



ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՌՈՏԱԳԻՐ

ԿԱՆԱՅՔ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅՈՒՄ.
ԱՐՏՈՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ, ԹԵ՞ ՄԱՐՏԱՀՐԱՎԵՐՆԵՐ



*Խտրականությունից զերծ լինելը
կոնվենցիոն իրավունք է և
ամրագրված է ներպետական
օրենսդրությամբ*

*Այս հրապարակումը պատրաստվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ: Բովանդակության
համար պատասխանատվություն է կրում հեղինակը, և պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի Եվրոպական
միության տեսակետները:*

Այսպես, ՀՀ Սահմանադրության համաձայն՝ խտրականությունը, կախված սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկ կամ սոցիալական ծագումից, գենետիկական հատկանիշներից, լեզվից, կրոնից, աշխարհայացքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելությունից, գույքային վիճակից, ծնունդից, հաշմանդամությունից, տարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից, արգելվում է:¹

Խտրականությունից զերծ լինելու իրավունքի բացարձակ և արժեքավոր էությունն ընկած է մարդու իրավունքների՝ առանց խտրականության իրացվելու հիմքում: Այդ է պատճառը, որ մարդու իրավունքների վերաբերյալ բոլոր հիմնարար ակտերը պարունակում են խտրանության արգելքի մասին դրույթներ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ խտրականությունն արգելվում է: *Խտրականություն է համարվում սեռի, (...) պատճառով ցանկացած ուղղակի կամ անուղղակի տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որի նպատակը կամ արդյունքը հանդիսանում է կոլեկտիվ և (կամ) անհատական աշխատանքային հարաբերությունների ծագման և (կամ) փոփոխման և (կամ) դադարման դեպքերում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը կամ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված ցանկացած իրավունքի ճանաչման և (կամ) իրականացման արգելքը կամ ժխտումը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այդպիսի տարբերակումը, բացառումը կամ սահմանափակումն օբյեկտիվորեն արդարացված են հետապնդվող իրավաչափ նպատակով, և այդ նպատակին հասնելու համար կիրառվող միջոցները համաչափ են ու անհրաժեշտ:*² Աշխատանքի ընդունման հայտարարություններում (մրցույթներում) և աշխատանքային հարաբերությունների իրացման ընթացքում արգելվում է, գործնական հատկանիշներից և մասնագիտական պատրաստվածությունից ու որակավորումից բացի, խտրականության հիմք հանդիսացող որևէ այլ պայման սահմանելը, բացառությամբ եթե դա բխում է աշխատանքին ներհատուկ պահանջներից:

¹ Տե՛ս ՀՀ Սահմանադրություն, հոդված 29

² Տե՛ս ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 3.1

Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին ԱՄԿ կոնվենցիայի 2-րդ հոդվածի համաձայն յուրաքանչյուր անդամ, որի համար սույն Կոնվենցիան ուժի մեջ է, պարտավորվում է ազգային պայմաններին ու պրակտիկային համապատասխանող մեթոդներով, սահմանել և վարել աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում հնարավորության ու վերաբերմունքի հավասարության խրախուսմանն ուղղած ազգային քաղաքականություն՝ այդ բնագավառում ցանկացած խտրականություն վերացնելու նպատակով:³

Թեև Հայաստանի Հանրապետությունը ստորագրել և վավերացրել է բազմաթիվ միջազգային իրավական ակտեր, որոնցով պարտավորություն է ստանձնել մշակելու այնպիսի քաղաքականություն և ներդնելու իրավունքի պաշտպանության այնպիսի մեխանիզմներ, որոնց գործարկման արդյունքում մարդու իրավունքները պետք է իրացվեն առանց խտրականության, այդուհանդերձ, աշխատանքային իրավահարաբերություններում խտրականության արգելքը դեռևս հնարավոր է լինում շրջանցել:

Ստորև ներկայացվում են սեռով պայմանավորված խտրականության հիմքով աշխատանքային իրավունքների խախտումներ և դրանց լուծմանն ուղղված մի շարք առաջարկություններ:

ԱՌԱՆՑ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ

ԿՆՔՄԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔ ԿԱՏԱՐԵԼԸ

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 14-րդ հոդվածով ամրագրված է, որ աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են գրավոր աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի հիման վրա:



Օրենսգրքի 102-րդ հոդվածի համաձայն՝ անօրինական է համարվում այն աշխատանքը, որն իրականացվում է առանց աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի:

