



«Կեռ 33» տնդեկատվական, իրավապաշտպան ՀՀ

«ԿՐԾԶՈՎ ԿԵՐԱԿՐԵԼՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆԶՐ ԵՎ ԸՆՏԱՆԻԶՄԱՆ
ՄՈՏԵՅՈՒՄՆԵՐԸ ԱՇԽԱՏԱՎԱՅՐՈՒՄ»
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ



Երևան 2022

Հետազոտությունն իրականացվել է «Կետ 33» հասարակական կազմակերպության կողմից՝ «Հարմարավետ միջավայր վաղ մայրության շրջանում գտնվող կանանց համար» ծրագրի (այսուհետ՝ նաև Ծրագիր) շրջանակում:

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

Հետազոտության հեղինակներ՝

Գևորգ Սլոյան

Փաստաբան, Ծրագրի իրավաբան-փորձագետ

Աստղիկ Կարապետյան

Ծրագրի ղեկավար

Խմբագիր՝

Ծուշան Ծատիկյան

Ծապիկի նկարը՝

Վարսենիկ Ըռքոյանի

© «Կետ 33» հասարակական կազմակերպություն

Հղումը պարտադիր է աշխատանքից մեջբերումներ անելու դեպքում:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԱԽԱԲԱՆ	5
ՄԱՍ 1. Կրճքով կերակրելու և աշխատավայրում ընտանիքամետ միջավայրի կարևորությունը	7
ՄԱՍ 2. Վիճակագրական տվյալներ՝ հայաստանյան աշխատաշուկայում կանանց ներգրավվածության և ծնելիության աճի վերաբերյալ.....	16
ՄԱՍ 3. Մայրության արձակուրդը Հայաստանում.....	21
ՄԱՍ 4. Հայաստանյան օրենսդրությունը՝ աշխատող ծնողին կրճքով կերակրումը խրախուսելու վերաբերյալ.....	23
ՄԱՍ 5. Միջազգային փորձը՝ մայրության արձակուրդի և աշխատանքի վերադառնալուց հետո կրճքով կերակրելու վերաբերյալ.....	33
ՄԱՍ 6. Գործատուի կողմից կրճքով կերակրելու համար բարենպաստ աշխատավայր ունենալուն ուղղված գործողությունները.....	47
ՄԱՍ 7. Ամփոփում և առաջարկություններ՝ օրենսդրական դաշտի բարեփոխումների վերաբերյալ.....	56
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. «Կրճքով կերակրումը և ընտանիքամետ մոտեցումները աշխատավայրում» թեմայով աշխատանքային հանդիպում – քննարկման ամփոփում.....	60
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. Հայաստանյան փորձը՝ աշխատավայրում ընտանիքամետ մոտեցումների կիրառման վերաբերյալ.....	62
ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԱՂԲՅՈՒՐՆԵՐ.....	65

ՆԱԽԱԲԱՆ

«Երբ մայրիկը կրծքով է կերակրում, բոլորն են շահում: Կրծքով սնուցումը նվազեցնում է հանրային առողջապահական ծախսերը, ընտանիքներին ավելի առողջ է դարձնում և հիմք է առավել աշխատունակ աշխատուժ ունենալու համար», – նշվում է ՅՈՒՆԻՍԵՖ-ի հաղորդագրության մեջ, որն ուղղված է կառավարություններին, բարերարներին, միջազգային կազմակերպություններին, քաղհասարակությանը՝ խթանելու կրծքով կերակրմանը¹:

Կրծքով կերակրման դադարեցման պատճառներից մեկը հաճախ լինում է կնոջ՝ մայրության կամ երեխայի խնամքի արձակուրդից աշխատանքի վերադառնալը: Աշխատանքային կոշտ պայմանները կրծքով կերակրումն ու աշխատանքն անհամատեղելի են դարձնում: Մինչդեռ, կրծքով կերակրելն օրենսդրորեն ճանաչված իրավունք է և պետք է հարգվի նաև գործատուների կողմից:

Այս հետազոտության մեջ դիտարկել ենք կրծքով կերակրման շահեկանությունը թե՛ կնոջ ու նրա ընտանիքի ֆիզիկական ու հոգեհուզական բարեկեցության, թե՛ գործատուի, թե՛ պետության համար:

Մասնավորապես, երբ կինն աշխատում է ընտանիքամետ միջավայրում, նա հնարավորություն ունի համատեղելու աշխատանքը, պահպանել եկամուտը և շարունակել երեխայի պատշաճ խնամքը, այդ թվում՝ կրծքով կերակրումը:

Երբ գործատուն խրախուսում է կրծքով կերակրումը, ապա բացի բարի համբավ ձեռքբերելը, նաև իր կազմակերպությունում նվազում է կադրային հոսունությունը, բացակայությունների քանակը, մեծանում է կնոջ՝ մայրության արձակուրդից ավելի շուտ

¹ ՅՈՒՆԻՍԵՖ, «Կրծքով կերակրումը խթանելը բոլորիս աշխատանքն է», 2019

<https://www.unicef.org/armenia/en/stories/breastfeeding-not-just-one-woman-job>

վերադարձն աշխատանքի, աճում է աշխատողների նվիրվածությունը գործին ու մոտիվացիան:

Կրճքով կերակրումը խրախուսող քաղաքականությունների իրականացումը շահեկան է նաև պետության համար. մասնավորապես կանանց ներգրավվածությունը աշխատաշուկայում դրական ազդեցություն է ունենում թե՛ տնտեսության, թե՛ ծնելիության աճի վրա:

Փորձը ցույց է տալիս, որ քիչ չեն օրինակները, երբ կանայք դադարեցնում են կրճքով կերակրումը աշխատանքային անբարենպաստ պայմանների պատճառով: Հայաստանյան օրենսդրության ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ թերի կարգավորումների պատճառով գործնականում կինը հնարավորություն չի ունենում օգտվել կրճքով կերակրելու համար նախատեսված հավելյալ ընդմիջումներից, իսկ աշխատավայրերում կերակրասենյակներ գրեթե չկան, մինչույն ժամանակ՝ կերակրող մայրերը չունեն իրավունք՝ աշխատանքը ճկուն պայմաններով շարունակելու, օրինակ՝ հեռավար կամ ազատ գրաֆիկով:

Այս աշխատանքի մեջ ներկայացրել ենք նաև միջազգային փորձում առկա լուծումները, գործատուների համար կրճքով կերակրումը խրախուսելու քաղաքականությունն որդեգրելու որոշման օրինակ, օրենսդրական փոփոխությունների առաջարկություններ:

ՄԱՍ 1.

Կրծքով կերակրելու և աշխատավայրում ընտանիքամետ միջավայրի կարևորությունը

Կրծքով կերակրելու կարևորությունը

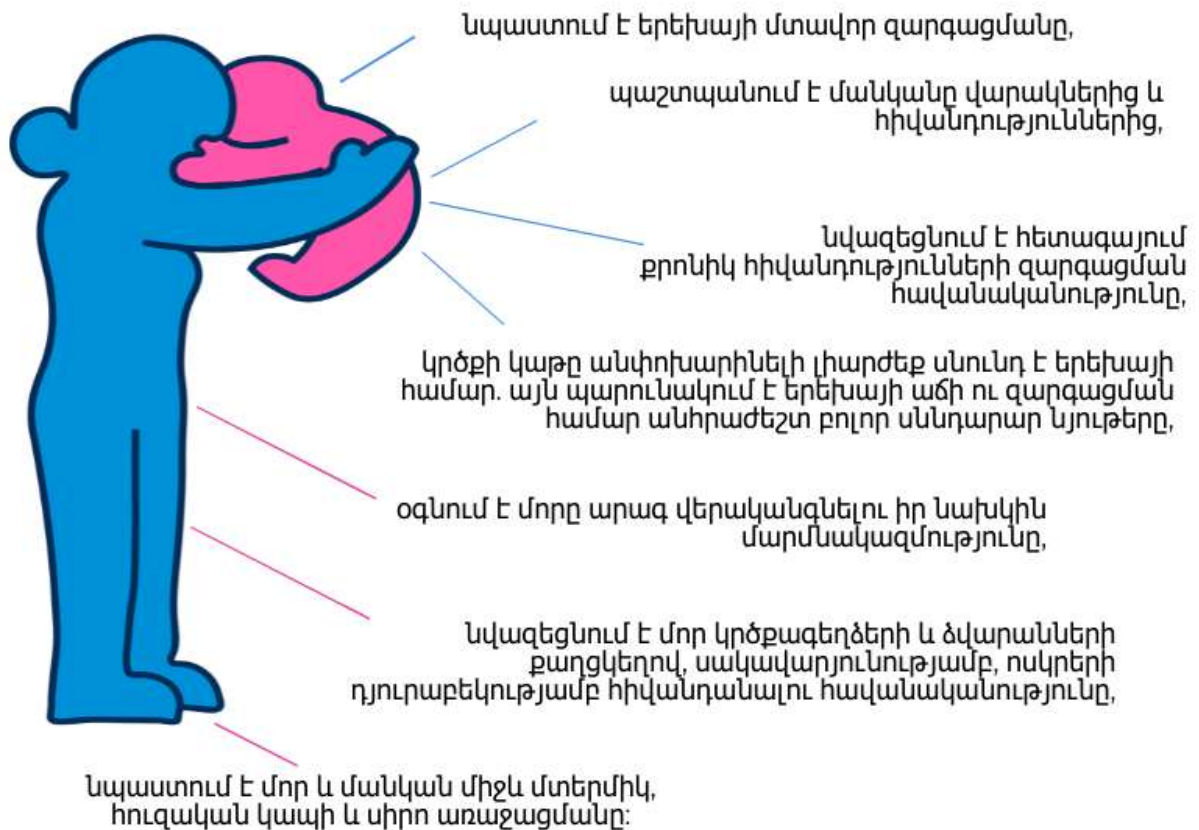
Կնոջ և երեխաների առողջ ու բարեկեցիկ լինելու համար մեծապես կարևոր է կրծքով կերակրումը: Կրծքով կերակրված երեխաների մոտ սուր և քրոնիկական հիվանդությունների ռիսկը փոքր է, իսկ ճանաչողական հնարավորությունները՝ բարձր, ինչը նպաստում է նրանց նվաճումներին կրթության և բարձր վարձատրության հարցերում: Միևնույն ժամանակ կրծքով կերակրումը նպաստում է մայրերի ֆիզիկական առողջության բարելավմանն ու հետծննդաբերական դեպրեսիայի ցածր մակարդակին²:

ՄԱԿ-ի մանկական հիմնադրամի (ՅՈՒՆԻՍԵՖ) ու Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպության (ԱՀԿ) ցուցումների համաձայն՝ երեխային կյանքի առաջին իսկ ժամում պետք է մոտեցնել մոր կրծքին, իսկ մինչև 6 ամսականը կերակրել բացառապես կրծքի կաթով՝ բացառելով այլ սնունդը, հեղուկները, ներառյալ ջուրը: Նորածիններին պետք է կրծքով կերակրել ըստ պահանջի՝ երբ և որքան հաճախ երեխան ցանկանում է: Վեց ամսականը լրանալուց հետո երեխան սկսում է ուտել հավելյալ սնունդ, միևնույն ժամանակ կրծքով կերակրումը կարող է շարունակվել մինչև նրա երկու տարեկանը լրանալը կամ դրանից հետո³:

² UNICEF, “Breastfeeding and Family-Friendly Policies: An evidence brief”, 2019
<https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Breastfeeding-Family-Friendly%20Policies-2019.pdf>

³ WHO, UNICEF; “Breastfeeding/ Recommendations”
https://www.who.int/health-topics/breastfeeding#tab=tab_2

Կրծքով կերակրումը



Աղբյուր • ՅՈՒՆԻՍԵՖ, «Կրծքով կերակրումը կարևոր է»

ԿԿ մակարդակի բարձրացման շնորհիվ հնարավոր է՝

- տարեկան փրկել ավելի քան 820000 մինչև հինգ տարեկան երեխաների կյանք,
- կանխարգելել կրծքի քաղցկեղի պատճառով 20,000 մահ,
- խնայել հարյուր միլիոնավոր դոլարներ, որ ուղղվում են առողջապահական ոլորտի ծախսերին,
- հավելյալ 302 միլիարդ դոլար եկամուտ ստեղծել ⁴:

Կրծքով կերակրումը նաև թեթևացնում է ընտանիքի ֆինանսական բեռը. կաթնախառնուրդներին և այլ սնունդին ուղղված գումարները ուղղվում են այլ կարիքների:

⁴ ՅՈՒՆԻՍԵՖ, «Կրծքով կերակրումը խթանելը բոլորիս աշխատանքն է»,
<https://www.unicef.org/armenia/en/stories/breastfeeding-not-just-one-woman-job>

Երկրնորանք՝ վերադառնալ աշխատանքի, թե՛ շարունակել կրծքով կերակրումը

Կրծքով կերակրումն ու աշխատանքը համատեղելը մարտահրավեր է կանանց համար: Հաճախ նրանք կանգնում են բարդ երկրնորանքի առաջ՝ դադարեցնել կրծքով կերակրումը, թե կորցնել եկամուտն ու կարիերան: Աշխատանքի վերադառնալը կրծքով կերակրումը դադարեցնելու գլխավոր պատճառներից մեկն է. «Կրծքով կերակրումն ու աշխատանքը համատեղելը մայրերի համար կարող է դժվար լինել՝ կապված նրանց աշխատանքային պայմանների, սոցիալ-մշակութային ժառանգության և գենդերային դերի ընկալման, հանրային առողջության քաղաքականությունների, տնտեսության և լոբբիստական խմբերի հետ: Օրինակ, Թայվանում աշխատող մայրերի 67 տոկոսը սկսում է կրծքով կերակրել, սակայն միայն 10 տոկոսն է շարունակում կրծքով կերակրումը՝ աշխատանքի վերադառնալուց հետո», – նշվում է «Կրծքով կերակրումը՝ աշխատանքի վերադառնալուց հետո» հոդվածում⁵:

Նույն հոդվածում նշվում է, որ աշխատանքային պայմաններն էական ազդեցություն են ունենում կրծքով կերակրելու վրա. «Առնվազն մինչև վեց ամիս կրծքով կերակրելու համար նախատեսված վճարվող ընդմիջումներ ունենալու երաշխիքը մինչև 9 տոկոսով մեծացնում է բացառապես կրծքով կերակրումը: ...Դեկավարների և ընկերության կողմից աջակցությունը կրկնակի մեծացնում է բացառապես կրծքով կերակրման ցուցանիշները, իսկ գործընկերների աջակցությունը մեծ ազդեցություն է ունենում՝ կրծքով կերակրելը շարունակելու որոշման վրա»⁶:

Մալագիայում կատարված հետազոտությունը ցույց է տվել, որ աշխատավայրում կրծքով կերակրելու համար նախատեսված առանձնացված տարածք չունենալը մեծացնում է հավանականությունը, որ կինը կդադարեցնի կրծքով կերակրումը: Չինաստանում կատարված հետազոտությունը ցույց է տվել նույն արդյունքը՝ աշխատավայրում առանձին կերակրասենյակի առկայությունը նվազեցնում է հավանականությունը, որ կինը

⁵ Frédéric Dutheil and others, “Breastfeeding after Returning to Work: A Systematic Review and Meta-Analysis”, 2021, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8393856/>

⁶ Նույն տեղում:

կղադարեցնի կրծքով կերակրումը: Իսկ Իրանում կատարված հետազոտությունը վկայում է, որ 6–12 ամսական երեխա ունեցող աշխատող կանայք, ովքեր կերակրասենյակներից օգտվելու հնարավորություն ունեն, ավելի քիչ են կերակրախառնուրդ տալիս երեխային (28%), քան կերակրասենյակից օգտվելու հնարավորություն չունեցողները (59.3%)⁷:

Այսպիսով, աշխատանքի վերադառնալուց հետո կրծքով կերակրումը շարունակելու համար կարևորվում են ընտանիքամետ աշխատանքային պայմանները՝ կրծքով կերակրելու համար նախատեսված ընդմիջումները, կերակրասենյակի առկայությունը, ճկուն աշխատանքային ժամերը:

Աշխատավայրում ընտանիքամետ մոտեցումներն ու կրծքով կերակրումը

Ընտանիքամետ քաղաքականությունները, որոնք նպաստում են ընտանիք–աշխատանք բաղանսի ապահովմանը և հեշտացնում երեխայի խնամքն ու աշխատանքը համատեղելը, կարևոր նշանակություն ունեն կրծքով կերակրելը խրախուսելու հարցում:

Տվյալ դեպքում մեծ ազդեցություն ունեն հատկապես երկու բաղադրիչ՝ մայրության արձակուրդն ու դրա տևողությունը և աշխատանքային պայմանները՝ երբ կրծքով կերակրող մայրը վերադառնում է աշխատանքի:

Մայրության արձակուրդ

Ավստրալիայում, Բրազիլիայում, Գանայում, Իռլանդիայում, Իսրայելում, Հորդանանում, Մյանմարում, Իսպանիայում, Թայլանդում, Թուրքիայում, Միացյալ Թագաքավորությունում և Միացյալ Նահանգներում կատարված հետազոտությունը ցույց է տվել, որ կրծքով կերակրման երկարատևությունը կապված է մայրության արձակուրդի

⁷ Mireya Vilar-Compte and others, “Breastfeeding at the workplace: a systematic review of interventions to improve workplace environments to facilitate breastfeeding among working women”, 2021,
<https://equityhealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12939-021-01432-3>

գործող քաղաքականությունների հետ⁸: Մասնավորապես, կանայք, ովքեր ունեն 3 ամսվա մայրության արձակուրդ, 50 տոկոսով ավելի հավանական է, որ ավելի երկար կրծքով կկերակրեն երեխային, քան 3 ամսից շուտ աշխատանքի վերադարձող կանայք: Իսկ 6 և ավելի ամիս մայրության արձակուրդ ունեցողները 30 տոկոսով ավելի հակված են երեխայի կյանքի առաջին վեց ամսիները կրծքով կերակրել:

Իսկ Բրազիլիայում կատարված հետազոտությունը ցույց է տվել, թե որքան մեծ ազդեցություն ունի վճարվող մայրության արձակուրդը՝ նորածնին մինչև վեց ամսականը բացառապես կրծքով կերակրման վրա: Մասնավորապես, բացառապես կրծքով կերակրող մայրերի 91 տոկոսը եղել է վճարվող մայրության արձակուրդում⁹:

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

[Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի 12-րդ հոդվածը](#) սահմանում է, որ մասնակից պետությունները պարտավորվում են ձեռնարկել միջոցներ՝ տրամադրելու հղիության և ծննդաբերության վճարովի կամ սոցիալական համեմատելի նպաստներով արձակուրդ՝ առանց կորցնելու աշխատանքի նախկին տեղը, վերադասությունը կամ սոցիալական նպաստները:

[Պեկինի հռչակագիր և գործողությունների պլանի 181-րդ հոդվածում](#) սահմանվում է. «Օրենսդրության, խրախուսանքների, կանանց ու տղամարդկանց հնարավորությունների տրամադրման միջոցով ապահովել աշխատատեղի պահպանմամբ ծնողի արձակուրդը»:

⁸ UNICEF, “Breastfeeding and Family-Friendly policies”, 2019
<https://www.unicef.org/media/95071/file/UNICEF-Breastfeeding-Family-Friendly%20Policies-2019.pdf>

⁹ Նույն տեղում:

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

Մինչդեռ ՅՈՒՆԻՍԵՖ-ի ցուցումներում նշվում է. «Սահմանել նվազագույնը 14-շաբաթյա վճարվող արձակուրդ՝ երեխայի ծննդյան ժամանակաշրջանում տրվող, և ձգտել առնվազն 18-շաբաթյա տևողության: Քանի որ ԱՀԿ ցուցումներով որպես բացառապես կրճքով կերակրման շեմ նշվում է առաջին վեց ամիսը, ապա 18 շաբաթը բավարար չէ՝ այդ ցուցումն ապահովելու համար: Եվ խելամիտ կլինի ձգտել այն նպատակին, որ վճարվող արձակուրդի նվազագույն տևողությունը հասցվի 26 շաբաթվա, թեև սրա հիմնավորվածության վերաբերյալ ապացույցները սահմանափակ են»¹⁰:

Աշխատանքային պայմաններ

Ընտանիքամետ համարվում է այն գործատուն, որը հնարավորություն է տալիս աշխատողին հնարավորինս հեշտությամբ համատեղել աշխատանքային և ընտանեկան պարտականությունները: Եվ ընտանիքամետ քաղաքականություններ են համարվում այն օրենքները, կարգավորումները, ծրագրերը, որոնք ուղղված են ընտանիք-աշխատանք հավասարակշռմանը:

Ընտանիքամետ քաղաքականությունների տարրերից կարևորագույնը կրճքով կերակրելու հնարավորությունների ապահովումն է: Սրա համար մի քանի միջոցներ կարող են կիրառվել.

- Աշխատանքային ճկուն պայմաններ (հեռավար աշխատանք, աշխատանքի արդյունքի վրա հիմնված վճարումներ, ազատ գրաֆիկ և այլն),
- Կրճքով կերակրելու սենյակներ աշխատավայրերում,
- Հավելյալ ընդմիջումներ կրճքով կերակրող ծնողների համար,

¹⁰ Նույն տեղում:

- Տրանսպորտի տրամադրում՝ երեխային այցելելու, կերակրելու և աշխատավայր վերադառնալու համար:

Ի դեպ, կարող է կիրառվել միջոցներից միայն մեկը կամ մի քանիսը միաժամանակ՝ հաշվի առնելով գործատուի ֆինանսական և նյութատեխնիկական ռեսուրսները:

Աշխատավայրում կրճքով կերակրելու իրավունքը ամրագրված է մի շարք միջազգային փաստաթղթերում: Մասնավորապես, [Պեկինի հռչակագիր և գործողությունների պլանի 179-րդ հոդվածում](#) բացի վճարվող և աշխատատեղի պահպանմաման ծնողական արձակուրդի իրավունքը, կարևորվում է նաև աշխատող մայրերի կրճքով կերակրման հարցերի դյուրացմանը նպաստելը:

Իսկ ԱՄԿ [Մայրության պաշտպանության կոնվենցիայի \(No. 183\)](#) 10-րդ հոդվածն ամրագրում է. «1. Կանայք պետք է աշխատանքային օրվա ընթացքում առնվազն մեկ ընդմիջման կամ կրճատ ժամերով աշխատելու իրավունք ունենան՝ երխային կրճքով կերակրելու համար: 2. Ընդմիջումների կամ կրճատված աշխատանքային ժամերի քանակն ու տևողությունը պետք է սահմանվեն ներպետական օրենսդրությամբ և պրակտիկայով: Այդ ընդմիջումներն ու ժամերի կրճատումը պետք է համարվեն որպես աշխատանքային և համապատասխանաբար վճարվեն դրանց դիմաց»:

Առողջապահության համաշխարհային ասամբլեայի «Նորածինների և մանկահասակ երեխաների սնուցման համընդհանուր ռազմավարություն» բանաձևը նույնպես հստակ ձևակերպումներ է տալիս աշխատավայրում կրճքով կերակրման իրավունքի մասին. «12. Վճարվող աշխատանքի դեպքում կրճքով կերակրելը շարունակելուն կարող են նպաստել կանանց պաշտպանական հատուկ միջոցառումները՝ ուղղված նվազագույն այնպիսի պայմաններ ապահովելուն, ինչպիսիք են վճարվող մայրության արձակուրդը, ոչ ամբողջական օրով աշխատանքային պայմանները, կրճքի կաթի պահեստավորումը հեշտացնելը և կրճքով կերակրելու համար նախատեսված ընդմիջումները»¹¹:

¹¹ International rights and guidance on Maternity Protection at work, Module 5, ILO, 2012 <http://mprp.ilo.org/allegati/en/m5.pdf>

Միջազգային փաստաթղթերում հիմնականում դիտարկվում է աշխատավայրերում կրծքով կերակրելու սենյակների առկայությունն ու հավելյալ ընդմիջումները՝ որպես կրծքով կերակրումը խրախուսելու միջոց:

Աշխատավայրում ընտանիքամետ միջավայրի և կրծքով կերակրելու բարիքը

Կրծքով կերակրումը ոչ միայն բարենպաստ ազդեցություն է ունենում կնոջ և երեխայի ֆիզիկական և հոգեկան առողջության վրա և հնարավորություն տալիս ֆինանսական միջոցներ չծախսել կաթնախառնուրդներ գնելու համար, այլև դրական արդյունքներ է ապահովում թե՛ պետության, թե՛ գործատուների համար:

Մասնավորապես, պետության դեպքում ընտանիքամետ աշխատանքային քաղաքականությունները հնարավորինս նվազեցնում են կանանց՝ աշխատաշուկայից դուրս մղվելու հավանականությունը, և աշխատունակ անձանց աշխատաշուկայում ներգրավվածությունը նպաստում է տնտեսական ակտիվությանն ու հարկերի վճարման նոր աղբյուր համարվում: Մյուս կողմից, ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի հետազոտության համաձայն, պտղաբերության վրա ազդում են նաև աշխատաշուկային վերաբերող քաղաքականությունները: Այնպիսի երկրներում, որտեղ աշխատաշուկայում պայմանները կոշտ են, և նորավարտները կամ երկար արձակուրդում գտնվողները աշխատանք գտնելու դժվարություններ են ունենում, պտղաբերության մակարդակը ցածր է: Ճկուն աշխատաշուկաները, որտեղ աշխատանք գտնելը հեշտ է, և աշխատող ծնողները կարող են աշխատանքային ժամերը հարմարեցնել ընտանեկան պարտականությունների կատարման հետ, ավելի ընտանիքամետ են¹²:

Կրծքով կերակրումը խրախուսող ընտանիքամետ մոտեցումները մի շարք առավելություններ ունեն նաև գործատուների համար: Նախևառաջ խոսքը երկարաժամկետ ֆինանսական խնայողություններին է վերաբերում. Միացյալ Նահանգներում կատարված հետազոտությունը ցույց է տվել, որ կրծքով կերակրումը խրախուսող ծրագրեր ունեցող ընկերությունները միջինում յուրաքանչյուր 1 դոլարի

¹² Policy responses to low fertility: How effective are they?; UNFPA, 2019
https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Policy_responses_low_fertility_UNFPA_WP_Final_corrections_7Feb2020_CLEAN.pdf

ներդրման դիմաց խնայում են 3 դոլար¹³: Միևնույն ժամանակ, այս ծրագրերի առկայության դեպքում ընկերություններն ունենում են կադրային կայունություն՝ կրճատելով հոսունությունը. ԱՄՆ-ում գործող և ընտանիքամետ, կրճքով կերակրումը խրախուսող ընկերություններում կադրային կայունությունը 83-94 տոկոս է՝ ի տարբերություն 59 տոկոս ազգային վիճակագրական մակարդակի¹⁴: Պետք է նշել նաև հեղինակության մասին. ընտանիքամետ մոտեցումներ որդեգրած ընկերությունները բարի համբավ են ունենում և որակյալ կադրեր գտնելու հարցում ավելի շահեկան դիրքում են:

¹³ Office of Women's Health, Business Case for Breastfeeding, April 2018.

¹⁴ Նույն տեղում:

ՄԱՍ 2.

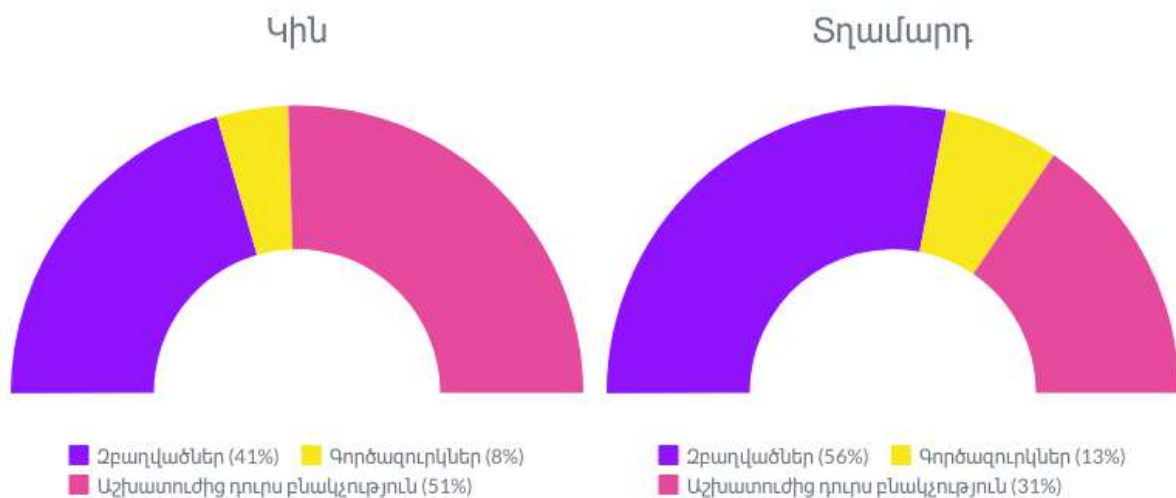
Վիճակագրական տվյալներ՝ հայաստանյան աշխատաշուկայում կանանց ներգրավվածության և ծնելիության աճի վերաբերյալ

Կանանց ներգրավվածությունը աշխատաշուկայում

ՀՀ-ում կանանց կրթական մակարդակը բավականին բարձր է, միևնույն ժամանակ նրանց ներգրավվածությունը աշխատաշուկայում բավականին ցածր է:

Ըստ վիճակագրական կոմիտեի տվյալների՝ Հայաստանում վերջին տարիներին բարձրագույն կրթություն ստացածների ավելի քան 50 տոկոսը կազմում են կանայք՝ 2012-ին՝ 50,4 տոկոսը, իսկ 2020-ին՝ 54,6 տոկոսը:

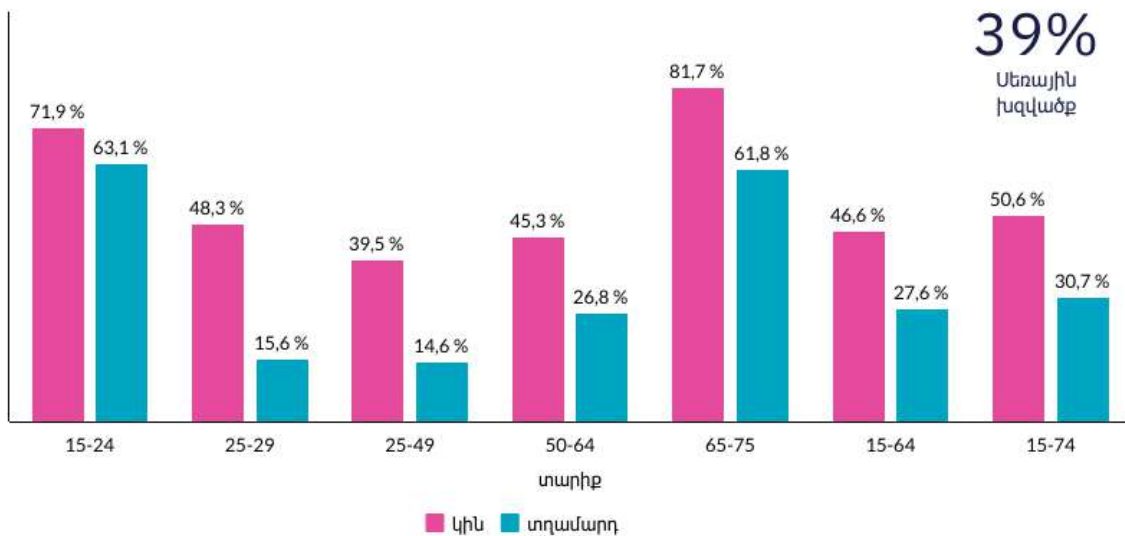
Նույն աղբյուրի տվյալների համաձայն՝ աշխատաշուկայում զբաղվածների 41 տոկոսը կանայք են: Իսկ, ընդհանուր առմամբ, աշխատունակ կանանց շուրջ 51 տոկոսը համարվում է աշխատուժից դուրս մնացած:



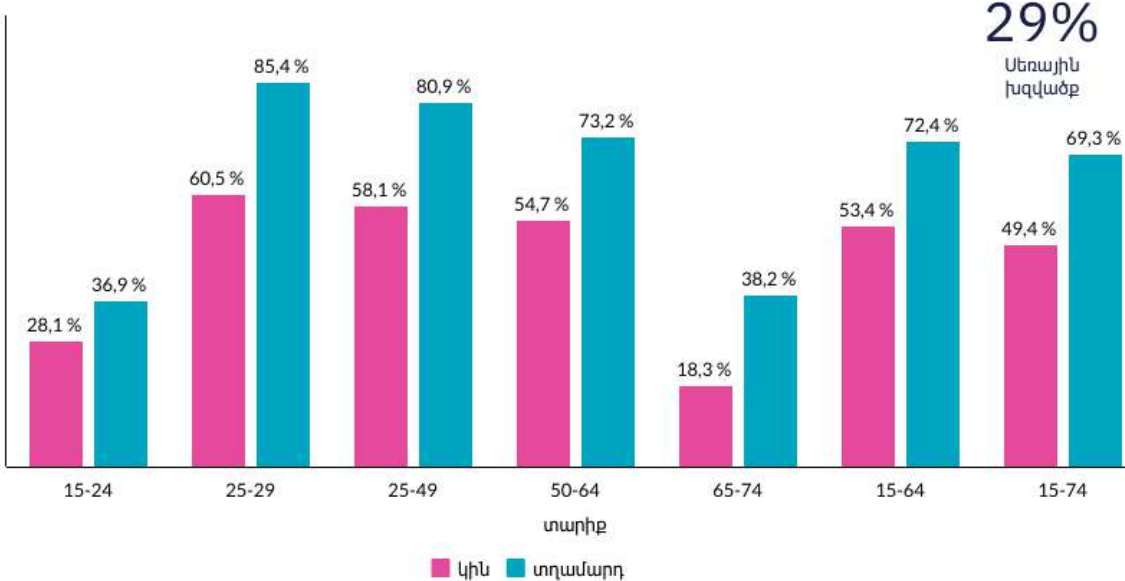
Աղբյուրը՝ ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ», 2021

Միևնույն ժամանակ, խոստում են աշխատուժից դուրս մնացած և աշխատաշուկայում մասնակիցների վերաբերյալ տվյալները: Բավականին բարձր սեռային խզվածք կա, սակայն ավելի ցայտուն է այդ խզվածքը հատկապես վերարտադրողական տարիքային խմբում: Մասնավորապես, աշխատուժից դուրս բնակչության 25-49 տարիքային խմբում սեռային խզվածքը 67 տոկոս է, իսկ աշխատուժի մասնակցության նույն տարիքային խմբում սեռային խզվածքը կազմում է շուրջ 41 տոկոս:

Աշխատուժից դուրս բնակչությունը՝ ըստ տարիքային խմբերի



Աշխատուժի մասնակցությունը՝ ըստ տարիքային խմբերի



Աղբյուրը՝ ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ», 2021

Խոստում են նաև սեռային խզվածքի ցուցանիշների պատճառները: «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ 2021» հետազոտության մեջ նշվում է. «...հիմնականում պայմանավորված ընտանեկան պարտականություններով (հղիություն, ծննդաբերություն, երեխայի խնամք և այլն) կանանց զբաղվածությամբ»:

Փաստորեն, Հայաստանում կա իրավիճակ, երբ աշխատունակ կանանց կեսից ավելին դուրս է մնում աշխատաշուկայից և ունի պասիվ մասնակցություն տնտեսության մեջ: Մինչդեռ, ըստ ՄըքՔինզի 2015 թվականի (McKinsey 2015) զեկույցի՝ կանանց հավասար մասնակցությունը աշխատաշուկայում լրացուցիչ 12 տրիլիոնի հասույթ կապահովի համաշխարհային տնտեսության համար մինչև 2025 թվականը¹⁵:

Այս առումով հետաքրքիր են նաև Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպություն (ՏՀԶԿ) տվյալները՝ սկանդինավյան պետությունների վերաբերյալ: Համաձայն դրա՝ վերջին 50 տարվա ընթացքում գործող ընտանիքամետ քաղաքականությունները, որոնք կապվում են աշխատաշուկայում կանանց ներգրավվածության աճի հետ, նպաստել են մեկ շնչին բաժին ընկնող ՀՆԱ-ի 10-20 տոկոսով աճին¹⁶:

Պտղաբերությունը

Մյուս կողմից, Հայաստանում պտղաբերության ցուցանիշը սրընթաց նվազում է. եթե 1991 թվականին գյուղական վայրերում մեկ կինն ունենում էր միջինում 3.2 երեխա, իսկ քաղաքայինում՝ 2.3 երեխա, ապա 2020-ին գյուղական վայրերում գործակիցը 1.3 է, իսկ քաղաքայինում՝ 1.8¹⁷: Մինչդեռ բնակչության բնականոն վերարտադրողության նվազագույն ցուցանիշը 2.1-ն է համարվում:

¹⁵ McKinsey Global Institute, “How advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth”, 2015
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

¹⁶ OECD; “Family-friendly policies a key driver of economic growth”, 2018
<https://www.oecd.org/sweden/family-friendly-policies-a-key-driver-of-economic-growth.htm>

¹⁷ ՀՀ վիճակագրական կոմիտե «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ», 2021,
https://armstat.am/file/article/gender_2021.pdf

Ծնելիության մակարդակը



Աղբյուրը՝ ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ», 2021

ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի հետազոտության համաձայն՝ պտղաբերության վրա ազդում են նաև աշխատաշուկային վերաբերող քաղաքականությունները: Այնպիսի երկրներում, որտեղ աշխատաշուկայում պայմանները կոշտ են, և նորավարտները կամ երկար արձակուրդում գտնվողները աշխատանք գտնելու դժվարություններ են ունենում, պտղաբերության մակարդակը ցածր է: Ճկուն աշխատաշուկաները, որտեղ աշխատանք գտնելը հեշտ է, և աշխատող ծնողները կարող են աշխատանքային ժամերը հարմարեցնել ընտանեկան պարտականությունների կատարման հետ, ավելի ընտանիքամետ են¹⁸:

Հարվարդի համալսարանի պրոֆեսոր [Մարի Բրինթոնը](#), ով ուսումնասիրություններ է կատարել Ասիայում ու Եվրոպայում աշխատաշուկայում կանանց հավասար ներառման և պտղաբերության հարցերի վերաբերյալ, նշում է, որ եթե 1950-ականներին աշխատաշուկայում կանանց ցածր ներգրավվածության դեպքում պետություններն ունեին ավելի բարձր ծնելիության մակարդակ, ապա ներկայումս աշխատաշուկայում կանանց մեծ ներգրավվածություն ունեցող պետություններն ունեն նաև պտղաբերության բարձր մակարդակ. «Ժողովրդագրագետները բացահայտել են, որ հետադիմացիության երկրները, որոնք կանանց համար ապահովել են աշխատանք-ընտանիք

¹⁸ Policy responses to low fertility: How effective are they?; UNFPA, 2019
https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Policy_responses_low_fertility_UNFPA_WP_Final_corrections_7Feb2020_CLEAN.pdf

հավասարակշռումը, ունեն բնակչության վերարատադրության մակարդակի, ծնելիության ան»¹⁹:

Եվ պետությունները, որոնք ունեն պտղաբերության ցածր մակարդակ, մշակում են քաղաքականություններ՝ աշխատաշուկայում կանանց ներգրավվածությունը մեծացնելու համար: Օրինակ, Շոտլանդիայի կառավարությունը, ի թիվս այլ ծրագրերի, իրականացնում է «Վերադարձող կանանց ծրագիր»-ը, որի նպատակը կարիերայի ընդմիջումից հետո աշխատաշուկա վերադարձող կանանց աջակցելն է: Իրականացվում է նաև «Ճկուն աշխատանք» նախագիծը՝ ուղղված ճկուն և ընտանիքամետ աշխատավայրերի զարգացման առաջխաղացմանը²⁰:

¹⁹ Mary Brinton, “Gender Equity and Low Fertility in Postindustrial Societies” || Radcliffe Institute, 2014 <https://www.youtube.com/watch?v=XiKYUo7QqPI>

²⁰ Scottish Government, “Family Friendly: Growing Our Population”, 2021 <https://www.gov.scot/publications/scotland-future-opportunities-challenges-scotlands-changing-population/pages/5/>

ՄԱՍ 3.

Մայրության արձակուրդը Հայաստանում

Ինչպես արդեն իսկ նշվեց, կրճքով կերակրելու համար կարևոր է նաև վճարվող և աշխատատեղի պահպանմամբ մայրության արձակուրդի իրավունքը, նաև այդ արձակուրդի տևողությունը:

Աշխատանքային օրենսգրքով նպատակային արձակուրդ է համարվում հղիության և ծննդաբերության (մայրության) արձակուրդը, որի ժամանակ պահպանվում է աշխատողի աշխատատեղը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ կազմակերպությունը լուծարվում է (անհատ ձեռնարկատիրոջ գործունեությունը դադարում է, կամ օրենքով նախատեսված դեպքերում պետական գրանցումն ուժը կորցրած կամ անվավեր է ճանաչվում):

Աշխատանքային օրենսգրքի 171-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ աշխատող կանանց տրամադրվում է հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ՝

- 1) 140 օր (70 օր՝ հղիության, 70 օր՝ ծննդաբերության).
- 2) 155 օր (70 օր՝ հղիության, 85 օր՝ ծննդաբերության)՝ բարդ ծննդաբերության դեպքում.
- 3) 180 օր (70 օր՝ հղիության, 110 օր՝ ծննդաբերության)՝ միաժամանակ մեկից ավելի երեխաներ ունենալու դեպքում:

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

«Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատող կինը ստանում է մայրության նպաստ՝ վերջին մեկ տարվա կտրվածքով իր միջին աշխատավարձի 80 տոկոսի չափով:²¹ Մայրության

²¹ «Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» ՀՀ օրենք
<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=144494>

նպաստը հաշվարկվում է մայրության արձակուրդի մեջ գտնվելու ժամանակահատվածի բոլոր աշխատանքային օրերի համար²²:

➡ Կարող ենք փաստել, որ այս մասով հայաստանյան օրենսդրությունը բավականին բարձր սոցիալական երաշխիքներ է սահմանել: Մասնավորապես, եթե միջազգային փաստաթղթերում մայրության արձակուրդի նվազագույն տևողությունը սահմանվում է 16 շաբաթ, Հայաստանում արձակուրդի տևողությունը 20 շաբաթից մինչև 26 շաբաթ է: Սահմանվում է նաև այս արձակուրդի ժամանակ վճարումներն ու աշխատատեղի պահպանումը:

²² ՀՀ կառավարության 1024-Ն որոշում, 14.07.2011
<https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=70142>

ՄԱՍ 4.

Հայաստանյան օրենսդրական կարգավորումները՝ աշխատող ծնողի կրծքով կերակրելու իրավունքի վերաբերյալ

Կրծքով կերակրելու իրավունք

Յուրաքանչյուր երեխա իրավունք ունի ստանալու կրծքով կերակրում՝ որպես օպտիմալ և այլընտրանք չունեցող միջոց անվտանգ և համապատասխան (համարժեք) սնուցում ստանալու համար²³: Միևնույն ժամանակ, կրծքով կերակրող կինն իրավունք ունի համապատասխան պայմաններ ունենալու աշխատավայրում, քրեակատարողական հիմնարկներում, առողջապահական կազմակերպություններում և այլ հասարակական վայրերում կրծքով կերակրելու համար²⁴: Եվ պետությունը միջոցներ է ձեռնարկում կրծքով կերակրումը խրախուսելու, կրծքով կերակրող կանանց ու երեխաների իրավունքները պաշտպանելու համար²⁵: Այդ դրույթները ամրագրված են «Երեխաներին կրծքով կերակրման խրախուսման և մանկական սննդի շրջանառության մասին» օրենքով:

Կրծքով կերակրող կանանց ու երեխաների իրավունքները պաշտպանելու համար պետությունը Աշխատանքային օրենսգրքում սահմանել է օրենսդրական դրույթներ, որոնք հիմնականում վերաբերում են աշխատավայրում կերակրասենյակի առկայությանն ու կրծքով կերակրող կնոջը հավելյալ ընդմիջումներ տալուն:

Կերակրասենյակ աշխատավայրում

Աշխատանքային օրենսգրքի 251-րդ հոդվածում²⁶ նշվում է. «Կազմակերպությունում աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման մասին նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված կարգին համապատասխան՝

²³ «Երեխաներին կրծքով կերակրման խրախուսման և մանկական սննդի շրջանառության մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 9, մաս 1 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docID=94450>

²⁴ «Երեխաներին կրծքով կերակրման խրախուսման և մանկական սննդի շրջանառության մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 10, մաս 1 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docID=94450>

²⁵ «Երեխաներին կրծքով կերակրման խրախուսման և մանկական սննդի շրջանառության մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 9, մաս 2 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docID=94450>

²⁶ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 251 <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>

հանգստանալու, երեխաներին կրծքով կերակրելու, զգեստափոխվելու, հագուստը, կոշիկները, անհատական պաշտպանության միջոցները պահպանելու համար կահավորվում են սանիտարական և անձնական հիգիենայի սենյակներ կամ համապատասխան առանձնացված տեղեր՝ լվացարաններով, ցնցուղարաններով, զուգարաններով»:

➡ Օրենսդրական այս դրույթի կիրառելիության վերաբերյալ, սակայն, չկան նորմատիվ այն իրավական ակտերը, որոնք պետք է սահմանեն, թե որ դեպքերում պետք է գործատուն ստեղծի երեխային կրծքով կերակրելու սենյակ կամ ինչ չափանիշներով պետք է ստեղծվեն այդ սենյակները: Օրինակ, ՅՈՒՆԻՍԵՖ-ի կողմից գործատուներին ուղղված մի շարք առաջարկություններ կան՝ կերակրասենյակի տարրական պայմանների վերաբերյալ (Տես՝ ՄԱՍ.6-ում):

«Կետ 33» հասարակական կազմակերպության և Ֆրիդրիխ Էբերտ հիմնադրամի հետ համագործակցությամբ իրականացված «Վաղ մայրության շրջանում կանանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության իրավական երաշխիքներն ու աջակցման ծրագրերը» հետազոտության համաձայն՝ 2021 թվականին ՀՀ պետական այնպիսի կառույցներ, ինչպիսիք են ՀՀ նախագահի աշխատակազմը, վարչապետի աշխատակազմը, նախարարությունների աշխատակազմերը, Ազգային ժողովի աշխատակազմը, չեն ունեցել կրծքով կերակրելու կամ երեխայի խնամքի սենյակներ²⁷:

Միննույն ժամանակ, 2019-ի հոկտեմբերի 4-ին ընդունվել է «ՀՀ-ում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշումը, որի միջոցառումների ծրագրով նախատեսվում է բարձրագույն ուսումնական և պետական հաստատություններում (աշխատանքի և ուսման վայրերում) կրծքով կերակրող մայրերի

²⁷ «Կետ 33» ՀՀ, «Վաղ մայրության շրջանում կանանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության իրավական երաշխիքներն ու աջակցման ծրագրերը», 2021 <https://point33.am/category/research/>

համար կերակրասենյակների ստեղծում: Այս միջոցառումը նախատեսվում է փորձնական ծրագրով Երևանում իրականացնել 2021-2023 թվականներին²⁸:

Սա գործնականում խնդրի լուծմանն ուղղված քայլ է, սակայն սահմանված չէ, թե ինչ արդյունք պետք է լինի 2023-ին, մասնավորապես քանի կերակրասենյակ պետք է ստեղծվի և հատկապես որ կառույցներում:

Ի դեպ, ՀՀ կառավարությունից փորձել ենք տեղեկանալ, թե որ փուլում է այս գործողության իրականացումը: Մասնավորապես, տեղեկություն ստանալու հարցում ենք ուղարկել վարչապետի աշխատակազմին, առողջապահության նախարարությանը (ԱՆ), աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը (ԱՍՀՆ) և կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարությանը (ԿԳՄՄՆ):

Ուղղվել են հետևյալ հարցերը՝

1. Խնդրում եմ հայտնել, թե մինչև 2022 մարտի 15-ը այս միջոցառումն իրականացման ո՞ր փուլում է:
2. Արդյո՞ք սահմանվել են չափանիշներ, որոնց համաձայն պետք է ստեղծվեն այդ սենյակները:
3. Եթե սահմանվել են կերակրասենյակների ստեղծման համար չափանիշներ, ապա խնդրում եմ տրամադրել այդ չափանիշները սահմանող փաստաթուղթը:
4. Քանի՞ կերակրասենյակ է ստեղծվել պետական հաստատություններում և բուհերում:
5. Եթե ստեղծվել են կերակրասենյակներ, ապա խնդրում եմ հայտնել, թե ո՞ր պետական հաստատություններում ու բուհերում են դրանք:
6. Եթե ստեղծվել են կերակրասենյակներ, ապա խնդրում եմ տալ թույլտվություն՝ այցելելու համապատասխան կառույցներ և լուսանկարելու/տեսանկարելու դրանք:
7. Մինչ կառավարության վերոնշյալ որոշման ընդունումը, արդյո՞ք պետական որևէ կառույցում կամ բուհում եղել է կերակրասենյակ: Եթե այո, ապա խնդրում եմ հայտնել, թե որ կառույցներն են եղել դրանք և ի՞նչ չափանիշներով են ստեղծվել դրանք:

²⁸ «ՀՀ-ում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության 1334-Լ որոշում, 19.09.2019, հավելված 2 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=134904>

Կարևոր է նշել, որ, հիշյալ փաստաթղթի համաձայն, գործողության պատասխանատու կատարողը առողջապահության նախարարությունն է, համակատարողները՝ ԱՍՀՆ-ը և ԿԳՄՄՆ-ը:

ԿԳՄՄՆ-ից պատասխանել են, որ տվյալների հավաքագրման նպատակով հարցում է ուղարկվել ՀՀ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններ, որն ամփոփելուց հետո լրացուցիչ կներկայացվի: Ավելի ուշ՝ 2022-ի մայիսի 2-ին ԿԳՄՄ փոխնախարար Կարեն Թոշունյանի կողմից ստացվել է հետևյալ պատասխանը.

«Երևանի պետական համալսարանի կենտրոնական մասնաշենքի տարածքում հատկացվել է 6,25քմ մակերեսով տարածք՝ ըստ անհրաժեշտության որպես կերակրասենյակ օգտագործելու համար: Տարածքն ապահովված է լուսավորությամբ, կահավորված է մեկ սեղանով և 4 փափուկ աթոռներով, եվրոպատուհանին և դռան առկա են շերտավարագույրներ:

Հայաստանի ազգային ագրարային համալսարանում մինչև ՀՀ կառավարության 2019 թվականի N 1334-Լ՝ «ՀՀ-ում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» որոշումն ընդունելը, կերակրասենյակ չի եղել: 2022 թվականի մարտի 15-ի դրությամբ ՀԱԱՀ-ում առանձնացվել են սենյակներ, որոնք կարող են ծառայել որպես կրծքով կերակրող մայրերի համար կերակրասենյակներ, սակայն որևէ չափանիշ չի սահմանվել՝ ակնկալելով, որ այդ չափանիշները կտրամադրվեն վերոհիշյալ որոշման հավելված 2-ի գերակայություն 4-ի 5-րդ միջոցառման պատասխանատու կատարողի կողմից, և դրան կհաջորդեն սենյակների ստեղծման աշխատանքները:

Վ. Բրյուսովի անվան պետական համալսարանի կողմից ուսումնասիրվել են տարբեր բարձրագույն ուսումնական և պետական հաստատություններում (աշխատանքի և ուսման վայրերում) կրծքով կերակրող մայրերի համար

կերակրասենյակների համար նախատեսված պայմանները: Այդ նպատակով և տվյալ պայմաններին համապատասխան համալսարանում հատկացվել է երկու սենյակ՝ այդ թվում ԲԴՀ առաջին օգնության կենտրոնը:

Գավառի պետական համալսարանում կրծքով կերակրող մայրերի համար որպես կերակրասենյակ է ծառայում համալսարանի վերանորոգված և կահավորված բուժկետը: Միաժամանակ, այդ նպատակի համար պահանջի դեպքում կարող են տրամադրել կահավորված սենյակ ԳԴՀ հանրակացարանում:

Մինչև ՀՀ-ում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին ՀՀ կառավարության որոշման շրջանակներում **Գորիսի պետական համալսարանում** կերակրասենյակ չի ստեղծվել՝ պահանջարկի բացակայության պատճառով: Հաշվի առնելով ՀՀ Կառավարության վերոնշյալ որոշումը՝ առանց կերակրասենյակների ստեղծման համար չափանիշների սահմանման, ԳԴՀ-ի հյուրատանը կից կահավորված սենյակներից մեկը (որը գտնվում է ուսումնական թիվ 1 մասնաշենքի կողքին) հարմարեցվել է որպես կրծքով կերակրող մայրերի համար կերակրասենյակ: Աշխատանքները կոորդինացնելու համար նշանակվել է պատասխանատու անձ:

Երևանի թատրոնի և կինոյի պետական ինստիտուտում կրծքով կերակրող մայրերի համար նախատեսված է 1 կերակրասենյակ՝ կից սանհանգույցով, և անհրաժեշտության դեպքում համալսարանը ձեռք կբերի նաև համապատասխան սեղանիկ:

Երևանի Կոմիտասի անվան պետական կոնսերվատորիայում առկա է մեկ կերակրասենյակ, որը հանդիսանում է բուժկետը՝ կահավորված սանիտարական և անձնական հիգիենայով: Այն միշտ ծառայել է նման իրավիճակների համար:

Ծիրակի Մ. Նալբանդյանի անվան պետական համալսարանը նախաձեռնել է մինչև տարեվերջ կահավորել կրծքով կերակրող մայրերի համար նախատեսված

կերակրասենյակ, որի չափանիշները սահմանող փաստաթուղթը մշակման փուլում է: Ըստ համալսարանի կողմից անցկացված մշտադիտարկումների՝ Համալսարանում կրճքով կերակրող մայրերի համար կերակրասենյակից օգտվելու անհրաժեշտություն առ այսօր չի առաջացել:

Վանաձորի պետական համալսարանում ստեղծվել է Ցքմ մակերեսով կերակրասենյակ՝ կրճքով կերակրող մայրերի համար, որտեղ առկա են հարմարավետ աթոռ, բարուրելու սեղանիկ, էլեկտրական վադակ, թաց և չոր անձեռոցիկներ, աղբարկղ, որտեղ կարող են նետել օգտագործված անձեռոցիկները, տակդիրները, մոտակայում առկա է կանանց համար սանհանգույցը՝ մշտական հոսող ջրով և ձեռքերի էլեկտրական չորանոցով:

Հյուսիսային համալսարանում որպես կրճքով կերակրող մայրերի համար կերակրասենյակ ներկայումս օգտագործվում է բուժկետը:

Ճարտարապետության և շինարարության Հայաստանի ազգային համալսարանում կրճքով կերակրող մայրերի համար կերակրասենյակի նախապատրաստական աշխատանքներն ընթացքի մեջ են: Նախատեսվում է ընդարձակել բուժկետը և առանձնացնել մի հատված կրճքով կերակրող մայրերի համար:

Հայկական պետական մանկավարժական համալսարանում քննարկվում է կրճքով կերակրող մայրերի համար՝ որպես կերակրասենյակներ նախատեսելու բուժկետերի առանձնացված հատվածները, որոնք ունեն համապատասխան կահավորում, իսկ աշխատանքային ժամերին հիշյալ կետերում հերթապահում են բուժքույրերը, ովքեր, անհրաժեշտության դեպքում, կարող են տրամադրել նաև մասնագիտական օգնություն կերակրող մայրերին: Չափանիշների և այլ պահանջների համաձայնեցման արդյունքում նախատեսվում է ունենալ առնվազն երկու կերակրասենյակ՝ մեկը Խանջյան 5, մյուսը՝ Ալեք Մանուկյան 13 հասցեներում գնտվող հիմնական մասնաշենքերում: Մինչ ՀՀ Կառավարության որոշումը բուժում նման սենյակներ առանձնացված չեն եղել:

Հայաստանի պետական տնտեսագիտական համալսարանի բուժկետի տարածքում առկա է առանձնացված հատված՝ մեկուսացված առաջակալով (շիրմայով), որը կարող է ծառայել որպես կերակրասենյակ: Կերակրման համար նախատեսված տարածքում առկա են հարմարավետ բազկատոռ՝ մոր համար, փաթաթման սեղան՝ նորածնի համար, դուլ՝ նորածնի օգտագործված տակդիրների համար, լվացարան, սառնարան, թեյնիկ և հիգիենայի պարագաներ:

Հայաստանի ֆիզիկական կուլտուրայի և սպորտի պետական ինստիտուտը կերակրող մայրերի համար նախատեսել է հատկացնել 1 սենյակ առաջին մասնաշենքի 1-ին հարկում՝ 7.7քմ2 մակերեսով, որի կահավորումն ու հագեցումը նախատեսվում է 2022-2023 ուսումնական տարում: Կերակրասենյակի ստեղծման համար անհրաժեշտ չափանիշները մշակման վերջնական փուլում են և պատրաստ լինելուն պես կտրամադրվեն: Մինչ ՀՀ կառավարության կողմից հիշյալ որոշման ընդունումը, Ինստիտուտում կերակրող մայրերի համար նման սենյակ նախատեսված չի եղել»:

Վարչապետի աշխատակազմից հարցումը վերահասցեագրվել է ԱՍՀՆ-ը: ԱՍՀՆ-ից պատասխանել են, թե քանի որ գործողության պատասխանատու կատարողը առողջապահության նախարարությունն է, ապա հարցումը վերահասցեավորվել է նրանց: Իսկ առողջապահության նախարարությունից ստացել ենք հետևյալ պատասխանը.

«Ձեր 23.03.2022թ. հարցման կապակցությամբ տեղեկացնում եմ, որ ՀՀ առողջապահության նախարարության ենթակայության կազմակերպություններին, ՀՀ առողջապահության նախարարության «Հիվանդությունների վերահսկման և կանխարգելման ազգային կենտրոն» ՊՈԱԿ-ին, «ՀՀ ԱՆ Ակադեմիկոս Ս.Ավդալբեկյանի անվան առողջապահության ազգային ինստիտուտ» ՓԲԸ-ին, ՀՀ ԱՆ պետական առողջապահական գործակալությանը առաջարկվել է կրճքով կերակրող երեխա ունեցող աշխատակիցների համար ստեղծել հատուկ կահավորված և սանիտարահիգիենիկ պայմաններին բավարարող սենյակ՝ երեխային կրճքով կերակրելու համար:

Միաժամանակ տեղեկացնում եմ, որ Ձեր կողմից հայցվող տեղեկատվությանը առողջապահության նախարարությունը չի տիրապետում»:

Այս պատասխանը որևէ տրամաբանական կապ չունի կառավարության որոշմամբ հաստատված ռազմավարության՝ կերակրասենյակների ստեղծման գործողության և դրան վերաբերող մեր կողմից շարադրված հարցերի հետ: Եվ թույլ է տալիս եզրակացնել, որ այս գործողության կատարման ուղղությամբ ոչինչ չի արվել:

Հավելյալ ընդմիջումներ կրծքով կերակրելու համար

«Երեխային կրծքով կերակրող կնոջը մինչև երեխայի մեկուկես տարին լրանալը, բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, երեխային կերակրելու համար յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվում է լրացուցիչ ընդմիջում՝ կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ: Երեխային կերակրելու համար նախատեսված ընդմիջումների ժամանակահատվածում աշխատողը վարձատրվում է միջին ժամային աշխատավարձի չափով», – ամրագրված է Աշխատանքային օրենսգրքի 258-րդ հոդվածի 5-րդ մասով: Կարող ենք նշել, որ 8 ժամ տևողությամբ աշխատանքային օրվա ընթացքում կրծքով կերակրող կինը կարող է ունենալ հավելյալ առնվազն 1 ժամ ընդմիջում:

➡ Նախ, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ ԱՀԿ-ի և ՅՈՒՆԻՍԵՖ-ի ցուցումներով երեխայի կրծքով կերակրվելու օպտիմալ տարիք նշվում է մինչև երկու տարեկանը, ապա ցանկալի է, որ այս արտոնությունը սահմանվի ոչ թե մինչև 1,5 տարեկան, այլ մինչև 2 տարեկան կրծքով կերակրող մայրերի համար:

➡ Մյուս կողմից այս դեպքում ևս չկան իրավական նորմատիվ ակտեր, որոնք կապահովեն այս հոդվածի կիրառելիությունը պրակտիկայում: Մասնավորապես չկա ընթացակարգ, թե ինչպես են սահմանվում ընդմիջման տևողությունն ու ժամերը: Օրինակ, արդյո՞ք կինը կարող է պահանջել ոչ թե 30 րոպե, այլ 45 րոպե տևողությամբ ընդմիջում, և արդյո՞ք գործատուն կարող է մերժել այդ պահանջը, և այլ հարցեր:

➡ Իսկ ներկայումս այս դրույթը գործնականում գրեթե անհնար է կիրառել՝ հաշվի առնելով կերակրասննյակների կամ երեխաների խնամքին հատկացված տարածքների բացակայությունը աշխատավայրերում, հանրային տրանսպորտի անկանոն աշխատանքը և այլ հանգամանքներ: 30 թույլտվում կինը ֆիզիկապես չի կարող գնալ տուն, կերակրել երեխային ու վերադառնալ աշխատավայր: Իսկ եթե ենթադրենք, որ աշխատող կինը հասցնում է 30 թույլտվում գնալ տուն, կերակրել ու վերադառնալ, և դա անում է աշխատանքային օրվա մեջ երկու կամ երեք անգամ, ապա, հաշվի առնելով ֆիզիկական հոգնածությունը, անհնար է ակնկալել, որ նրա աշխատանքի արդյունավետությունը բարձր կլինի: Որպես լուծում լինում են դեպքեր, երբ գործատուի հետ համաձայնությամբ կինը մեկ ժամ շուտ է ավարտում կամ մեկ ժամ ուշ է սկսում աշխատանքը:

Ճկուն աշխատանքային պայմաններ

ՀՀ օրենսդրությամբ ճկուն աշխատանքային պայմաններ նախատեսված չեն հղի կամ մանկահասակ երեխա ունեցող կանանց համար: Թեև որոշակի արտոնություններ կան՝ աշխատաժամանակի հետ կապված:

Աշխատանքային օրենսգրքի 141-րդ հոդվածի համաձայն՝ հղի կնոջ և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով կարող է սահմանվել ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթ²⁹: Ոչ լրիվ աշխատաժամանակի տևողությունը և դրա հատկացման կարգը սահմանվում են կողմերի համաձայնությամբ և կարող են ներառվել աշխատանքային պայմանագրում:

Ոչ լրիվ աշխատաժամանակի (ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ շաբաթ) կիրառման դեպքերում աշխատանքը վարձատրվում է փաստացի աշխատած ժամանակին կամ կատարված փաստացի աշխատանքին համապատասխան³⁰ համաձայն Աշխատանքային օրենսգրքի 187-րդ հոդվածի:

²⁹ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 141. <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>

³⁰ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 187. <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>

Ամրագրված է նաև, որ հղի կանայք և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողները կարող են արտաժամյա աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ³¹:

Ե՛վ հղի կանայք, և՛ մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող աշխատողները կարող են գիշերային աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ՝ նախնական բժշկական զննություն անցնելուց և գործատուին բժշկական եզրակացություն ներկայացնելուց հետո³²:

➡Նախընտրելի կլինի օրենսդրությամբ ունենալ կարգավորումներ, որոնք հնարավորություն կտան աշխատանքը կազմակերպել նաև հեռավար, ազատ գրաֆիկով: Հատկապես կորոնավիրուսային համավարակը կանխելու համար խիստ սահմանափակումները ցույց տվեցին, որ մի շարք աշխատանքներ հնարավոր է կատարել նաև հեռավար:

³¹ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 144-ի 4-րդ մաս
<http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>

³² ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 148-ի 4-րդ մաս
<http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>

ՄԱՍ 5.

Միջազգային փորձը՝ մայրության արձակուրդի և աշխատանքի վերադառնալուց հետո կրճրով կերակրելու վերաբերյալ

Մայրության արձակուրդ

Մայրության արձակուրդը սովորաբար սկսվում է անմիջապես երեխայի ծննդից, սակայն որոշ դեպքերում այն սկսվում է մինչև երեխայի ծնունդը և կարող է պարտադիր լինել նախածննդյան և հետծննդյան շրջանում արձակուրդում գտնվելը: ԱՄԿ Մայրության պաշտպանության կոնվենցիան սահմանում է նվազագույնը 14 շաբաթ մայրության արձակուրդ: Մի շաբթ երկրներում կան արձակուրդի ընթացքում վճարման մեխանիզմներ, սակայն կան նաև այնպիսի երկրներ (օրինակ՝ Ավստրալիա, Նոր Զելանդիա, Շվեդիա), որոնք վճարվող մայրության արձակուրդի վերաբերյալ առանձին կարգավորումներ չունեն: Էստոնիայում կանայք կարող են աշխատավարձի ամբողջ չափով վճարվող մայրության արձակուրդ վերցնել երեխայի ծննդից մինչև նրա 18 ամսական դառնալը: Այնուհետև երեխայի խնամքի արձակուրդի ընթացքում ամսական ստանում են 38 եվրո՝ մինչև երեխայի 3 տարեկան դառնալը (ընդհանուր՝ 166 շաբաթ, որից 84-ը՝ ամբողջ աշխատավարձի չափով վճարվող արձակուրդ):

Հունգարիայում նույնպես արձակուրդը գրեթե նույնքան է, սակայն կառուցվածքն է այլ: 24 շաբաթ մայրը ստանում է իր միջին աշխատավարձի 70 տոկոսը, այնուհետև՝ երեխայի խնամքի արձակուրդի ընթացքում ևս, նա շարունակում է նույնքան վճարվել մինչև երեխայի 2 տարեկան դառնալը, և դրանից հետո մինչև երեխայի 3 տարեկան դառնալը ստանում է 88 եվրո ֆիքսված գումար (ընդհանուր՝ 144 շաբաթ, որից 96-ը՝ աշխատավարձի 70 տոկոսի չափով վճարվող)³³:

³³ Are the World's Richest Countries Family Friendly?, UNICEF, 2019
https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research_UNICEF%202019.pdf

Միացյալ Թագավորությունում³⁴ կնոջը տրվում է 12 շաբաթ՝ վճարվող, 39 շաբաթ՝ ընդհանուր: Կին աշխատողները կարող են վերցնել մինչև 52 շաբաթ մայրության արձակուրդ: Առաջին վեց շաբաթը վճարվում է նրանց միջին շաբաթական աշխատավարձի 90 տոկոսի չափով, իսկ մյուս 33 շաբաթվա ընթացքում ստանում են շաբաթական առավելագույնը 148,68 ֆունտ ստեռլինգ (մոտ 174 եվրո): Վերջին 13 շաբաթները չեն վճարվում: Արձակուրդը հնարավոր է վերցնել երեխայի ծննդից 11 շաբաթ առաջ: Պարտադիր է առնվազն երկու շաբաթ արձակուրդը ծննդից հետո, և 4 շաբաթ՝ արտադրամասերի աշխատողների համար:

Ամերիկայի Միացյալ Նահանգները³⁵ չունեն ազգային դաշնային օրենսդրությամբ ամրագրված մայրության, հայրության կամ ծնողական արձակուրդ: 8 նահանգ՝ Կալիֆոռնիան, Նյու Ջերսին, Ռոդ Այլենդը, Նյու Յորքը, Վաշինգտոնը, Մասաչուսեթսը, Կոնեկտիկուտը, Օրեգոնը և Կոլումբիայի շրջանը սեփական օրենսդրությունն են ընդունել ընտանիքի վճարվող արձակուրդի վերաբերյալ:

Մայրության վճարվող արձակուրդը (ՏՀԶԿ 2020թ-ի ապրիլի տվյալներ)³⁶			
	Տևողություն (շաբաթ)	Վճարման միջին չափը (%)	Ամբողջական դրույթին համարժեքությունը (շաբաթ)
	(1)	(2)	(3)
Ավստրալիա	18.0	42.4	7.6
Ավստրիա	16.0	100.0	16.0
Բելգիա	15.0	65.6	9.8
Կանադա	16.0	47.7	7.6
Չիլի	18.0	100.0	18.0
Կոլումբիա	18.0	100.0	18.0
Կոստա Ռիկա	17.3	100.0	17.3
Չեխիա	28.0	59.4	16.6
Դանիա	18.0	52.4	9.4

³⁴ OECD, “Parental leave systems” , 2021

https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

³⁵ Նույն տեղում:

³⁶ OECD Family Database <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>

Էստոնիա	20.0	100.0	20.0
Ֆինլանդիա	17.5	74.8	13.1
Ֆրանսիա	16.0	95.7	15.3
Գերմանիա	14.0	100.0	14.0
Հունաստան	43.0	61.8	26.6
Հունգարիա	24.0	70.0	16.8
Իսլանդիա	17.3	77.9	13.5
Իռլանդիա	26.0	27.3	7.1
Իսրայել	15.0	100.0	15.0
Իտալիա	21.7	80.0	17.4
Ճապոնիա	14.0	67.0	9.4
Կորեա	12.9	84.1	10.8
Լատվիա	16.0	80.0	12.8
Լիտվա	18.0	77.6	14.0
Լյուքսեմբուրգ	20.0	100.0	20.0
Մեքսիկա	12.0	100.0	12.0
Նիդերլանդներ	16.0	99.2	15.9
Նոր Զելանդիա	22.0	47.5	10.4
Նորվեգիա	18.0	95.5	17.2
Լեհաստան	20.0	100.0	20.0
Պորտուգալիա	6.0	100.0	6.0
Սլովակիա	34.0	75.0	25.5
Սլովենիա	15.0	100.0	15.0
Իսպանիա	16.0	100.0	16.0
Շվեդիա	12.9	77.5	10.0
Շվեյցարիա	14.0	58.3	8.2
Թուրքիա	16.0	66.7	10.7
Միացյալ Թագավորություն	39.0	29.8	11.6
ԱՄՆ	0.0	0.0	0.0
ՏՀԶԿ միջին	18.4	-	-
Բուլղարիա	58.6	90.0	52.7
Խորվաթիա	30.0	100.0	30.0
Կիպրոս	18.0	72.0	13.0
Մալթա	18.0	85.6	15.4
Ռումինիա	18.0	85.0	15.3
ԵՄ միջին	22.0	-	-

Կերակրասենյակներ և ընդմիջումներ՝ կրծքով կերակրող աշխատողների համար

Աշխատավայրում կրծքով կերակրելու սենյակներ ունենալու, կրծքով կերակրող կնոջը հավելյալ ընդմիջումներ տրամադրելու և ճկուն աշխատանքային պայմաններ ապահովելու վերաբերյալ տարբեր երկրներ ունեն տարբեր կարգավորումներ:

ԱՄՆ

«Արդար աշխատանքային ստանդարտների ակտ» դաշնային օրենքի 7-րդ (r) մասը³⁷ վերաբերում է աշխատավայրում կրծքով կերակրելու համար պայմանների ապահովմանը.

1. Գործատուն պետք է տրամադրի՝

ա. մինչև մեկ տարեկան երեխային կրծքով կերակրելու համար խելամիտ տևողությամբ ընդմիջումներ այնքան, որքան աշխատողը կուենա կարիք՝ կրծքով կերակրելու/կթելու համար:

բ. տարածք (ոչ գուգարանը), որտեղ կինը կարող է կրծքով կերակրել/կթել: Տարածքը պետք է լինի բոլորի տեսադաշտից հեռու, և մյուս աշխատակիցներն ու այլ անձիք պատահաբար ներս մտնելու հնարավորություն չունենան:

2. Գործատուն պարտավոր չէ փոխհատուցել վերոնշյալ խելամիտ տևողությամբ ընդմիջումների դիմաց, որոնք եղել են աշխատանքային ժամի ընթացքում:

3. Գործատուն, որն ունի 50-ից պակաս աշխատող, չպետք է ենթարկվի վերոնշյալ պահանջներին, եթե այդպիսի պահանջները կարող են անհարկի դժվարություններ առաջացնել՝ գործատուի համար ստեղծելով զգալի խնդիրներ կամ ծախսեր՝ հաշվի առնելով բիզնեսի չափը, ֆինանսական ռեսուրսները, բնույթը կամ կառուցվածքը:

³⁷ US Department of Labor, “Section 7(r) of the Fair Labor Standards Act – Break Time for Nursing Mothers Provision”, <https://www.dol.gov/agencies/whd/nursing-mothers/law>

Միևնույն ժամանակ, գրեթե բոլոր նահագներն ունեն աշխատավայրում կրծքով կերակրելու իրավունքն ամրագրող օրենսդրություն, որոնցով արգելվում է խտրականությունը կրծքով կերակրող աշխատողների հանդեպ, նախատեսվում է, որ գործատուները պետք է տրամադրեն կրծքով կերակրման համար ընդմիջումներ (զվհավորապես՝ չվճարվող) և լակտացիայի համար նախատեսված առանձնացված տարածքներ:³⁸

Օրենսդրական այս նորմերը տարածվում են այն կազմակերպությունների վրա, որոնք ունեն 50 հազար դոլար և ավելի տարեկան շրջանառություն: Սա նշանակում է, որ գրեթե բոլոր կազմակերպությունները գործնականում պարտավոր են կատարել այս օրենքի պահանջը: Բացառություն են կազմում թերևս միայն 50-ից քիչ աշխատող ունեցող կազմակերպությունները³⁹:

Ընդմիջումներ պահանջելու վերաբերյալ գործատու-աշխատող հարաբերությունները կարգավորող հատուկ սահմանված ընթացակարգ չկա, թեև որոշ մասնավոր դեպքերում, սահմանված են նաև այդ ընթացակարգերը: Օրինակ, Սան Ֆրանցիսկո քաղաքի աշխատակազմը՝ իր լակտացիայի խրախուսման վերաբերյալ քաղաքականության ընդունմամբ սահմանել է նաև ընթացակարգ և մշակել դիմումի նմուշ, որն աշխատողը լրացնում է հավելյալ ընդմիջումներ ստանալու համար:

ԱՄՆ-ում, եթե գործատուն մերժում է կնոջը տրամադրել ընդմիջում կամ առանձնացված տարածք՝ լակտացիայի համար, ապա վերջինս կարող է բողոք ներկայացնել Աշխատաժամանակի և վարձատրության բաժին: Իսկ եթե կրծքով կերակրելու համար

³⁸ US Breastfeeding Committee, “Workplace Support in Federal Law”, <http://www.usbreastfeeding.org/workplace-law>, Workplace Fairness, “Breastfeeding in the Workplace” <https://www.workplacefairness.org/breastfeeding-workplace-laws#1>

³⁹ US Breastfeeding Committee, “Workplace Support in Federal Law”, <http://www.usbreastfeeding.org/workplace-law>, Workplace Fairness, “Breastfeeding in the Workplace” <https://www.workplacefairness.org/breastfeeding-workplace-laws#1>

խտրական վերաբերմունքի է արժանանում, ապա կարող է դիմել Հավասար աշխատանքային հնարավորությունների հանձնաժողով⁴⁰:

Մեքսիկա⁴¹

Մեքսիկայի օրենսդրությամբ կանայք կրճքով կերակրելու համար իրավունք ունեն օրական երկու՝ 30 րոպե տևողությամբ հավելյալ ընդմիջումների առանձնացված տարածքում, կամ աշխատանքային օրը մեկ ժամով կրճատելու: Այս իրավունքը տրված է միայն վեց ամսով: Չնայած օրենսդրական կարգավորումներին, այս իրավունքը կանայք դե ֆակտո չունեն կամ չեն իրացնում կամ գործատուի ոչ ճկուն լինելու կամ մայրերի՝ անտեղյակության կամ ցանկություն չունենալու պատճառով:

Միացյալ Թագավորություն

Միացյալ Թագավորությունում գործատուն պարտավոր է հղի և կրճքով կերակրող կնոջը տրամադրել տարածք, որտեղ նրանք կարող են հանգստանալ, պառկելու հնարավորություն ունենալ: Միևնույն ժամանակ թեև գործատուն չունի օրենքով պարտավորվածություն աշխատողին տրամադրել կրճքով կերակրելու համար նախատեսված տարածք և ընդմիջումներ, սակայն Health and Safety Executive-ը⁴², Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS)-ը⁴³ իրենց ուղեցույցներում նշում են կերակրելու համար նախատեսված հատուկ տարածքներ և ընդմիջումներ տրամադրելու կարևոր պրակտիկայի մասին:

⁴⁰ US Breastfeeding Committee, “Workplace Support in Federal Law”, <http://www.usbreastfeeding.org/workplace-law>, Workplace Fairness, “Breastfeeding in the Workplace”

<https://www.workplacefairness.org/breastfeeding-workplace-laws#1>

⁴¹ Sonia Hernández-Cordero and others, “Implementation of Breastfeeding Policies at Workplace in Mexico: Analysis of Context Using a Realist Approach”, 2022 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8872172/>

⁴² Health and Safety Executive, “Protecting new and expectant mothers at work” <https://www.hse.gov.uk/mothers/employer/rest-breastfeeding-at-work.htm>

⁴³ Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS), “Accommodating breastfeeding employees in the workplace”, 2014 <https://www.acas.org.uk/sites/default/files/2021-03/acas-guide-on-accommodating-breastfeeding-in-the-workplace.pdf>

Կարևոր նշում է այն, որ աշխատողները երեխայի ծնունդից հետո աշխատանքի վերադառնալուց հետո պետք է գործատուին գրավոր հայտեն, որ կրծքով են կերակրում: Սրա նպատակն այն է, որպեսզի գործատուն հաշվի առնելով այդ հանագմանքը, բարենպաստ պայմաններ ապահովի աշխատողի համար:

Միացյալ Թագավորության օրենսդրությամբ հնարավորություն է տրվում նաև ճկուն աշխատանքային պայմաններով աշխատելու: Մասնավորապես, եթե կինը նույն գործատուի մոտ աշխատել է առնվազն 26 շաբաթ (շուրջ 6 ամիս), ապա նա կարող է դիմել գործատուին՝ խնդրելով փոփոխել աշխատանքային օրն ու ժամերը, նաև աշխատանքը կատարելու վայրը: Կարող է խնդրել կրճատել հերթապահության ժամերը, աշխատել ոչ լրիվ ժամանակով, կամ չունենալ երեկոյան/գիշերային հերթապահություններ: Գործատուն պարտավոր է դիտարկել այս դիմումները և կարող է դրանք մերժել միայն խիստ հիմնավոր պատճառաբանությամբ: Կրծքով կերակրելու ընթացքում աշխատանքային պայմանագրում կարող են ժամանակավոր փոփոխություններ կատարվել⁴⁴:

Պորտուգալիա⁴⁵

Պորտուգալիայի օրենսդրությամբ կինը աշխատանքի վերադառնալուց հետո եթե շարունակում է կրծքով կերակրումը, ապա նա իրավունք ունի աշխատանքային օրվա մեջ երկու անգամ ընդմիջում անելու (յուրաքանչյուր ընդմիջման տևողությունը՝ առավելագույնը մեկ ժամ): Եթե կինը կրծքով կերակրումը շարունակում է երեխայի մեկ տարին լրանալուց հետո, ապա պետք է գործատուին ներկայացնի բժշկի կողմից տրված վկայական, որպեսզի շարունակի օգտվել այդ ընդմիջումներից:

⁴⁴ La Leche League GB, “What legal rights do breastfeeding mothers have when returning to paid employment?”, <https://www.laleche.org.uk/legal-rights-breastfeeding-mothers-returning-paid-employment/>

⁴⁵ E-Portugal (Information portal of the Government of Portugal), <https://eportugal.gov.pt/en/cidadaos/ter-uma-crianca/dispensas-e-faltas-ao-trabalho-dos-pais>

Եթե երեխան կրծքով չի կերակրվում, ապա նրա մայրը և հայրը ունեն կերակրելու համար նախատեսված ընդմիջում՝ մինչև երեխայի մեկ տարեկան դառնալը:

Ի դեպ, ծնողները պարտավոր են գործատուին տասն օր առաջ զգուշացնել՝ այս ընդմիջումների իրավունքից օգտվելու մասին:

Կրծքով կերակրող մայրը կարող է չկատարել արտաժամյա, գիշերային աշխատանքներ:

Ի դեպ, բացի վերոնշյալից, Պորտուգալիայում մինչև 12 տարեկան երեխա ունեցող ծնողներն իրավունք ունեն *աշխատանքային ժամերի կրկնակի կրճատում ծնողներից մեկի կամ երկու ծնողի համար՝ հաջորդական ժամանակահատվածներով, *ճկուն աշխատաժամեր, որոնք կարող են տարածվել երկու ծնողի վրա էլ, *եռամսյակի ընթացքում մինչև 4 ժամ բացակայելու՝ երեխայի դպրոց այցելելու նպատակով: Մինչև 3 տարեկան երեխա ունեցող ծնողները նաև իրավունք ունեն հեռավար աշխատելու, եթե աշխատանքի բնույթը թույլ է տալիս և աշխատողն ունի հեռավար աշխատելու ռեսուրսներ: Իսկ մեկ տարեկան երեխա ունեցող ծնողը կարող է արտաժամյա աշխատանք չկատարել:

Այս իրավունքներից օգտվելու համար աշխատողը պետք է 30 օր առաջ գրավոր դիմի գործատուին: Գործատուն ունի 20 օր՝ դիմումի վերաբերյալ որոշում ընդունելու համար: Եթե այդ ժամկետում որոշում չի ընդունվում, ապա դիմումը համարվում է ընդունված:

Շվեյցարիա⁴⁶

Շվեյցարիայի օրենսդրությամբ՝ մինչև երեխայի մեկ տարեկանը աշխատավայրում երեխային կրծքով կերակրելու կամ կաթ պահեստավորելու համար նախատեսված ընդմիջումները համարվում են վճարվող աշխատաժամանակ: Այսպիսով, մինչև 4-ժամյա աշխատանքային օրվա դեպքում նախատեսվում է առնվազն 30 րոպե ընդմիջում, 4

⁴⁶ Promotion allaitement maternel Suisse, “ Breastfeeding at work Facts for the employer”, 2019, https://www.stillfoerderung.ch/logicio/client/stillen/archive/document/StillenundArbeit/Facts_fuer_den_Arbeitgeber_en.pdf

Ժամից ավել տևող աշխատանքային ժամի դեպքում՝ առնվազն 60 րոպե ընդմիջում, իսկ 7 ժամից ավել տևող աշխատանքային օրվա դեպքում՝ առնվազն 90 րոպե ընդմիջում:

Այս ընդմիջումները կարող են հատկացվել միանգամից կամ բաժանել մի քանի մասի՝ ըստ երեխայի ֆիզիոլոգիական պահանջի: Միևնույն ժամանակ նշվում է, որ վերոնշյալ նվազագույն ժամերը համարվում են վճարվող, իսկ եթե կա ֆիզիոլոգիական պահանջ ավելի երկար ընդմիջումների, ապա այդ դեպքում դրանց դիմաց կինը չի վճարվում, եթե իր և գործատուի միջև կնքված պայմանագրում այլ բան չէ նախատեսված:

Նախատեսված է նաև, որ գործատուն պարտավոր է հատկացնել համապատասխան սենյակ՝ հարմարավետ աթոռով:

Նիդերլանդներ⁴⁷

Մինչև երեխայի 9 ամսական դառնալը, գործատուն պետք է աշխատողի համար ստեղծի հնարավորություններ՝ կրծքով կերակրելու/կաթ հավաքելու համար: Կինը կարող է ունենալ մինչև աշխատանքային օրվա 1/3-ի չափ ժամանակահատված՝ լակտիացիայի համար:

Գործատուն պետք է նաև տրամադրի մաքուր և հարմարավետ սենյակ, որը ներսից կողպելու հնարավորություն կունենա: Իսկ եթե գործատուն չի կարող տրամադրել հարմարավետ տարածք կրծքով կերակրելու/կաթ հավաքելու համար, ապա պետք է թույլ տա աշխատողին դա անել իր տանը: Աշխատանքի ժամանակ կրծքով կերակրելու և կաթ հավաքելու համար ընդմիջումները համարվում են աշխատաժամանակ և պետք է վճարվեն դրանց դիմաց:

Հնդկաստան⁴⁸

⁴⁷ Government information for entrepreneurs, Netherlands,
<https://business.gov.nl/regulation/working-conditions-new-and-expectant-mothers/>

⁴⁸ Paycheck India, “Breastfeeding”, 2021
<https://paycheck.in/labour-law-india/maternity-and-work/breastfeeding>

Հնդկաստանում Մայրության պաշտպանության ակտը պահանջում է, որ գործատուները մինչև 15 ամսական երեխա ունեցող մայրերին տրամադրեն կրծքով կերակրելու ընդմիջումներ: Այս ընդմիջումները համարվում են լիովին վճարվող աշխատաժամանակ:

Յուրաքանչյուր գործատու, որն ունի 50-ից ավելի աշխատակից, պետք է ունենա մսուր (երեխայի խնամքի կենտրոն)՝ կամ աշխատավայրում կամ դրանից ոչ հեռու: Կին աշխատողը կարող է աշխատանքային օրվա ընթացքում չորս անգամ այցելել երեխային:

2018-ին կառավարությունը՝ ի դեմս Կանանց և երեխաների զարգացման նախարարության, ներկայացրել է մսուրների ստեղծման վերաբերյալ ուղեցույց, որում նշվում է.

*6 ամսականից մինչև 6 տարեկան 30 երեխայի համար պետք է նախատեսվի մեկ մսուր,

*մսուրը պետք է լինի աշխատավայրում կամ դրանից մինչև 500 մետր հեռավարության վրա,

*գործատուները պարտավորվում են 3 տարեկանից ցածր յուրաքանչյուր 10 երեխայի և 3-6 տարեկան յուրաքանչյուր 20 երեխայի համար աշխատանքի վերցնել մսուրի մեկ աշխատակցի՝ օգնականի հետ միասին:

Նոր Ձեռննդիս

Կրծքով կերակրող կանայք իրավունք ունեն կրծքով կերակրելու/կաթ հավաքելու աշխատավայրում: Գործատուները պետք է ստեղծեն պայմաններ, որպեսզի կինը կարողանա կատարել իր աշխատանքը և ունենալ պարբերական ընդմիջումներ՝ կրծքով կերակրելու կամ կաթ հավաքելու համար: Ընդմիջումները կարող են վճարվող լինել, եթե համաձայնեցված է գործատուի և աշխատողի միջև կնքված պայմանագրով, գործատուն օրենսդրական պարտավորվածություն չունի այդ ընդմիջումների համար վճարելու⁴⁹: Կնոջն անհարկի ճնշելը կրծքով կերակրելու կամ կաթ հավաքելու համար համարվում է սեռով պայմանավորված խտրականություն:

⁴⁹ Employment Relations (Breaks, Infant Feeding, and Other Matters) Amendment Act, 2008 Part 6C and 6D, New Zealand
<https://www.legislation.govt.nz/act/public/2008/0058/latest/whole.html#DLM1229724>

Աշխատողը, ով նույն գործատուի մոտ աշխատել է վերջին վեց ամսվա ընթացքում և ունի նորածին կամ մանկահասակ երեխա, իրավունք ունի խնդրելու անցնել ճկուն աշխատանքային ժամերով կամ ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքային գրաֆիկի: Գործատուն պարտավոր է լրջորեն հաշվի առնել այդ դիմումը⁵⁰:

Կրժքով կերակրելը խրախուսող գործատուներ

ՅՈՒՆԻՍԵՖ-ը 2015-ին հրապարկեց մի քանի ընտանիքամետ գործատուների օրինակներ, որոնք դրական փոփոխություններ են բերել համայնքում: Օրինակ, 2007-ին Google-ը՝ իր մայրության և ընտանիքի խնամքի քաղաքականությունը վերանայեց և սահմանեց 5 ամսվա լիովին վճարվող մայրության արձակուրդ և յուրաքանչյուր նորածնի դեպքում 500 դոլար վճար՝ երեխայի կարիքների համար՝ կրժքով կերակրելու մասնագետ վարձելուց սկսած մինչև տակդիրներ գնելը: Այս փոփոխություններից հետո կին աշխատողների ընկերությունը լքելու ցուցանիշը հավասարվեց տղամարդ աշխատողների աշխատանքից դուրս գալու ցուցանիշին⁵¹:

Մեկ այլ դրական օրինակ էր Քենիայում իրականացվող [«Ավելի լավ աշխատանքային պրակտիկա երեխաների համար»](#) նախագիծը, որը կառավարության, Քենիայի Մասնավոր հատվածի դաշինքի (ՔԵՄՀԴ) և ՅՈՒՆԻՍԵՖ-ի համատեղ նախաձեռնությունն է: Այն աջակցում է կրժքով կերակրմանը աշխատավայրում, խրախուսում է ունենալ կրժքով կերակրմանը ժամանակ հատկացնելն ու հատուկ տարածքի տրամադրմանը, որտեղ մայրերը կարող են կրժքով կերակրել իրենց երեխաներին կամ կաթ հավաքել: [Safaricom](#)-ը, որը երկրի առաջատար բջջային կապի ծառայության մատակարարներից և ՔԵՄՀԴ-ի անդամներից է, տրամադրում է

⁵⁰ Women's Health Action, "Breastfeeding friendly workplaces, Understanding the legislations"

<https://www.womens-health.org.nz/breastfeeding-friendly-workplaces/understanding-the-legislation/>

⁵¹ UNICEF, "Breastfeeding and work: snapshots from around the world", 2015

https://blogs.unicef.org/blog/breastfeeding-and-work-snapshots-from-companies-around-the-world/?fbclid=IwAR2O3xFokkYYN731tDugzpOMc18jsVQ1_DgWiWBFLtc0LNX4JPlepm371CI

մայրության բազմակողմանի ապահովագրություն, ճկուն աշխատաժամեր և աշխատավայրում կրճքով կերակրման գերժամանակակից հարմարություններ⁵²:

ԱՄՆ գրեթե բոլոր նահանգներում աշխատավայրում ու բուհերում կրճքով կերակրելու վերաբերյալ իրավական ակտեր ու քաղաքականություններ են ընդունված: Խոսքը վերաբերում է թե՛ պետական, թե՛ մասնավոր կառույցներին: Ավելին, մեծ ընկերություններում, ինչպիսիք են Meta (Facebook)-ն, Marriott International-ը, Discovery Channel-ը գործում են մեկից ավելի կերակրասենյակներ, որոնք հասանելի են 24/7 գրաֆիկով և կահավորված են՝ հաշվի առնելով կրճքով կերակրող կնոջ կարիքները՝ հարմարավետ բազկաթոռ, լվացարան, սառնարան, հագուստը փոխելու սեղան և այլն: Ավելին, որոշ ընկերություններում, օրինակ՝ Google-ում, ներդրված են առցանց գործիքներ՝ կոնկրետ կերակրասենյակների համար ժամ/եր հերթագրելու համար⁵³:

Ի դեպ, ամերիկյան «Ուիլիս Թաուրըս Ուոթսոն» ընկերության կողմից 2020 թվականին կատարված [ուսումնասիրությունը](#) ցույց է տվել, որ ԱՄՆ-ում ընտանիքամետ միջավայր ստեղծող գործատուների թիվն աստիճանաբար աճում է: Այն անցկացվել է 479 գործատուի շրջանում, որոնք ներկայացուցչական են 8,3 միլիոն գործատուի համար: Ի դեպ, կան ընկերություններ, որոնք ընտանիքամետ արտոնությունների ցանկում ներառում են այնպիսի թանկարժեք ծառայությունների վճարների փոխհատուցում, ինչպիսիք են պտղաբերությանն ուղղված ձվաբջջի դոնորությունը, արտամարմնային բեղմնավորումը, սուրոգոտ մոր ծառայությունը և այլն:

Նույն հետազոտության համաձայն՝ գործատուների 72 տոկոսը նշել է, որ ընտանիքամետ արտոնություններ սահմանում են լավագույն կադրերին գրավելու և իրենց մոտ պահելու համար: Կան նաև այլ գործոններ՝ նման որոշում ընդունելու համար: 65 տոկոսը նշել է

⁵² UNICEF, “Breastfeeding and work: snapshots from around the world”, 2015 https://blogs.unicef.org/blog/breastfeeding-and-work-snapshots-from-companies-around-the-world/?fbclid=IwAR2O3xFokkYYN73itDugzpOMc18jsVQ1_DgWiWBFLtcoLNX4JPlepm371CI

⁵³ Matie Kahn, “The Best Lactation Rooms Across America”, Elle Magazine, 2016 https://www.elle.com/culture/career-politics/g28143/the-best-lactation-rooms-across-america/?fbclid=IwAR31ne8kZ_uatuNAkUVavEAYv5OPd82aSDyhoEPfRjGgGpDkiiFETxTD22U

նաև, որ ընտանիքամետ արտոնություններ տրամադրում են, քանի որ դրանք համընկնում են իրենց կորպորատիվ ռազմավարության և առաքելության հետ: 65 տոկոսը նշել է նաև, որ դա արվում է նպաստելու իրենց կազմակերպության տարբեր նպատակների ու խնդիրների իրականացմանը: 44 տոկոսը նշել է, որ ընտանիքամետությունն իրականացվում է կազմակերպության ճանաչելիության, 30 տոկոսը՝ շրջակա միջավայրի, սոցիալական և կառավարման հանձնառությունների իրականացմանը նպաստելու համար⁵⁴:

Հետաքրքիր է նաև աշխատողների նախընտրությունը՝ արտոնությունների վերաբերյալ. ԱՄՆ-ում աշխատողների 40 տոկոսը նախընտրում է ընտանիքի հետ կապված տրվող արտառություններն ու աջակցությունը: Եթե նրանց գործատուն առաջարկեր ընտանիքի հետ կապված աջակցություն և արտոնություններ, աշխատակիցները կնախընտրեին ընդլայնված ընտանեկան արձակուրդ (47%), սգո արձակուրդ կամ օգնություն (42%) և լրացուցիչ մայրության արձակուրդ (33%)⁵⁵:

Այս հետազոտությունն անդրադառնում է նաև աշխատողների՝ գործատու ընտրելու մոտիվացիային. «Բացի աշխատանքի հիմնական առավելությունները, աշխատողները փնտրում են այնպիսի արտոնությունների հնարավորություն, որոնց դեպքում կկարողանան հնարավորինս հավասարակշռել ընտանիք-աշխատանք բալանսը կամ համատեղումը: Global Benefits Attitude-ի հարցման համաձայն՝ ԱՄՆ աշխատողների կեսը նշել է, որ կնախընտրեի արտոնությունները կամ վճարովի արձակուրդը՝ ավելի շատ վճարվելու կամ ավելի բարձր պարգևավճարի փոխարեն»⁵⁶:

⁵⁴ Willis Towers Watson, “Employers prioritize family-friendly benefits”, 2020
<https://www.wtwco.com/en-US/Insights/2020/05/employers-prioritize-family-friendly-benefits>

⁵⁵ Willis Towers Watson, “Employers prioritize family-friendly benefits”, 2020
<https://www.wtwco.com/en-US/Insights/2020/05/employers-prioritize-family-friendly-benefits>

⁵⁶ Willis Towers Watson, “Employers prioritize family-friendly benefits”, 2020
<https://www.wtwco.com/en-US/Insights/2020/05/employers-prioritize-family-friendly-benefits>

ՄԱՍ 6.

Գործատուի կողմից կրճքով կերակրելու համար բարենպաստ աշխատավայր ստեղծելու գործողությունները

Գործատուն, որն արժևորում է իր աշխատակցին, հարգում է նրա իրավունքներն ու կարիքները, միևնույն ժամանակ գիտակցում է, որ աշխատողի համար հարամավետ պայմանները բխում են նաև իր գործարար շահից, ապա ստեղծում է ընտանիքամետ աշխատանքային միջավայր:

Ղեկավարության հիմնական քայլերը

- Ընդունել աշխատավայրում կրճքով կերակրումը խրախուսելու քաղաքականություն որդեգրելու մասին որոշում,
- Ստեղծել համապատասխան պայմաններ՝ աշխատակցի կրճքով կերակրելու իրավունքն իրացնելու համար:
- Ուսումնասիրել կրճքով կերակրող աշխատակցի կարիքները, պատրաստել համապատասխան տեղեկատվական իրազեկում դեկավար պաշտոն ունեցողների և մյուս աշխատակիցների համար:

Ի դեպ, կարևոր է ոչ միայն ղեկավարության, այլև մյուս աշխատակիցների աջակցությունը՝ կրճքով կերակրելը խրախուսելու հարցում: Թե՛ կին, թե՛ տղամարդ աշխատակիցները, ովքեր ունեն երեխաներ, սովորաբար կողմ են լինում և աջակցում են կազմակերպության՝ կրճքով կերակրումը խրախուսող ծրագրերը⁵⁷: Իհարկե, կարող են լինել նաև աշխատակիցներ, որոնք այս արտոնությունները կարող են անարդար համարել և հատկապես մտահոգվել այն բանի համար, որ կրճքով կերակրող մայրերի փոխարեն ստիպված են լինելու աշխատել: Սակայն հաշվի առնելով հենց աշխատակիցների աջակցության կարևորությունը, ղեկավարները պետք է նախևառաջ հստակ նշեն, որ կրճքով կերակրող կնոջը տրվող արտոնությունները խտրականություն չեն, այլ հակառակը՝ պաշտպանության միջոց են նրա օրենսդրորեն ճանաչված իրավունքի համար:

⁵⁷ National Business Group on Health, “Investing in Workplace Breastfeeding Programs and Policies”, 2008 https://web.uri.edu/worklife/files/BF_entire_toolkit_FINAL.pdf

Միևնույն ժամանակ բացատրել, որ կրծքով կերակրելու դեպքում փոքրիկի հիվանդացության հավանականությունը նվազում է, հետևաբար նվազում է նաև այդ պատճառով կրծքով կերակրող աշխատակցի բացակայությունների հավանականությունը: Նման մտահոգությունները փարատելու համար կարևոր է կազմակերպության՝ կրծքով կերակրումը խրախուսելու վերաբերյալ որոշումներ ընդունելու գործընթացին ներգրավել նաև աշխատակիցներին:

Այսպիսով, ինչպես նշեցինք, առաջին և կարևորագույն քայլը գործատուի կողմից կրծքով կերակրումը խրախուսելու քաղաքականություն որդեգրելու մասին որոշում ընդունելն է: Եվ այդ որոշմամբ պետք է ամրագրվեն մի քանի կարևոր հանգամանք՝

- գործատուն գիտակցում է կրծքով կերակրելու կարևորությունն ու ստեղծում է աջակցող միջավայր,
- տրամադրում է հավելյալ և վճարվող ընդմիջումներ,
- տրամադրում է կերակրասենյակ/երեխայի խնամքի սենյակ. ի դեպ այս սենյակը կարող է ստեղծվել թե՛ ժամանակավորապես՝ այլ տարածքի վերակահավորման միջոցով, թե՛ մշտական,
- ԵՎ/ԿԱՄ տալիս է ճկուն աշխատանքային պայմաններով աշխատելու հնարավորություն,
- ԵՎ/ԿԱՄ տրամադրում է տրանսպորտային միջոց՝ կրծքով կերակրելու նպատակով տրված ընդմիջումները արդյունավետ օգտագործելու համար:

Ի դեպ, վերոնշյալ վերջին տարբերակների շուրջ գործատուն ու աշխատակիցը կարող են բանակցել և ընտրել փոխշահավետ տարբերակները՝ հաշվի առնելով աշխատողի կարիքներն ու կազմակերպության գործունեության ծավալը, բնույթը, ֆինանսական և այլ ռեսուրսներն ու հնարավորությունները:

ՅՈՒՆԻՍԵՖ-ի առաջարկությունները՝ աշխատավայրում կերակրասենյակների տարրական պայմանների վերաբերյալ

Կերակրասենյակը պետք է լինի մաքուր, հարմարավետ, ապահով և մեկուսի տարածք կանանց համար: Այս սենյակների հիմնականում պետք է ծառայեն մեկ նպատակի. կրծքով կերակրում կամ կաթի հավաքում՝ աշխատանքային օրվա ընթացքում: Կերակրասենյակների չափանիշների վերաբերյալ ՅՈՒՆԻՍԵՖ-ը գործատուների համար մի քանի կարևոր հանգամանք է ընդգծում՝

- Կերակրասենյակի առկայություն և հասանելիություն, մեկուսիություն

Կերակրասենյակները պետք է տեղակայված լինեն առանձնացված տարածքում՝ հեռու գուգարաններից, սակայն մոտ աշխատավայրին: Կարևոր է հաշվի առնել նաև կերակրասենյակի տեղակայման հեռավորությունը այն հատվածներից, որտեղ թունավոր նյութեր, թափոններ են արտադրվում կամ հավաքվում:

Կերակրասենյակները պետք է ապահովեն կնոջ մեկուսիությունը և այլ անձանց մուտքի արգելքը: Սենյակը չի կարող թափանցիկ միջնորմերով առանձնացված լինել կամ դրա ներսը պետք է տեսանելի չլինի դրանից դուրս գտնվողների համար:

Կերակրասենյակները պետք է հասանելի լինեն աշխատանքային օրվա ողջ ընթացքում: Դրանց վրա պետք է լինեն ցուցանակներ՝ զբաղված կամ ազատ լինելու վերաբերյալ: Մուտքը նախատեսված պետք է լինի միայն մայրերի ու մաքրող անձնակազմի համար: Մեկուսիությունը կարող է ապահովվել ուղղակի հասարակ կողպեքի միջոցով և նաև էլեկտրոնային հատուկ համակարգի միջոցով, երբ նախապես կինը կհերթագրվի և այդ ժամերը «զբաղված» կլինեն մյուսների համար:

- Համապատասխան կահավորանք,

Կերակրասենյակում պետք է լինի հարամավետ բազկաթոռ՝ հարմար մեջքն ու արմունկները հենելու համար: Ցանկալի է, որ նստելու համար նախատեսված կահույքը նախատեսված լինի մեկ հոգու համար և չլինի, օրինակ, բազմոց: Կահույքի մակերեսը պետք է լինի հեշտ մաքրվող և ախտահանվող նյութից:

Պետք է լինի սեղան, որի վրա հնարավոր կլինի դնել օրինակ կթիչը, շիշը և այլ անհրաժեշտ իրեր:

Ցանկալի է, որ սենյակում լինի սառնարան կամ սառցարան՝ կաթը հավաքելու և պահեստավորելու դեպքերի համար. երբ կինը անմիջապես չի կերակրում երեխային, այլ կթած կաթը նախատեսվում է ավելի ուշ կերակրելու համար: Սառեցնելու այս տեղիկան պետք է առնվազն 20 սմ բարձր դրված լինի գետնից՝ օգտագործման հիգիենիկությունն ապահովելու համար:

Պետք է լինի նաև աղբաման. ցանկալի է, որ այն լինի ոտնակով բացվող, որպեսզի հնարավորինս ապահովվի օգտագործման հիգիենիկությունը:

Պետք է լինի կախիչ՝ հոգուստի համար, և հայելի, որպեսզի կինը աշխատանքի վերադառնալուց հետո կարողանա իրեն պատշաճ տեսքի բերել:

Կերակրասենյակում չպետք է լինեն այնպիսի թռուցիկներ, պաստառներ և այլ նյութեր, որոնք գոլագողում են կերակրախառնուրդներ:

- Համապատասխան պայմանների առկայություն,

Ցանկալի տարբերակն այն է, որ կերակրասենյակն ունենա լվացարան, հեղուկ օճակ, ձեռքերի ու մակերեսները ախտահանելու միջոցներ, թղթե անձեռոցիկներ: Կարևոր է խմելու և հոսող ջրի առկայությունը: Խմելու ջուր: Ցանկալի է, որ ծորակները աշխատեն առանց հպումների:

Պետք է լինի նաև վարդակ՝ հոսանքին միանալու համար:

- Լուսավորություն, օդափոխություն, մաքրություն և հիգիենիկ պայմաններ,

Սենյակը պետք է ապահովված լինի նորմալ լուսավորությամբ, օդափոխությամբ, ջեռուցմամբ: Եթե կա հնարավորություն, ապա ցանկալի է, որ բնական լուսավորություն

լինի: Օդափոխիչի կիրառությունը ցուցվում է՝ սենյակում կայուն ջերմաստիճանի պահպանման համար:

Մաքրությունը պետք է կատարվի առանց հոտավետ և սննդի համար ոչ վտանագավոր միջոցների կիրառման:

Կահույքը պետք է ունենա հարթ մակերես: Պետք է հրաժարվել ցանկացած իրի օգտագործից, որը հնարավոր չէ մաքրել (գորգ, վարագույրներ և այլ իրեր, որոնք փոշի են հավաքում):

Առաստաղը, պատերը, միջնորմերը, հատակները պետք է կատարելապես հարթ լինեն՝ առանց կեղտ հավաքող անկյունների, որպեսզի հեշտ լվացվեն և ախտահանվեն:

- Այլ պայմաններ,

Կերակրասենյակում կարող է լինել գրադարան՝ հղիության, կրծքով կերակրման և այլ հարցերին վերաբերող գրքերով, ուղեցույցներով, բուլկետներով և այլն: Այս գրադարանը պետք է լինի փակ հատվածում, օրինակ դռներ, փակ դարակներ ունեցող պահարանում:

Կարող է լինել թույլ հաճելի լուսավորության հնարավորություն, աթոռակ՝ ոտքերը դրա վրա դնելու և հանգստանալու համար: Կարող է լինել կթիչ և այլ պարագաներ կրծքով կերակրող մոր կարիքների համար:

ԿԿՍ կահավորանքն ու պայմանները



Ի դեպ, ՅՈՒՆԻՍԵՖ-ի առաջարկություններում չի նշվում երեխայի հագուստն ու տակդիրները փոխելու համար նախատեսված հարթ, փափուկ մակերես ունեցող հատուկ սեղանի առկայությունը, սակայն դրա վերաբերյալ նշում հանդիպում ենք կրծքով կերակրումը խարխուսող ամերիկյան մի շարք կառույցների քաղաքականություններում:

Թեև հայաստանյան օրենսդրական թերի կարգավորումների հետևանքով գործատուները ունեն հնարավորություն չապահովելու աշխատողի կրծքով կերակրելու իրավունքը, սակայն, միևնույն ժամանակ, գործատուները չունեն նաև արգելք իրապես ընտանիքամետ աշխատանքային միջավայր ստեղծելու և կրծքով կերակրող աշխատողի իրավունքը հարգելու, համապատասխան արտնություններ սահմանելու համար՝ հաշվի առնելով սեփական կորպորատիվ շահերը:

Ստորև ներկայացնում ենք գործատուներին համար աշխատավայրում կրծքով կերակրումը խրախուսելու քաղաքականություն ընդունելու որոշման օրինակ, որը

կազմելիս հաշվի ենք առել ՅՈՒՆԻՍԵՖ-ի առաջարկություններն⁵⁸ ու ՀՀ օրենսդրությունը:

Կրծքով կերակրումը խրախուսելու քաղաքականության մասին որոշում (Օրինակ)

Նպատակը

Մեր կազմակերպությունը գիտակցում է կրծքով կերակրման կարևորությունը թե՛ ծնողի, թե՛ երեխայի համար և հարգում է աշխատողի կրծքով կերակրելու որոշումը:

Կրծքով կերակրելը խրախուսելու մասին քաղաքականության նպատակն է ստեղծել աջակցող աշխատանքային միջավայր մեր աշխատակիցների համար, ովքեր կրծքով կերակրում են (կրծքի կաթ են հավաքում) աշխատանքային ժամերին:

Մեր կազմակերպության աշխատակիցները նույնպես պետք է գիտակցեն, որ աշխատակցի՝ աշխատավայրում կրիքով կերակրելու (կրծքի կաթ են հավաքում) որոշումը օրենքով պաշտպանված իրավունք է:

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 251-րդ հոդվածի համաձայն, կազմակերպությունում ի թիվս այլ սենյակների նախատեսվում է կահավորել նաև երեխաներին կրծքով կերակրելու սենյակ: Նույն օրենսգրքի 258-րդ հոդվածը սահմանում է, որ երեխային կրծքով կերակրող կնոջը մինչև երեխայի մեկուկես տարին լրանալը, բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, երեխային կերակրելու համար յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվում է լրացուցիչ ընդմիջում՝ կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ: Այս ընդմիջումների դիմաց աշխատողը վարձատրվում է միջին ժամային աշխատավարձի չափով:

⁵⁸ UNICEF, Breastfeeding support in the workplace, 2020
<https://www.unicef.org/media/73206/file/Breastfeeding-room-guide.pdf>

Պլանավորումը

Եթե աշխատակիցը նախատեսում է մայրության արձակուրդի ավարտից հետո շարունակել կրծքով կերակրումը, ապա պետք է այդ մասին նախապես հայտնել ղեկավարությանը և քննարկել կրծքով կերակրումը կազմակերպելու վերաբերյալ համապատասխան պայմանները:

Աշխատանքը վերսկսելուց առնվազն 10 աշխատանքային օր առաջ աշխատակիցը ներկայացնում է դիմում՝ կրծքով կերակրելու իր որոշման վերաբերյալ: Դիմումի մեջ պետք է նշվի աշխատակցի անունը, ազգանունը, իր երեխայի ծննդյան ամսաթիվը, կրծքով կերակրելու իր անհատական կարիքը՝ հավելյալ ընդմիջումների տևողության և պարբերականության, կրծքով կերակրելու վայրի նախընտրության վերաբերյալ: Ղեկավարությունը պարտավորվում է այդ դիմումին պատասխանել 5 աշխատանքային օրվա ընթացքում:

Կերակրասենյակ

Կազմակերպությունը աշխատակցի հետ համաձայնության գալուց հետո տրամադրում է երեխային կրծքով կերակրելու կամ կաթ հավաքելու համար նախատեսված սենյակ: Կերակրասենյակը կահավորվում է՝ հաշվի առնելով հետևյալ պահանջները, որոնք պետք է լինեն այդ սենյակում:

- Կրծքով կերակրելու համար հարմարավետ բազկաթոռ
- Երեխայի հագուստը, տակդիրը փոխելու համար նախատեսված հարթ, փափուկ մակերեսով սեղան,
- Կողպվող դուռ՝ կնոջ մեկուսիությունն ապահովելու համար,
- Լվացարան, հոսող ջուր, օճառ,
- Էլեկտրական վարդակի առկայություն սենյակում,
- Միջնորմներ՝ մեկից ավելի կերակրող աշխատակից ունենալու դեպքում,

- Սառնարան՝ հավաքված կաթը պահելու համար:

Կերակրասենյակը կունենա բավարար լուսավորություն (հնարավորության դեպքում՝ բնական լուսավորություն), օդափոխության համակարգ, կապահովվի սենյակի մաքրությունն ու հիգիենիկ պայմանները:

Ընդմիջումներ

Աշխատակցի հետ համաձայնության գալուց հետո աշխատանքային օրվա ընթացքում նրանց տրամադրվում է երկու հավելյալ ընդմիջում՝ առնվազն 30 րոպե տևողությամբ: Այս ընդմիջումների դիմաձև կազմակերպությունը վճարում է աշխատակցի միջին աշխատավարձի չափով:

Եթե ֆիզիոլոգիական կարիքի դեպքում կինը ցանկանում է ավելի շատ ընդմիջումներ ունենալ, ապա կազմակերպությունը տրամադրում է ընդմիջումներ, սակայն դրանց համար վճարելու պարտավորություն չի ստանձնում:

Ճկուն աշխատանքային պայմաններ

Կազմակերպությունը աշխատակցի հետ համատեղ քննարկումներից հետո կարող է դիտարկել նրա՝ աշխատանքային գրաֆիկի և տեղի փոփոխությունը:

Մասնավորապես, եթե աշխատակիցը ունի առաջարկ հեռավար կամ ազատ աշխատանքային ժամերով աշխատելու առաջարկ, ապա պետք է գրավոր դիմի ղեկավարությանը: Կազմակերպության ղեկավարությունը պարտավորվում է այդ դիմումին պատասխանել 5 աշխատանքային օրվա ընթացքում: Երկկողմանի համաձայնություն ստանալուց հետո կարող են փոփոխություններ կատարվել գործող աշխատանքային պայմանագրում:

Աջակցող միջավայր՝ կրճրով կերակրման համար

Կազմակերպության ղեկավարությունն ու աշխատակիցները պարտավոր են հարգել կրծքով կերակրող կնոջ որոշումը և հնարավորության դեպքում խրախուսեն և աջակցեն կրծքով կերակման շարունակականությունը:

Սույն որոշումն իրականացնելու համար պատասխանատու է կազմակերպության ղեկավարությանը: Խտրական և ոչ բարեհաճ վերաբերմունքի, այլ բողոքների դեպքում աշխատակիցը ազատ է կապ հաստատել իր անմիջական ղեկավարի հետ՝ իր համար նախընտրելի կերպով՝ գրավոր կամ բանավոր:

ՄԱՍ 7.

Ամփոփում և առաջարկություններ՝ օրենսդրական դաշտի բարեփոխումների վերաբերյալ

Հայաստանի Հանրապետությունը «Երեխաներին կրծքով կերակրման խրախուսման և մանկական սննդի շրջանառության մասին» օրենքի ընդունմամբ ճանաչել է, որ յուրաքանչյուր երեխա իրավունք ունի ստանալու կրծքով կերակրում և կրծքով կերակրող կինն իրավունք ունի համապատասխան պայմաններ ունենալու աշխատավայրում կրծքով կերակրելու համար⁵⁹:

Միևնույն ժամանակ այս օրենքով պետությունը ստանձնում է հանձնառություն՝ միջոցներ ձեռնարկելու կրծքով կերակրումը խրախուսելու, կրծքով կերակրող կանանց ու երեխաների իրավունքները պաշտպանելու համար⁶⁰:

Նկատի ունենալով վերոնշյալը, ներկայացնում ենք վերհանված խնդիրներն ու դրանց լուծմանն ուղղված առաջարկություններ:

Կրծքով կերակրելու իրավունքը՝ աշխատանքի վերադառնալուց հետո.

–Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանել, որ կին աշխատողը աշխատանքային ժամերին, աշխատավայրում երեխային կրծքով կերակրելու կամ կաթ հավաքելու իրավունք ունի: Այս իրավունքի ոտնահարումը կամ անհարգալից վերաբերմունքը կնոջ հանդեպ՝ այդ իրավունքի իրացման պատճառով, համարվում է խտրականություն և պետք է բացառվի:

–Իրավական ակտով սահմանել կարգ, որի համաձայն, աշխատակիցը կկարողանա դիմել գործատուին՝ խնդրելով ապահովել իր կրծքով կերակրելու իրավունքի իրացումը՝ աշխատանքը վերսկսելուց հետո: Օրինակ, մայրության կամ երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող կինը աշխատանքի վերադառնալուց 10 աշխատանքային օր առաջ

⁵⁹ «Երեխաներին կրծքով կերակրման խրախուսման և մանկական սննդի շրջանառության մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 10, մաս 1 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docID=94450>

⁶⁰ «Երեխաներին կրծքով կերակրման խրախուսման և մանկական սննդի շրջանառության մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 9, մաս 2 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docID=94450>

պետք է գրավոր դիմի գործատուին՝ ներկայացնելով կրծքով կերակրումը շարունակելու իր որոշման մասին, իսկ գործատուն պարտավորվում է 5 աշխատանքային օրվա ընթացքում արձագանքել դիմումին:

–Իրավական ակտով սահմանել, որ գործատուն՝ աշխատակցի/աշխատակիցների հետ համատեղ քննարկումների արդյունքում կարող է որոշել և/կամ աշխատավայրում ստեղծել կերակրելու/երեխայի խնամքի սենյակ, և/կամ ապահովել ճկուն աշխատանքային պայմաններ (հեռավար կամ ազատ գրաֆիկով աշխատանք)՝ աշխատակցի կրծքով կերակրելու շարունակականությունը ապահովելու համար:

Աշխատավայրում կերակրասենյակ ունենալու վերաբերյալ.

–Իրավական ակտով սահմանել, թե գործատուն որ դեպքերում պետք է աշխատավայրում ստեղծի կրծքով կերակրելու կամ երեխայի խնամքի սենյակ (Ժամանավոր կամ մշտական)՝ հաշվի առնելով կազմակերպության աշխատակիցների թիվը, գործունեության բնույթը, շրջանառության ծավալը, ֆինանսական և նյութատեխնիկական ռեսուրսները:

–Իրավական ակտով սահմանել, թե ինչ չափանիշների պետք է համապատասխանի կրծքով կերակրելու կամ երեխայի խնամքի սենյակը: Մասնավորապես, դա չպետք է լինի զուգարանը, պետք է ունենա հարմավետ բազկաթոռ, լվացարան, երեխայի հագուստը փոխելու համար հարթ, փափուկ մակերեսով սեղան և այլն: Այս փաստաթղթի համար հիմք կարող են լինել ՅՈՒՆԻՍԵՖ-ի առաջարկությունները⁶¹:

Հավելյալ ընդմիջումների վերաբերյալ.

–Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանել, որ կրծքով կերակրող կանայք հավելյալ ընդմիջումների իրավունք ունեն մինչև երեխայի երկու տարեկանը լրանալը՝ ներկայումս գործող մեկուկես տարին լրանալու փոխարեն: Այս դեպքում պետք է հաշվի առնել

⁶¹ UNICEF, Breastfeeding support in the workplace, 2020
<https://www.unicef.org/media/73206/file/Breastfeeding-room-guide.pdf>

ՅՈՒՆԻՍԵՖ-ի և ԱՀԿ-ի ցուցումները կրծքով կերակրումը մինչև երեխայի 2 տարեկանը կամ դրանից հետո շարունակելու մասին:

-Իրավական ակտով սահմանել կարգ՝ հավելյալ ընդմիջումների տրամադրման ընթացակարգի վերաբերյալ: Մասնավորապես կարգավորել, թե երբ և ինչպես է կինը դիմում՝ հավելյալ ընդմիջումներից օգտվելու համար, ինչպես է սահմանվում ընդմիջման տևողությունը:

-Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանել, որ հավելյալ յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվող ընդմիջումները կինը կարող է օգտագործել ըստ իր կարիքի՝ սահմանված տևողությամբ ընդմիջումների փոխարեն ավելի ուշ գալ աշխատանքի կամ ավելի շուտ դուրս գալ աշխատանքից:

Ճկուն աշխատանքային պայմանների վերաբերյալ.

-Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանել հղի և մինչև երեք տարեկան երեխա ունեցող կանանց իրավունքը՝ ճկուն աշխատանքային պայմաններով աշխատելու վերաբերյալ: Մասնավորապես, այս աշխատակիցները իրավունք կունենան դիմել գործատուին՝ հեռավար և/կամ ճկուն աշխատանքային ժամերով աշխատելու համար:

-Իրավական ակտով սահմանել կարգ՝ աշխատանքը ճկուն պայմաններով կազմակերպելու վերաբերյալ:

Պատասխանատվություն՝ իրավունքը ոտնահարելու համար

-Սահմանել վարչական պատասխանատվություն՝ կրծքով կերակրելու իրավունքը ոտնահարելու դեպքերի վերաբերյալ՝ համարժեք կատարված արարքի ծանրությամբ:

Ամփոփելով նշենք, որ պետությունները, որոնք ունենք դեմոգրաֆիական և սոցիալ-տնտեսական խնդիրներ՝ իրականացնում են ծրագրեր՝ կանանց աշխատանքային ներուժը արդյունավետ օգտագործելու, նրանց աշխատաշուկա ներգրավվելու

ուղղությամբ՝ հաշվի առնելով նրանց և նրանց ընտանիքի բարեկեցությանը վերաբերող հարցեր: Եվ ցանկալի է, որ Հայաստանի Հանրապետությունը նույնպես մշակի և իրականացնի աշխատող կանանց կրճքով կերակրման իրավունքն ապահովող իրավական և ոչ իրավական նախագծեր թե՛ պետական, թե՛ մասնավոր կառույցների համար:

ՀԱՎԵԼԱՎԱԾ 1

«Կրծքով կերակրումը և ընտանիքամետ մոտեցումները աշխատավայրում»

Թեմայով աշխատանքային հանդիպում – քննարկման ամփոփում

2022 թվականի ապրիլի 15-ին տեղի ունեցավ «Կրծքով կերակրումը և ընտանիքամետ մոտեցումները աշխատավայրում» թեմայով աշխատանքային հանդիպում-քննարկումը: Այն կազմակերպվել էր «Կետ 33» հասարակական կազմակերպության կողմից՝ Եվրոպական միության կողմից ֆինանսավորվող և «Մարդը կարիքի մեջ» հասարակական կազմակերպության կողմից իրականացվող «Զաղաքացիական հասարակության դերակատարները՝ որպես փոփոխությունների կրողներ Հարավային Կովկասում և Մոլդովայում» ծրագրի՝ «Հարմարավետ միջավայր վաղ մայրության շրջանում գտնվող կանանց համար» արշավի շրջանակում:

Հանդիպման ժամանակ ներկայացվեց ծրագրի շրջանակում կատարված «Կրծքով կերակրելու իրավունքը և ընտանիքամետ մոտեցումները աշխատավայրում» հետազոտության հիմնական դրույթները, որը ներառում է հայաստանյան և միջազգային օրենսդրական կարգավորումները, խնդիրները և դրանց ուղղված բարեփոխումների առաջարկությունները:

Ընգծվեց, որ հետազոտությունը կազմելիս հատուկ կարևորվել է այն, որ առաջարկվող փոփոխությունները հնարավորություն ստեղծեն աշխատող կնոջ կրծքով կերակրելու իրավունքը իրացնելուն, միևնույն ժամանակ ավելորդ բեռ ու ճնշում չլինեն գործատուների համար:

Հանդիպմանը ներկա էին Ազգային ժողովի պատգամավորներ Հերիքնազ Տիգրանյանը, Չարուհի Բաթոյանը, ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի հայաստանյան գրասենյակի ղեկավար Ծովինար Հարությունյանը, ներկայացուցիչներ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունից, մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակից, առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնից և այլ տեղական, միջազգային կառույցներից:

Քննարկվեցին առկա խնդիրները, ներկայացվեցին նոր դիտարկումներ և առաջարկություններ: Մասնավորապես, Հերիքնագ Տիգրանյանը նշեց, որ ներկայումս Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխությունների նախագծով նախատեսվում են ավելի ճկուն մոտեցումներ՝ կրճքով կերակրելու համար նախատեսված ընդմիջումներն օգտագործելու համար: Մասնավորապես, նախատեսվում է, որ մինչև երեխայի 2 տարեկանը (ներկայումս մինչև 1,5 տարեկանն է) լրանալը կինը իրավունք ունի կրճքով կերակրելու հավելյալ ընդմիջումների և այդ ընդմիջումները կարող է օգտագործել՝ ըստ հարմարության՝ օգտագործել որպես ընդմիջում կամ ավելի ուշ գալ աշխատանքի կամ ավելի շուտ ավարտել աշխատանքը:

Առաջարկություններ հնչեցին նաև գործատուներին հարկային արտոնություններ տրամադրել՝ ընտանիքամետ մոտեցումների կիրառման դեպքում, օրինակ, կրճքով կերակրելու սենյակի ստեղծման ծախսերը կհամարվեն չհարկվող:

«Կետ 33» հասարակական կազմակերպությունը շնորհակալություն է հայտնում քննարկմանը մասնակցած անձանց՝ այս հետազոտության շրջանակում օրենսդրական առաջարկությունների կազմելու հարցում իրենց ավանդը ներդնելու համար:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2

Հայաստանյան փորձը՝ աշխատավայրում ընտանիքամետ մոտեցումների կիրառման վերաբերյալ

«Թաքյուն» ընկերության ղեկավարությունը գրասենյակում ունի առանձնացված երեխայի խնամքի սենյակ և աշխատանքի է ընդունել դայակ՝ իր աշխատողների մանկահասակ երեխաների խնամքով զբաղվելու համար:

Աշխատող կինը աշխատավայր են գալիս երեխայի հետ, նրան թողնում են դայակի խնամքին: Այնուհետև ըստ անհրաժեշտության կարճատև ընդմիջումներ են լինում, օրինակ, երեխային կրծքով կերակրելու համար:



«Սորիզո Ֆեյստո» սրճարանում կա առանձնացված կրծքով կերակրելու սենյակ. այստեղ կա կրծքով կերակրելու բարձ, թաց անձեռոցիկ, ցանափոշի, տակդիրներ: Սենյակից օգտվելը սրճարանի աշխատակիցների և հաճախորդների համար անվճար է:

Կա նաև առանձնացված խաղասենյակ, որտեղ ծնողը կարող է երեխային թողնել այնքան, որքան ցանկանում է, և վճարել 1000 դրամ՝ ամբողջ ժամանակահատվածի համար:



«Լույս» յոգայի ստուդիաներում թե՛ աշխատողների, թե՛ հաճախորդների երեխաները ազատորեն ներկա են լինում, մասնակցում են յոգայի դասերին, կարող են նաև մայրիկներին սպասել կողքի սրահներում, որտեղ կան խաղալիքներ, նկարչական պարագաներ:



ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԱՂԲՅՈՒՐՆԵՐ

- ՀՀ Սահմանադրություն
- Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագիր, ՄԱԿ, 1966
- Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին, ՄԱԿ, 1979
- Պեկինի հռչակագիր և գործողությունների ծրագիր, 19.09.1995
- ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք
- «Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» ՀՀ օրենք
- «Երեխաներին կրծքով կերակրման խրախուսման և մանկական սննդի շրջանառության մասին» ՀՀ օրենք
- ՀՀ կառավարության 1024-Ն որոշում, 14.07.2011
- «ՀՀ-ում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության 1334-Լ որոշում, 19.09.2019, հավելված 2
- ՀՀ վիճակագրական կոմիտե «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ», 2021
- Կրծքով կերակրումը խթանելը բոլորիս աշխատանքն է, UNICEF, <https://www.unicef.org/armenia/en/stories/breastfeeding-not-just-on-e-woman-job>
- WHO, UNICEF; “Breastfeeding/Recommendations”, https://www.who.int/health-topics/breastfeeding#tab=tab_2
- UNICEF, “Breastfeeding and Family-Friendly policies”, 2019 <https://www.unicef.org/media/95071/file/UNICEF-Breastfeeding-Family-Friendly%20Policies-2019.pdf>
- UNICEF, Are the World’s Richest Countries Family Friendly?, 2019 https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research_UNICEF_%202019.pdf

- UNICEF, Breastfeeding support in the workplace, 2020
<https://www.unicef.org/media/73206/file/Breastfeeding-room-guide.pdf>
- UNICEF, “Breastfeeding and work: snapshots from around the world”, 2015
https://blogs.unicef.org/blog/breastfeeding-and-work-snapshots-from-companies-around-the-world/?fbclid=IwAR2O3xFokkYYN731tDugzpOMc18jsVQ1_DgWiWBFLtc0LNX4JPlepm371CI
- ILO, “International rights and guidance on Maternity Protection at work, Module 5”, 2012 <http://mprp.ilo.org/allegati/en/m5.pdf>
- UNFPA, “Policy responses to low fertility: How effective are they?”; 2019
https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Policy_responses_low_fertility_UNFPA_WP_Final_corrections_7Feb2020_CLEAN.pdf
- OECD, “Parental leave systems” , 2021
https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf
- OECD Family Database <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>
- Frédéric Dutheil and others, “Breastfeeding after Returning to Work: A Systematic Review and Meta-Analysis”, 2021,
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8393856/>
- Mireya Vilar-Compte and others, “Breastfeeding at the workplace: a systematic review of interventions to improve workplace environments to facilitate breastfeeding among working women”, 2021,
<https://equityhealthj.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12939-021-01432-3>
- Sonia Hernández-Cordero and others, “Implementation of Breastfeeding Policies at Workplace in Mexico: Analysis of Context Using a Realist Approach”, 2022
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8872172/>
- Mary Brinton, “Gender Equity and Low Fertility in Postindustrial Societies” || Radcliffe Institute, 2014
<https://www.youtube.com/watch?v=XiKYUo7QqPI>

- Office of Women's Health, Business Case for Breastfeeding, April 2018.
- Scottish Government, "Family Friendly: Growing Our Population", 2021
<https://www.gov.scot/publications/scotland-future-opportunities-challenges-scotlands-changing-population/pages/5/>
- US Department of Labor, "Section 7(r) of the Fair Labor Standards Act – Break Time for Nursing Mothers Provision",
<https://www.dol.gov/agencies/whd/nursing-mothers/law>
- US Breastfeeding Committee, "Workplace Support in Federal Law",
<http://www.usbreastfeeding.org/workplace-law> ,
- Workplace Fairness, "Breastfeeding in the Workplace"
<https://www.workplacefairness.org/breastfeeding-workplace-laws#1>
- Health and Safety Executive, "Protecting new and expectant mothers at work"
<https://www.hse.gov.uk/mothers/employer/rest-breastfeeding-at-work.htm>
- Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS), "Accommodating breastfeeding employees in the workplace", 2014
<https://www.acas.org.uk/sites/default/files/2021-03/acas-guide-on-accommodating-breastfeeding-in-the-workplace.pdf>
- E-Portugal (Information portal of the Government of Portugal),
<https://eportugal.gov.pt/en/cidadaos/ter-uma-crianca/dispensas-e-faltas-ao-trabalho-dos-pais>
- Promotion allaitement maternel Suisse, "Breastfeeding at work Facts for the employer", 2019,
https://www.stillfoerderung.ch/logicio/client/stillen/archive/document/StillenundArbeit/Facts_fuer_den_Arbeitgeber_en.pdf
- Government information for entrepreneurs, Netherlands,
<https://business.gov.nl/regulation/working-conditions-new-and-expectant-mothers/>

- Paycheck India, “Breastfeeding”, 2021
<https://paycheck.in/labour-law-india/maternity-and-work/breastfeeding>
- Employment Relations (Breaks, Infant Feeding, and Other Matters) Amendment Act, 2008 Part 6C and 6D, New Zealand
<https://www.legislation.govt.nz/act/public/2008/0058/latest/whole.html#DLM1229724>
- Breastfeeding friendly workplaces, Understanding the legislations
<https://www.womens-health.org.nz/breastfeeding-friendly-workplaces/understanding-the-legislation/>
- Women’s Health Action, “Breastfeeding friendly workplaces, Understanding the legislations”
<https://www.womens-health.org.nz/breastfeeding-friendly-workplaces/understanding-the-legislation/>
- Willis Towers Watson, “Employers prioritize family-friendly benefits”, 2020
<https://www.wtwco.com/en-US/Insights/2020/05/employers-prioritize-family-friendly-benefits>
- McKinsey Global Institute, “How advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth”, 2015
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>