տեղաշարժման սահմանափակումներ և այլն), պատվաստումների կազմակերպում: Առողջապահության ոլորտի ներկայացուցիչները, սակայն, համարել են, որ պատվաստումների քարոզարշավում պետությունը թերացել է, ինչը բարդացրել է իրենց աշխատանքը քաղաքացիների հետ: Լրացուցիչ ջանքեր են պահանջվել բուժաշխատողներից քաղաքացիների պատվաստումը կազմակերպելու համար:

Ինչ վերաբերվում է հարցված փորձագետների կարծիքին պետության կողմից ձեռնարկված քայլերի վերաբերյալ, ապա նրանք նույնպես **դրական են գնահատում պետության ջանքերը, սակայն ընդգծում են, որ դրանցում չի եղել հստակ տարանջատում կանանց կամ տղամարդկանց ուղղված ծրագրերի:**

Դրանք մեծամասամբ չեն եղել ուղղված աշխատող կանանց: Համավարակի տարածման սկզբնական փուլերում, սահմանափակումների ներմուծման ընթացքում թե գործատուների, թե պետության կողմից որդեգրվեց մոտեցում, ըստ որի այն մայրերը, ովքեր ունեն նախադպրոցական և դպրոցական տարիքի երեխաներ, ունեն որոշակի առավելություն աշխատավայրում աշխատաժամանակի կամ հեռավար աշխատելու համար: Հետագայում կառավարության ծրագրերի շրջանակներում ներմուծվեցին մի շարք միջոցառումներ, որոնք վերաբերվում էին մինչև 14 տարեկան երեխաներ ունեցող ծնողներին, որոնք աշխատանք են կորցրել, հղի կանանց, որոնց ամուսինները տվյալ ժամանակահատվածում չեն ունեցել աշխատանք և այլն, որոնք սակայն չունեն հստակ կին աշխատակիցներին ուղղվածություն: **Պետության կողմից ձեռնարկված միջոցառումների հետ կապված հիմնական թերացումները փորձագետները տեսել են իրազեկման կազմակերպման գործընթացներում²:**

Առողջապահական և աշխատանքի պետական տեսչության դերը կորոնավիրուսի համավարակի տարածման ընթացքում աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության խնդրի վերաբերյալ տեղեկացված են գրեթե

² Պետության կողմից ձեռնարկված միջոցառումների մասին ավելի մանրամասն տես սույն գեկույցի Փաստաթղթերի վերլուծության արդյունքներ բաժնում:

բոլոր հարցվողները՝ ինչպես կին աշխատողները, այնպես էլ փորձագետները: Բոլորն էլ բարձր են գնահատում տեսչության կողմից համավարակի և սահմանափակումների ընթացքում կատարված աշխատանքը: Ըստ փորձագետներից մի քանիսի, կառույցը նոր է կազմավորվել, ունեն թափուր աշխատատեղերի և ցածր աշխատավարձերի խնդիր, ինչը սակայն չի հանգեցրել աշխատանքում լուրջ թերացումների: Ինչպես գործատուները, այնպես էլ այլ փորձագետներ նշել են սահմանափակումների ընթացքում տեսչական մարմնի ակտիվ ստուգայցեր իրականացնելու հանգամանքը:

«Տեսչական մարմինը տարբեր ոլորտների նկատմամբ է վերահսկողություն է իրականացնում, այդ ընթացքում ստուգայցերի, դիմակների կրելու, հեռավորությունը պահպանելու ուղղությամբ հսկայական աշխատանք է կատարվել: Աշխատողների իրավունքների հետ կապված բոլոր դիմումների հիման վրա հարուցվում են վարույթներ ու արդեն ամենօրյա ռեժիմով հետևողական աշխատանք է տարվում...» (փորձագետ, ԱԱՏՄ-ի ներկայացուցիչ):

«Կասեմ, որ բավական ինտենսիվ էին այցեր իրականացնում, ու նաև բարեխիղճ էին իրենց գործը կատարում...» (փորձագետ, Հիլզ սպորտ կոմպլեքսի ղեկավար):

Այն մասին, թե ինչ կարելի էր փոխել, գործընթացն ավելի արդյունավետ կազմակերպելու համար, նշվում է **իրազեկության բարձրացումը և տարբեր շահագրգիռ կողմերի հետ համագործակցությունը**: Ըստ փորձագետների, անհրաժեշտ է ունենալ ոչ ստանդարտ իրավիճակների համար նախապես մշակված ռազմավարություն, որի մշակման մեջ ներգրավված կլինեն բազմաոլորտային մասնագետներ: Դրա մասին պարբերաբար իրազեկման գործողություններ ձեռնարկել՝ կլոր սեղան քննարկումներ, հեռուստահաղորդումներ, գովազդներ և այլն: Առաջարկների հարցերում կին հարցվողներն ավելի պասիվ են գտնվել:

Երկրորդային աղբյուրից ստացված տեղեկատվություն

Փաստաթղթերի վերլուծության արդյունքներ

Կին աշխատողների վրա կորոնավիրուսի համավարակի ազդեցության ուսումնասիրությունն իրականացվել է նաև նախկինում իրականացված ուսումնասիրությունների, առկա պաշտոնական փաստաթղթերի այլ երկրորդային աղբյուրների ուսումնասիրությամբ: Հետազոտության շրջանակներում ուսումնասիրված հրապարակումների վերլուծություն վկայում են այն մասին, որ ՔՈՎԻԴ 19-ի ազդեցությունը կանանց իրավունքների վրա բավականին բազմաշերտ է: **Համավարակի ընթացքում, ըստ էության, ավելի ընդգծված կերպով դրսևորվեցին այն բոլոր համակարգային խնդիրները՝ կապված կանանց նկատմամբ խտրականության և անհավասարության դրսևորումների հետ, որոնք առկա են հայաստանյան հանրային և ընտանեկան հարաբերություններում, այդ թվում՝ ընտանեկան բռնության, առողջապահության, տնտեսության և զբաղվածության ոլորտներում:**

Համավարակով պայմանավորված սահմանափակումների ընթացքում Հայաստանում գործող կանանց իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող հասարակական կազմակերպությունները արձանագրեցին թեժ գծերի հեռախոսազանգերի 50% աճ³, ինչը վկայում է գենդերային բռնության դրսևորումների աճի մասին:

Միջազգային իրավապաշտպան կազմակերպությունները ևս ահազանգեցին ՔՈՎԻԴ-19-ի անհամաչափ ազդեցության վերաբերյալ՝ նշելով, որ համավարակը հստակ բացասական ազդեցություն ունի կանանց և աղքիկների վրա, որը անմիջական է և վտանգ է ներկայացնում՝ առավել ցցուն դարձնելու նախկինում գոյություն ունեցող գենդերային և այլ խաչվող անհավասարությունները: Այս

³ Ընտանեկան բռնության թեժ գծերին հեռախոսազանգերն աճել են 50%-ով <https://bit.ly/3KQOBNU>

ճգնաժամը բացահայտեց կառուցվածքային և համակարգային խտրականությունը, որին վաղուց բախվում էին կանայք և աղքիկները⁴:

Թեև աշխարհի տարբեր պետություններում սահմանափակումներին զուգընթաց կառավարությունները մշակել և ներդրել են ՔՈՎԻԴ-19-ի սոցիալ-տնտեսական հետևանքները մեղմացնող որոշակի ծրագրեր⁵, սակայն, իրականացված ուսումնասիրության արդյունքում պարզ դարձավ, որ այդ միջոցառումները, մեծամասամբ, գենդերազգայուն չէին և չէին արձագանքում խոցելի խմբերի կարիքներին⁶:

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ կանանց զբաղվածությունը հիմնականում ցածր աշխատավարձով և ոչ ֆորմալ աշխատանքի հատվածներում է, փաստացի կանայք առավել խոցելի դարձան համավարակով պայմանավորված սահմանափակումների ժամանակ, երբ փակվեցին սննդի կետերն ու հյուրատները, սպասարկման ոլորտի և առևտրի սրահները⁷: Կանայք որոշակի ժամանակահատվածով, երբեմն էլ մշտապես, կորցրին եկամտի միակ աղբյուրը, քանի որ նրանցից շատերն աշխատում էին օրավարձով և չգրանցված աշխատողներ էին, որոնց շրջանում զգալի էր նաև ընտանեկան բռնություն վերապրած կանանց թիվը, որոնք հաղթահարել էին շատ դժվարություններ, անցել հոգեբանական վերականգնման շրջան ու հաճախ,