³ ՀՀ-ն 25.06.1958 թ. ստորագրել է Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին ԱՄԿ կոնվենցիան, սակայն չի վավերացրել այն:

Վերոնշյալ նորմերի վերլուծությունը թույլ է տալիս եզրահանգել, որ բանավոր հրահանգը կամ որևէ պայմանավորվածություն կամ աշխատանքի փաստացի կատարումը չի կարող աշխատանքային հարաբերությունների ծագման հիմք հանդիսանալ: Ավելին՝ այդ հարաբերությունները պետք է ոչ միայն գրավոր ձևակերպած լինեն աշխատանքային պայմանագրի կամ անհատական իրավական ակտի տեսքով, այլև դրանց բովանդակությունը պետք է բավարարի օրենսդրությամբ սահմանված պահանջները⁴:

Վերընշված պարտադիր նորմերի կատարումն ապահովված է վարչական պատասխանատվությամբ, ընդ որում հարկ է նկատել, որ օրենսդիրը պատասխանատվություն կիրառելիս նույնական մոտեցում է ցուցաբերել և օրենսդրության պահանջները չբավարարող աշխատանքային պայմանագիրը նույնականացրել է աշխատանքային պայմանագիր չունենալու դեպքի հետ⁵:

Ինչպես փաստում են հետազոտությունները՝ բազմաթիվ են դեպքերը, երբ գործատուն աշխատողին պարզապես չի ձևակերպում: Բայց շատ ավելի հաճախ գործատուները խուսափում են աշխատանքային պայմանագիր կնքել աշխատանքի ընդունվող կնոջ հետ: Դա մեծապես պայմանավորված է ապագայում կին աշխատողի համար հղիության և ծննդաբերության հետ կապված օրենքով սահմանված վճարումներից խուսափելու միտումով:

Թեև ինչպես արդեն նշվեց՝ անօրինական աշխատանքի համար գործատուները կամ նրանց ներկայացուցիչները պատասխանատվություն են կրում ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով, ինչպես նաև հատուցում են այդ աշխատանքի կատարման ընթացքում ոչ աշխատողի մեղքով պատճառած վնասները, այնուամենայնիվ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3.1-ին հոդվածով ամրագրված խտրականության արգելքի մասին նորմի դեկլարատիվ/հռչակագրային բնույթը թույլ չի տալիս խախտված իրավունքի վիճարկման հիմքում դնել հենց սեռի հիմքով (պաշտպանված հատկանիշ) խտրականության ենթարկվելու փաստը և որպես խտրականության հետևանք՝ առանց աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի աշխատելը: Ուստի աշխատանքային իրավահարաբերություններից բխող իրավունքի բոլոր խախտումները, որոնց հիմքը

⁴ Տե՛ս ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 84

⁵ Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգիրք, հոդված 169⁵

խտրականությունն է, իրականում չունեն պաշտպանության իրավական մեխանիզմ՝ ազգային օրենսդրության մեջ առկա բացի պատճառով:

Առանց աշխատաքային պայմանագրի կամ առանց աշխատանքի ընունման մասին անհատական իրավական ակտի աշխատանք կատարելը իր հերթին հանգեցնում է այլ իրավախախտումների՝ օրենքով սահմանված արձակուրդ չտրամադրելու, աշխատաժամանակի տևողության, կատարված աշխատանքի դիմաց ժամանակին վարձատրության չստանալու և այլն:



ԱՇԽԱՏԱՎԱՅՐՈՒՄ ՈՏԼՁԳՈՒԹՅԱՆ ԿԱՄ ԲՈՆՈՒԹՅԱՆ ԵՆԹԱՐԿՎԵԼԸ.

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածն ամրագրում է աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքները: Այսպես, նշված հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներն են՝ (...) ցանկացած ձևի (բնույթի) պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքի և աշխատողների նկատմամբ բռնությունների արգելումը:

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության թիվ 190 Կոնվենցիայի համաձայն՝ «աշխատանքում բռնություն և ոտնձգություն» եզրույթը վերաբերում է անընդունելի վարքագծի և պրակտիկաների կամ դրանց սպառնալիքի մի շարք դրսևորումներին, որոնք կարող են լինել ինչպես մեկանգամյա այնպես էլ շարունակական, եթե դրանց նպատակը կամ հետևանքը անձին ֆիզիկական, հոգեբանական, սեռական կամ տնտեսական վնաս պատճառելն է:⁶

Օրենսգիրքը, բացի վերոհիշյալ սկզբունքից, չի սահմանում, թե ինչ է իրենից ներկայացնում աշխատանքային իրավահարաբերություններում բռնությունը և ոտնձգությունը (այդ թվում՝ սեռական), չի պարունակում բռնության կամ ոտնձգության որևէ սահմանում և չի ամրագրում որևէ տեսակի պատասխանատվություն՝ աշխատանքում բռնության կամ ոտնձգության ենթարկվելու համար: Այսինքն՝ այս դեպքում ևս գործ ունենք դեկլարատիվ նորմի հետ:

⁶ Տե՛ս ԱՄԿ Թիվ 190 Կոնվենցիա «Բռնություն և ոտնձգություն»

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում ուղղակի և անուղղակի գենդերային խտրականությունն արգելվում է: Նույն հոդվածի համաձայն՝ գենդերային ուղղակի խտրականության ձևեր են *սեռական ոտնձգությունը*⁷:

Հատկանշական է նաև, որ առաջադեմ իրավական ստանդարտներ ունեցող երկրներն առանձնահատուկ ուշադրություն են դարձնում աշխատավայրում սեռական ոտնձգության դրսևորումներին: Սեռական ոտնձգության սահմանումն ու արգելքը տարբեր երկրներում ներառված է տարբեր օրենսդրական կարգավորումներում: Երկրների մի մասը դրանք ներառում են հակախտրական կարգավորումների, մյուսները՝ աշխատանքային օրենսդրության շրջանակներում:

Սեռական ոտնձգությունը բնորոշվում է որպես սեռական բնույթի արարք, որը ներառում է նաև անձին կանչելը կամ դիմելը սեռական բնույթի արտահայտություններով, սեռական օրգանների ցուցադրումը կամ սեռական բնույթի ցանկացած ոչ խոսքային ֆիզիկական արարք, որի նպատակը և/կամ աղյուսքը անձի արժանապատվությունը նվաստացնելն և/կամ վերջինիս համար վիրավորական, թշնամական, նվաստացուցիչ մթնոլորտ ստեղծել է:

Աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում խտրականության վերացման մասին ԱՄԿ թիվ 111 Կոնվենցիայի վերաբերյալ ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեն 2016թ. իր ուղիղ հարցմամբ Հայաստանի Հանրապետությանն առաջարկել է միջոցներ ձեռնարկել Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ կատարելու կամ առանձին օրենսդրական ակտ ընդունելու ուղղությամբ, որով կսահմանվի սեռական ոտնձգության հասկացությունը, դրա արգելքը և պատժման մեխանիզմները:

Սեռական ոտնձգությունների կարգավորման խնդրին անդրադարձել է նաև Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին Կոնվենցիայի (CEDAW) կոմիտեն 2016 թ. իր Եզրափակիչ դիտարկումների 25-րդ կետում:⁸ Մասնավորապես, Կոմիտեն կոչ է արել ՀՀ-ին ընդունել աշխատավայրում սեռական ոտնձգություն հասկացությունը սահմանող և արգելող օրենսդրություն:

⁷ Տե՛ս «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 6, մաս 2, կետ 3

⁸ Տե՛ս [Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին Կոնվենցիայի \(CEDAW\) 2016 թ. եզրափակիչ դիտարկումներ](#)

ՄԵՌՈՎ ՊԱՅՄԱՆԱՎՈՐՎԱԾ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՏԱՐԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆ

Գենդերային խտրականությունը (սեռով պայմանավորված) զբաղվածության ոլորտում արտահայտվում է աշխատանքի վարձատրությամբ, աշխատանքի ընդունելիս, աշխատակազմը կրճատելիս, պաշտոնը, որակավորումը բարձրացնելիս:



Ինչպես փաստում են ոլորտում իրականացված ուսումնասիրությունները՝ աշխատող կանանց միջին ամսական աշխատավարձը կազմում է տղամարդկանց աշխատավարձի 59%-ը: Դա չի նշանակում միայն, որ միևնույն աշխատանքի դիմաց կանայք ավելի ցածր աշխատավարձ են ստանում, այլև, որ նրանք հիմնականում կարող են զբաղված լինել ցածր վարձատրվող աշխատանքներում, ավելին, խիստ նկատելի է բարձր վարձատրվող աշխատատեղերից կանանց դուրսմղման միտումը:

Փոքր է ինքնազբաղվածության կարգավիճակ ունեցող կանանց թիվը: Պաշտոնապես գրանցված գործազուրկների 67,8%-ը կանայք են, ընդ որում՝ երկարատև գործազրկության մակարդակը հատկապես բարձր է կանանց շրջանում՝ կազմելով գործազուրկ կանանց 62%-ը: Դա բացատրվում է նրանով, որ սոցիալական միջավայրը անբարենպաստ է կանանց գործունեության համար, որը հասարակության մեջ գենդերային դերերի մասին կարծրատիպային պատկերացումների հետևանք է:⁹