⁴ A Guide for Europe: Protecting the rights of women and girls in times of COVID-19 pandemic and its aftermath
<https://www.amnesty.org/en/documents/eur01/2360/2020/en/>

⁵ Միջազգային փորձի, ինչպես նաև ՀՀ պետական ծրագրերի վերաբերյալ տեղեկատվությունները ներկայացված են սույն զեկույցի համապատասխան ենթաբաժիններում:

⁶ COVID-19 Global Gender Response Tracker
<https://data.undp.org/wp-content/uploads/2021/11/COVID-19-Global-Tracker-Methodological-Note-11-15-2021.pdf>

⁷ For example, in the US, 62% of minimum-wage and lower-wage workers are female, and this does not even reflect the majority of women in unpaid work, <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2014/05/05/more-women-than-men-earn-the-federal-minimum-wage/>

չունենալով աշխատանքային փորձ և հմտություններ, մեծ դժվարություններ հաղթահարելով փորձել էին աշխատաշուկայում գտնել իրենց տեղը⁸:

Կանայք էլ ավելի խոցելի դարձան մանկապարտեզների, դպրոցների և ցերեկային խնամքի կենտրոնների գործունեության ժամանակավոր դադարեցման պատճառով, որը՝ պայմանավորված խտրական գենդերային նորմերով շեշտակիորեն ավելացրեց կին ծնողների խնամք պահանջող և չվարձատրվող աշխատանքը: Համավարակի ողջ ընթացքում կանայք առավել ծանրաբեռնված են եղել խնամք պահանջող աշխատանքով⁹: Նրանք ստանձնեցին լրացուցիչ պարտականություններ՝ հաճախ այդ ամենը համադրելով հեռավար աշխատանքի հետ¹⁰: Սակայն, հեռավար աշխատանքի համար տեխնիկական միջոցների անբավարարությունը՝ պայմանավորված գենդերային խզվածքով, լուրջ խոչընդոտներ էր առաջացնում կանանց համար, որոնց թիվն աշխարհում 327 միլիոնով պակաս է, քան տեխնիկական բավարար միջոցներով ապահովված տղամարդկանց թիվը: Ինչ վերաբերում է ինտերնետի հասանելիությանը, ապա որոշ պետություններում այն կանանց դեպքում մինչև 31 % ցածր է, քան՝ տղամարդկանց պարագայում¹¹:

Կանանց եկամուտների կորուստը շոշափելի ազդեցություն ունեցավ հատկապես միայնակ մայրերի, հաշմանդամություն ունեցող կանանց, միգրանտ կանանց և այլ խոցելի խմբերի համար:

Ինչ վերաբերում է հայաստանյան համատեքստին, ապա ՀՀ կառավարությունը արտակարգ դրություն հայտարարելով 2020 թվականի մարտի 16-ից, և մինչև 5 անգամ երկարաձգելով այն, փաստացի 6 ամիս պահպանեց

⁸ Ընտանեկան բռնության թեժ գծերին հեռախոսազանգերն աճել են 50%-ով <https://bit.ly/3KQOBNU>

⁹A gender-responsive employment recovery: Building back fairer https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_751785.pdf

¹⁰ COVID-19: the gendered impacts of the outbreak [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30526-2/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30526-2/fulltext)

¹¹ Human Rights Dimensions of COVID-19 Response <https://www.hrw.org/news/2020/03/19/human-rights-dimensions-covid-19-response>

սահմանափակումները: Արտակարգ դրությանը զուգընթաց Կառավարությունը մշակեց և սկսեց իրագործել Կորոնավիրուսի սոցիալական և տնտեսական հետևանքների չեզոքացմանն ուղղված ավելի քան երկու տասնյակ ծրագրեր, մասնավորապես՝ սոցիալական աջակցության 13 ծրագիր (4-րդ, 6-րդ, 7-րդ, 8-րդ, 9-րդ, 11-րդ, 12-րդ, 13-րդ, 14-րդ, 15-րդ, 16-րդ, 20-րդ, 22-րդ)¹², և տնտեսական աջակցության 11 ծրագիր (1-ին, 2-րդ, 3-րդ, 5-րդ, 10-րդ, 17-րդ, 18-րդ, 19-րդ, 21-րդ, 23-րդ, 24-րդ)¹³: Կանանց իրավունքներին առնչվող միակ միջոցառումը 7-րդն էր, որը վերաբերում էր մայրության պաշտպանությանը: Այդ ծրագրի շահառու էր համարվում հղի կինը, ով մարտի 30-ի դրությամբ չունի աշխատանք և ում ամուսինը նույնպես մարտի 30-ի դրությամբ չունի աշխատանք կամ չունի ամուսին, իսկ օժանդակության ձև էր ընտրվել միանվագ մեկանգամյա աջակցությունը՝ 100.000 դրամի չափով: Փաստացի, ըստ Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի-ի (ՀԱՄԿ) և Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) իրականացրած «ՀՀ-ում ՔՈՎԻԴ-19-ի բացասական հետևանքներից աշխատողների անվտանգության և առողջության պաշտպանության նպատակով հանրային իրազեկման արշավ» ծրագրի շրջանակներում կատարված հետազոտության տվյալների, 9475 կին հանդիսացել է այս միջոցառման շահառու, սակայն ամրագրված հիմնական սահմանափակումների պատճառով (հղիության ժամանակահատվածի առավելագույն շեմ և գրանցված ամուսնություն) որոշ հղի կանայք չեն ընդգրկվել ծրագրում¹⁴:

¹² Կորոնավիրուսի սոցիալական հետևանքների չեզոքացման ծրագրեր
<https://www.gov.am/am/covid-19-cragrer/>

¹³ Կորոնավիրուսի տնտեսական հետևանքների չեզոքացման ծրագրեր
<https://www.gov.am/am/covid19/>

¹⁴ ՔՈՎԻԴ-19 կանխարգելման միջոցառումների արդյունավետության, աշխատավայրում աշխատողների առողջության և անվտանգության պաշտպանության միջոցառումների ապահովման կապակցությամբ աշխատանքի ոլորտում վարչարարության վերաբերյալ վերլուծություն
<https://arhmiutyun.org/wp-content/uploads/2020/11/ILO-CTUA-survey-Arm.pdf>

ՀՀ կառավարության կողմից իրականացված կորոնավիրուսի սոցիալական հետևանքների չեզոքացման մյուս 12 ծրագրերում կանայք որևէ կերպ թիրախավորված չեն եղել, ավելին, ներկայացված բազմաթիվ սահմանափակումների պատճառով էականորեն կրճատվել է այդ միջոցառումների շահառուների թիվը, որոնց մեջ են եղել նաև 2020 թ. հունվարի 1-ից մինչև մարտի 30-ը ընկած ժամանակահատվածում առնվազն 85 օրացուցային օր աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով աշխատանքային հարաբերությունների մեջ չգտնվող անձինք: Կառավարությունը միանվագ օգնություն է տրամադրել այն մասնավոր ընկերություններին, որոնք արտակարգ դրության ընթացքում ունեցել են երկուսից ավելի աշխատակից՝ աջակցության ծրագրերի շահառուներին հաշվարկելու և ցուցակագրելու համար հիմք ընդունելով Պետական եկամուտների կոմիտեում գրանցված աշխատակիցների տվյալները: Այդ անձանց թվում մեծամասնություն են կազմել առանց աշխատանքային պայմանագրի առկայության աշխատող կանայք¹⁵:

Այսպիսով, ինչպես աշխարհի շատ երկրներում, այդպես էլ Հայաստանում, ոլորտի փորձագետների պնդմամբ, կորոնավիրուսի սոցիալական հետևանքների չեզոքացմանն ուղղված ծրագրերը հիմնականում զուրկ էին գենդերային զգայնությունից և ներառականությունից, թիրախային կերպով չէին արձագանքում խոցելի խմբերի առանձնահատկություններին¹⁶: Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ Հայաստանում ՔՈՎԻԴ-19-ով վարակվածների տոկոսային հարաբերակցությունն ավելի մեծ է եղել կանանց (64.3%), քան տղամարդկանց շրջանում (35.7%), այն դեպքում, երբ պարտադիր բուժզննություն անցնողների սեռային բաշխվածությունը գրեթե հավասար է¹⁷, ստացվում է, որ իսկապես,

¹⁵ Տես՝ նույն տեղում

¹⁶ COVID-19 Global Gender Response Tracker
<https://data.undp.org/gendertracker/>

¹⁷ Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածության վիճակի ուսումնասիրության արդյունքներ

կանայք՝ տնտեսական և սոցիալական հետևանքների չեզոքացմանն ուղղված միջոցառումների տեսանկյունից հատուկ ուշադրության չեն արժանացել, չնայած ավելի խոցելի են եղել վարակի նկատմամբ, և ազդեցությունը նրանց վրա ավելի մեծ է եղել:

Եթե դիտարկենք Հայաստանի Հանրապետության աշխատաշուկայի պատկերը, ապա 2021 թվականի դրությամբ զբաղվածության մակարդակը կազմել է 56 % տղամարդկանց և 41 %՝ կանանց պարագայում¹⁸: Կանայք առավելապես ընդգրկված են կացության և հանրային սննդի կազմակերպման, կրթության, առողջապահության և բնակչության սոցիալական սպասարկման, ինչպես նաև սպասարկման այլ ծառայություններում: Մեծ է կանանց տեսակարար կշիռը նաև ոչ ֆորմալ ոլորտում: Վարձու աշխատողների տոկոսային հարաբերակցությունը կանանց դեպքում կազմում է 76 %, այն դեպքում, երբ տղամարդկանցը 61 % է¹⁹: Կես դրույքով աշխատողների մեծ մասը ևս կանայք են (63 %): Կանանց ամսական զուտ աշխատավարձը և եկամուտը հարաբերականորեն ավելի ցածր են, քան տղամարդկանցը: ՀՀ-ում 2020 թվականին կանանց միջին վաստակը կազմել է տղամարդկանց վաստակի 64,9 %-ը, կամ վարձատրության սեռային խզվածքը կազմել է 35, 1 %²⁰:

Ընդդեմ կանանց նկատմամբ բռնության կոալիցիայի կողմից իրականացված «ՔՈՎԻԴ-19-ի ազդեցությունը կանանց իրավունքների վրա Հայաստանում» սոցիոլոգիական և իրավական հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ ուսումնասիրվող ժամանակահատվածում խմբային քննարկումների մասնակից երևանաբնակ և մարզաբնակ կանայք մեծ մասամբ գործունեություն են ծավալել ծառայությունների մատուցման, սպասարկման և գյուղատնտեսական

http://aprgroup.org/images/Library/Decent_work/report_labour%20rights_apr%20group_eu_arm.pdf

¹⁸ Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, 2021
https://armstat.am/file/article/gender_2021.pdf

¹⁹ Տես՝ նույն տեղում:

²⁰ Տես՝ նույն տեղում:

ողորտներում: Նրանց մեծ մասը եղել է չգրանցված աշխատող և համավարակի հետևանքով կորցրել է աշխատանքը²¹:

ՔՈՎԻԴ-19 համավարակի ազդեցությամբ առաջացած խնդիրները հանգեցրել են կանանց աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման մի շարք դեպքերի: Այդ խախտումները վերաբերել են աշխատավարձի ամբողջական չվճարմանը կամ թերի վճարմանը, աշխատանքից առանց հիմքերի ազատմանը կամ կրճատմանը, վերջնահաշվարկի և վճարվող արձակուրդի չտրամադրմանը²²: Մասնավորապես Շիրակի մարզում կատարված «ՔՈՎԻԴ-19 համավարակի պայմաններում կանանց աշխատանքային և այլ իրավունքների ոտնահարումները» հետազոտությունը փաստում է, որ համավարակի ընթացքում աշխատող և աշխատանքից ազատված կանանց շրջանում բացահայտվել են.

- աշխատողների չգրանցված լինելու կամ անօրինական աշխատանքի դեպքեր,
- պարտադրված վճարվող կամ չվճարվող արձակուրդ գնալու դեպքեր,
- աշխատաժամանակի վերաբերյալ սահմանված նորմերի խախտումներ,
- աշխատավարձի վճարման ժամկետների խախտումներ,
- աշխատավարձի վճարման ժամկետների խախտման դեպքում տուժանքի չվճարման դեպքեր,
- արձակուրդ չտրամադրելու դեպքեր,
- արտաժամյա աշխատանքի համար չվարձատրելու դեպքեր,
- հանգստի կամ ընդմիջման համար ժամանակ կամ դրա համար հնարավորություն չտրամադրելու դեպքեր,
- արձակուրդի վճարման ժամկետների խախտումներ,
- աշխատանքային շահագործման դրսևորումներ,

²¹ «Քովիդ-19-ի ազդեցությունը կանանց իրավունքների վրա Հայաստանում»
<https://bit.ly/3soN5LY>

²² Տես՝ նույն տեղում

- առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններ չապահովելու, անվտանգության կանոնները չափապանելու և այլ դեպքեր²³:

Անվտանգության կանոնների խախտման, աշխատանքային պայմանների փոփոխության համատեքստում կարևոր է կենտրոնանալ նաև 2 կարևոր մասնագիտական խմբերի՝ կրթության և առողջապահության ոլորտներում ներգրավված աշխատողների վրա, որոնց շրջանում մեծ է եղել նաև ՔՈՎԻԴ-19-ով վարակվածների թիվը:

Ըստ Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբ (APR Group) ՀԿ-ի 2022 թվականին հրապարակված Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածության վիճակի ուսումնասիրության զեկույցի, ՔՈՎԻԴ-19-ով վարակվելու հարցին ավելի շատ դրական պատասխան են տվել կրթության (33.5%), առողջապահության (8.9%), առևտրի (6.7%) և պետական/հանրային կառավարման (6.2%) ոլորտների աշխատողները²⁴:

Նույն հետազոտության շրջանակներում ասվում է, որ պարապուրդի ընթացքում չեն վարձատրվել կամ իրենց հաշվին չվճարվող արձակուրդի իրավունքից օգտվել են մեծամասամբ այն հարցվողները, ովքեր աշխատում են փոքր բիզնեսում, միջին կամ մեծ մասնավոր տեղական կազմակերպությունում²⁵:

Այսպիսով, կարելի է եզրակացնել, որ այն ոլորտներում, որտեղ կանայք ունեն առավել մեծ ընդգրկում և զբաղվածություն խախտվել են թե՛ աշխատանքային իրավունքները, թե՛ աշխատանքային պայմանների փոփոխությամբ պայմանավորված մեծացել է կանանց կողմից կատարվող չվճարվող աշխատանքի ծավալը:

Կրթության կառավարման տեղեկատվական համակարգի տվյալներով Հայաստանում մոտ 32.000 ուսուցիչ կա, որոնց մեծամասնությունը՝ 90%-ը

²³ «Քովիդ-19 համավարակի պայմաններում կանանց աշխատանքային և այլ իրավունքների ոտնահարումները»

https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1uB8zhwwTq141mPPEXUKfFmS3WeV0ix2G?fbclid=IwAR2BhD6fHiLQ6gT8-txb06HDcYrEMkQ_yh64-5h2zjDD7A71DLfbg0rZUzM

²⁴ Տես՝ նույն տեղում

²⁵ Տես՝ նույն տեղում

կանայք են²⁶: Համավարակով պայմանավորված փոփոխությունները, երբ կրթությունը դարձավ հեռավար, էականորեն ազդեց ոլորտի բնականոն աշխատանքի վրա: ՀՀ կառավարությունն ահազանգեց հեռավար կրթությունը հասանելի դարձնելու համար ավելի քան 21 հազար համակարգչային սարքի պահանջարկի մասին²⁷: Բացի տեխնիկական միջոցների անբավարարությունից, մեծացնելով ուսուցիչների ծանրաբեռնվածությունը ինչպես մասնագիտական-աշխատանքային, այնպես էլ որպես ընտանիքի առօրյա խնամքի պատասխանատվության մեծ բաժնի կրող: Փաստացի, կին ուսուցիչները ստիպված են եղել աշխատել կրկնակի ծանրաբեռնվածությամբ²⁸:

Ուսուցիչների շրջանում կատարած հետազոտության համաձայն՝ բոլոր ուսուցիչների առջև հեռավար դասընթացների կազմակերպման և իրականացման ընթացքում շատերը ստիպված են եղել տրամադրել հեռավար կրթություն և հեռավար ուսուցում՝ առանց անհրաժեշտ գործիքների, պատրաստվածության և մասնագիտական աջակցության, ահազանգել են առավել մեծ համագործակցության, մասնագիտական գիտելիքներով և գործիքներով կիսվելու անհրաժեշտության մասին, զգացել են հոգեբանական աջակցության կարիք՝ ստեղծված իրավիճակը հաղթահարելու համար, ինչպես նաև վերապատրաստման անհրաժեշտություն՝ տրավմայի ենթարկված աշակերտներին և աշխատակիցներին օգնություն տրամադրելու համար, և այլն²⁹:

²⁶ Կրթության կառավարման տեղեկատվական համակարգ <https://emis.am/>

²⁷ ՀՀ կառավարություն, պաշտոնական լրահոս <https://www.gov.am/am/news/item/14199/>

²⁸ Կին ուսուցիչների առջև ծառացած մարտահրավերները Քովիդ-19-ի հետևանքով. <https://womenfundarmenia.org/wp-content/uploads/2021/03/%D4%B1%D5%B6%D5%AB-%D4%B3%D6%80%D5%AB%D5%A3%D5%B8%D6%80%D5%B5%D5%A1%D5%B6-report-converted.pdf>

²⁹ Supporting teachers and education personnel during times of crisis <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373338>

Կին ուսուցիչները ստիպված են եղել ոչ միայն կրկնակի աշխատել, այլ նաև մեծացել է տնային ծանրաբեռնվածության բեռը՝ հատկապես կարանտինի շրջանում, երբ ընտանիքի բոլոր անդամները տանն են եղել: Սրան զուգահեռ, նրանք ստիպված ենք եղել շատ արագ ինքնակազմակերպվել, ինքնակրթվել, հեռավար դասավանդումը հաջողելու, երեխաների հետ նաև հոգեբանական աշխատանք կատարելու, տեխնիկական միջոցներ ձեռք բերելու և հեռավար դասավանդման առանձնահատկությունների հետ կապված բոլոր խնդիրները լուծելուն զուգահեռ³⁰:

Այսպիսով, այն կանայք, որոնք ստիպված էին համատեղել հեռավար աշխատանքը ՔՈՎԻԴ-19-ի պայմաններում կտրուկ ավելացած խնամք պահանջող տան աշխատանքի հետ լրջագույն դժվարություններ ունեցան: Հայաստանում համավարակն ավելի ցցուն դարձրեց և խորացրեց առկա գենդերային անհավասարությունը, ինչպես նաև մեծացրեց կանանց ծանրաբեռնվածությունը խնամք պահանջող, չվարձատրվող ու կենսական նշանակություն ունեցող, թեև որևէ կերպ չգնահատվող աշխատանքով:

Մեկ այլ ոլորտում՝ առողջապահության համակարգում ևս կանայք առավել խոցելի էին, քանի որ համաշխարհային վիճակագրության համաձայն՝ կանանց ընդգրկվածությունը առողջապահական և սոցիալական խնամքի ոլորտներում գրեթե 70% է³¹: Համավարակի ողջ ընթացքում նրանք կանգնած էին լուրջ մարտահրավերների առջև, ինչպիսիք են՝ ավելի երկար հերթափոխով աշխատավայրում աշխատելու, հանգստի և արձակուրդի իրավունքից օգտվելու անհնարինության, պաշտպանիչ միջոցների անբավարարության, առավել խոցելի լինելու՝ վարակի նկատմամբ և ընտանիքի անդամների առողջության պահպանման հարցում մտահոգությունների բեռի մեծացման, ինչպես նաև տանը

³⁰ Կին ուսուցիչների առջև ծառացած մարտահրավերները Քովիդ-19-ի հետևանքով.
<https://womenfundarmenia.org/wp-content/uploads/2021/03/%D4%B1%D5%B6%D5%AB-%D4%B3%D6%80%D5%AB%D5%A3%D5%B8%D6%80%D5%B5%D5%A1%D5%B6-report-converted.pdf>

³¹ Women health workers: Working relentlessly in hospitals and at home
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741060/lang-en/index.htm

լրացուցիչ խնամքի աշխատանք կատարելու հարցում: Հայաստանում կանանց ներկայացվածությունն առողջապահության ոլորտում էլ ավելի մեծ է:

ՀՀ առողջապահության նախարարության տրամադրած տվյալների համաձայն՝ կորոնավիրուսի դեմ պայքարում ներգրավված է եղել 5132 բուժաշխատող, որոնց թվում 1266 բժիշկ, 121 օրդինատոր, 1617 բուժքույր և 733 կրտսեր բուժաշխատող, 211 լաբորատորիաների աշխատակից, 248 կամավոր և այլն³²: Նրանց մեծ մասը կանայք են, հաշվի առնելով այն փաստը, որ ըստ ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի տվյալների՝ Հայաստանում առողջապահության և բնակչության սոցիալական սպասարկման ոլորտներում կանանց ընդգրկվածությունը գրեթե 85% է³³:

Կանանց ընդգրկվածության այս բարձր ցուցանիշները նշանակում են, որ առողջապահական համակարգի առաջնագծում գտնվող կանանց առողջությունն առավել վտանգված էր և համավարակը ևս մեկ անգամ ցույց տվեց, թե որքան մեծ ռիսկ են կրում կանայք՝ առողջապահության և սոցիալական խնամքի առաջնագծում: «Կորոնավիրուսի ազդեցությունը կին բուժաշխատողների վրա» հետազոտության շրջանակներում՝ հայաստանյան բուժաշխատողները նշում էին, որ այդ ընթացքում շատ ծանրաբեռնված են աշխատել, շաբաթը 7 օր, օրական մինչև 20 ժամ, քանի որ պետք էր հսկել բոլոր պացիենտներին, անհրաժեշտության դեպքում տեղավորել համապատասխան հիվանդանոցում, անդադար զանգեր կատարել³⁴:

Այսպիսով, համավարակի դեմ պայքարի կիզակետում հայտնված բուժաշխատող կանայք բախվել են թե՛ վարակի առավել բարձր ռիսկի հետ՝ չունենալով բավարար պաշտպանիչ միջոցներ և հանգստի հնարավորություն, ինչպես նաև աշխատել են կրկնակի, առանց հանգստյան օրերի՝ չունենալով հնարավորություն

³² Կանայք համավարակի դեմ պայքարի առաջնագծում
<https://havasat-infocenter.am/covid/page13703033.html>

³³ ՀՀ վիճակագրական կոմիտե
https://armstat.am/file/article/trud_2020_4.2.pdf

³⁴ Կորոնավիրուսի ազդեցությունը կին բուժաշխատողների վրա
https://womenfundarmenia.org/wp-content/uploads/2021/03/Lilit-Gevorgyan-Research-arm.pdf?fbclid=IwAR0-LsQ5GTCAQoBEASsYVfrYBtLsu_HjSrtRN0bTBz1_3MQ68XHUqk9Q3JM

նույնիսկ ընտանիքի անդամների և երեխաների հետ հանդիպելու և նրանց մասին հոգ տանելու:

Առողջապահության համակարգի գերծանրաբեռնվածությունը, ինչպես նաև արտակարգ դրության պայմաններում կիրառվող համընդհանուր սահմանափակումներն ուղղակիորեն խախտել են մի շարք սոցիալական խմբերի կողմից առողջապահական ծառայություններից օգտվելու իրավունքը: Գերծանրաբեռնված առողջապահական համակարգը անհամաչափ ազդեցություն է ունեցել հատկապես անբարենպաստ սոցիալական պայմաններում ապրող, հաշմանդամություն և քրոնիկ հիվանդություն ունեցող կանանց վրա, վտանգվել է կանանց և աղջիկների սեռական և վերարտադրողական առողջությունը և իրավունքները, ինչպես նաև ուղղորդման մեխանիզմները³⁵:

³⁵ «Քովիդ-19-ի ազդեցությունը կանանց իրավունքների վրա Հայաստանում»
<https://bit.ly/3soN5LY>

ՔՈՎԻԴ 19-ով պայմանավորված Օրենսդրական փոփոխությունները

ՀՀ-ում

Տվյալ ենթաբաժնում ամփոփված են փորձագիտական հարցազրույցների և փաստաթղթերի վերլուծության արդյունքները այն օրենսդրական փոփոխությունների վերաբերյալ, որոնք ձեռնարկվեցին պետության կողմից՝ ՔՈՎԻԴ 19 համավարակով պայմանավորված: Օրենսդրական փոփոխություններ իրականացնելիս պետությունը համագործակցել է ինչպես արհմիությունների, գործատուների միությունների, այնպես էլ ոլորտի փորձագետների և ՀԿ-ների հետ:

Քովիդ 19-ով պայմանավորված՝ նպատակ ունենալով ստեղծված իրավիճակում սահմանելու աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման այնպիսի կարգավորումներ, որոնք հաշվի կառնեն և՛ աշխատողների, և՛ գործատուների իրավունքները, 2020 թվականի ապրիլի 29-ից որոշակի փոփոխություններ են կատարվել Աշխատանքային օրենսգրքում: Մասնավորապես՝

1. սահմանվել է «հեռավար եղանակով իրականացվող աշխատանք» հասկացությունը՝ միաժամանակ ամրագրելով, որ հեռավար եղանակով աշխատանքների կազմակերպման հնարավորության պարագայում, աշխատողները չեն համարվում պարապուրդի մեջ, և **աշխատավարձն ամբողջությամբ պահպանվում է:**

2. գործատուների համար սահմանվել է պարտադիր պահանջ առ այն, որ աշխատողի պահանջով վերջինիս տրամադրվի իր **չօգտագործված արձակուրդը** այն դեպքերում, երբ աշխատողն ունի չօգտագործված արձակուրդ, և հնարավոր չէ շարունակել աշխատանքները արտակարգ դրության ժամանակահատվածում (այդ թվում՝ հեռավար եղանակով): Չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի համար, ընդհանուր հիմունքներով, աշխատողին վճարվում է միջին օրական աշխատավարձով:

3. սահմանվել է, որ աշխատողին պարապուրդի յուրաքանչյուր ժամվա համար վճարվում է մինչև պարապուրդը նրա միջին ժամային աշխատավարձի **առնվազն երկու երրորդի չափով (այսինքն՝ նորմը իմպերատիվ չէ և գործատուն ազատ է լինում ավել վճարելու հարցում)**, սակայն ոչ պակաս, քան օրենսդրությամբ սահմանված նվազագույն ժամային դրույքաչափը (այս կարգավորմանը տրվել է հետադարձ ուժ, և այն տարածվել է ինչպես 2020 թվականի մարտի 16-ի դրությամբ, այնպես էլ՝ դրանից հետո ծագած հարաբերությունների վրա):

4. սահմանվել է, որ համաճարակների և արտակարգ բնույթ կրող այլ հանգամանքների կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում **Ֆիզիկական և իրավաբանական անձանց իրավունքների ու ազատությունների ժամանակավոր սահմանափակումը**, որոնց դեպքում հնարավոր չէ իրականացնել աշխատանքային պարտականությունները, **համարվում է անհաղթահարելի ուժ**: Սահմանվել է նաև, որ անհաղթահարելի ուժ համարվող պատճառով առաջացած պարապուրդի դեպքում աշխատողին **կարող է** չվճարվել: Այսինքն՝ ի տարբերություն մինչև փոփոխությունը եղած տարբերակը, որն իմպերատիվ էր և հնարավորություն չէր տալիս գործատուին վճարել աշխատողին, փոփոխությունից հետոյի տարբերակով գործատուն հնարավորություն է ունենում աշխատողին վճարել այդ ժամանակահատվածում, եթե նման հնարավորություն ունի:

Միաժամանակ այն պարագայում, երբ գործատուի համար առկա չէ **տնտեսական գործունեությունը շարունակելու մասով անհաղթահարելի ուժ**, գործատուի համար սահմանվել է աշխատողին՝ մինչև պարապուրդն աշխատողի միջին ժամային աշխատավարձի **առնվազն երկու երրորդի չափով**, սակայն ոչ պակաս, քան օրենսդրությամբ սահմանված նվազագույն ժամային դրույքաչափը վճարելու պարտավորություն: Այս կարգավորմամբ էլ գործատուին հնարավորություն է տրվել վճարելու աշխատողին նաև միջին ժամային աշխատավարձի երկու երրորդից ավել չափով:

5. սահմանվել է, որ եթե համաճարակների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում այդ դեպքերով պայմանավորված՝ աշխատողը չի ներկայացել աշխատանքի կամ աշխատանքի է ներկայացել ոչ լրիվ աշխատանքային օրով, ապա աշխատանքը վարձատրվում է առնվազն փաստացի աշխատած ժամանակին կամ կատարված փաստացի աշխատանքին համապատասխան:

Քովիդ 19-ով պայմանավորված՝ երկրում արտակարգ դրություն հայտարարված լինելու հանգամանքը հաշվի առնելով և նպատակ ունենալով ստեղծված իրավիճակում հնարավորինս կանխարգելել աշխատողների իրավունքների խախտումները, որոշակի փոփոխություններ են կատարվել Աշխատանքային և Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքերում: Արդյունքում, ստացված **գրավոր դիմումի առկայության դեպքում** Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինն իրականացնում էր (գրավոր դիմումի պարտադիր առկայությամբ վերահսկողության կարգավորումը գործում էր մինչև 2021 թվականի հուլիսի 1-ը, որից հետո տեսչական մարմինն իրականացնում է ամբողջական վերահսկողություն) գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի այլ նորմերի նկատմամբ պետական վերահսկողություն՝ կիրառելով պատասխանատվության միջոցներ: Իրավական մեխանիզմների ամրագրման արդյունքում 2020 թվականի ապրիլի 29-ից հետո հստակեցվել են այն դեպքերը, թե, երբ գործատուն կարող է աշխատողին աշխատավարձ չվճարել, կամ որ դեպքում է, որ պետք է աշխատավարձերը վճարեն՝ այդ թվում՝ սահմանվել է հնարավորություն աշխատանքները հեռավար կազմակերպելու մասով՝ ապահովելով ինչպես իրենց տնտեսական գործունեությունը, այնպես էլ՝ աշխատողներին ապահովելով ապրուստի միջոցներով:

2020 թվականի ապրիլի 29-ից Աշխատանքային օրենսգրքում կատարված փոփոխություններով, ամրագրվել են մի շարք երաշխիքներ ընտանեկան

պարտականություններով ծանրաբեռնված աշխատողների համար, օրինակ՝ սահմանվել է, որ.

- եթե համաճարակների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում այդ դեպքերով պայմանավորված՝ աշխատողը չի ներկայացել աշխատանքի կամ աշխատանքի է ներկայացել ոչ լրիվ աշխատանքային օրով, ապա աշխատանքը վարձատրվում է առնվազն փաստացի աշխատած ժամանակին կամ կատարված փաստացի աշխատանքին համապատասխան: Աշխատանքային կարգապահության խախտում չեն համարվում համաճարակների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում այդ դեպքերով պայմանավորված՝ աշխատողի աշխատանքի չներկայանալը կամ ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատանքի ներկայանալը:

- **ուսումնական (այդ թվում՝ նախադպրոցական) հաստատությունների համար նախատեսված արձակուրդների չալանավորված տեղափոխման կամ չալանավորված տրամադրման ժամանակահատվածում մինչև տասներկու տարեկան երեխայի խնամքը կազմակերպելու նպատակով** ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատանքի ներկայանալու դեպքում աշխատողի աշխատավարձն ամբողջությամբ պահպանվում է, եթե աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատողը բացակայել է մինչև երկու ժամ: Նշված դեպքերում աշխատանքային օրվա ընթացքում երկու ժամից ավելի բացակայելու, ինչպես նաև ամբողջ աշխատանքային օրն աշխատանքի չներկայանալու դեպքում աշխատանքը վարձատրվում է առնվազն փաստացի աշխատած ժամանակին կամ կատարված փաստացի աշխատանքին համապատասխան:

Այսպիսով՝ պետության կողմից ձեռնարկվել են օրենսդրական փոփոխություններ: Փոփոխությունների մշակման գործընթացում պետությունը

համագործակցել է սոցիալական գործընկերների հետ: Այսպես՝ Արհմիության կողմից Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը ներկայացվել են տարբեր հարցադրումներ և խնդիրներ՝ ՔՈՎԻԴ 19-ի հետևանքների հաղթահարման և կանխարգելման ժամանակահատվածում աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության վերաբերյալ, որոնք հաշվի են առնվել օրենսդրական նախաձեռնությունների ժամանակ, արհմիությունները ներգրավված են եղել համապատասխան նախագծերի շրջանառության ժամանակ նախագծերի քննարկումների և հանրային քննարկումների փուլերում՝ այդ թվում մասնակցելով տարբեր ձևաչափերով աշխատանքային հանդիպումներին:

Միջազգային հանրության և քաղաքացիական հասարակության ջանքերը՝ Քովիդ-19 համավարակի կանանց վրա անհամաչափ ազդեցության նվազեցման ուղղությամբ

Ինչպես նշվեց հետազոտության տարբեր հատվածներում, Քովիդ-19-ը անհամաչափ ազդեցություն է ունեցել կանանց սոցիալ-տնտեսական, աշխատանքային, ընտանեկան և այլ իրավունքների վրա: Բացասական հետևանքները մեղմացնելու ուղղությամբ իրենց ջանքերը մեկտեղել են թե՛ միջազգային կառույցները³⁶, թե՛ տեղական հասարակական կազմակերպությունները, որոնք կանանց տրամադրել են սոցիալական աջակցության փաթեթներ, դրամական փոխհատուցումներ՝ կոմունալ վարձավճարների համար ³⁷: Սակայն, պետության մակարդակում իրականացված միջոցառումները՝ սոցիալ-տնտեսական հետևանքները մեղմելու ուղղությամբ հիմնականում չէին թիրախավորում կանանց, որպես առավել խոցելի խմբի՝

³⁶36 Արձագանք Քովիդ-19-ին
<https://armenia.un.org/hy/132572-arjagank-kovid-19>

³⁷37 Լրաթերթ 2021թ., Արձագանք Քովիդ-19-ով պայմանավորված համավարակին, էջ 6-9
<https://bit.ly/3bbBDgX>

հատկապես աշխատանքային իրավունքների ասպարեզում: Եվ այստեղ Հայաստանը բացառություն չէր:

Ինչպես փաստում են հետազոտությունները, 2020 թվականին դիտարկված 181 երկրից միայն 13 է որևէ կերպ անդրադարձել կանանց և փորձել մեղմել համավարակի անհամաչափ ազդեցությունը կանանց վրա³⁸:

Հետազոտությունները վկայում են այն մասին, որ կառավարությունների կողմից արտակարգ իրավիճակների արձագանքն ամբողջ աշխարհում եղել է գենդերային չեզոք: Որոշ բերված օրինակներ առավելապես բացառություն են, քան՝ օրինաչափություն³⁹:

Մասնավորապես.

- Քովիդ-19-ի արձագանքման ծրագրերը որոշակիորեն թիրախավորել են հատուկ խմբի՝ հղի կամ մայրության նպաստ ստացող կանանց Հայաստանի, Արգենտինայի, Սալվադորի, Հունգարիայի, Ռուսաստանի և Շրի Լանկայի կառավարությունների կողմից:
- Քովիդ-19-ի արձագանքման ծրագրերը թիրախավորվել են հատկապես կանանց, որոնք առավել խոցելի են՝ միայնակ, թերսնման ռիսկայնության, նախկինում շահառու հանդիսացող և այլ խմբերի՝ Արգենտինայի, Բրազիլիայի, Կոլումբիայի, Եգիպտոսի, Հնդկաստանի, Իտալիայի կառավարությունների կողմից:
- Չգրանցված կամ ոչ ֆորմալ աշխատողների շրջանում, որոնցում ընդգրկվածները անհամաչափորեն կանայք են, աջակցություն է տրամադրվել նոր հմտությունների ուսուցման և աշխատանքային գործիքների տրամադրման տեսքով Ինդոնեզիայում, նույն խմբի անձանց

³⁸ Women's Economic Empowerment during the COVID-19 Pandemic: a Rapid Review of Impacts and Responses for Economic Relief and Recovery – June 2020
<https://bit.ly/3HASia3>

³⁹ Gender and Inclusion in social protection responses during COVID-19
https://socialprotection.org/sites/default/files/publications_files/SPACE%20Gender%20and%20Inclusion_20052020v1.pdf

աշխատավարձի սուբսիդավորման ձևով արձագանքել է Ավստրալիայի կառավարությունը, իսկ Վիետնամում տրամադրվել են կոմունալ ծառայությունների սուբսիդիաներ: Ֆիլիպիններում կազմակերպվել են ծրագրեր՝ հասարակական աշխատանքի ոլորտում, իսկ Հորդանանում հատկացվել վաուչերներ՝ սննդի համար: Մի շարք երկրներում իրականացվել են նաև կանխիկ փոխանցումներ (Արգենտինա, Ավստրալիա, Կաբո Վերդե, Կոլումբիա, Էկվադոր, Մարոկկո, Նամիբիա, Հյուսիսային Մակեդոնիա, Պերու, Ֆիլիպիններ, Թունիս):

Գենդերազգային մոտեցման տեսանկյունից առանձնանում են միջոցառումները, որոնք իրականացվել են Տոգոյի Հանրապետություն կառավարության կողմից, որը գործարկել է անվերադարձ դրամական փոխանցումների դրամաշնորհ՝ յուրաքանչյուր աշխատողին նվազագույն աշխատավարձի 30%-ի չափով: Հատկացված միջոցները ապահովել են ավելի բարձր ամսական վճարում կանանց համար (21 ԱՄՆ դոլար)՝ քան տղամարդկանց (17 ԱՄՆ դոլար): Արդյունքում, ծրագրի շահառուների 65%-ը եղել են կանայք⁴⁰:

Բուրկինա Ֆասոյի դրամական փոխանցումների ծրագիրը ուղղված է եղել հատկապես այն կանանց, ովքեր աշխատում են որպես չգրանցված աշխատողներ՝ մրգի և բանջարեղենի վաճառքի ոլորտում:

Ուգանդան ստեղծել է «Աղջիկները հզորացնում են աղջիկներին» քաղաքային դրամական միջոցների փոխանցման և ուսուցման ծրագիր, որը թիրախավորել է դեռահաս աղջիկներին:

Բրազիլիան, Եգիպտոսը և Մավրիտանիան իրականացրել են միջոցառումներ՝ ուղղված խոցելի տնային տնտեսություններին, և դրամական փոխհատուցումների ծավալն ավելացվում էր, եթե տնային տնտեսությունը կին է գլխավորում:

⁴⁰ Women's Economic Empowerment during the COVID-19 Pandemic: a Rapid Review of Impacts and Responses for Economic Relief and Recovery – June 2020
<https://bit.ly/3HASia3>

Կոլումբիան տրամադրել է սննդային օգնության փաթեթներ՝ միայնակ մայրերին:

Այսպիսով, քանի որ Քովիդ-19-ը կանանց տնտեսական կյանքի վրա անհամաչափ ազդեցություն է ունեցել, և մասնավորապես աշխատաշուկայում նկատվել են իրավունքների խախտումներ, որոշ պետություններ իրականացրել են թիրախային միջոցառումներ՝ աշխատաշուկայում գենդերային հավասարությունն ապահովելու նպատակով, մշակել ու ներդնել են առանձին գործիքներ առավել խոցելի իրավիճակում հայտնված կանանց սոցիալ-տնտեսական բեռը թեթևացնելու համար:

Ամփոփում

Ամփոփելով իրականացված ուսումնասիրության արդյունքները, նշենք, սակայն, որ սույն ուսումնասիրության դաշտային աշխատանքների իրականացման փուլում կին աշխատողներն արդեն իսկ քիչ թե շատ հաղթահարել են ՔՈՎԻԴ-19-ի բացասական հետևանքները և ուսումնասիրությանը մասնակցել են՝ հետադարձ անդրադարձով: Տվյալների երկրորդային վերլուծության մեջ ուսումնասիրվել են փաստաթղթեր, որոնք վերաբերվել են հենց համավարակի տարածման և սահմանափակումների ժամանակահատվածին, ուստի և խնդիրներն ավելի սուր են արտահայտված:

Ամփոփելով փաստաթղթերի վերլուծության արդյունքները՝ նշենք, որ Քովիդ-19-ը շոշափելի ազդեցություն է ունեցել Հայաստանում կանանց սոցիալական, ընտանեկան, աշխատանքային և այլ իրավունքների վրա:

- Պայմանագրային աշխատողների մեծամասնությունը լիարժեք իրազեկ չէ իր պայմանագրի պայմաններից, իրավունքներից ու պարտականություններից, ինչը շատ հաճախ հիմք է դառնում աշխատողների իրավունքների չգիտակցված ոտնահարման համար:
- Համավարակով պայմանավորված սահմանափակումները մեծապես ազդել են սննդի և սպասարկման ոլորտում աշխատող կանանց վրա, քանի որ նրանց մեծ մասը չգրանցված են, աշխատում են օրավարձով, ինչը նրանց առավել խոցելի է դարձնում՝ աշխատանքային իրավունքների ապահովման տեսանկյունից:
- Համավարակի սոցիալ-տնտեսական հետևանքների նվազեցմանն ուղղված պետության արձագանքը գենդերազգային չէր, ուստի կանանց առավել խոցելի խմբերը դուրս են մնացել ՀՀ կառավարության կողմից մշակված ՔՈՎԻԴ-19-ի տնտեսական և սոցիալական հետևանքների չեզոքացման երկու տասնյակից ավել ծրագրերից:
- Առավել խոցելի են եղել կրթության ոլորտում աշխատող կանայք, որոնք ստիպված են եղել կրթության ոլորտում աշխատող կանայք, որոնք ստիպված են եղել աշխատել հեռավար ռեժիմով՝ արագ ձեռք բերելով

անհրաժեշտ սարքեր և ադապտացվելով նոր տեխնիկական միջոցներին, առավելապես դա կատարելով սեփական միջոցներով, կատարելով կրկնակի աշխատանք ինչպես մասնագիտական դաշտում, այնպես էլ՝ տանը:

- Հայաստանում կանայք ավելի շատ են ժամանակ տրամադրում խնամք պահանջող աշխատանքին, մասնավորապես կենցաղային հարցերին, երեխաների, տարեցների, հաշմանդամություն կամ տարբեր հիվանդություններ ունեցող ընտանիքի անդամների խնամքին, ուստի շատ ավելի խոցելի դարձան համավարակի ընթացքում՝ մեծացնելով գենդերային անհավասարության արդեն իսկ առկա միտումները:
- Կանանց համար չվարձատրվող և խնամք պահանջող աշխատանքի ծավալը շեշտակիորեն մեծացել է, պայմանավորված այն հանգամանքով, որ ընտանիքի անդամները տանն էին, ինչը նոր մոտեցումների և առավել մեծ ջանքերի տրամադրման կարիք էր առաջացնում՝ թե՛ խնամք պահանջող աշխատանքի, թե՛ երեխաների կրթության և ազատ ժամանցի խնդիրների կարգավորման հարցում:
- Համավարակի հետևանքով հեռավար աշխատանքի անցած կանայք համատեղում էին խնամք պահանջող լրացուցիչ աշխատանքները իրենց աշխատանքային պարտականությունների հետ, ինչը ավելացրեց ծանրաբեռնվածությունը՝ վտանգելով նրանց առողջությունը:
- Առողջապահության ոլորտի աշխատողները, որոնց թվում կանայք մեծամասնություն են, եղել են վարակի դեմ պայքարի առաջնագծում: Նրանք հաճախ հնարավորություն չեն ունեցել նույնիսկ տուն գնալ, վտանգել են իրենց առողջությունը և հավելյալ ռիսկերի են ենթարկել ընտանիքի անդամներին:

Առաջարկներ

Ամփոփելով իրականացված ուսումնասիրությունների արդյունքների ներկայացումը հարկ է նշել, որ՝

Ընդհանուր առաջարկներ (պետությանը, արհմիություններին, գործատուներին, գործատուների միություններին և այլն).

- Հաշվի առնելով ՔՈՎԻԴ-ի ընթացքում առաջացած մարտահրավերներն ու խնդիրները, ինչպես նաև քաղված դասերը՝ պետության, արհմիության և մասնավոր հատվածների մակարդակներում մշակել (առկայության դեպքում թարմացնել) արտակարգ/ճգնաժամային իրավիճակներում մարդկային ռեսուրսների կառավարման խնդիրների արդյունավետ լուծման մեխանիզմներ և/կամ ռազմավարություն, որը հետագայում հնարավորություն կտա կանխելու, նվազեցնելու և/կամ մեղմելու բացասական ազդեցությունը կանանց վրա:
- Ճգնաժամային իրավիճակներում մարդկային ռեսուրսների պլանավորմանը զուգահեռ մշակել ընթացակարգեր, որոնցով հաշվի կառնվեն կանանց, ինչպես նաև խոցելի խմբերի (օրինակ՝ հաշմանդամություն, քրոնիկ հիվանդություններ և այլն) կարիքները:
- Նախաձեռնել իրազեկման պարբերական քարոզարշավներ ճգնաժամային իրավիճակներում վարքագծի կանոնների, աշխատանքային մշակույթի և սոցիալական պատասխանատվության վերաբերյալ:
- Զարգացնել անձնակազմի և ղեկավար կազմի կարողությունները արտակարգ/ճգնաժամային իրավիճակներում արդյունավետ կառավարման մեթոդների գործիքների վերաբերյալ (օր.՝ հեռահար աշխատանքի գործիքներ, ուսուցման մեթոդներ և այլն):
- Կանանց իրավունքների, որում նաև աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանն ուղղված քայլերի ձեռնարկումը պետք է հիմքում ունենա կանանց իրավունքներով զբաղվող կազմակերպությունների ակտիվացումը: Անհրաժեշտ է հասարակության մեջ կանանց և տղամարդկանց գենդերային դերերի վերաբերյալ կրթական և տեղեկատվական միջոցառումների (այդ թվում՝ ԶԼՄ-ներով, հանրային

գովազդներով և այլն) ռազմավարություն մշակել և իրականացնել, որում կներառվեն բազմաոլորտային մասնագետներ և որը կընդգրկի միջոցառումների լայն սպեկտոր (կրթական հաստատություններում դասընթացներում, մշակութային միջոցառումներում, հեռուստատեսային հաղորդումներում և հեռուստասերիալներում, կամ այլ միջոցառումներում գենդերային դերերի շեշտադրումներ):

- Անհրաժեշտ է կիրառել միջազգային լավագույն փորձը՝ հետազայում նման իրավիճակներում առավել խոցելի կանանց (միայնակ մայրեր, հաշմանդամներ, միգրանտներ և այլն) պետական ծրագրերում ուշադրության կենտրոնում ներառելու համար:

Առաջարկներ պետական մարմիններին

- Նախաձեռնել և իրականացնել թիրախային իրազեկման քարոզարշավներ աշխատողների շրջանում՝ վերջիններիս իրավունքների և պարտականությունների, ինչպես նաև պայմանագրի առկայության վերաբերյալ: Հաշվի առնելով համավարակի քաղաժ դասերը՝ հարկավոր է շեշտադրություն կատարել պայմանագրի բացակայությամբ պայմանավորված հետևանքների մասին, ինչպիսիք են (պետական աջակցության ծրագրերում մասնակցության անհնարինությունը, խտրականության/ճնշումների/իրավունքների խախտումների ռիսկերը և այլն), ինչպես նաև ընդգծել պայմանագրի՝ առավելություններ ապահովող կողմերը (սոցիալական ապահովության ֆոնդը, եկամտահարկից օգտվելու հնարավորությունները, աշխատանքային ստաժի հաշվարկը և այլն):
- Խթանել աշխատողների ակտիվ վարքագիծը աշխատանքային իրավունքների խախտումների դեպքերի բարձրաձայնման նպատակով՝ օգտագործելով առկա հանրային մասնակցության հարթակները (e-request, թեժ գիծ, ընթացիկ հարցումներ և այլն):
- Ուժեղացնել աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության նկատմամբ վերահսկողության մեխանիզմները: Դրանք կարող են տեղի

ունենալ ինչպես օրենսդրական (օրինակ՝ ուժեղացնել Արհմիությունների դերակատարությունն ու գործիքակազմը աշխատանքային իրավունքների կոլեկտիվ պաշտպանության հարցում, ընդլայնել ԱԱՏՄ լիազորությունների շրջանակը և գործիքակազմը), այնպես էլ գործնական (օրինակ՝ առկա տվյալների բազաների (պետ. եկամուտների կոմիտե) համադրությունը ստվերային աշխատողներին բացահայտելու նպատակով) մակարդակներում:

- ԱԱՏՄ-ի մշտական ուշադրության կենտրոնում պահել անվտանգ աշխատանքային պայմանների հանդեպ վերահսկողությունը՝ կիրառելով ինչպես պատժի, այլապես էլ խրախուսման միջոցառումներ, որոնք պետք է ամրագրված լինեն ԱԱՏՄ-ի լիազորությունների շրջանակներում:
- Սոցիալական գործընկերության շրջանակներում պարբերական հանդիպումներ/քննարկումներ կազմակերպել մասնավոր հատվածի գործատուների և արհմիությունների հետ՝ վերհանելու մտահոգություններն ու մարտահրավերները աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության վերաբերյալ: Նմանատիպ քննարկումներ է հարկավոր կազմակերպել նաև քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների հետ (օրինակ՝ կանանց իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող ՀԿ-եր և այլն):
- Օգտագործելով տարբեր կառույցների ներուժը (լինի դա արհմիություն, ՀԿ-ներ, պետական կառույցներ և այլն), ինչպես նաև իրազեկության բարձրացման տարբեր միջոցներ (գովազդների, պաստառների, ՋԼՄ-ներով քննարկումների կամ հաղորդաշարների տեսքով) բարձրացնել աշխատողների իրազեկվածությունը իրենց աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ՝ շեշտադրելով կանանց, հաշմանդամություն ունեցող անձանց կամ այլ խմբերի իրավունքները:

Առաջարկներ արհմիություններին

- Բարելավել արհմիությունների անդամների կարողությունները արտակարգ/ճգնաժամային իրավիճակներում աշխատողների

իրավունքների պաշտպանության վերաբերյալ, որում ներառված լինեն տարբեր խոցելի խմբերի կարիքները (կանայք, հաշմանդամություն ունեցող անձից, տարեց աշխատակիցներ, քրոնիկ հիվանդություններ ունեցող անձինք և այլն):

- Իրականացնել պարբերական հարցումներ/հանդիպումներ անդամների շրջանում աշխատանքային իրավունքների խախտումների վերաբերյալ միտումները գնահատելու և հնարավոր ճգնաժամային իրավիճակներում կանխարգելիչ, հետևանքները մեղմացնող գործողություններ նախաձեռնելու նպատակով: Կարիքի գնահատումներ և ուսումնասիրություններ իրականացնել ոչ միայն արտակարգ իրավիճակներում, այլ դա դարձնել մշտական պրակտիկա՝ հնարավոր ռիսկերը մեղմելուն պատրաստ լինելու համար:
- Նախաձեռնել իրազեկման և ջատագովության աշխատանքներ աշխատանքային իրավունքների կոլեկտիվ պաշտպանությունը խթանելու, ինչպես նաև արհմիությունների տեսանելիությունը բարձրացնելու նպատակով: Արշավներն անհրաժեշտ է իրականացնել ոչ միայն արհմիության անդամների շրջանում, այլ նաև լայն զանգվածների, հասարակության տարբեր խմբերի, տարբեր բնագավառներում աշխատողների շրջանում:
- Ընդլայնել համագործակցության շրջանակը՝ աշխատանքներում ընդգրկելով նաև հասարակական կազմակերպությունների (իրավապաշտպան ՀԿ-եր, կանանց հարցերով զբաղվող կազմակերպություններ): Նման համագործակցությունը կարող է խթանել խնդրահարույց իրավիճակների և խախտումների բացահայտմանը, ինչպես նաև ավելի արդյունավետ և ապացուցահեն ջատագովությանը՝ հետագա բարեփոխումների նպատակով:
- Ակտիվորեն համագործակցել ԶԼՄ-ների հետ՝ լուսաբանելով ոչ միայն սեփական աշխատանքը, այլ նաև աշխատողների իրավունքներին առնչվող առանցքային հարցեր:

Առաջարկներ գործատուներին

- Հաշվի առնելով ՔՈՎԻԴ-ի ընթացքում քաղաժ դասերը, բարձրացնել աշխատողների, մասնավորապես կին աշխատողների և խոցելի խմբերի աշխատողների իրազեկվածությունը աշխատանքային իրավունքների շուրջ, ֆինանսների կառավարման, դրանց շրջանառության մեխանիզմների և հարակից այլ հարցերի շուրջ, որպեսզի հետագայում, արտակարգ իրավիճակներում աշխատողներն ունենան համապատասխան գիտելիքներ սեփական ռեսուրսները կառավարելու վերաբերյալ, ինչպես նաև ունենան իրատեսական սպասումներ:
- Գործատուները, կադրերի կառավարման մասնագետների և կամ համապատասխան բաժինների միջոցով պարբերաբար հանդիպումներ իրականացնեն աշխատողների հետ՝ պարզաբանելու համար աշխատավայրում առկա խնդիրները և միասին հասնելու լուծման մեխանիզմներին: Ձևավորել խնդիրները համատեղ հաղթահարելու մշակույթ:
- Աշխատողների անվտանգ աշխատանքային պայմաններն ապահովել ոչ միայն արտակարգ իրավիճակներում, այլ դա դարձնել մշտական պրակտիկա:
- Բարձրացնել իրազեկվածությունը անվտանգ աշխատանքային պայմանների մասին, դարձնել մշակույթ, որպեսզի առանց պատժամիջոցների աշխատողները հետևեն մինիմալ պահանջների (սկսած հարբուխի ժամանակ դիմակ կրելուց, ավարտած շինարարական աշխատանքներում արտահագուստ կրելուց և անվտանգության ապահովման համար այլ անհրաժեշտ պայմաններին հետևելուց):

Հավելված 1: Երկրորդային վերլուծության հղումներ

1. <https://bit.ly/3KQOBNu>
2. A Guide for Europe: Protecting the rights of women and girls in times of COVID-19 pandemic and its aftermath
<https://www.amnesty.org/en/documents/eur01/2360/2020/en/>
3. COVID-19 Global Gender Response Tracker
<https://data.undp.org/wp-content/uploads/2021/11/COVID-19-Global-Tracker-Methodological-Note-11-15-2021.pdf>
4. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2014/05/05/more-women-than-men-earn-the-federal-minimum-wage/>
5. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/documents/publication/wcms_751785.pdf
6. [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30526-2/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30526-2/fulltext)
7. <https://www.hrw.org/news/2020/03/19/human-rights-dimensions-covid-19-response>
8. <https://www.gov.am/am/covid-19-cragrer/>
9. <https://www.gov.am/am/covid19/>
10. <https://arhmiutyun.org/wp-content/uploads/2020/11/ILO-CTUA-survey-Arm.pdf>
11. <https://data.undp.org/gendertacker/>
12. Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածության վիճակի ուսումնասիրության արդյունքներ
http://aprgroup.org/images/Library/Decent_work/report_labour%20rights_apr%20group_eu_arm.pdf
13. https://armstat.am/file/article/gender_2021.pdf
14. «Քովիդ-19-ի ազդեցությունը կանանց իրավունքների վրա Հայաստանում»
<https://bit.ly/3soN5LY>
15. «Քովիդ-19 համավարակի պայմաններում կանանց աշխատանքային և այլ իրավունքների ոտնահարումները»
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1uB8zhwwTq141mPPEXUKfFmS3WeV0ix2G?fbclid=IwAR2BhD6fHiLQ6gT8-txb06HDcYrEMkQ_yh64-5h2zjDD7A71DLfbg0rZUzM

16. Կրթության կառավարման տեղեկատվական համակարգ
<https://emis.am/>
17. ՀՀ կառավարություն, պաշտոնական լրահոս
<https://www.gov.am/am/news/item/14199/>
18. Կին ուսուցիչների առջև ծառացած մարտահրավերները Քովիդ-19-ի հետևանքով.
<https://womenfundarmenia.org/wp-content/uploads/2021/03/%D4%B1%D5%B6%D5%AB-%D4%B3%D6%80%D5%AB%D5%A3%D5%B8%D6%80%D5%B5%D5%A1%D5%B6-report-converted.pdf>
19. Supporting teachers and education personnel during times of crisis
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373338>
20. Կին ուսուցիչների առջև ծառացած մարտահրավերները Քովիդ-19-ի հետևանքով.
<https://womenfundarmenia.org/wp-content/uploads/2021/03/%D4%B1%D5%B6%D5%AB-%D4%B3%D6%80%D5%AB%D5%A3%D5%B8%D6%80%D5%B5%D5%A1%D5%B6-report-converted.pdf>
21. Women health workers: Working relentlessly in hospitals and at home
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741060/lang-en/index.htm
22. Կանայք համավարակի դեմ պայքարի առաջնագծում
<https://havasir-infohub.am/covid/page13703033.html>
23. ՀՀ վիճակագրական կոմիտե
https://armstat.am/file/article/trud_2020_4.2.pdf
24. Կորոնավիրուսի ազդեցությունը կին բուժաշխատողների վրա
https://womenfundarmenia.org/wp-content/uploads/2021/03/Lilit-Gevorgyan-Research-arm.pdf?fbclid=IwAR0-LsQ5GTCAqoBEASsYVfrYBtLsu_HjSrtRN0bTBz1_3MQ68XHUqk9Q3JM
25. «Քովիդ-19-ի ազդեցությունը կանանց իրավունքների վրա Հայաստանում»
<https://bit.ly/3soN5LY>