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 178-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ տղամարդկանց և կանանց միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց վճարվում է նույն չափով աշխատավարձ: Նույն հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ աշխատողի աշխատավարձը կախված է աշխատողի որակավորումից, աշխատանքի պայմաններից, որակից, քանակից, բարդությունից:

2013թ. մայիսի 20-ին ընդունվել է «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների մասին» ՀՀ օրենքը: Նշված օրենքի նպատակն է հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում գենդերային հավասարության ապահովումը, կանանց և տղամարդկանց իրավական պաշտպանությունը գենդերային խտրականությունից,

⁹ Տե՛ս [Գենդերային հավասարությանը վերաբերող հիմնական հասկացությունների ժողովածու](#)
Տե՛ս նաև [Կանանց աշխատանքային իրավունքների խախտման «բազմերանգ» պատկերը. հետազոտություն](#)

քաղաքացիական հասարակության ձևավորման աջակցումը և հասարակության մեջ ժողովրդավարական հարաբերությունների հաստատումը:

Քննարկվող օրենքի 6-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում ուղղակի և անուղղակի գենդերային խտրականությունն արգելվում է: Գենդերային ուղղակի խտրականության ձևեր են՝ (...) միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց տարբեր վարձատրությունը, աշխատանքի վարձատրության ցանկացած փոփոխությունը (բարձրացում կամ իջեցում) կամ աշխատանքի պայմանների վատթարացումը սեռի հատկանիշով: (...)

Թեև օրենսդիրը հստակ սահմանել է, որ նույն պաշտոնի համար արգելվում է ավելի ցածր վարձատրել կնոջը, քան տղամարդուն, սակայն պրակտիկայում գործ ունենք կնոջ և տղամարդու վարձատրության ստվերային տարբերակման հետ: Աշխատավարձի տարբերության պատճառը աշխատատեղերի գենդերային սեգրեգացիան է: Վերջինիս հիմքում էլ ընկած են գենդերային կարծրատիպերը: Եվ, որպես հետևանք, այն ոլորտները, որտեղ կանայք են աշխատում, աշխատավարձն ավելի ցածր է:¹⁰

Թե՛ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը, թե՛ «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների մասին» ՀՀ օրենքը չեն պարունակում գործուն Բավարար մեխանիզմներ, որոնց միջոցով գենդերային խտրականությունից տուժած աշխատողները հնարավորություն կստանան պաշտպանելու և վերականգնելու խախտված իրավունքները:

¹⁰ Տե՛ս [Կանայք աշխատաշուկայում. խնդրներ և իրավունքներ](#)

Ելնելով վերոգրյալից առաջարկվում է՝

- Մշակել և ընդունել «Խտրականության արգելքի մասին» համապարփակ օրենք, որը կպարունակի խտրականությունից պաշտպանված ցանկացած հիմքով իրավունքի պաշտպանության մեխանիզմներ.
- Կատարել փոփոխություններ դատավարական օրենսդրությունում, որով կսահմանվի հատուկ ընթացակարգ խտրականությունից զերծ լինելու իրավունքի խախտումների գործերով.
- Կատարել լրացումներ, որոնցով կներդրվեն գենդերային խտրականությունից պաշտպանության լրացուցիչ մեխանիզմներ, ներառյալ աշխատանքի վարձատրության ցանկացած փոփոխություն (բարձրացում կամ իջեցում) կամ աշխատանքի պայմանների վատթարացումը սեռի հատկանիշով:
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը լրացնել նոր նորմով/նորմերով, որը խտրականության արգելքի մասին դեկլարատիվ նորմը կդարձնի կենդանի՝ հետևանք առաջացնող:
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը լրացնել «աշխատավայրում բռնություն և ոտնձգություն» հասկացությամբ.
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը լրացնել «սեռական ոտնձգություն» հասկացությամբ:
- Ամրագել զոհի իրավական պաշտպանության մեխանիզմներ.
- Ամրագել օրենսդրական պահանջ՝ գործատուների կողմից մշակել և ընդունել վարքագծի կանոններ, որոնք կպարունակեն նաև սեռական բռնությունից և ոտնձգությունից զերծ աշխատանքային միջավայր ստեղծելու կանոններ: