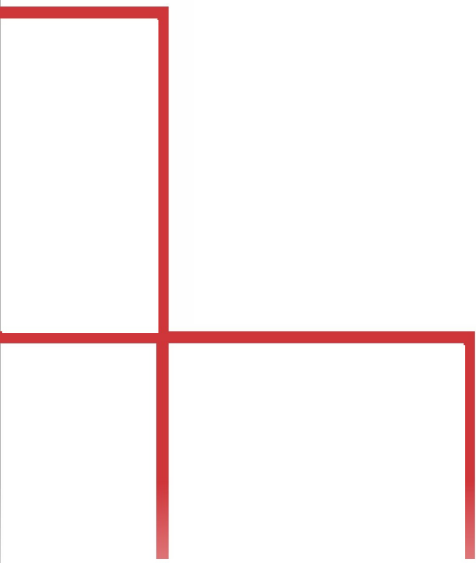


ԿԱՆԱՆՑ ԵՎ ՏՂԱՄԱՐԴԿԱՆՑ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ

(փաստաթղթերի վերլուծության և փորձագիտական
հարցման արդյունքների հաշվետվություն)



Հետազոտությունը իրականացվել է Օքսֆամի և «ՕքսԵՋեն» հիմնադրամի «ՀԱՎԱՍԱԸ» քարոզարշավի շրջանակներում՝ ԵՊՀ Գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության կենտրոնի կողմից:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Հետազոտության համառոտագիր.....5

1. ՀՀ աշխատաշուկայի գենդերային վերլուծություն, 2011 – 2015 թթ.

1.1 Տնտեսական ակտիվության գենդերային չափորոշիչը 11

1.2 Կանանց և տղամարդկանց ներգրավվածությունը տնտեսության տարբեր ոլորտներում 18

1.3 Զբաղվածության կարգավիճակի գենդերային ասպեկտը.....26

1.4 Կին ձեռներեցները հայաստանյան աշխատաշուկայում.....44

1.5 Գործազրկությունը կանանց և տղամարդկանց շրջանում 46

1.6 Եկամուտների գենդերային առանձնահատկությունները 55

2. Գենդերային խտրականության սոցիալական և մշակութային հիմքերը

2.1 Գենդերային կարծրատիպերի հետևանքներն աշխատաշուկայում 59

2.2 Աշխատաշուկայում կանանց ցածր ներգրավվածության կառուցվածքային և մշակութային հիմքերը 62

2.3 Զբաղվածության կառուցվածքային և մշակութային հիմքերը..... 65

2.4 Գործազրկության կառուցվածքային և մշակութային պատճառները 67

2.5 Մասնագիտական ոլորտների գենդերային տարանջատման կառուցվածքային և մշակութային հիմքերը 68

2.6 Բարձր պաշտոններում կանանց ցածր ներգրավվածության մշակութային հիմքերը 70

2.7 Ձեռներեցության ոլորտում կանանց ցածր ներգրավվածության մշակութային հիմքերը 74

2.8 Կանանց սահմանափակ ռեսուրսներ և ակտիվներ ունենալու մշակութային հիմքերը 76

3. Կանանց տնտեսական և քաղաքական կապիտալների հարաբերակցությունը

3.1 Տնտեսական առաջխաղացումից դեպի քաղաքական մասնակցություն՝ և, թե՞ տնտեսական անհավասարությունից դեպի քաղաքական մասնակցություն . 79

3.2 Կանանց քաղաքական մասնակցության առանձնահատկությունները Հայաստանում 85

Կանանց տնտեսական հզորացմանն ու քաղաքական մասնակցությանն ուղղված կարճաժամկետ առաջարկություններ.....94

Օգտագործված հասկացությունների ցանկ

Հավելված. Փորձագիտական հարցման ուղեցույցը և մասնակիցների ցանկը

Հետազոտության համառոտագիր

2016 թվականի փետրվար-ապրիլ ամիսների ընթացքում Գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության ԵՊՀ կենտրոնը «ՕքսեՋեն» հիմնադրամի աջակցությամբ իրականացրել էր փաստաթղթերի վերլուծություն և փորձագիտական հարցում՝ ուղղված կանանց և տղամարդկանց տնտեսական ակտիվության հիմնախնդրի բազմակողմանի ուսումնասիրությանը: Հետազոտության ընթացքում վերլուծվել են մոտ հիսուն աղբյուրներ՝ հաշվետվություններ, հոդվածներ, վիճակագրական տվյալներ և այլն: Հետազոտությունը թույլ է տվել նաև բացահայտել կառուցվածքային և մշակութային այն գործոնները, որոնք կարող են նպաստել կանանց՝ տնտեսական հզորացումից դեպի քաղաքական մասնակցություն անցմանը: Հետազոտության ընթացքում իրականացվել է նաև փորձագիտական հարցում և մշակվել են առաջարկություններ, որոնք կարող են նպաստել աշխատաշուկայում և համայնքային մասնակցության մեջ կանանց հավասար ներգրավմանը:

- Աշխատանքային ռեսուրսների տիրապետման ավելի մեծ մասշտաբների պայմաններում Հայաստանում **կանանց տնտեսական ակտիվությունը, տղամարդկանց հետ համեմատած, զգալիորեն ցածր է:** Գեղարքունիքի, Լոռու և Արագածոտնի մարզերում տնտեսապես ակտիվ տղամարդկանց թիվն ավելի ցածր է, քան տնտեսապես ակտիվ կանանց թիվը:
- Կանանց՝ տնտեսության տարբեր ոլորտներում ներգրավվածության տեսանկյունից **ակտիվ տարի կարելի է բնորոշել 2013 թվականը**, երբ կանանց մասնակցությունը պետական և համայնքային հատվածում կազմել է 58%, մասնավոր հատվածում՝ 44.7%, հասարակական ոլորտում՝ 68.1%: Միննույն ժամանակ 2013 թվականին կտրուկ անկում է ապրել կին գործատուների քանակը՝ հասնելով 16%-ի՝ համեմատությամբ 2011 և 2012 թվականների, երբ կին գործատուների տոկոսը համապատասխանաբար կազմել էր 22% և 21%:
- ՀՀ վիճակագրական ծառայության 2010-2014 թվականների **տվյալների համաձայն՝ կանայք Հայաստանում առավելապես ներգրավված են աշխատաշուկայում ոչ լրիվ աշխատանքային օրով:** Այս միտումը գնալով ավելի է խորացել. կանայք նշված ժամանակահատվածում գնալով ավելի շատ են ներգրավվել աշխատաշուկայում ոչ լրիվ աշխատանքային օրով. 2010-2014 թվականների ընթացքում այս ցուցանիշը 58.2%-ից դարձել է 63.4%:
- Ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատող ամուսնացած կանանց թիվը գերազանցում է նույն կարգավիճակ ունեցող տղամարդկանց թվին (2013 թվականի տվյալների համաձայն՝ կանանց 58.4% է զբաղված ոչ լրիվ աշխատանքային օրով՝ տղամարդկանց

41.6%-ի համեմատությամբ): Հետազոտության արդյունքում պարզ դարձավ, որ երբևէ չամուսնացած, այրի և ամուսնալուծված կանայք ավելի շատ են զբաղված լրիվ աշխատանքային օրով, քան ամուսնացած և համատեղ ապրող կանայք, ինչը թույլ է տալիս եզրակացնել, որ ինչ-որ առումով կոտրվում են կանանց՝ աշխատաշուկայում ներգրավվածության և նրանց աշխատանքային հնարավորությունների մասին կարծրատիպերը:

- Չնայած կանանց կրթական հաջողություններին և կրթական համակարգում ավելի ակտիվ մասնակցության հանգամանքին՝ վերջինս չի հանգեցրել կանանց՝ համապատասխան վարձատրմանը աշխատանքի շուկայում:
- 15-80 տարեկան կանանց և տղամարդկանց ժամանակի ծախսման կառուցվածքում հատկապես շատ մեծ տարբերություն է նկատվում աշխատանքի (եկամտաբեր և ոչ եկամտաբեր) վրա ծախսած ժամաքանակներում: **Կանայք չվճարվող աշխատանքի (տնային տնտեսության և ընտանիքի խնամքի) վրա ծախսում են 5 անգամ ավելի շատ ժամանակ, քան տղամարդիկ, իսկ տղամարդիկ վճարովի աշխատանքի վրա ծախսում են 4.6 անգամ ավելի շատ ժամանակ, քան չվճարվող աշխատանքի վրա:**
- 2014 թվականին, ըստ ՀՀ վիճակագրական տվյալների, **ընտանեկան հանգամանքների պատճառով** գործազուրկ են եղել միայն կանայք (100%): Կանանց գործազրկության ամենաբարձր ցուցանիշները 2014 թվականին գրանցվել են Կոտայքի (30.9%), Սյունիքի (24.8%) մարզերում և Երևանում (29.5%)
- Ընդհանուր առմամբ **կանանցից ավելի երկար ժամանակ է պահանջվում աշխատանք փնտրելու համար, քան տղամարդկանցից:**
- Աշխատաշուկայում գենդերային խտրականությունը նկարագրելու ամենատարածված և ակնհայտ մեխանիզմը կանանց ու տղամարդկանց եկամուտների միջև տարբերությունների ուսումնասիրությունն է: **Հայաստանում գենդերային ճեղքվածքը դեռևս մնում է ամենամեծը լայն տարածաշրջանում** (այդ թվում՝ Հարավարևելյան Եվրոպան և ԱՊՀ երկրները):
- Հայ հասարակությունում **գենդերային հիմնական պատկերացումները կառուցվում են դերերի և իշխանության ավանդական բաշխման** (կինը ընտանիքի համար է, տղամարդը՝ հասարակության), «Աղջիկը գնացող ա», «Տղան տան սյունն ա» կարծրատիպերի շուրջ, որոնք առաջացել են պատրիլինիալ գերդաստանի, հայրիշխանական մշակույթի և պատրիլոկալ ընտանիքի մոդելների լայն տարածման հետևանքով:
- Հնազանդություն հատկանիշը քառակի ավելի է կարևորվում աղջիկների համար (11%-ի կարծիքով՝ կարևոր է տղաների, 3%-ի կարծիքով՝ աղջիկների համար), անկախությունը

համարյա կրկնակի ավելի է կարևորվում տղաների համար (7.3%-ը կարծում է, որ կարևոր է տղաների, 3.9%-ը՝ աղջիկների համար), վստահությունը, 9%-ի կարծիքով, կարևոր է տղաների և 6%-ի կարծիքով՝ աղջիկների համար, ինքնարտահայտումը, 6%-ի կարծիքով, կարևոր է տղաների, 4%-ի կարծիքով՝ աղջիկների համար: Այնուամենայնիվ, հետաքրքրական է, որ երևակայություն հատկանիշը կրկնակի ավելի է կարևորվել աղջիկների, քան տղաների համար (2.6%-ի կարծիքով՝ կարևոր է աղջիկների, 1.3%-ի կարծիքով՝ տղաների համար)¹:

- **Հայ հասարակությունում ընտանիքի նյութապես ապահովումը հիմնականում դրված է տղամարդու վրա:** Սակայն այս դիրքորոշումն առավել տարածված է տղամարդկանց, քան կանանց շրջանում: Այսպես, տղամարդկանց միայն 2.5%-ն է նշում, որ ընտանիքը նյութապես կինն է ապահովում այն դեպքում, երբ կանանց 15%-ն է նշել այդ պատասխանը: Հետաքրքրական է նաև, որ մոտավորապես 29%-ը նշել է, որ հավասարապես և՛ կինը, և՛ տղամարդը մասնակցություն ունեն ընտանիքը նյութապես ապահովելու գործում²:
- Գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության ԵՊՀ կենտրոնի (ԳՀԱԿ) կողմից իրականացված հետազոտության տվյալների համաձայն՝ տղամարդկանց 62%-ը և կանանց 56%-ը լիովին համաձայն են այն դատողությանը, որ **երբ աշխատատեղերը քիչ են, տղամարդիկ պետք է ունենան աշխատանք ձեռք բերելու ավելի ընդարձակ իրավունքներ, քան կանայք:**
- «Հայաստանի գենդերային բարոմետր» հետազոտության տվյալների համաձայն՝ տղամարդկանց 78%-ը և կանանց 75%-ը լիովին համաձայն են, որ **կնոջ կարևորագույն առաքելությունը մայրանալն է:** Հայաստանի բոլոր մարզերում շատ բարձր է տոկոսային ցուցանիշն այս դատողությանը լիովին համաձայն լինելու հարցում: Հետաքրքրական է, որ համեմատաբար ամենաբարձր ցուցանիշը գրանցվել է Վայոց ձորի (87.8%), իսկ ամենացածրը՝ Արմավիրի մարզում (76.6%), որոնց հաջորդում է Երևանը (67%)³: «Կանանց աջակցման կենտրոն» ՀԿ-ի կողմից 2012 թվականին իրականացված սոցիոլոգիական հետազոտության տվյալների համաձայն՝ այն հարցին, թե **արդյո՞ք աշխատող մայրը կարող է լինել այնպիսի լավ մայր, ինչպիսին չաշխատող մայրը,** տղամարդկանց միայն 17%-ն է համաձայնել՝ կանանց 91%-ի հետ համեմատած: Նույն հետազոտության արդյունքների համաձայն՝ տղամարդկանց 47.5%-ը, ի հակադրություն

¹ ԳՀԱԿ, Հայաստանի գենդերային բարոմետր, Երևան, 2015:

² ԳՀԱԿ, Հայաստանի գենդերային բարոմետր, Երևան, 2015, CRRC-Armenia and UNDP, Social Cohesion Survey, 2011:

³ ԳՀԱԿ, Հայաստանի գենդերային բարոմետր, Երևան, 2015:

կանանց 28.4%-ի, համաձայն է այն դատողությանը, որ **կնոջ տեղը խոհանոցում է և հիմնական դերը՝ երեխաներին մեծացնելու գործը**⁴:

- «Հայաստանի գենդերային բարոմետր» հետազոտության արդյունքների համաձայն՝ տղամարդկանց 78%-ը և կանանց 58%-ը կարծում են, որ **առավել պատասխանատու աշխատանքները ավելի լավ են իրականացվում տղամարդկանց կողմից**⁵: Հարկ է նշել, որ Վայոց ձորի մարզում ամենաբարձրն է հարցվողների տոկոսային ցուցանիշը այս դատողությանը լիովին համաձայն լինելու հարցում:
- Համաձայն «Վստահություն» ՄԱՍՀԿ-ի կողմից կատարված «Գենդերային պիտակավորումը և գենդերային վարքի նմուշները հայաստանյան համատեքստում» սոցիոլոգիական հետազոտության տվյալների՝ պատանիները, որոշ դեպքերում՝ նաև աղջիկները, գտնում են, որ **կնոջ աշխատելու պարագայում անպայմանորեն պետք է տղամարդու աշխատավարձի չափն ավելի բարձր լինի**, քան կնոջը, քանի որ հակառակ դեպքում կինը կարող է օգտագործել այդ հանգամանքը՝ ցուցաբերելով «անհնազանդություն» ընտանեկան հարաբերություններում:
- Կանանց քաղաքական մասնակցությունը սահմանափակող գործոնների շարքում կարելի է առաձնացնել.
 1. **գաղափարական գործոններ**, համաձայն որոնց՝ հայրիշխանական հասարակարգում ձևավորված գենդերային հարաբերություններում կանայք միշտ զբաղեցնելու են երկրորդական դերեր և դուրս են մնալու հանրային կյանքից,
 2. **քաղաքական գործոններ**, ըստ որոնց՝ տղամարդկանց կողմից ղեկավարվող կուսակցությունները, քաղաքական կուսակցությունների մշակույթը և հայրիշխանական արժեքներն ու նորմերը սահմանափակում են կանանց մասնակցությունը քաղաքականության մեջ,
 3. **սոցիալ-մշակութային գործոններ**, որոնք արտահայտվում են խիստ տարբերակող գենդերային սոցիալականացման, գենդերային դերերի մասին կարծրացած պատկերացումներում, կանացիության և առնականության հայեցակարգերի վերաբերյալ գերակշռող առասպելներում և կարծրատիպերում,
 4. **տնտեսական գործոններ**, ըստ որոնց՝ կանանց շրջանում տնտեսական կապիտալի սակավությունը արդի քաղաքականության բարձր առևտրայնացվածության (կոմերցիալացվածության) համատեքստում բավականին մեծ խոչընդոտ է կանանց՝ քաղաքական կյանքին մասնակցության համար,

⁴ Women's Support Center NGO, Sociological Study on Gender Attitudes and Stereotypes in Armenia, 2012.

⁵ ԳՀԱԿ, Հայաստանի գենդերային բարոմետր, Երևան, 2015:

5. **սոցիալական ցածր կապիտալ**, որի առկայության դեպքում ամբողջ աշխարհում կանայք զիջում են տղամարդկանց՝ սոցիալական ցանցերում ներգրավվածության, սոցիալական «կարևոր» կապեր և դրանք ստեղծելու ու պահպանելու հմտություններ ունենալու առումներով:

- Փաստաթղթերի երկրորդային վերլուծությունը ցույց տվեց նաև, որ **կանանց՝ որպես ղեկավարներ ներգրավվումը, նպաստում է ոչ միայն տնտեսական շահույթի ավելացմանը, այլ նաև առաջնորդական նոր մշակույթի ներդրմանը:**
- Ըստ տարբեր հետազոտությունների՝ տնտեսական առաջխաղացումը առավել արդյունավետ ազդեցություն է ունենում քաղաքական մասնակցության վրա, երբ **տվյալ հասարակությունում բարձր է ինստիտուցիոնալ և միջանձնային վստահության աստիճանը:** Որոշ հետազոտություններ նույնիսկ վկայում են, որ հենց սոցիալական կապիտալն ու ինստիտուցիոնալ վստահությունն են քաղաքական մասնակցության միակ հնարավոր դետերմինանտները:
- Տնտեսական կապիտալի և քաղաքական մասնակցության միջև կապը հաստատող հետազոտությունները նաև ցույց են տալիս, որ այն մարդիկ, որոնք իրենց առօրյա գործունեությունը արդյունավետ են համարում, ավելի հակված են մասնակցելու քաղաքական գործընթացներին:
- Հարկ է նշել, որ բազմաթիվ հետազոտություններ վկայում են նաև հակառակ կապի մասին՝ **քաղաքական մասնակցությունից դեպի կանանց համար տնտեսական առաջխաղացում:** Մասնավորապես, ինչպես վկայում են տարբեր երկրներում իրականացված գնահատող հետազոտությունների արդյունքները, կանանց թվաքանակի ավելացումը քաղաքականության մեջ դրականորեն է ազդում կանանց համար աշխատատեղերի ստեղծման վրա:
- Ինչպես ցույց տվեց հետազոտությունը, **կին համայնքների ղեկավարները հիմնականում ղեկավարում են աղքատ համայնքներ և գրեթե միշտ ասոցիացվում են քիչ բարեկեցիկ համայնքների** հետ, ինչը ևս մեկ անգամ ամրապնդում է այն կարծրատիպը, որ «քաղաքականությունը կանանց գործը չէ», և որ «կինը չի կարող լավ առաջնորդ լինել»:
- Տարբեր երկրներում կանանց միկրոկրեդիտավորման ծրագրերի փորձը վկայում է այն մասին, որ **ֆինանսների տրամադրմանը զուգահեռ անպայման պետք է իրականացվեն կյանքի և ժամանակի պլանավորման հմտությունների զարգացմանը, կոլեկտիվ շահի վերաբաշխմանը, ինչպես նաև շուկայաբանությանը (մարքեթինգին), առաջնորդությանը և սոցիալական այլ հմտությունների զարգացմանն ուղղված դասընթացներ, այլապես ծրագրերը չեն իրականացվի:**

- Ըստ հետազոտական խմբի կողմից անցկացված փորձագիտական հարցման արդյունքների՝ **կանանց կոռապերատիվները կարող են դառնալ այն միջավայրը և հարթակը, որտեղ ինքնաբուխ և բնականորեն կձևավորվեն և ի հայտ կգան կին առաջնորդներ**: Ըստ փորձագետների՝ նման նախաձեռնությունների միջոցով է միայն, որ հանրությունը կկարողանա տեսնել տնտեսական հզորացման ու քաղաքական մասնակցության միջև անմիջական կապը:
- **Կոռապերատիվները զգալիորեն նվազեցնում են կոռուպցիոն ռիսկերը** և չեզոքացնում են այն տարածված երևույթը, երբ բիզնեսը պարզապես գրանցվում է կնոջ անունով: Կոռապերատիվները հնարավորություն են տալիս կնոջը փորձարկելու իր **բիզնես-հմտությունները** և զգալու՝ արդյոք նա պատրաստ է ստեղծել ինքնուրույն բիզնես, թե ոչ: Կոռապերատիվները **կանանց մենթորության և փոխօգնության յուրահաստուկ ձևեր են**, քանի որ այստեղ կանայք փոխանակում են իրենց գիտելիքներն ու հմտությունները՝ քննարկելով նոր բիզնես գաղափարներ:

1. ՀՀ աշխատաշուկայի գենդերային վերլուծություն, 2011 – 2015 թթ.

1.1. Տնտեսական ակտիվության գենդերային չափորոշիչը

Կանանց տնտեսական հզորացման տեսանկյունից կարևորագույն ցուցանիշ է համարվում նրանց տնտեսական ակտիվությունը, որի ուսումնասիրությունը նշանակալիորեն կարող է ազդել երկրի գենդերային քաղաքականության մշակման և իրականացման առաջարկների ու գործընթացների վրա: Բնակչության տնտեսական ակտիվության վերլուծությունը միանշանակ լույս է սփռում գենդերային օրակարգի այնպիսի հրատապ հարցերի վրա, ինչպիսիք են *կանանց և տղամարդկանց ներգրավվածությունը տարբեր ոլորտներում և սեկտորներում, նրանց զբաղեցրած պաշտոնները, կանանց և տղամարդկանց կողմից կատարվող աշխատանքների բնույթը և դրանց դիմաց ստացվող եկամուտները, ինչպես նաև Հայաստանում կանանց ու տղամարդկանց ինքնազբաղված լինելու ցուցանիշները, կրթական մակարդակի, ամուսնական կարգավիճակի և տնտեսական կապիտալի առանձնահատկությունները:*

Կանանց տնտեսական կապիտալի իրացման տեսանկյունից առանձին ուշադրության է արժանի այն հարցը, թե որքանով է վերջինիս ցուցանիշի տատանման վրա ազդում *տղամարդկանց միգրացիան:* Նշված հարցերի պատասխանները մեզ տալիս են Հայաստանի Հանրապետության վիճակագրական ծառայության՝ աշխատանքի շուկայի վերլուծությունները և գենդերային վիճակագրության ցուցանիշները, ինչպես նաև վերջին տարիներին տեղական հասարակական և միջազգային կազմակերպությունների ու գիտահետազոտական կենտրոնների կողմից իրականացված հետազոտությունների արդյունքները:

Վերջին մի քանի տարիների ընթացքում կանանց տնտեսական և քաղաքական մասնակցության ցուցանիշներն ունեն նվազման միտում: 2010 թվականի՝ «Գենդերային ճեղքվածքի մասին համաշխարհային հաշվետվության» համաձայն՝ Հայաստանում կանանց և տղամարդկանց՝ աշխատաշուկայում ներգրավվածության հարաբերակցությունը 0.84 է, իսկ գենդերային ճեղքվածքի ցուցանիշով (0.667) Հայաստանը 134 երկրների ցանկում զբաղեցրել է 84-րդ տեղը⁶: Գենդերային ճեղքվածքի համաշխարհային ինդեքսի համաձայն՝ 2012 թվականին Հայաստանը 135 երկրների ցանկում զբաղեցրել է 92-րդ, իսկ ըստ կանանց քաղաքական մասնակցության ցուցանիշի՝ 114-րդ տեղերը: Հատկանշական է այն, որ դրանից մեկ տարի առաջ՝ 2011 թվականին, Գենդերային ճեղքվածքի ցուցանիշով Հայաստանը զբաղեցնում էր 84-

⁶ The Global Gender Gap Report 2010, Armenia 2006-2010, p. 61, by Ricardo Hausmann, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi, 2010.

րո, իսկ կանանց քաղաքական մասնակցության ցուցանիշով՝ 108-րդ տեղերը: Իսկ արդեն 2013 թվականին, ըստ «Գենդերային ճեղքվածքի մասին համաշխարհային հաշվետվության», Հայաստանը գրանցել է ավելի ցածր ցուցանիշ, քան 2012 թվականին՝ զբաղեցնելով համապատասխանաբար 94-րդ և 115-րդ տեղերը: 2014 թվականին, ըստ Գենդերային ճեղքվածքի ցուցանիշի, Հայաստանը զբաղեցրել է 103-րդ, իսկ ըստ կանանց քաղաքական մասնակցության ցուցանիշի՝ 123-րդ տեղերը: «Գենդերային ճեղքվածքի մասին 2015 թվականի հաշվետվության» համաձայն՝ պատկերը ավելի է վատացել. Հայաստանը, ըստ Գենդերային ճեղքվածքի ցուցանիշի, զբաղեցրել է 105-րդ, իսկ ըստ կանանց քաղաքականության մասնակցության ցուցանիշի՝ 125-րդ տեղերը⁷:



Սույն վերլուծությունն իրականացնելու համար ուսումնասիրության են ենթարկվել ՀՀ վիճակագրական ծառայության 2011-2015 թվականների հրապարակումները⁸ (յուրաքանչյուր տարվա հաշվետվությունը/ հրապարակումը ներկայացնում է դրա նախորդ տարվա ցուցանիշները և արդյունքները)՝ նվիրված երկրի բնակչության տնտեսական ակտիվությանը, ՀՀ աշխատանքի շուկայում կանանց ու տղամարդկանց ներգրավվածության ցուցանիշներին և ՀՀ գենդերային վիճակագրությանը:

⁷ The Global Gender Gap Report 2015, p. 89, <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>.

⁸ Վերլուծությունը իրականացնելու ընթացքում 2015 թվականի վերաբերյալ նշված հրապարակումները անհասանելի էին:

Ըստ ՀՀ վիճակագրական ծառայության 2011-2015 թվականների տվյալների՝ Հայաստանում աշխատանքային ռեսուրսների⁹ մեծ մասը բաշխված է կանանց շրջանում: Ընդ որում՝ աշխատանքային ռեսուրսների բաշխվածության ցուցանիշը (1000 մարդու հաշվարկով) տարեցտարի անկում է ապրում՝ կին/տղամարդ համամասնության մեջ մնալով հոգուտ կանանց: Ընդհանուր առմամբ աշխատանքային ռեսուրսներն ավելի շատ բաշխված են 20-34 և 45-59 տարիքային խմբերին պատկանող բնակչության շրջանում: Մասնավորապես 2014 թվականին աշխատանքային ռեսուրսներն ավելի շատ բաշխված են եղել 20- 29 տ. տղամարդկանց (223 200 մարդ), 25-29 տ. կանանց (129 100 մարդ) և 50-54 տ. (141 600 մարդ) տարիքային խմբերում: Տղամարդկանց հետ համեմատած՝ աշխատանքային ռեսուրսներն ավելի շատ բաշխված են նաև 30-34 տ. տարիքային խմբին պատկանող կանանց շրջանում: Աշխատանքային ռեսուրսներն ավելի քիչ են տեղաբաշխված տարեց (60-79 տ.) բնակչության շրջանում (**Աղյուսակ 1**):

| | Աղյուսակ 1. Աշխատանքային ռեսուրսների բաշխվածությունը ըստ տարիքային խմբերի (1000 մարդ) | | | | | | | | | |
|-----------------|--|-------------|---------------|--------------|--------------|-------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Տղամարդ | | | | | Կին | | | | |
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| Ընդամենը | 1075.7 | 1017 | 1004.7 | 974.9 | 956.7 | 1314 | 1269.3 | 1256.1 | 1214.1 | 1223.4 |
| 15-19 | 144.8 | 112.8 | 110.1 | 103.6 | 97.7 | 134.6 | 113.5 | 111.2 | 88 | 100.3 |
| 20-24 | 136.8 | 133.3 | 130.4 | 117 | 112.5 | 160.2 | 140.4 | 134.7 | 124.1 | 132 |
| 25-29 | 116.3 | 104.5 | 105.7 | 108.8 | 110.7 | 137.1 | 130.2 | 127.4 | 127.6 | 129.1 |
| 30-34 | 89.1 | 86.3 | 88.8 | 97.3 | 91.4 | 107.4 | 101.4 | 114.5 | 106.6 | 113.5 |
| 35-39 | 81.5 | 71.6 | 75.9 | 73.3 | 73.7 | 98.9 | 102.7 | 96.9 | 103.1 | 95.2 |
| 40-44 | 73.3 | 68.9 | 75.1 | 65.4 | 74 | 98.4 | 93.5 | 90.1 | 81.2 | 96.1 |
| 45-49 | 99 | 89.4 | 80.9 | 68 | 71.7 | 134.3 | 125.8 | 117.4 | 105.7 | 99.3 |
| 50-54 | 107.6 | 105.4 | 97 | 93.2 | 93.2 | 130.6 | 135.6 | 137 | 128.4 | 141.6 |
| 55-59 | 76.9 | 81.7 | 81 | 90.9 | 91.7 | 103.2 | 106.1 | 108.5 | 119 | 117.3 |
| 60-64 | 55.4 | 65.2 | 66.2 | 72.8 | 65.7 | 76.2 | 78.7 | 91.4 | 97.8 | 89.1 |
| 65-69 | 33.8 | 33.1 | 39.9 | 35.3 | 41.3 | 43.9 | 52.4 | 46.7 | 54.8 | 57.3 |
| 70-75 | 61 | 64.7 | 53.9 | 49.5 | 33.1 | 89.1 | 89 | 80.2 | 77.9 | 52.6 |

2010-2014 թվականներին ՀՀ բնակչության տնտեսական ակտիվությունը գնալով նվազել է: Ընդ որում՝ տղամարդկանց ակտիվությունը տարեցտարի նվազել է. 2010 թվականին ցուցանիշը կազմել է 777 200 մարդ՝ ամենաբարձրը նշված ժամանակահատվածում, իսկ 2014 թվականին՝ 699 900 մարդ: Կանանց դեպքում տնտեսական ակտիվությունը 2011 թվականին

⁹ Տե՛ս *Օգտագործված հասկացությունների ցանկը*:

ամենաբարձրն է եղել (701 800 մարդ), որից հետո այդ ցուցանիշը ևս սկսել է նվազել (2014 թվականին՝ 675 700 մարդ):

Հատկանշական է, որ կանայք **տնտեսապես ակտիվ** են 45-49 և 50-54 տարիքային խմբերում՝ ի տարբերություն տղամարդկանց: Տղամարդիկ հատկապես ավելի ակտիվ են 20-24, 25-29, 50-54 և 55-59 տարիքային խմբերում (**Աղյուսակ 2**):

Հետաքրքրական է, որ աշխատանքային ռեսուրսների տիրապետման ավելի մեծ մասշտաբների պայմաններում կանանց տնտեսական ակտիվությունը, տղամարդկանց համեմատությամբ, զգալիորեն ցածր է բոլոր տարիներին (Աղյուսակ 2): Բացառությամբ կարելի է նշել, որ 2010-2014 թվականների ընթացքում անգամ այն պարագայում, որ տնտեսապես ակտիվ բնակչության շրջանում տղամարդկանց թիվն ավելի մեծ է եղել, 40-45 տարիքային խմբին պատկանող կանայք եղել են տնտեսապես ավելի ակտիվ:

| | Տղամարդ | | | | | Կին | | | | |
|-----------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| Ընդամենը | 777.2 | 739 | 724.4 | 709.4 | 699.9 | 686.1 | 701.8 | 693.8 | 679 | 675.7 |
| 15-19 | 19.8 | 14.4 | 16.1 | 12.6 | 14 | 18.5 | 15.4 | 12.7 | 11.8 | 12.3 |
| 20-24 | 92.2 | 91.7 | 83.8 | 76.3 | 76.2 | 66.5 | 64.4 | 60 | 57.5 | 64.4 |
| 25-29 | 105.5 | 92.9 | 92.6 | 94.4 | 98.6 | 63.4 | 67.5 | 70.4 | 66.6 | 68.8 |
| 30-34 | 80.4 | 78.2 | 81.4 | 86.8 | 80.5 | 62.8 | 64.1 | 70.2 | 64.5 | 69.5 |
| 35-39 | 73.9 | 66.1 | 68.1 | 66.7 | 65.9 | 69.3 | 74 | 70.2 | 75.1 | 65 |
| 40-44 | 70.1 | 63.1 | 66.8 | 58.4 | 66.2 | 72.3 | 73.8 | 70.2 | 61.5 | 73.8 |
| 45-49 | 91.2 | 80.4 | 70.9 | 57.3 | 62.2 | 98.1 | 93.6 | 85.1 | 80.1 | 73 |
| 50-54 | 97.7 | 89.8 | 85.1 | 80.2 | 79.3 | 89 | 96.2 | 98.5 | 92.8 | 99.5 |
| 55-59 | 64 | 69.7 | 67.5 | 76.9 | 74.3 | 68.3 | 70.7 | 70.3 | 78.2 | 73.7 |
| 60-64 | 42.6 | 46.3 | 48.4 | 57.3 | 47.3 | 40.3 | 39.1 | 46.9 | 53.6 | 44.8 |
| 65-69 | 17.3 | 18.9 | 22.2 | 21.2 | 22.4 | 15.3 | 19.6 | 17.1 | 19.5 | 17.9 |
| 70-75 | 22.6 | 27.6 | 21.5 | 21.3 | 13.1 | 22.4 | 23.4 | 22.3 | 17.7 | 12.9 |

Հայաստանում կանայք և տղամարդիկ տնտեսապես առավել ակտիվ են Երևան քաղաքում: ՀՀ տնտեսապես ակտիվ բնակչությունն ընդհանուր առմամբ տեղաբաշխված է Երևանում, Լոռու, Արմավիրի, Արարատի, Կոտայքի, Շիրակի մարզերում: Ի համեմատություն թվարկվածների՝ տնտեսապես ավելի պակաս ակտիվ են Գեղարքունիքի, Արագածոտնի, Սյունիքի և Տավուշի մարզերը: **Տնտեսական ակտիվության ամենացածր ցուցանիշը (թե՛ կանանց, թե՛ տղամարդկանց դեպքում) ունի Վայոց ձորի մարզը:**

Գեղարքունիքի, Լոռու և Արագածոտնի մարզերում, ընդհանուր տնտեսական ակտիվության ցուցանիշի հետ համեմատած, տնտեսապես ակտիվ տղամարդկանց թիվն ավելի ցածր է, քան տնտեսապես ակտիվ կանանցը (**Աղյուսակ 3**): Հատկանշական է, որ Գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության ԵՊՀ կենտրոնի կողմից՝ տղամարդկանց աշխատանքային միգրացիայի և դրա արդյունքում գենդերային դերերի փոփոխության վերաբերյալ կատարված հետազոտության խորին հարցազրույցների համաձայն՝ վարձատրվող աշխատանք ունեցող կանանց դեպքում ընտանիքը նյութապես ապահովելու գործում աշխատանքը համարվում է որպես կողմնակի և ոչ կարևոր ներդրում: Այն առավելապես դիտարկվում է որպես կենցաղից կտրվելու միջոց¹⁰: Բացի այդ՝ Սյունիքում, ի տարբերություն կանանց տնտեսական ակտիվացմանն ուղղված ծրագրերի, ինչպես նաև կանանց հզորացմանն ուղղված մի շարք միջոցառումների, մարզում կանանց տնտեսական ակտիվության ցուցանիշը գնալով նվազում է (**Աղյուսակ 3**):

| Աղյուսակ 3. Տնտեսապես ակտիվ բնակչությունն ըստ ՀՀ մարզերի և ք. Երևանի (1000 մարդ) | | | | | | | | | | |
|---|----------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|
| | Տղամարդ | | | | | Կին | | | | |
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| <i>Ընդամենը</i> | <i>777.2</i> | <i>739</i> | <i>724.4</i> | <i>709.4</i> | <i>699.9</i> | <i>686.1</i> | <i>701.8</i> | <i>693.8</i> | <i>679</i> | <i>675.7</i> |
| ք. Երևան | 266.1 | 249.5 | 240.1 | 234 | 228.1 | 219.4 | 227.8 | 231.4 | 210.6 | 194.4 |
| Արագածոտն | 37.2 | 32.8 | 23.8 | 24.8 | 33.1 | 38.6 | 33 | 30 | 30.7 | 34.5 |
| Արարատ | 66 | 66 | 69.6 | 68.1 | 53.4 | 60.7 | 65.6 | 62.2 | 63.7 | 57.8 |
| Արմավիր | 68.1 | 72.6 | 78.4 | 73.4 | 68.5 | 61.3 | 62.4 | 66.1 | 63.9 | 56.7 |
| Գեղարքունիք | 48.8 | 43 | 46.8 | 40.4 | 44.5 | 51.1 | 52.9 | 48.1 | 51.3 | 52.7 |
| Լոռի | 67.1 | 58.7 | 60.4 | 60.2 | 61.1 | 69.3 | 67.8 | 71.5 | 70.9 | 76.8 |
| Կոտայք | 78.6 | 76.9 | 72.1 | 75 | 69.5 | 47.4 | 56.1 | 51.2 | 51.8 | 54.9 |
| Շիրակ | 57.7 | 53.2 | 52.6 | 51.6 | 61.6 | 51.9 | 50.1 | 53.1 | 51.4 | 69.1 |
| Սյունիք | 38.9 | 37.5 | 35.7 | 35.6 | 34.7 | 34.1 | 34.3 | 29.6 | 33.9 | 31.5 |
| Վայոց ձոր | 13.8 | 15.6 | 14.4 | 14.6 | 12.6 | 15.5 | 14.9 | 15.5 | 15.5 | 14.5 |
| Տավուշ | 34.9 | 33.2 | 30.5 | 31.7 | 32.9 | 36.8 | 36.9 | 35.3 | 35.3 | 32.9 |

Կրթության գործոնի համաձայն՝ տնտեսապես առավել ակտիվ է **միջնակարգ ընդհանուր կրթություն** ունեցող ՀՀ բնակչությունը: Ըստ վիճակագրական տվյալների՝ բարձրագույն և հետբուհական կրթություն ունեցող բնակչության համար տնտեսապես ակտիվ տարիներ են

10 Ս. Լավոյան, Միգրացիայի ազդեցությունը գենդերային դերերի փոփոխության վրա Գեղարքունիքի մարզում: Գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության ԵՊՀ կենտրոն, Երևան, 2015, <http://www.yso.am/files/Final%20report.Sinara%20Navoyan%20.pdf>:

համարվում 2011, 2012 և 2013 թվականները¹¹: Բնակչության նախամասնագիտական (արհեստագործական) կրթություն ունեցող հատվածը տնտեսապես ավելի ակտիվ է եղել 2010 և 2014 թվականներին¹² (Աղյուսակ 4):

| Աղյուսակ 4. Տնտեսապես ակտիվ բնակչությունն ըստ կրթության (1000 մարդ) | | | | | | | | | | |
|--|----------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|
| | Տղամարդ | | | | | Կին | | | | |
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| Ընդամենը | 777.2 | 739 | 724.4 | 709.4 | 699.9 | 686.1 | 701.8 | 693.8 | 679 | 675.7 |
| Բարձրագույն, հետբուհական | 163.6 | 175.6 | 173.7 | 182.1 | 201.6 | 170.8 | 190.9 | 186.7 | 187.2 | 220.6 |
| Միջին մասնագիտական, թերի բարձրագույն | 162.1 | 159 | 150.5 | 143.5 | 113.8 | 186.3 | 188.9 | 187 | 185.1 | 168.8 |
| Նախամասնագիտական (արհեստագործական) | 25.3 | 21.4 | 21.4 | 22 | 28.7 | 15 | 13.5 | 14 | 12.2 | 13.1 |
| Միջնակարգ ընդհանուր | 351.8 | 315.4 | 314.8 | 300.8 | 321.5 | 268.3 | 263.7 | 263.5 | 263.2 | 251 |
| Հիմնական ընդհանուր | 66.8 | 61.3 | 58 | 56.9 | 32.6 | 36.7 | 37.7 | 35.5 | 27.3 | 20.3 |
| Տարրական, ոչ լրիվ տարրական | 7.6 | 6.3 | 6.1 | 4 | 1.7 | 9.1 | 7.2 | 7.3 | 3.9 | 2.1 |

Հայաստանը դրսևորում է գենդերային հավասար ներգրավվածություն՝ տարրականից մինչև բարձրագույն կրթության համակարգերում, սակայն նշանակալի տարբերություն է նկատվում միջին մասնագիտական և հատուկ մասնագիտական կրթական համակարգերում ուսանողների ընդունելության ժամանակ: Ընդունելության ցուցանիշները վկայում են, որ աղջիկներն հակված են ավելի երկար մնալու բարձրագույն կրթական համակարգում և շարունակելու կրթությունը մինչև հետբուհական աստիճան, որտեղ պատկերը զգալիորեն փոփոխվում է՝ հոգուտ տղամարդկանց: Տղաներն ավելի հաճախ են ստանում միջին մասնագիտական կրթություն տարրական և հիմնական ընդհանուր աստիճանն անցնելուց հետո: Այնուամենայնիվ, կանանց կրթական հաջողությունները և կրթական համակարգում

¹¹ Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում, ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության հրապարակումներ, 2012, 2013, 2014:

¹² Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում, ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության հրապարակումներ, Երևան, 2011, 2015:

ավելի ակտիվ մասնակցությունը չեն հանգեցրել նրանց համապատասխան վարձատրմանը աշխատանքի շուկայում¹³:

Ինչ վերաբերում է զբաղվածությանը, ապա գենդերային պատկերներն ակնհայտ են դառնում միջնակարգ կրթությունից հետո: Երիտասարդ կանայք գերակշռում են «ավանդապես կանացի» համարվող մասնագիտություններում (կրթություն, սոցիալական գիտություններ, սպասարկում, բժշկություն), մինչդեռ տղամարդիկ կենտրոնացած են տեխնիկական գիտական ճյուղերում (էներգետիկա, տրանսպորտ, ճարտարապետություն): Տեխնիկական այդ ճյուղերը բարձր վարձատրվող ոլորտներում անմիջականորեն կապված են պաշտոններին, մինչդեռ հումանիտար ուղղության մասնագիտությունները տանում են դեպի ցածր վարձատրվող հասարակական ոլորտի աշխատանքներ: Ըստ Ասիական զարգացման Բանկի 2015 թվականի գնահատման տվյալների՝ համալսարանական բարձրագույն կրթությամբ կանայք դառնում են գործազուրկ թե՛ վերջիններիս որակավորման՝ աշխատաշուկայի պահանջներին չհամապատասխանելու պատճառով և թե՛ այն պատճառով, որ *պետք է ամուսնանան և ուշադրությունը կենտրոնացնեն* ընտանեկան դերերի ու պարտականությունների կատարմանը¹⁴:

Միևնույն ժամանակ կարևոր է դիտարկել այն հանգամանքը, որ կանայք, լինելով ակտիվ և կրթական հաստատություններում տղամարդկանց համեմատ ունենալով ավելի բարձր առաջադիմություն, դրսևորում են տնտեսական ակտիվության ցածր ցուցանիշներ, ինչը վկայում է կանանց՝ որպես տնտեսական ռեսուրսի վատնման և կրթության նկատմամբ ունեցած տարբերվող դիրքորոշումների մասին: Հետազոտական ռեսուրսների կովկասյան կենտրոնի՝ կանանց աշխատանքի վրա ազդող գործոնների վերաբերյալ հետազոտության տվյալների համաձայն՝ կրթական տարբեր մակարդակներ ունենալու և քաղաքային համայնքում բնակվելու հանգամանքները դրական ազդեցություն են ունենում կանանց՝ աշխատաշուկայում ներգրավվածության գործընթացի վրա¹⁵:

Գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության ԵՊՀ կենտրոնի կողմից իրականացված՝ «*Հայաստանի գենդերային բարոմետր*» հետազոտության տվյալների համաձայն՝ լավ կրթություն ունենալը, հարցվողների կարծիքով, «շատ կարևոր է» ինչպես կանանց (64.9%), այնպես էլ տղամարդկանց պարագայում (69.9%), թեև հարցվողները տղամարդկանց կրթությունն ավելի են կարևորել, քան կանանցը¹⁶: **Ինչ վերաբերում է ընտանիքի**

¹³ Armenia, Country Gender Assessment, Asian Development Bank, July 2015, <http://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/162152/arm-country-gender-assessment.pdf>.

¹⁴ Նույն տեղում:

¹⁵ Determining factors influencing the female labor force participation in the south Caucasus, CRRC-Armenia, http://www.crrc.am/hosting/file/ static_content/fellows/fellowship12/Final%20Paper%202 Tatevik%20Zohrabyan.pdf, 2012.

¹⁶ ԳՀԱԿ, Հայաստանի գենդերային բարոմետր, Երևան, 2015:

նյութական ապահովմանը, ապա տղամարդկանց համար այն դիտարկվել է որպես շատ կարևոր իրողություն հարցվածների 96.9%-ի կողմից, իսկ կանանց համար՝ միայն 50.1%-ի կողմից: Հասկանալի է, որ մարզերում առավելապես հակված են կարևորելու կնոջ դերն ընտանիքի ապահովման գործում: Չաշխատող հարցվողները ևս կարևորում են կնոջ դերը նյութական ապահովման գործում: Ավելին՝ երիտասարդները հակված են ավելի քիչ կարևորելու կնոջ դերը նշված հարցում¹⁷:

Համանման տարբերություն է նկատվել նաև հաջող կարիերա ունենալու վերաբերյալ հարցի պատասխաններում. տղամարդկանց համար այն շատ կարևոր է համարել հարցվողների 74.3%-ը, իսկ կանանց համար՝ 43.2%-ը: Նման տարբերություն է նկատվում նաև «լինել լավ մասնագետ» տարբերակի դեպքում. հարցվածների 83.3%-ն այն շատ կարևորում է տղամարդկանց, 68.4%-ը՝ կանանց համար: Տրամաբանական է, որ «հարուստ լինել, բարձր եկամուտ ունենալ» պատասխանը շատ կարևոր է համարել հարցվողների 53.3%-ը տղամարդկանց, իսկ 24.0%-ը՝ կանանց համար: Լավ կրթություն ունենալը, հարցվողների կարծիքով, «շատ կարևոր է» ինչպես կանանց (64.9%), այնպես էլ տղամարդկանց համար (69.9%):

Նույն հետազոտության արդյունքների համաձայն¹⁸

- հայ հասարակությունը տղամարդու առջև ավելի բարձր պահանջներ է դնում, քան կնոջ առջև բոլոր բնագավառներում՝ ընտանեկան, կրթական, մասնագիտական, նյութական, կրոնական և քաղաքական,
- տղամարդու դերն ընտանիքի նյութական ապահովության գործում անհամեմատ ավելի շատ է կարևորվում, քան կնոջ համանման դերը,
- կին հարցվողներն առավել էմանսիպացված դիրքորոշում են արտահայտում՝ ավելի կարևորելով իրենց դերը կրթական, մասնագիտական, նյութական ապահովության ոլորտում, քան տղամարդիկ:

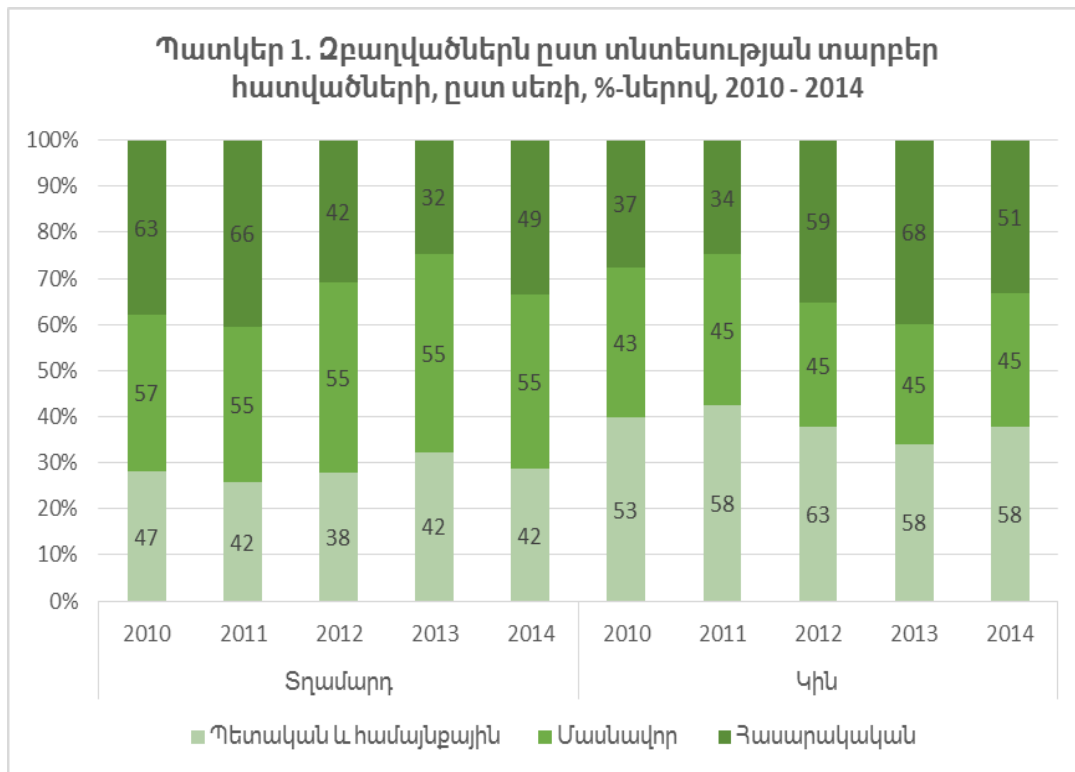
1.2 . Կանանց և տղամարդկանց ներգրավվածությունը տնտեսության տարբեր ոլորտներում

Առանձնակի հետաքրքրություն է առաջացնում ՀՀ զբաղվածների բաշխումն ըստ սեռի և ըստ տնտեսության տարբեր հատվածների: Այսպես՝ 2010-2011 թվականներին Հայաստանում

¹⁷ Նույն տեղում:

¹⁸ Նույն տեղում:

հասարակական և մասնավոր հատվածներում ավելի մեծ թվով տղամարդիկ են զբաղված եղել՝ կանանց համեմատությամբ (63.3%-66.1% և 57.0%-55.2%՝ համապատասխանաբար հասարակական և մասնավոր հատվածներում): Տղամարդկանց ներկայացվածության ցուցանիշը զգալիորեն բարձր է եղել պետական և համայնքային հատվածներում ևս՝ 47.1% (2010 թվական), որը սակայն, մինչև 2014 թվականը նվազել է՝ հասնելով մինչև 41.7% (2014 թվական): Կանանց համար զբաղվածության տարբեր մակարդակներում կամ հատվածներում ներգրավվածության տեսանկյունից որպես առավել ակտիվ տարի կարելի է բնորոշել 2013 թվականը, երբ կանանց մասնակցությունը պետական և համայնքային հատվածներում կազմել է 58.3%, մասնավոր հատվածում՝ 44.7%, հասարակական ոլորտում՝ 68.1% (**Պատկեր 1**): Այդ ցուցանիշը հասարակական ոլորտում զգալիորեն նվազել է՝ 2014 թվականին կազմելով 51.1%:



2010-2014 թվականներին գյուղատնտեսական աշխատանքներում առավելապես ներգրավված են եղել կանայք՝ բացառությամբ 2014 թվականի, երբ տղամարդկանց թիվն աճել է (41.3%-ից դառնալով 44.2%), իսկ կանանց թիվը՝ նվազել՝ 2014 թվականին կազմելով 55.8%՝ նախորդ՝ 2013 թվականի ցուցանիշի համեմատ (58.7%):

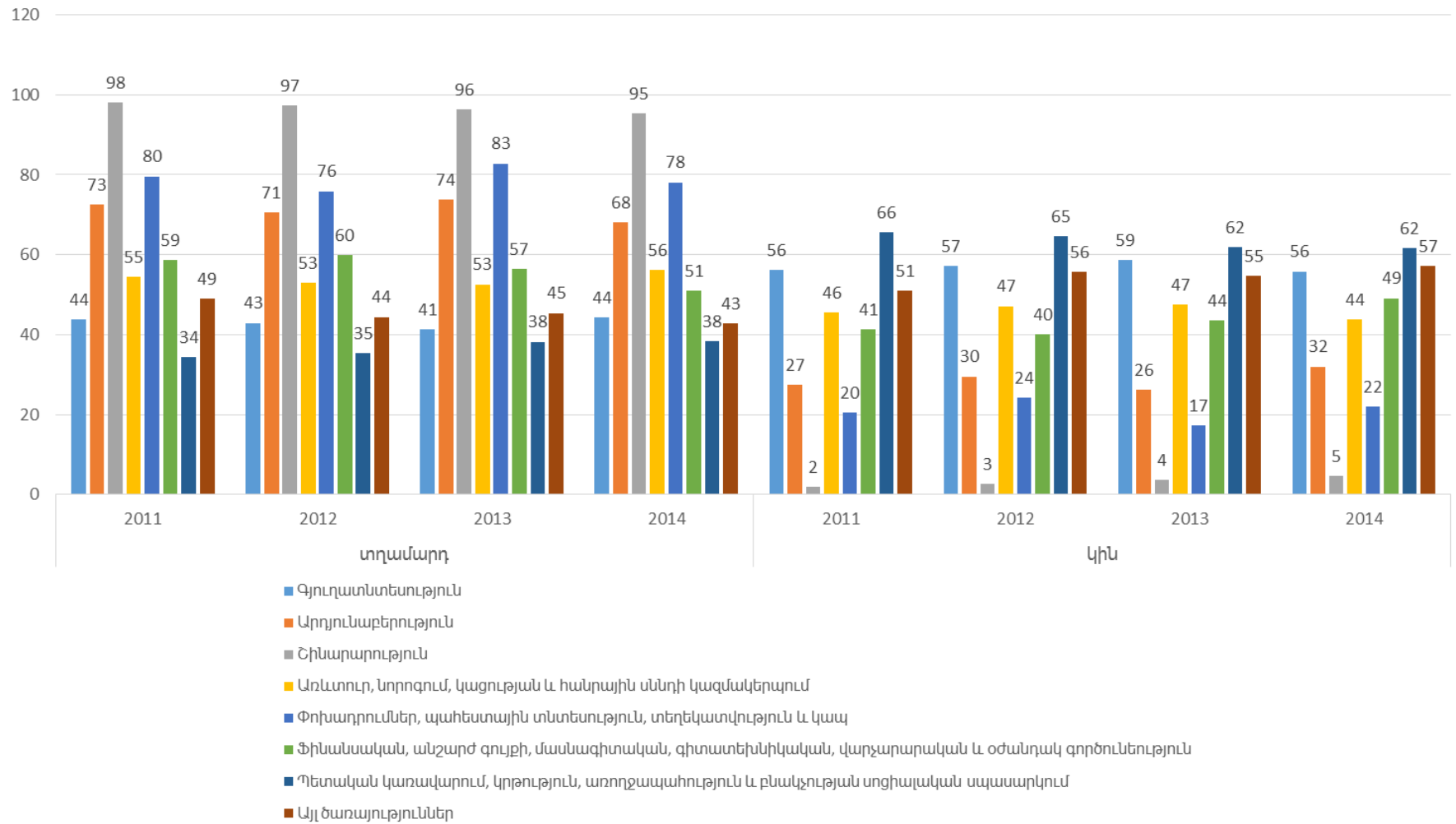
Տղամարդիկ զգալիորեն ավելի շատ են ներգրավված արդյունաբերության ոլորտում, քան կանայք (**Պատկեր 2**): Չնայած այն հանգամանքին, որ կանանց թիվը 2014 թվականին աճել է արդյունաբերության ոլորտում՝ 2013 թվականի 26.2%-ից հասնելով մինչև 32.0%, կանայք,

միննույնն է, ունեն ցածր ներկայացվածության մակարդակ տվյալ որոշում: Շինարարության ոլորտում կանանց թիվը 2011-2014 թվականների ընթացքում աճել է (1.9%-4.6%), սակայն տղամարդկանց ներգրավվածությունը նշված ժամանակահատվածի բոլոր տարիներին միանշանակ զգալիորեն բարձր ցուցանիշ ունի՝ 2014 թվականին կազմելով 95.4%: Առևտրի, նորոգման, կացության և հանրային սննդի կազմակերպման ոլորտներում ևս տղամարդկանց թիվը գերակշռում է: Այս ոլորտներում ներգրավված աշխատողների ցուցանիշը 2014 թվականին կազմել է 56.2%, մինչդեռ 2012 և 2013 (համապատասխանաբար 47.1 և 47.4) թվականներին կանանց ներգրավվածությունն այս ոլորտներում, փորձելով չնչին աճ գրանցել, ի վերջո նվազել է 2014 թվականին՝ հասնելով մինչև 43.8%: Այնուամենայնիվ, առևտրի, նորոգման, կացության և հանրային սննդի կազմակերպման ոլորտները կանանց զգալի ներգրավվածության ոլորտներն են: Կանանց մասնակցությունը փոխադրումների, պահեստային տնտեսության, տեղեկատվության և կապի ոլորտներում զգալիորեն ցածր է. 2014 թվականին զբաղված կանանց միայն 21.9%-ն է ներգրավված եղել տնտեսական գործունեության նշված տեսակներում: Նախորդ՝ 2013 թվականին կանանց ներգրավվածությունն այս ոլորտներում ունեցել է նշված ժամակահատվածի ամենացածր ցուցանիշը՝ կազմելով 17.2%¹⁹:

Ըստ ՀՀ վիճակագրական տվյալների՝ կանանց և տղամարդկանց մասնակցությունը ֆինանսական, անշարժ գույքի, մասնագիտական, գիտատեխնիկական, վարչարարական և օժանդակ գործունեության ոլորտներում 2014 թվականին գրեթե հավասար է եղել (**Պատկեր 2**): Ընդ որում՝ կանանց թիվն այս ոլորտներում զգալիորեն աճել է 2014 թվականին՝ նշված ժամանակահատվածի նախորդ՝ 2012 և 2013 թվականների համեմատ (համապատասխանաբար 40.1% և 43.5%)՝ կազմելով 49.1%: Լիովին հակառակ պատկերն ենք ունենում պետական կառավարման, կրթության, առողջապահության և բնակչության սոցիալական սպասարկման ոլորտներում. այստեղ կանայք զգալիորեն գերակշռում են: Վերջին տարիներին կանանց թիվը նվազում է, սակայն կազմում է 60.0%-ից ավելի: Այսպես՝ 2011 թվականին կանանց մասնակցությունը նշված ոլորտներում կազմել է 65.6%, 2012 թվականին՝ 64.6%, 2013 և 2014 թվականներին՝ համապատասխանաբար 61.8% և 61.7% (**Պատկեր 2**):

¹⁹Կանայք և տղամարդիկ Հայաստանում, Գենդերային վիճակագրություն, Երևան, 2014, http://www.armstat.am/file/article/gender_09.10.2014.pdf:

Պատկեր 2. Չբաղվածներն ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների, %-ներով, 2011-2014 թթ.

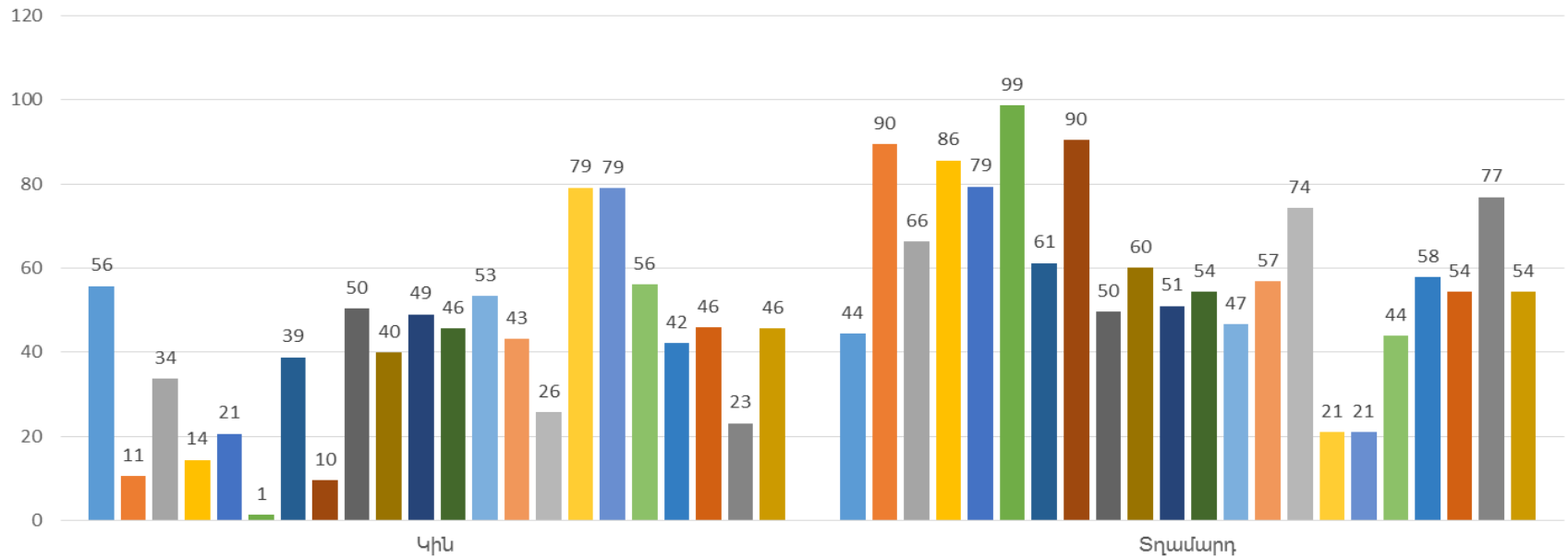


2010 թվականին զբաղվածների շրջանում կանանց ցուցանիշը կազմել է 45.6%, իսկ տղամարդկանցը՝ 54.4%²⁰: Նշված ժամանակահատվածում ևս գյուղատնտեսությամբ զբաղվող կանանց թիվը զգալիորեն մեծ է եղել տղամարդկանց թվից՝ 55.7%, կանայք՝ 44.3%՝ տղամարդկանց համեմատությամբ: 2010 թվականին կանայք առավելագույնս ներկայացված են եղել կրթության (79.1%), առողջապահության և բնակչության սոցիալական սպասարկման ոլորտներում (79.0%): Կանանց ներկայացվածությունը բարձր է եղել նաև գործունեության այնպիսի տեսակներում, ինչպիսիք են՝ մասնագիտական, գիտական և տեխնիկական ոլորտները (53.4%), մշակույթը, զվարճությունները և հանգիստը (56.1%): 2010 թվականին կացության և հանրային սննդի կազմակերպման ոլորտում կանանց և տղամարդկանց ներկայացվածությունը աննշան տարբերվում է՝ հոգուտ կանանց (50.4% կանայք, 49.6% տղամարդիկ): Հակառակ պատկերն է ֆինանսական և ապահովագրական գործունեության ոլորտներում, որտեղ տղամարդիկ առավել ներկայացված են՝ համեմատած կանանց՝ 2% տարբերությամբ (կանայք՝ 49.0%, տղամարդիկ՝ 51.0%): Կանայք ամենացածր մասնակցությունն ունեն շինարարության ոլորտում՝ 1.3%, որից հետո կանանց ամենացածր ներկայացվածությամբ ոլորտներն են փոխադրումների և պահեստային տնտեսության (9.6%), հանքագործական արդյունաբերության և բացահանքերի շահագործման գործունեության ոլորտները (10.5%):

Տնային տնտեսությունների գործունեության շրջանակներում, սեփական սպառման համար տնային տնտեսություններում չտարբերակված ապրանքների և ծառայությունների արտադրության ոլորտում 2010 թվականին որպես գործատու ներգրավված է եղել զբաղված կանանց 45.8%-ը: Նշված ժամանակահատվածի համար կանանց մասնակցությունը բավականին բարձր ցուցանիշ ունի նաև անշարժ գույքի հետ կապված գործառնությունների (45.7%), տեղեկատվության և կապի (40.0%), ինչպես նաև վարչարարական և օժանդակ գործունեության (43.1%) տեսակներում: Օտարերկրյա կազմակերպություններում ներգրավված է եղել զբաղված կանանց միայն 23.1%-ը, որի ցուցանիշը ընդհանուրի համեմատությամբ կազմել է 0.1%: Պետական կառավարման և պաշտպանության, պարտադիր սոցիալական ապահովության գործունեության ոլորտներում ներկայացված է եղել զբաղված կանանց 25.7%-ը (**Պատկեր 3**):

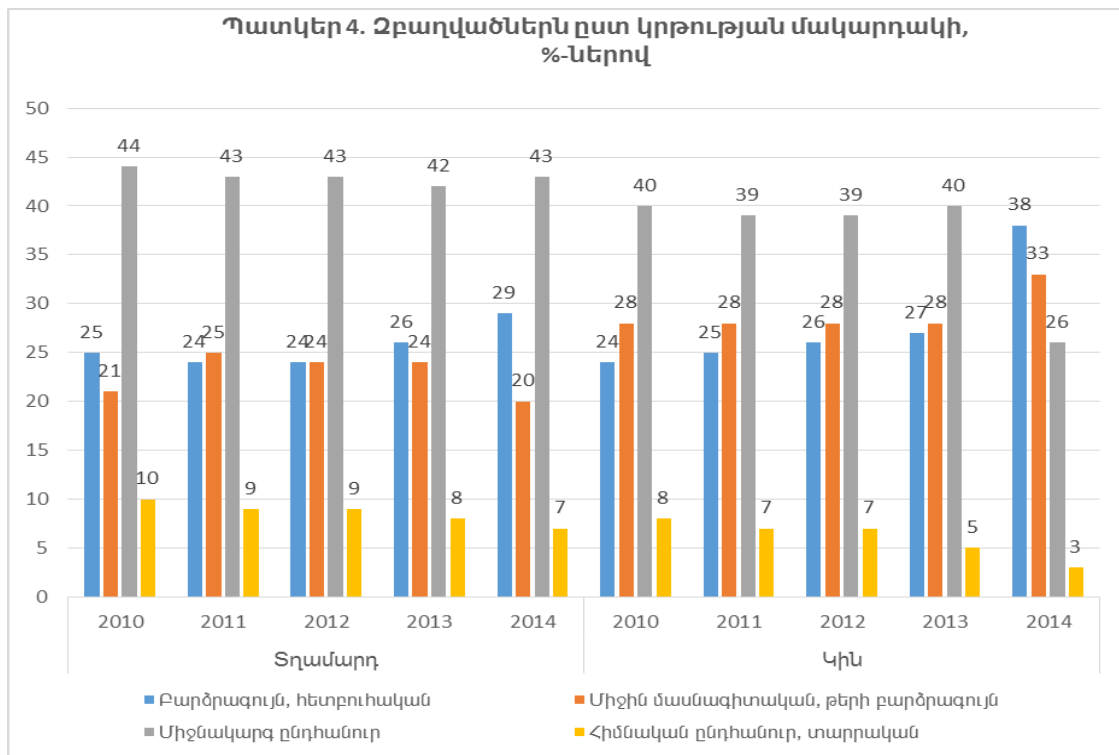
²⁰ 2010 թվականի՝ ՀՀ Ազգային վիճակագրության՝ այս և մի շարք այլ ոլորտներին վերաբերող տվյալները ներկայացված են ավելի նեղ և կոնկրետ գործունեության տեսակների հիման վրա՝ ի տարբերություն դրանից հետո՝ 2011-2014 թվականների հաշվետվությունների, որտեղ զբաղվածների գործունեության տեսակներն ընդհանրացված են:

Պատկեր 3. Զբաղվածներն ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների, %-ներով, 2010 թ.



- Գյուղատնտեսություն, անտառային տնտեսություն և ձկնորսություն
- Մշակող արդյունաբերություն
- Ջրամատակարարում, կոյուղի, թափոնների կառավարում և վերամշակում
- Մեծածախ և մանրածախ առևտուր, ավտոմեքենաների, և մոտոցիկլների նորոգում
- Կացություն և հանրային սննդի կազմակերպում
- Ֆինանսական և ապահովագրական գործունեություն
- Մասնագիտական, գիտական և տեխնիկական գործունեություն
- Պետական կառավարում և պաշտպանություն, պարտադիր սոցիալական ապահովություն
- Առողջապահություն և բնակչության սոցիալական սպասարկում
- Սպասարկման այլ ծառայություններ
- Օտարերկրյա կազմակերպությունների գործունեություն
- Հանքագործական արդյունաբերություն և բացահանքերի շահագործում
- Էլեկտրականության, գազի, գոլորշու և լավորակ օդի մատակարարում
- Շինարարություն
- Փոխադրումներ և պահեստային տնտեսություն
- Տեղեկատվություն և կապ
- Անշարժ գույքի հետ կապված գործառնություններ
- Վարչարարական և օժանդակ գործունեություն
- Կրթություն
- Մշակույթ, զվարճություններ և հանգիստ
- Տնային տնտեսությունների գործունեություն որպես գործատու
- Ընդամենը

Հայաստանում զբաղված բնակչության կին-տղամարդ հարաբերակցությունը նախապայման է՝ հասկանալու համար, թե որքանով են կանայք իրենց կրթական մակարդակի, ամուսնական կարգավիճակի և այլ չափանիշների համաձայն կարողանում իրացնել աշխատանքային ներուժը: Այդպես՝ ըստ կրթական մակարդակի վերջին տարիներին Հայաստանում ամենաշատը զբաղված են եղել միջնակարգ ընդհանուր կրթություն ունեցող անձինք (թե՛ կանայք, թե՛ տղամարդիկ)²¹ (**Պատկեր 4**): Մինևույն ժամանակ նշված ժամանակահատվածում միջին մասնագիտական, թերի բարձրագույն կրթությամբ կանայք ավելի շատ են զբաղված եղել, քան տղամարդիկ: 2013–2014 թվականներին կրթական մակարդակի և զբաղվածության տեսանկյունից կանանց շրջանում պատկերը կտրուկ փոփոխվում է. ՀՀ վիճակագրական տվյալների համաձայն՝ բարձրագույն և հետբուհական կրթությամբ կանանց մասնակցությունը 2013 թվականի 27.0%-ից 2014 թվականին հասել է մինչև 38.0%: Համապատասխանաբար նվազել է միջնակարգ ընդհանուր կրթությամբ կանանց ներգրավվածությունը զբաղվածության տարբեր հատվածներում:



²¹Կանայք և տղամարդիկ Հայաստանում, Գենդերային վիճակագրություն, Երևան, 2011, http://www.armstat.am/file/article/gender_2011.pdf:

Կանայք և տղամարդիկ Հայաստանում, Գենդերային վիճակագրություն, Երևան, 2012, http://www.armstat.am/file/article/gender_2012.pdf:

Կանայք և տղամարդիկ Հայաստանում, Գենդերային վիճակագրություն, Երևան, 2013, <http://www.armstat.am/file/article/gender.pdf>:

Կրկնակի զբաղվածների²² դեպքում ևս, ըստ կրթական մակարդակի չափորոշիչի, հետաքրքիր պատկեր է ստացվում (**Պատկեր 5**): Նշված ժամանակահատվածում բարձրագույն և հետբուհական կրթությամբ տղամարդկանց շրջանում կրկնակի զբաղվածության գագաթնակետը եղել է 2013 թվականը: Բարձրագույն և հետբուհական կրթությամբ կանանց շրջանում կրկնակի զբաղվածության ցուցանիշը էական փոփոխություն է կրել միայն 2012 թվականին՝ նախորդ երկու տարիների համեմատ 40.0%-ից հասնելով մինչև 46.0%: Նշանակալի է այն փաստը, որ հաջորդ՝ 2013 և 2014 թվականների ընթացքում նրանց կրկնակի զբաղվածության տոկոսը նվազել է՝ հասնելով համապատասխանաբար 40.0%-ի և 38.0%-ի: Հատկանշական է նաև այն, որ հիմնական ընդհանուր և տարրական կրթությամբ կանանց կրկնակի զբաղվածությունը նվազել է նշված ժամանակահատվածում՝ ի տարբերություն տղամարդկանց, որոնց շրջանում 2014 թվականին հիմնական ընդհանուր և տարրական կրթությամբ կրկնակի զբաղվածությունը կազմել է 7.0%: Կարևոր է նաև այն, որ վերջին տարում կտրուկ աճել է միջնակարգ ընդհանուր կրթությամբ տղամարդկանց կրկնակի զբաղվածության աստիճանը՝ 2013 թվականի 22.0%-ից 2014 թվականին հասնելով 43%-ի: Նշված ժամանակահատվածում աճել է միջնակարգ կրթությամբ կրկնակի զբաղված կանանց թիվը՝ բարձրագույն, հետբուհական և միջին մասնագիտական կրթության ցուցանիշի անկման հաշվին²³: Կրկնակի զբաղվածների շրջանում բարձրագույն և հետբուհական կրթությամբ կանանց թիվը զգալիորեն մեծ է եղել 2012 թվականին՝ կազմելով 46%: Հիմնական ընդհանուր և տարրական կրթությամբ կանանց թիվը (համեմատած տղամարդկանց թվի հետ) զբաղվածության ոլորտում աննշան, բայց ավելի ցածր է (2014 թվականին կանայք՝ 3.0%, իսկ տղամարդիկ՝ 7.0%) (**Պատկեր 5**):

²² Անձինք, որոնք դիտարկվող ժամանակաշրջանում ի հավելումն հիմնական աշխատանքի, ունեցել են նաև երկրորդ աշխատանք:

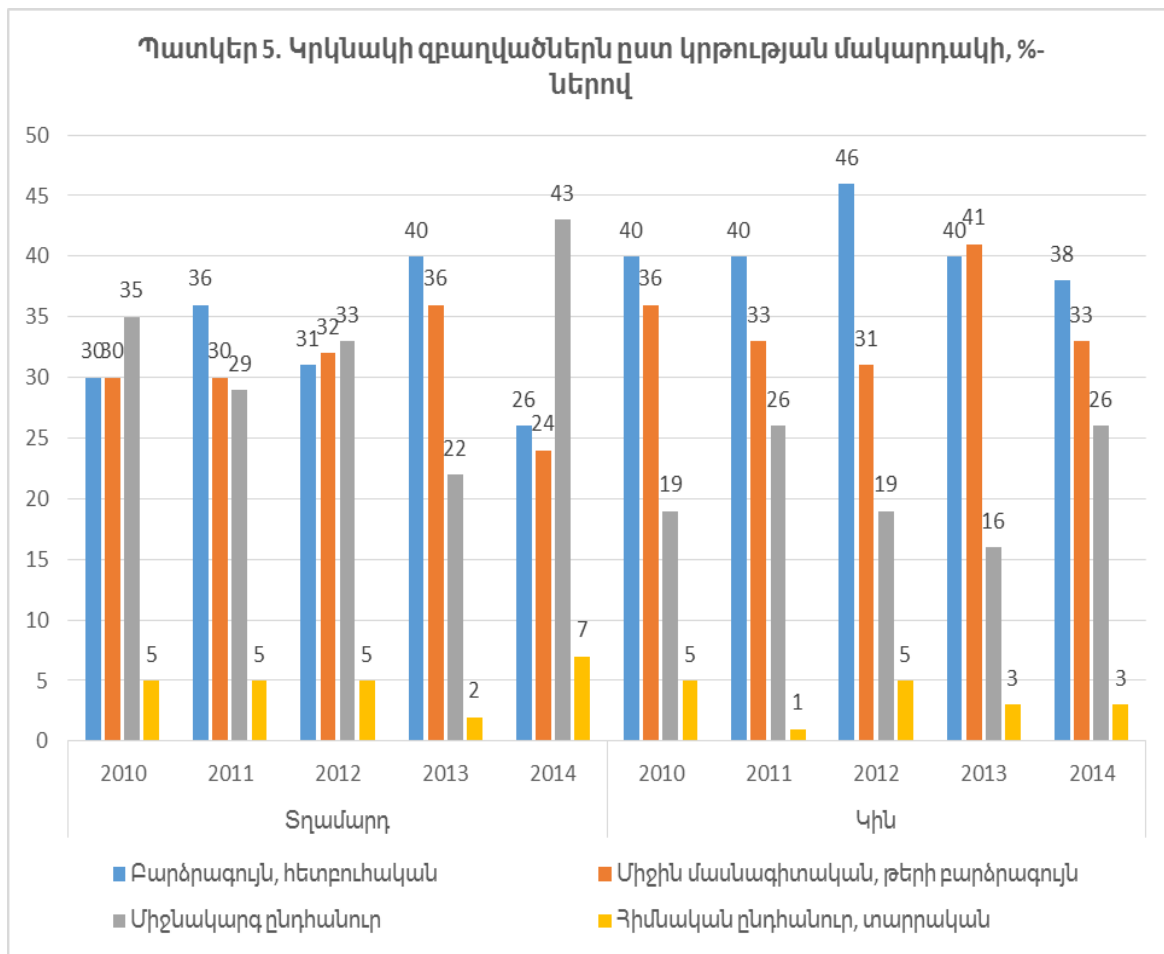
²³ Կանայք և տղամարդիկ Հայաստանում, Գենդերային վիճակագրություն, Երևան, 2011, http://www.armstat.am/file/article/gender_2011.pdf:

Կանայք և տղամարդիկ Հայաստանում, Գենդերային վիճակագրություն, Երևան, 2012, http://www.armstat.am/file/article/gender_2012.pdf:

Կանայք և տղամարդիկ Հայաստանում, Գենդերային վիճակագրություն, Երևան, 2013, <http://www.armstat.am/file/article/gender.pdf>:

Կանայք և տղամարդիկ Հայաստանում, Գենդերային վիճակագրություն, Երևան, 2014, http://www.armstat.am/file/article/gender_09.10.2014.pdf:

Կանայք և տղամարդիկ Հայաստանում, Գենդերային վիճակագրություն, Երևան, 2015, http://www.armstat.am/file/article/kanajq_ev_txamardik.pdf:



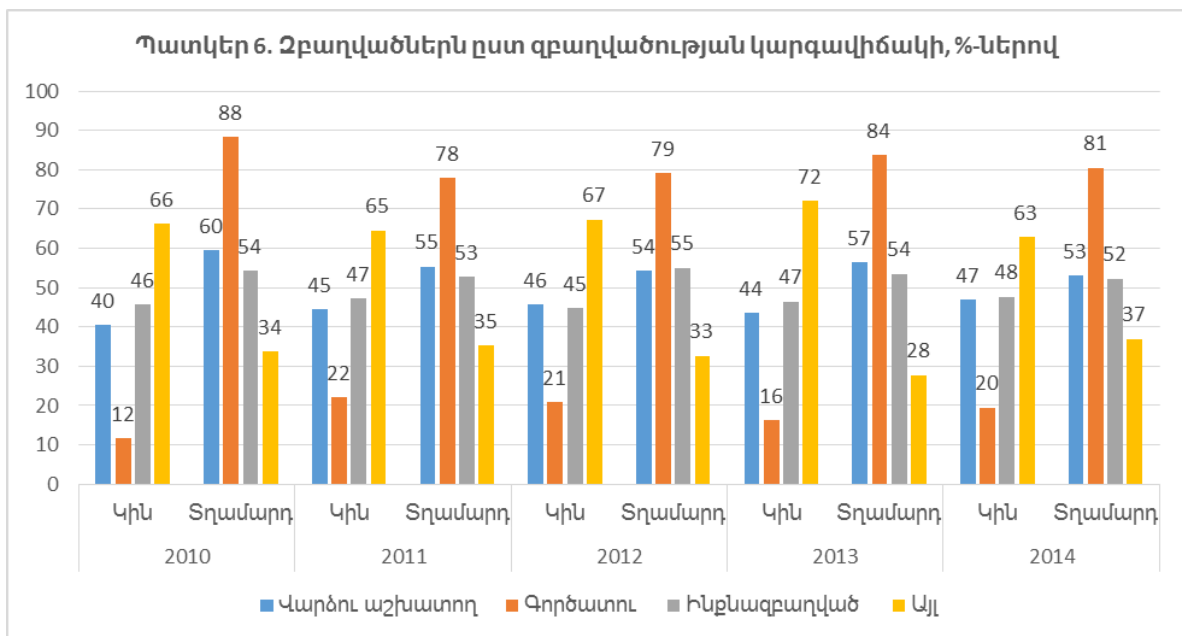
1.3 . Զբաղվածության կարգավիճակի գենդերային ասպեկտը

Զբաղվածության կարգավիճակի տեսանկյունից ևս առկա է հետաքրքիր պատկեր: Այսպես՝ 2010-2014 թվականների ընթացքում գործատուի կարգավիճակ ունեցող տղամարդկանց թիվն ավելի մեծ է եղել՝ կանանց հետ համեմատած: 2010 թվականին տղամարդկանց 88.3%-ը և կանանց ընդամենը 11.7% են ունեցել գործատուի կարգավիճակ: 2011 և 2012 թվականներին գործատու կանայք, մյուս տարիների համեմատ, ունեցել են բարձր ցուցանիշ (համապատասխանաբար 22% և 20.8%), որը սակայն, հաջորդ՝ 2013 թվականին կտրուկ անկում է ապրել՝ հասնելով 16.2%-ի: 2014 թվականին գործատուի կարգավիճակում է եղել կանանց 19.5%-ը՝ 80.5% տղամարդկանց համեմատ (**Պատկեր 6**):

Որպես վարձու աշխատող՝ կանանց թիվը համեմատաբար բարձր է՝ ի տարբերություն գործատուի ցուցանիշի, սակայն այս դեպքում ևս կանայք ավելի քիչ տոկոս են կազմում: Վարձու աշխատող կանանց տոկոսը նշված ժամանակահատվածում էական փոփոխության է

ենթարկվել 2010-2011 թվականներին, երբ ցուցանիշը 40.4%-ից 1 տարվա ընթացքում հասել է 44.6%-ի: Հատկանշական է, որ աշխատաշուկայում որպես վարձու աշխատող ներգրավված կանանց թիվը կրկին նվազել է 2012-2013 թվականների ընթացքում՝ 45.6%-ից հասնելով մինչև 43.5%: Դրանից հետո՝ 2014 թվականին, կանայք կազմել են այս ոլորտում ներգրավվածների 46.9%-ը՝ 53.1% տղամարդկանց համեմատությամբ (**Պատկեր 6**):

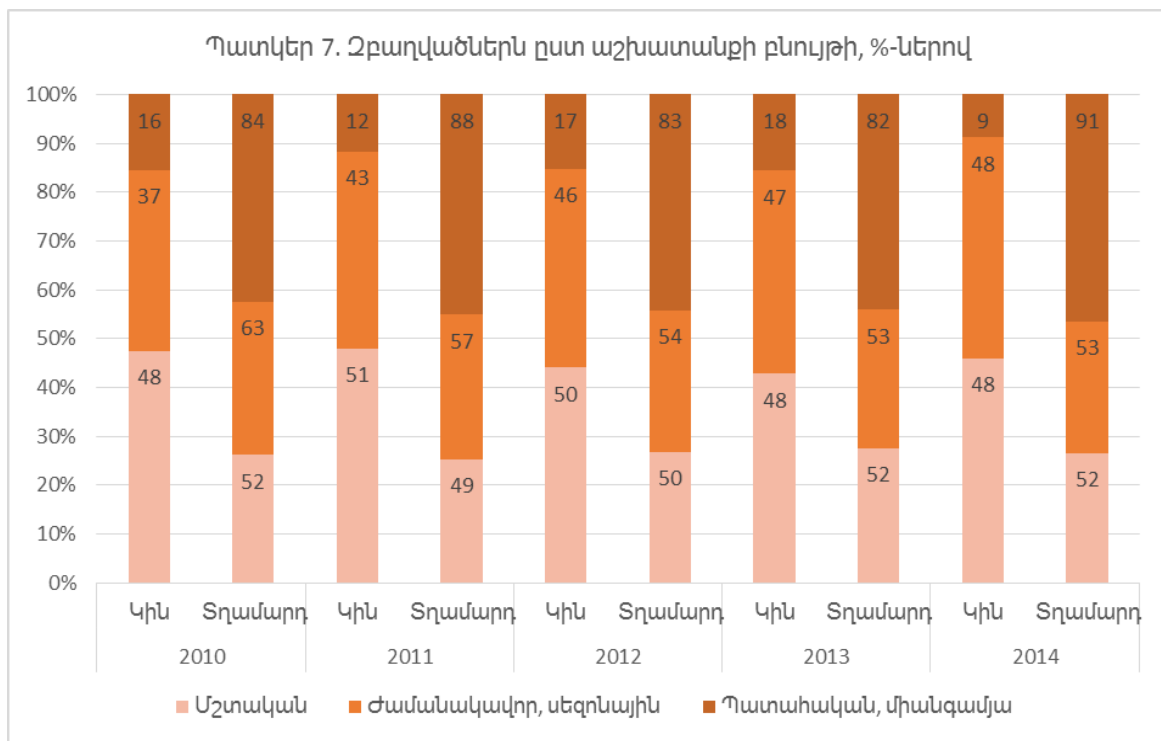
Հետաքրքիր պատկեր է ստացվում նաև ինքնազբաղված կանանց ներկայացվածությունն ուսումնասիրելիս: Այսպես՝ նշված ժամանակահատվածում՝ 2010-2014 թվականներին, ՀՀ վիճակագրական տվյալների համաձայն, ինքնազբաղվածների 40%-ից ավելին կազմել են կանայք: Ինքնազբաղված կանանց ամենացածր ցուցանիշը գրանցվել է 2012 թվականին՝ կազմելով 44.9%, որը, սակայն, դրանից առաջ և հետո՝ 2011 և 2013 թվականներին, ավելի բարձր է եղել՝ համապատասխանաբար 47.2% և 46.5% (**Պատկեր 6**):



Ըստ աշխատանքի բնույթի՝ կանայք ավելի շատ զբաղված են մշտական, ինչպես նաև ժամանակավոր, սեզոնային աշխատանքներում: Միանշանակորեն չի կարելի ասել, որ կանանց թիվն ավելացել է մշտական բնույթի աշխատանք կատարողների շարքում: Այս ցուցանիշով կանանց թիվն աննշան կերպով գերակշռել է միայն 2011 թվականին՝ կազմելով 50.8%՝ 49.2% տղամարդկանց համեմատությամբ: Հաջորդ տարիների ընթացքում այդ թիվը գնալով նվազել է՝ 2013 և 2014 թվականներին կազմելով համապատասխանաբար 48.4% և 48.3% (**Պատկեր 7**): Հատկանշական է, որ 2010–2014 թվականների ընթացքում կանանց թիվն աճել է ժամանակավոր և սեզոնային աշխատանքներում՝ 37.4%-ից հասնելով մինչև 47.5%, իսկ տղամարդկանց շրջանում, հակառակը, ժամանակավոր և սեզոնային աշխատանքում ներգրավվածության

ցուցանիշը գնալով նվազել է՝ 2010 թվականի 62.6%-ից 2014 թվականին հասնելով 52.5%-ի (**Պատկեր 7**): Նշված ժամանակահատվածում տղամարդկանց թիվն էականորեն բարձր է եղել ժամանակավոր և սեզոնային բնույթի աշխատողների շրջանում:

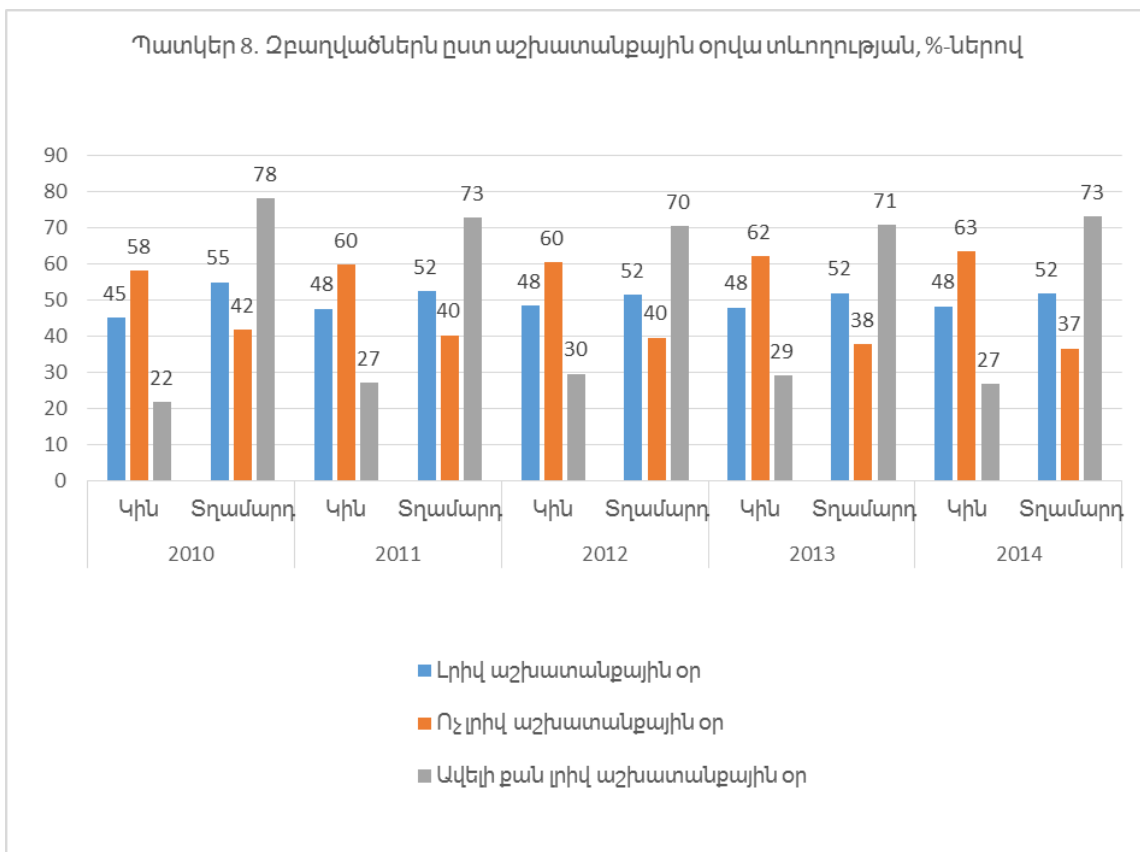
Տղամարդիկ նշանակալիորեն գերակշռում են պատահական և/կամ միանգամյա բնույթ ունեցող աշխատանքներում: Այս բնույթի աշխատանք կատարողների շրջանում տղամարդկանց թիվը գրանցել է ամենաբարձր ցուցանիշը՝ 2014 թվականին կազմելով 90.8%, ինչը հետաքրքրական է հատկապես այն տեսնակյունից, որ նույն տարում տղամարդկանց թիվը գերակշռել է նաև մշտական, ժամանակավոր և սեզոնային բնույթի աշխատանք կատարողների շրջանում: Պատահական և միանգամյա բնույթի աշխատանք ունեցող կանանց ցուցանիշը կտրուկ նվազել է 2014 թվականին՝ կազմելով 9.2%, ինչը ցուցադրում է ցուցանիշի կտրուկ անկում նախորդ՝ 2013 թվականի համեմատ, երբ կանանց ներգրավվածությունը պատահական և միանգամյա բնույթի աշխատանքներում կազմել է 17.6% (ամենաբարձրը ուսումնասիրվող ժամանակահատվածում):



ՀՀ վիճակագրական ծառայության 2010-2014 թվականների տվյալների համաձայն՝ կանայք Հայաստանում առավելապես ներգրավված են աշխատաշուկայում ոչ լրիվ աշխատանքային օրով: Այս միտումը գնալով ավելի խորացել է. կանայք նշված ժամանակահատվածում գնալով ավելի շատ են ներգրավվել աշխատաշուկայում ոչ լրիվ աշխատանքային օրով՝ 2010-2014 թվականների ընթացքում այս ցուցանիշը 58.2%-ից դարձել է

63.4% (**Պատկեր 8**): Վիճակագրական տվյալների համաձայն՝ տղամարդիկ Հայաստանում ավելի շատ են աշխատում՝ ավելի քան լրիվ օրով. այս չափանիշով տղամարդկանց ամենաբարձր ցուցանիշը 2010 թվականին կազմել է 78.2%՝ հաջորդ՝ 2011 և 2012 թվականներին կազմելով համապատասխանաբար 72.9% և 70.4%: Իսկ վերջին երկու տարիների ընթացքում ցուցանիշը կրկին սկսել է աճել՝ 2013 թվականին կազմելով 70.9%, իսկ արդեն 2014 թվականին՝ 73.3% (**Պատկեր 8**):

Ինչ վերաբերում է լրիվ աշխատանքային օրով զբաղվածներին, ապա այստեղ ևս տղամարդկանց թիվը գերակշռում է, իսկ փոփոխությունները կանանց և տղամարդկանց զբաղվածության ցուցանիշների միջև նշված տարիների ընթացքում աննշան են: Լրիվ աշխատանքային օր աշխատող կանանց զբաղվածության ցուցանիշը վերջին տարիներին աճել է՝ 2012 թվականին գրանցելով ամենաբարձր՝ 48.4%-ը: Այս ցուցանիշն աննշան փոփոխությունների է ենթարկվել հաջորդ՝ 2013 և 2014 թվականներին՝ կազմելով համապատասխանաբար՝ 48.0% և 48.3% (**Պատկեր 8**):



Հայաստանում, ըստ ամուսնական կարգավիճակի, ամենից շատ աշխատում են ամուսնալուծված և այրի կանայք: 2010 թվականին ամուսնալուծված կանանց՝ լրիվ աշխատանքային օրով զբաղվածության ցուցանիշը կազմել է 88.0%, որը, ըստ էության,

տարիների ընթացքում աճել է՝ 2013 թվականին հասնելով 89.8%-ի, իսկ 2014 թվականին ցուցանիշը նորից նվազել է՝ կազմելով 86.1%: Նույն ժամանակահատվածում բարձր է եղել նաև այրի կանանց՝ լրիվ աշխատանքային օրով զբաղվածության մակարդակը՝ 84.4% (2010 թվական): Այդ ցուցանիշը տարիների ընթացքում ենթարկվել է փոփոխությունների՝ 2014 թվականին ստանալով ամենաբարձր՝ 88.2% արժեքը (**Պատկեր 9**): Ավելացել է նաև լրիվ աշխատանքային օրով զբաղված ամուսնացած կանանց տոկոսը՝ մինչև 2013 թվականը կազմելով 44%, իսկ 2014 թվականին նորից նվազել է՝ կազմելով՝ 42.5% (**Պատկեր 9**): Համատեղ ապրող տղամարդկանց լրիվ աշխատանքային օրով զբաղվածության ցուցանիշը նույնպես զգալիորեն գերազանցում է կանանց ցուցանիշին. 2010-2012 թվականների ընթացքում այն նվազել է, սակայն ոչ նշանակալի՝ նշված ժամանակահատվածում 71%-ից դառնալով՝ 69.3%: Լրիվ աշխատանքային օրով զբաղված, համատեղ ապրող կանանց տոկոսը ամենաբարձր ցուցանիշն ունեցել է 2011 թվականին՝ 32.1%²⁴:

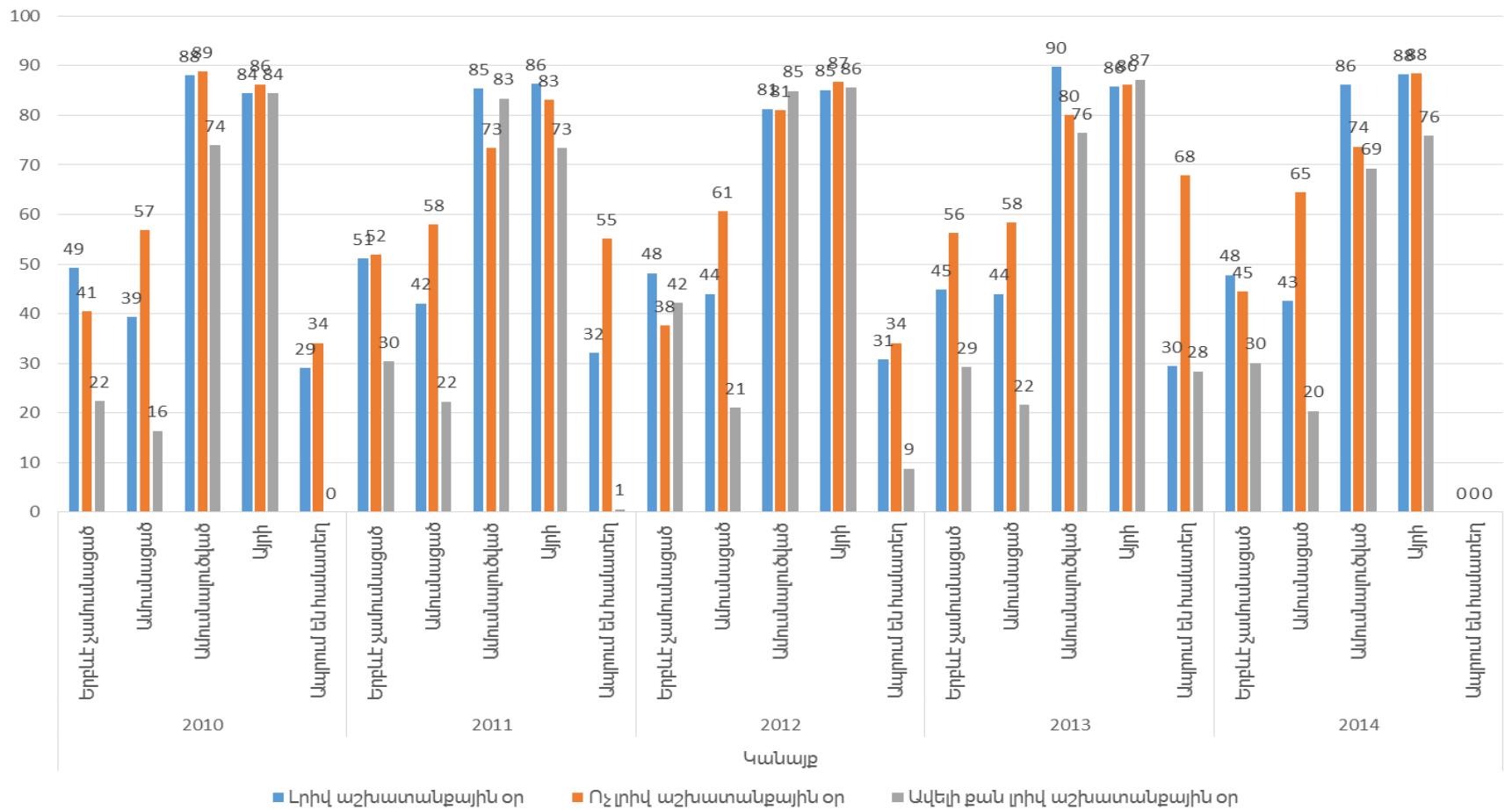
Հետաքրքրական է այն փաստը, որ ամուսնալուծված և այրի կանայք մեծ տոկոս են կազմում նաև ոչ լրիվ աշխատանքային օրով զբաղվածների շարքում: 2010 թվականին ամուսնալուծված կանանց ոչ լրիվ աշխատանքային օր աշխատելու ցուցանիշը կազմել է 88.8%՝ ամենաբարձրը նշված ժամանակահատվածում, որից հետո՝ մինչև 2014 թվականը, ցուցանիշը նվազել է՝ կազմելով 73.7%: Կտրուկ փոփոխություն է եղել 2011 թվականին, երբ ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատող կանանց զբաղվածությունը կազմել է 73.4%: Տղամարդկանց դեպքում հակառակ պատկերն է. տղամարդիկ ավելի քիչ են զբաղված եղել ոչ լրիվ աշխատանքային օր պահանջող աշխատանքներում: Կտրուկ փոփոխություն տեղի է ունեցել 2011 թվականին, երբ 2010 թվականին ոչ լրիվ աշխատանքային օր զբաղվածության տեսակում տղամարդկանց գրանցված 11.2% ցուցանիշը դարձել է 26.6, որից հետո՝ 2012 թվականին, նվազել է մինչև 19% և ի վերջո՝ 2014 թվականին, աճել է՝ կազմելով՝ 26.3% (**Պատկեր 9 և 10**): Այրի կանայք ևս մեծ թիվ են կազմում ոչ լրիվ աշխատանքային օր աշխատողների շրջանում: Ընդ որում՝ այրի կանանց ոչ լրիվ աշխատանքային օր զբաղվածության ցուցանիշը գնալով աճել է՝ 2010 թվականի 86.1%-ից 2014 թվականին հասնելով մինչև 88.4%: Ընդհանուր առմամբ, ոչ լրիվ աշխատանքային օր տնողությամբ զբաղված են ավելի շատ կանայք. ամենացածր ցուցանիշը գրանցվել է 2010 թվականին, երբ համատեղ ապրողների շրջանում կանանց զբաղվածությունը ոչ լրիվ աշխատանքային օրով կազմել է 34.1%: 2014 թվականին այդ թիվը կտրուկ աճել է՝ կազմելով 67.9%՝ 32.1% տղամարդկանց համեմատ: Ոչ լրիվ աշխատանքային օրով զբաղվածների շարքում

²⁴Իրավիճակի նկարագրությունը հիմնվում է ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության տվյալների վրա, որոնցում, ցավոք, բացակայում են 2014 թվականի «Ապրում են համատեղ» ամուսնական վիճակի և աշխատանքային օրվա տնողության չափանիշների տվյալները:

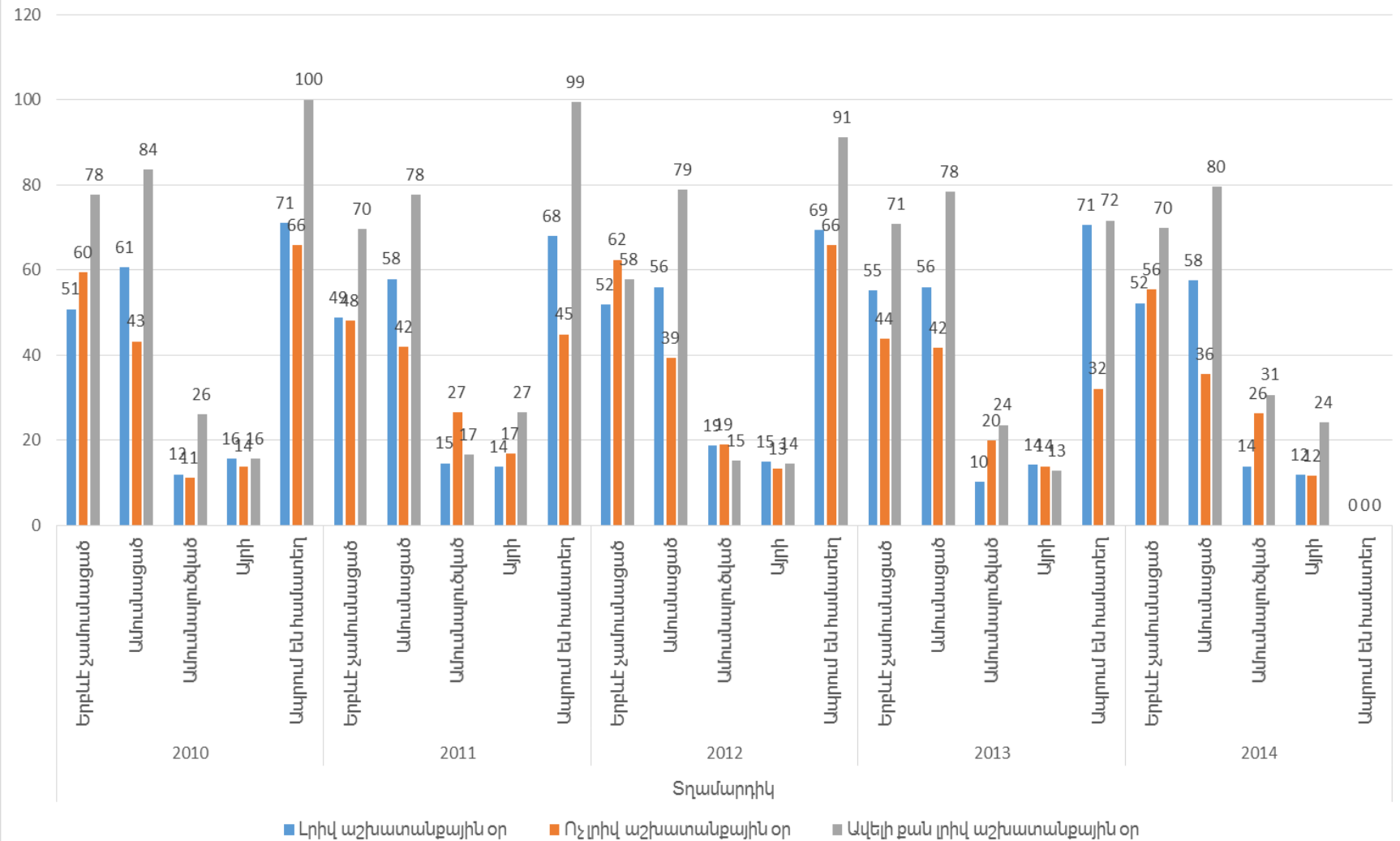
երբևէ չամուսնացած կանանց թիվը 2014 թվականին կազմել է 44.5%, իսկ ամուսնացածների շրջանում՝ 64.5% (ցուցանիշներն ի դեպ աճել են վերջին տարիների ընթացքում) (**Պատկեր 9 և 10**):

Ավելի քան լրիվ աշխատանքային օրով աշխատողների շրջանում ևս տղամարդիկ քանակապես գերազանցում են կանանց: 2010 թվականին այս չափանիշով համատեղ ապրող զբաղվածների շրջանում եղել են միայն տղամարդիկ՝ 100%: Սակայն այդ ցուցանիշը ենթարկվել է որոշակի փոփոխության՝ 2013 թվականին կազմելով 71.6% (2012 թվականին՝ 91.2%), ի հաշիվ զբաղվածների այս շրջանում կանանց թվի ավելացման՝ 2013 թվականին՝ 28.4%: Այրի և ամուսնավուծված կանայք ևս զգալիորեն գերազանցում են ավելի քան լրիվ աշխատանքային օրով զբաղված տղամարդկանց՝ 2014 թվականին կազմելով 75.9% և 69.3%՝ տղամարդկանց զբաղվածության համեմատ: Այդ ցուցանիշը, սակայն, նվազել է 2013 թվականին՝ այրի կանանց դեպքում կազմելով 87.2%, ամուսնավուծված կանանց դեպքում՝ 76.4% (**Պատկեր 9**): Զգալիորեն ցածր է այրի և ամուսնավուծված տղամարդկանց ներկայացվածությունը ավելի քան լրիվ աշխատանքային օրով աշխատանքներում, մասնավորապես 2014 թվականին՝ համապատասխանաբար 24.1% և 30.7%: Ընդ որում՝ այս ցուցանիշը նույն թվականին ավելի բարձր է քան լրիվ աշխատանքային օրով զբաղված տղամարդկանց ցուցանիշը (**Պատկեր 10**):

Պատկեր 9. Զբաղվածներն ըստ ամուսնական վիճակի և աշխատանքային օրվա տևողության, %-ներով



Պատկեր 10. Չբաղվածներն ըստ ամիսնական վիճակի և աշխատանքային օրվա տևողության, %-ներով



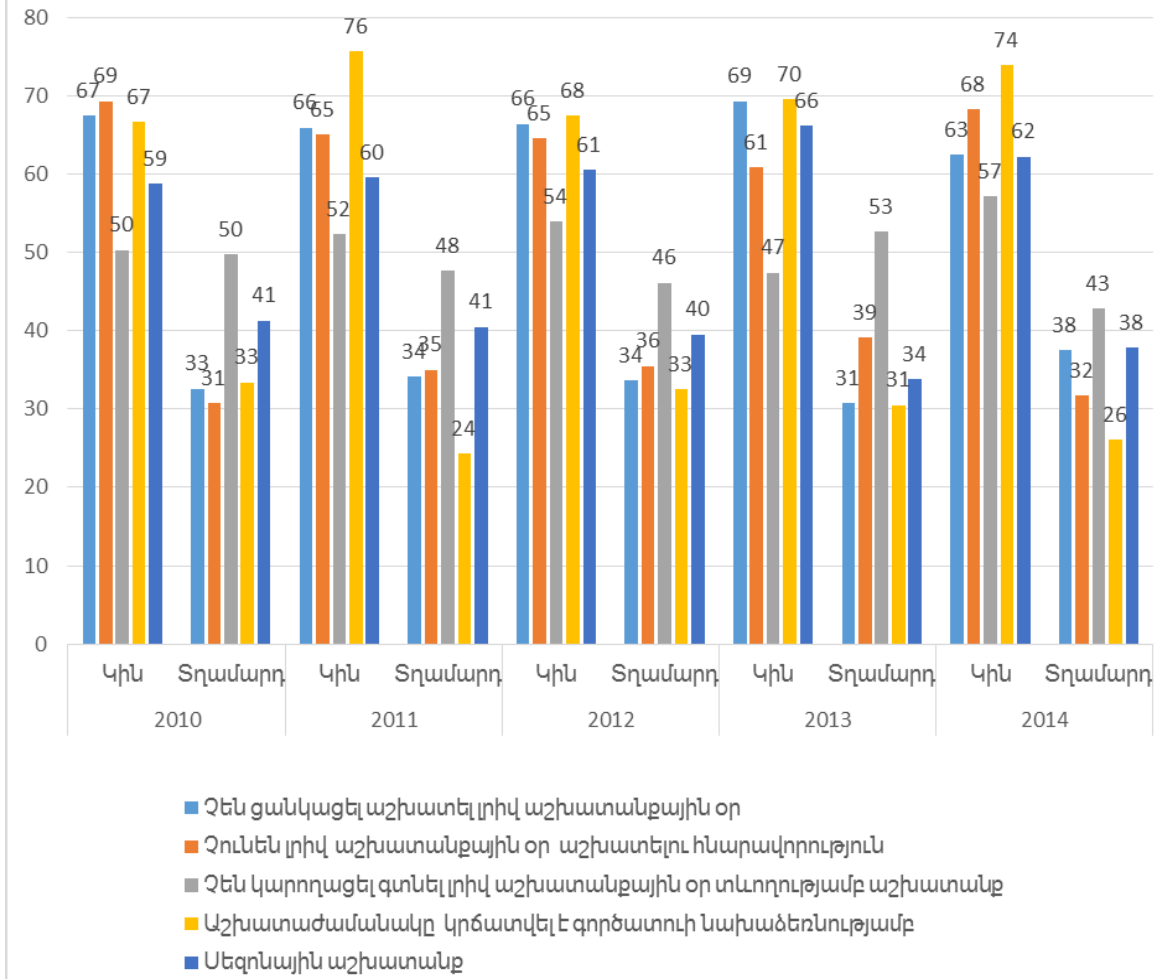
Հետաքրքիր պատկեր է ստացվում, երբ ուսումնասիրության են ենթարկվում կանանց և տղամարդկանց՝ ոչ լրիվ աշխատանքային օր **չաշխատելու պատճառները**: Կանանց շրջանում ոչ լրիվ օր չաշխատելու գերակշռող պատճառ է **գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատաժամանակը կրճատելու** գործոնը: Ընդ որում՝ ամենաբարձր ցուցանիշն այս չափանիշով գրանցվել է 2011 թվականին՝ 75.7%, որից հետո այդ ցուցանիշն ըստ էության նվազել է՝ 2012 թվականին կազմելով 67.5%: Տղամարդկանց դեպքում այս ցուցանիշը գնալով նվազել է. տղամարդկանց դեպքում գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքի կրճատումը պատճառների ցանկում զբաղեցնում է վերջին տեղը՝ 2014 թվականին կազմելով միայն 26.1% (**Պատկեր 11**):

Ըստ ՀՀ վիճակագրական տվյալների կանանց՝ ոչ լրիվ օր աշխատելու մյուս պատճառը **լրիվ օր աշխատելու ցանկության բացակայությունն է**: Հատկանշական է, որ այս ցուցանիշը տարիների ընթացքում փոփոխվել է՝ կանանց շրջանում 2013 թվականին կազմելով 69.3%, որից հետո՝ 2014 թվականին, նվազել է՝ հասնելով մինչև 62.5%: Ըստ այդմ՝ տղամարդկանց դեպքում այս ցուցանիշը կազմում է ցածր տոկոս՝ 32.6%, 34.1%, 33.6%, 30.7%՝ համապատասխանաբար 2010, 2011, 2012, 2013 թվականներին: Նշված ցուցանիշը, սակայն, աճել է 2014 թվականին՝ կազմելով 37.5% (**Պատկեր 11**):

Ոչ լրիվ աշխատանքային օր աշխատելու հաջորդ պատճառը կանանց շրջանում լրիվ աշխատանքային օր աշխատելու **հնարավորություն չունենալն է**: Այս ցուցանիշը ամենաբարձրն է եղել 2010 թվականին՝ 69.3%, որը մինչ 2013 թվականը նվազման միտում է ունեցել (60.9%՝ 2013 թվականին): Սակայն ուսումնասիրության վերջին՝ 2014 թվականին, այն կրկին զգալի աճ է գրանցել՝ 68.3%՝ գերազանցելով լրիվ աշխատանքային օրով աշխատելու ցանկության բացակայության ցուցանիշին: **Տղամարդկանց դեպքում հակառակ պատկերն է** դիտվում. Հնարավորության բացակայությունը տղամարդկանց համար լրիվ աշխատանքային օր չաշխատելու ավելի քիչ նշանակալի պատճառ է (2014 թվականին՝ 31.7%) (**Պատկեր 11**):

Ընդհանուր առմամբ կանայք ավելի, քան տղամարդիկ, **չեն կարողացել գտնել** լրիվ աշխատանքային օր տնողությամբ աշխատանք: 2014 թվականին կանանց և տղամարդկանց՝ այս պատճառն արտահայտող ցուցանիշներն ունեն խիստ տարբերություն՝ 14.4% (կանայք՝ 42.8%, տղամարդիկ՝ 57.2%), ինչը նշանակում է, որ կանայք գնալով ավելի քիչ են կարողանում լրիվ աշխատանքային օրով աշխատանք գտնել, քան տղամարդիկ: Հետաքրքիր է նաև, որ կանայք ավելի շատ են ներգրավված եղել սեզոնային աշխատանքներում: Սակայն այս դեպքում էլ ակնհայտ է ցուցանիշի անկման միտումը հատկապես 2014 թվականին (62.2%), ինչը հետաքրքրական է այն պատճառով, որ մինչ այդ՝ 2013 թվականը, այն կազմել է 66.2% և աճի միտում է ունեցել (**Պատկեր 11**):

Պատկեր 11. Զբաղվածներն ըստ ոչ լրիվ աշխատանքային օր աշխատելու պատճառների, %-ներով

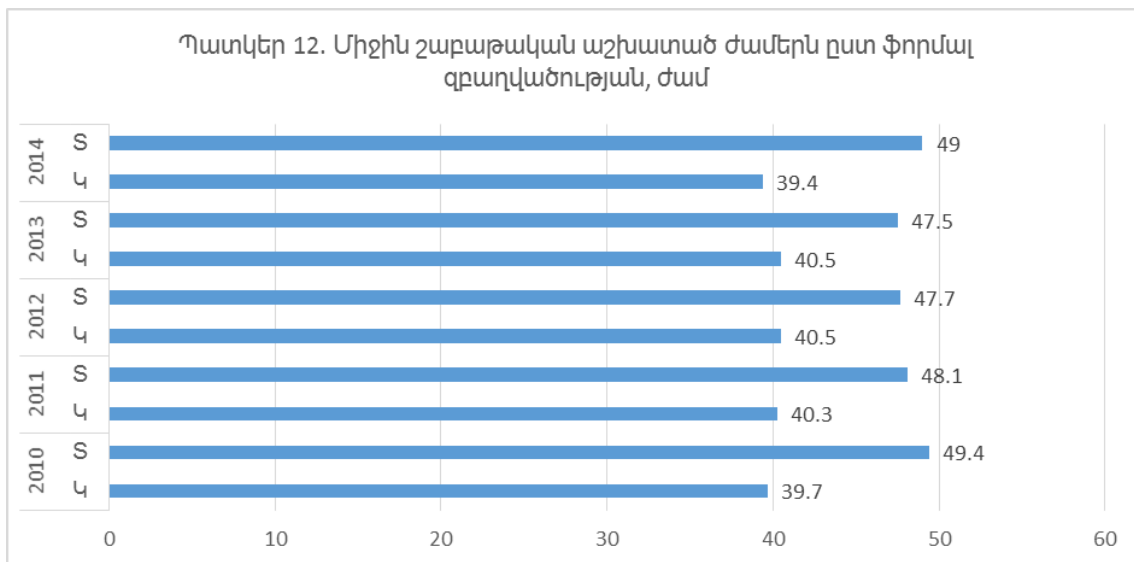


Ընդհանուր առմամբ ժամանակի օգտագործման վիճակագրությունը նույնպես ցույց է տալիս հայ հասարակությունում գենդերային անհամաչափության դրսևորումները: Ժամանակի օգտագործման կառուցվածքը արտացոլում է գոյություն ունեցող ավանդական պատկերացումները տղամարդկանց և կանանց գենդերային դերերի, գործունեության ոլորտների և հիմնական առաքելության մասին: Ժամանակի օգտագործման վիճակագրական տվյալները նույնպես փաստում են կնոջ՝ որպես կենցաղային պարտականությունների իրականացնողի և տղամարդու՝ որպես ընտանիքը նյութապես ապահովողի հիմնական գործառույթներ ունենալու մասին:

15-ից մինչև 80 տարեկան կանանց և տղամարդկանց ժամանակի ծախսման կառուցվածքում հասկապես շատ մեծ տարբերություն է նկատվում աշխատանքի (եկամտաբեր և ոչ եկամտաբեր) վրա ծախսած ժամաքանակներում: Կանայք չվճարվող աշխատանքի (տնային տնտեսության և ընտանիքի խնամքի) վրա ծախսում են 5 անգամ ավելի շատ ժամանակ, քան

տղամարդիկ, իսկ տղամարդիկ վճարովի աշխատանքի վրա ծախսում են 4.6 անգամ ավելի շատ ժամանակ, քան չվճարվող աշխատանքի վրա: 2008 թվականի վիճակագրական տվյալների համաձայն՝ միջին հաշվով կանանց 33%-ն է օրվա ընթացքում փաստացիորեն զբաղված եկամտաբեր աշխատանքով՝ ի տարբերություն տղամարդկանց 60%-ի²⁵:

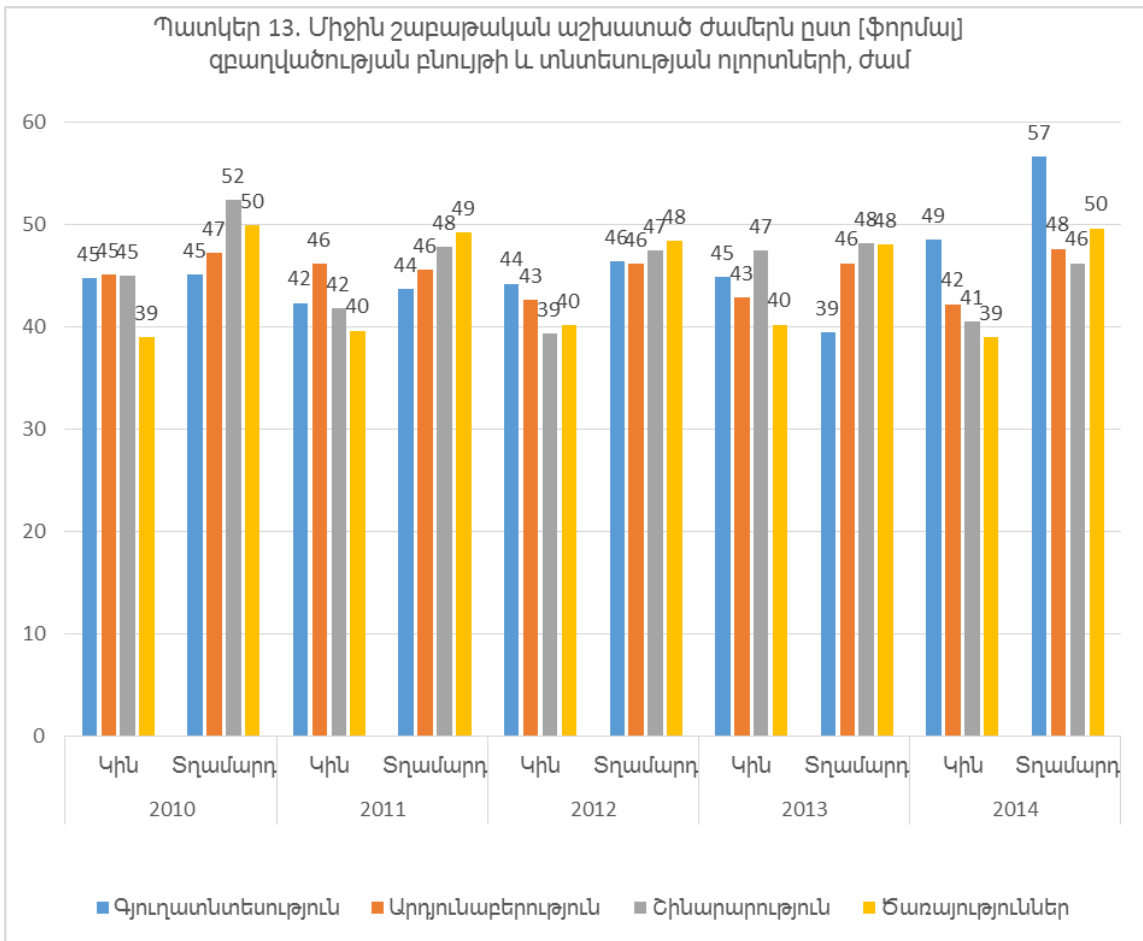
Ըստ ֆորմալ զբաղվածության՝ տղամարդիկ 2010-2014 թվականներին կանանցից ավելի երկար են աշխատել. տղամարդիկ նշված ժամանակահատվածում աշխատել են շաբաթական միջինում 48 ժամ, իսկ կանայք՝ միջինում 40 ժամ (**Պատկեր 12**): Նույն ժամանակահատվածում ոչ ֆորմալ զբաղվածության բնագավառում տղամարդիկ կրկին աշխատել են ավելի երկար, սակայն միջինում նրանց աշխատած ժամերի քանակը կազմել է 32, որն ի դեպ աստիճանաբար ավելացել է՝ 2010 թվականի 28.6 ժամից 2014 թվականին կազմելով միջինում շաբաթական 36.8 ժամ: Պատկերը նույնն է ֆորմալ զբաղվածության բնագավառում, որտեղ տղամարդկանց աշխատած ժամերը աստիճանաբար պակասել են (2013 թվականին՝ 47.5 ժամ), սակայն 2014 թվականին ավելացել են՝ կազմելով միջինում շաբաթական 49 ժամ: Կանանց շաբաթական միջին աշխատած ժամերի քանակը ֆորմալ զբաղվածության բնագավառում աստիճանաբար աճել է մինչև 2013 թվականը (40.5 ժամ), իսկ 2014 թվականին նվազել է մինչև 39.4 ժամ: Ոչ ֆորմալ զբաղվածության բնագավառում հակառակ պատկերն է. կանանց՝ շաբաթական միջինաշխատած ժամերը աստիճանաբար ավելացել են՝ 2014 թվականին կազմելով 30.7 ժամ (**Պատկեր 14**):

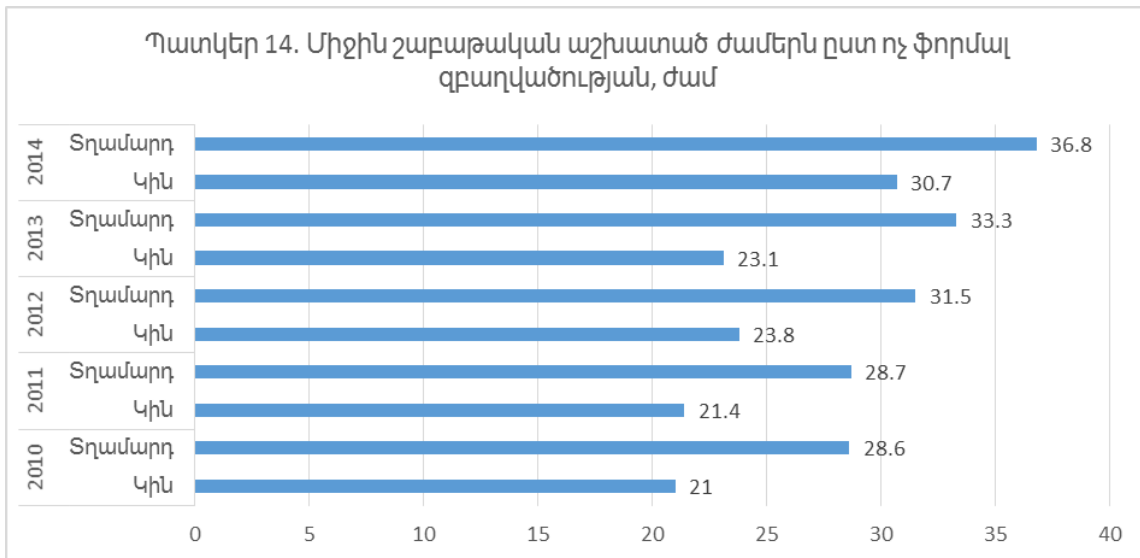


Ըստ ֆորմալ զբաղվածության բնույթի՝ վերջին տարիներին տղամարդիկ գյուղատնտեսական աշխատանքներում ներգրավված են եղել ավելի երկար աշխատածամերով,

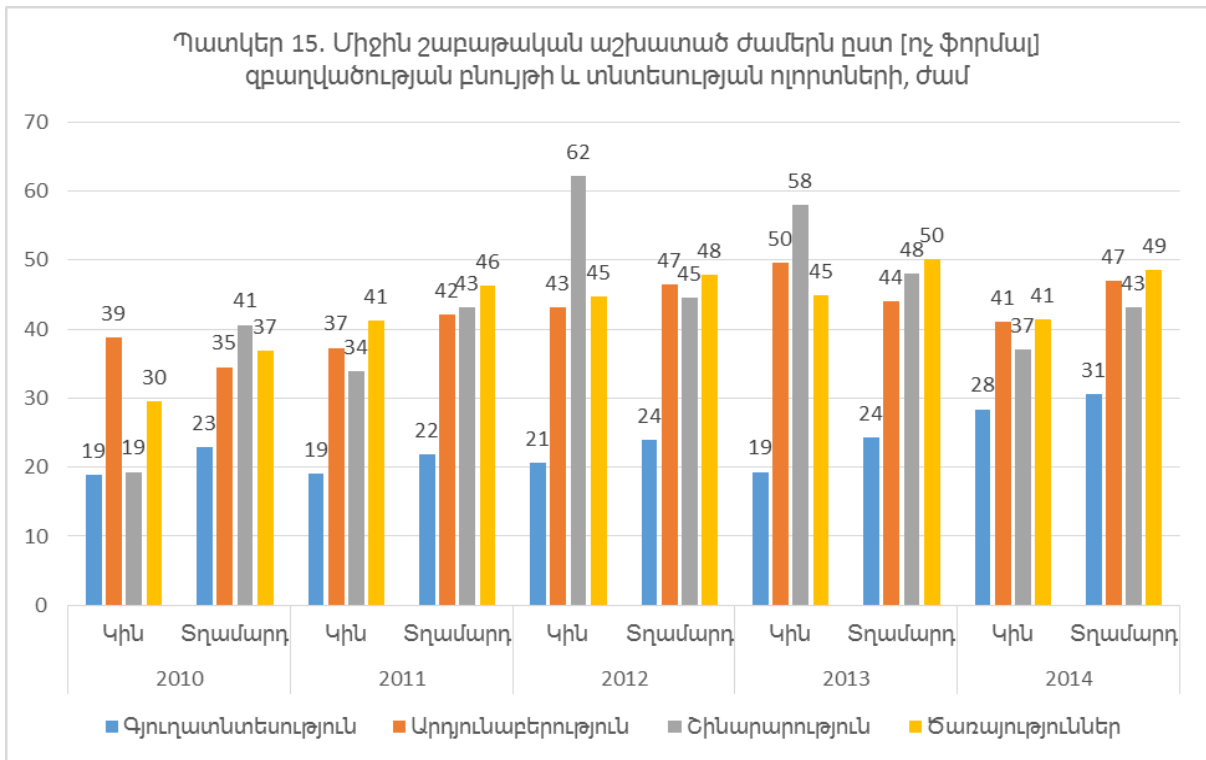
²⁵ՀՀ ԱՎԾ, Հայաստանում 2008 թ. հոկտեմբերի 1-31-ը ժամանակի օգտագործման հետազոտության արդյունքները, Երևան, 2009, էջ 10:

քան կանայք (2014 թվականին տղամարդիկ՝ 56.6 ժամ, կանայք՝ 48.5 ժամ): Տղամարդիկ նաև ավելի երկար աշխատաժամեր են ունեցել շինարարության և ծառայությունների ոլորտներում (2014 թվականին՝ համապատասխանաբար 46.2 և 49.6 ժամ): Կանայք այս ոլորտներում աշխատել են ավելի քիչ: 2014 թվականին նշված ժամաքանակը շինարարության ոլորտում համապատասխանաբար կազմել է 40.5 ժամ, ծառայությունների իրականացման ոլորտում՝ 39 ժամ, ընդ որում՝ կանանց՝ շաբաթական աշխատած միջին ժամերի քանակը ծառայությունների ոլորտում վերջին տարիներին գրեթե փոփոխություն չի կրել (**Պատկեր 13**): Արդյունաբերության ոլորտում կանայք ավելի երկար են աշխատել միայն 2011 թվականին (միջինում շաբաթական 46.1 ժամ), որից հետո աշխատած ժամերի քանակը աստիճանաբար նվազել է՝ 2014 թվականին կազմելով 42.2 ժամ:





Ըստ ոչ ֆորմալ զբաղվածության բնույթի՝ թե՛ կանայք, թե՛ տղամարդիկ ավելի քիչ աշխատածամեր են ունեցել գյուղատնտեսության ոլորտում: Գյուղատնտեսական աշխատանքներում շաբաթական միջին ժամերն ավելացել են միայն 2014 թվականին՝ տղամարդկանց դեպքում կազմելով 30.5 ժամ, իսկ կանանց դեպքում՝ 28.4 ժամ: Ըստ ոչ ֆորմալ զբաղվածության բնույթի՝ կանայք երկար աշխատանածամեր են ունեցել շինարարության ոլորտում. 2012 թվականին միջինում շաբաթական աշխատած ժամերը կազմել են 62.1, իսկ 2013 թվականին՝ 58 ժամ: Այդուհանդերձ, տղամարդիկ վերջին տարիներին ավելի երկար աշխատածամերով են ներգրավված եղել շինարարության ոլորտում (վերջին 5 տարիների ընթացքում՝ միջինում շաբաթական 44 ժամ): Վերջին տարիներին, ըստ ոչ ֆորմալ զբաղվածության բնույթի, կանայք երկար են աշխատել նաև ծառայությունների ոլորտում, սակայն այստեղ ևս տղամարդիկ, ըստ աշխատածամերի, միջինում շաբաթական աշխատել են ավելի երկար, քան կանայք (նշված ժամանակահատվածում միջինում կանայք՝ 40.3, տղամարդիկ՝ 45.9 ժամ): Ընդ որում՝ կանանց աշխատած շաբաթական միջին ժամերի քանակը ծառայությունների ոլորտում աստիճանաբար նվազել է (**Պատկեր 15**):

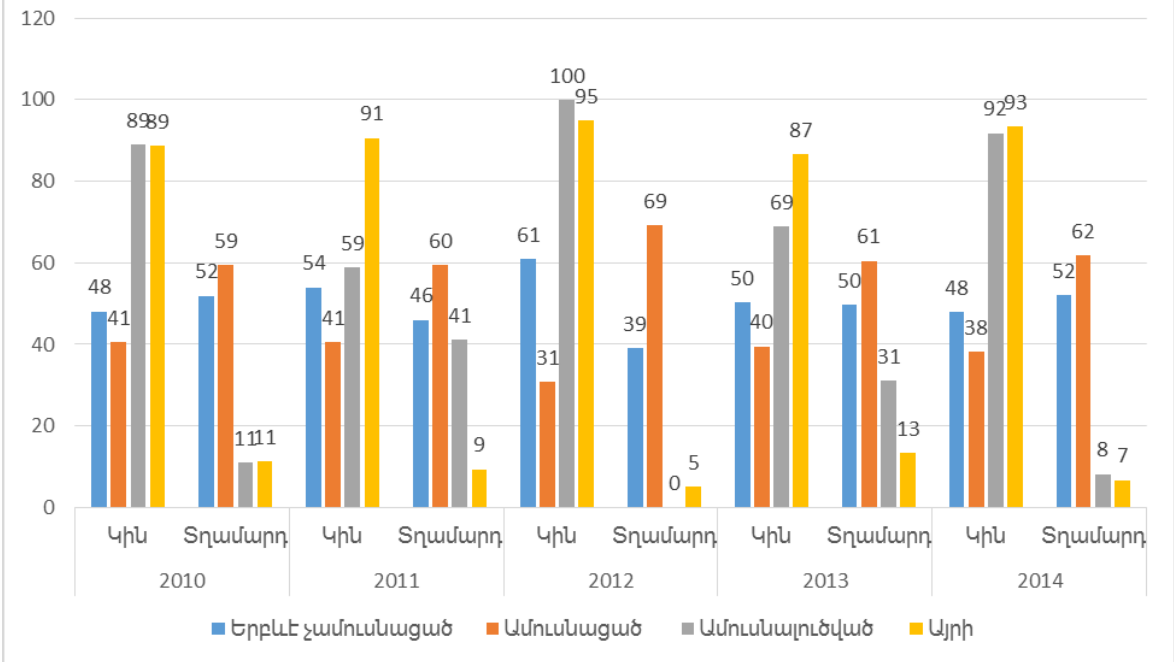


Ինչպես լրիվ և ավելի, քան լրիվ աշխատանքային օր աշխատող կանանց դեպքում, ի տարբերություն տղամարդկանց, կրկնակի զբաղված կանանց շրջանում ևս զգալիորեն մեծ թիվ են կազմում ամուսնալուծված և այրի կանայք: 2012 թվականին «կրկնակի զբաղված» կարգավիճակ են ունեցել ամուսնալուծված 100%, իսկ այրի՝ 95% կանայք: Տղամարդկանց շրջանում «կրկնակի զբաղված» կարգավիճակ ունեն ավելի շատ ամուսնացած և երբևէ չամուսնացած տղամարդիկ (2014 թվականին՝ համապատասխանաբար 61.8% և 52.1%)՝ ի տարբերություն կանանց, որոնք այդ ցուցանիշում ունեն ավելի ցածր ներկայացվածություն կրկնակի զբաղվածների շրջանում (2014 թվականին՝ համապատասխանաբար 38.2% և 47.9%) (Պատկեր 16):

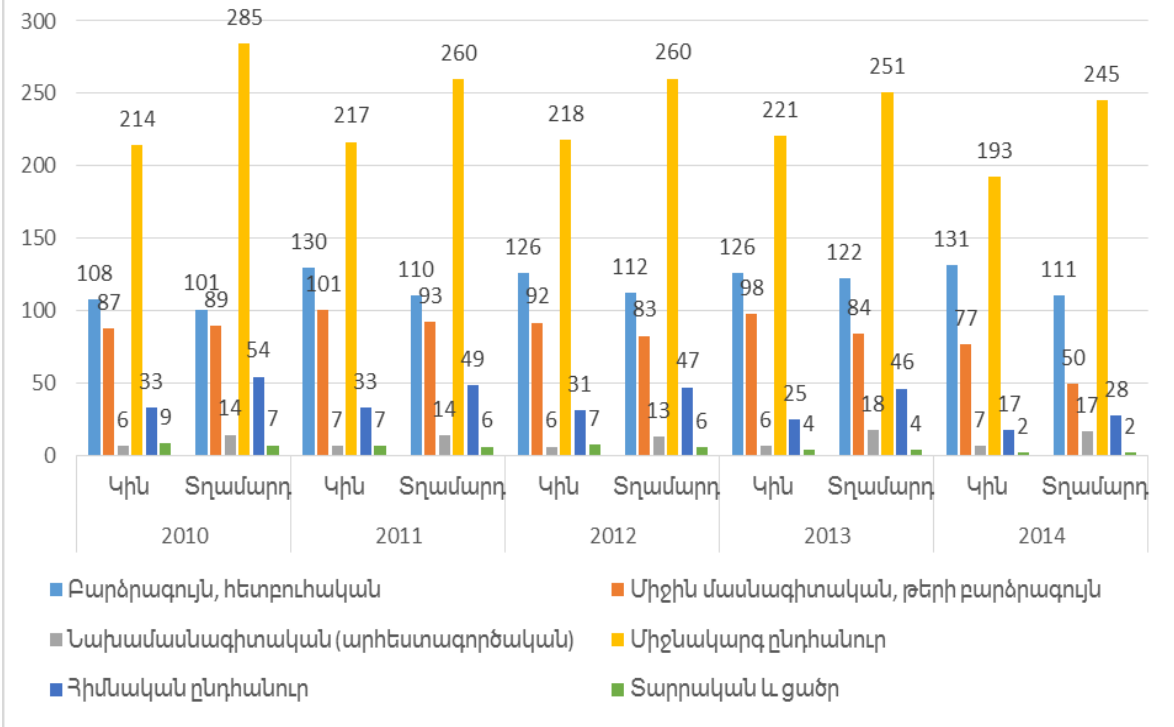
Ոչ ֆորմալ զբաղվածության համատեքստում կարևոր է նաև այն, որ խոցելի զբաղվածության ցուցանիշը վերջին մի քանի տարիներին ևս բավական աճել է: Այսպես՝ 2010 թվականին 35% տղամարդիկ և 48% կանայք ունեցել են խոցելի աշխատանք: Խոցելի աշխատանք ունեցողները և ոչ ֆորմալ զբաղվածության մեջ ընդգրկված մարդիկ աղքատության և մարզինալացման ավելի բարձր ռիսկի տակ են, քանի որ չունեն աշխատանքի ու եկամտի բավարար ապահովություն, ինչպես նաև սոցիալական ապահովության մեխանիզմների վրա հիմնվելու հնարավորություն²⁶:

²⁶Decent work country profile: Armenia / International Labour Office. - Geneva: ILO, 2012, http://www.un.am/up/library/Decent%20Work_Country%20Profile_eng.pdf.

Պատկեր 16. Կրկնակի զբաղվածներն ըստ ամուսնական վիճակի, %-ներով



Պատկեր 17. Զբաղվածներն ըստ կրթության և կատարած աշխատանքի համապատասխանության, 1000 մարդ, աշխատանքը համապատասխանում է որակավորմանը



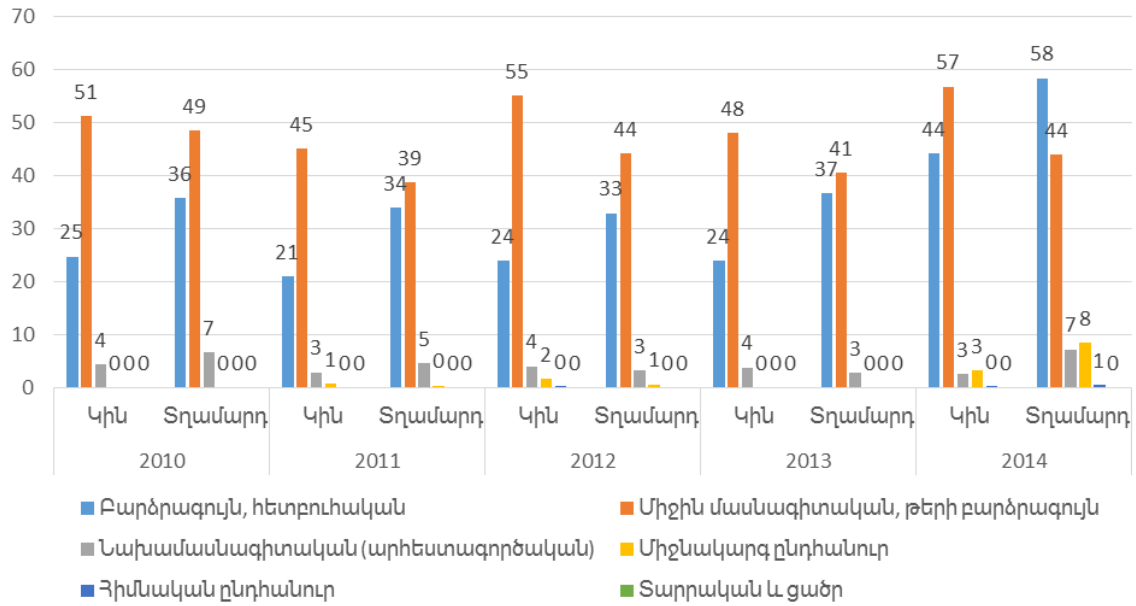
Միջնակարգ կրթությամբ տղամարդկանց աշխատանքային գործունեությունն առավել շատ է համապատասխանում նրանց կրթական որակավորմանը: Ըստ կրթական չափանիշի՝ աշխատանքը համապատասխանում է որակավորմանը միջնակարգ կրթությամբ կանանց շրջանում ևս՝ ի տարբերություն կրթական մյուս մակարդակների: 2014 թվականին միջնակարգ կրթությամբ 192 700 կանանց և 245 300 տղամարդկանց համար աշխատանքը համապատասխանել է որակավորմանը: Այս ցուցանիշը տարեցտարի նվազել է, քանի որ 2010 թվականին ավելի շատ միջնակարգ ընդհանուր կրթությամբ կանանց և տղամարդկանց աշխատանքն է համապատասխանել որակավորմանը (կանայք՝ 214 300 մարդ, տղամարդիկ՝ 284 600 մարդ): Բարձրագույն կրթություն ունեցող կանանց շրջանում նկատվում է որակավորման և աշխատանքի համապատասխանության ցուցանիշի աճ՝ 2010 թվականին՝ 107 900 մարդ, իսկ 2014 թվականին՝ 131 400 մարդ: Բարձրագույն կրթությամբ տղամարդկանց աշխատանքի և որակավորման համապատասխանությունը ևս փոփոխություն է կրել՝ 2010 թվականին՝ 100 900 մարդ, իսկ 2014 թվականին՝ 110 600 մարդ: Հատկանշական է նաև, որ կանանց դեպքում դիտարկվող այս ցուցանիշի աճի միտումը շարունակական է, իսկ տղամարդկանց դեպքում նշված ժամանակահատվածում ցուցանիշն աճել է մինչև 2013 թվականը (122 300 մարդ), որից հետո կտրուկ նվազել է (**Պատկեր 17**):

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության վիճակագրությամբ ֆինանսական ոլորտին համապատասխանող տնտեսագիտական բուհական ծրագրերում, ինչպես նաև S2S ոլորտում, որտեղ աշխատուժի պահանջարկը մեծ է, կանանց թիվը 2010-2014 թվականների ընթացքում նվազման միտում է արձանագրել²⁷:

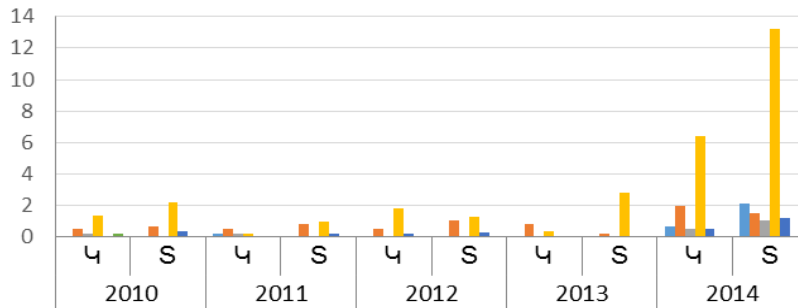
2010–2014 թվականներին ավելի շատ միջին մասնագիտական և թերի բարձրագույն կրթությամբ կանանց շրջանում աշխատանքն ավելի ցածր է, քան որակավորումը (2014 թվականին՝ 56 800 մարդ՝ ի տարբերություն տղամարդկանց՝ 44 000 մարդ): Հակառակ պատկեր է ստացվում բարձրագույն կրթության դեպքում, որտեղ տղամարդիկ ավելի բարձր որակավորում ունեն, քան իրենց կատարած աշխատանքն է (2014 թվականին՝ 58 400 մարդ՝ ի տարբերություն կանանց՝ 44 200 մարդ) (**Պատկեր 18**): Միջնակարգ ընդհանուր կրթություն ունեցող տղամարդիկ թվով գերազանցում են կանանց այն չափանիշով, ըստ որի՝ կատարած աշխատանքը որակավորումից բարձր է. 2014 թվականին տղամարդիկ՝ 13 200 մարդ, կանայք՝ 6 400 մարդ: Նույն պատկերն է նաև բարձրագույն կրթությամբ զբաղվածների և ավելի բարձր որակավորում պահանջող աշխատանք կատարողների շրջանում. 2014 թվականին տղամարդկանց դեպքում այն կազմել է 2 100 մարդ, կանանց դեպքում՝ 700 մարդ (**Պատկեր 19**):

²⁷Գեղդեղային ճեղքվածք, Կանանց նկատմամբ խտրական դրսևորումների ախտորոշիչ ուսումնասիրություն, ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամ, Երևան, 2016 թ.:

Պատկեր 18. Չբաղվածներն ըստ կրթության և կատարած աշխատանքի համապատասխանության, 1000 մարդ, աշխատանքը որակավորումից ցածր է

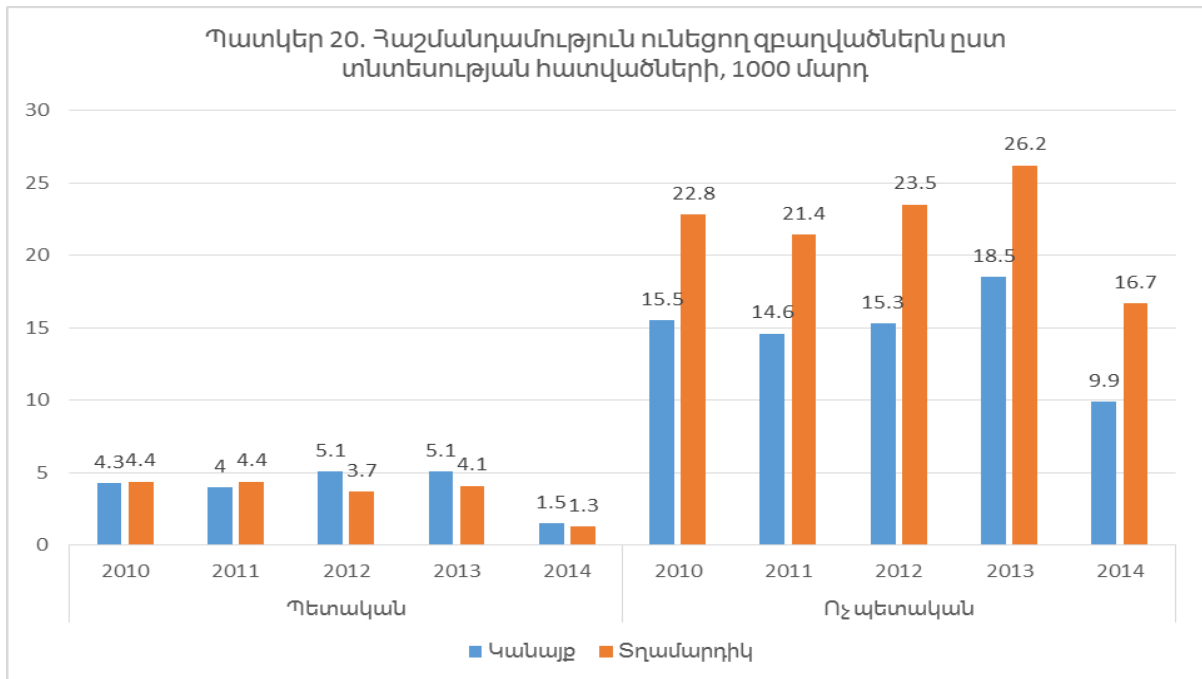


Պատկեր 19. Չբաղվածներն ըստ կրթության և կատարած աշխատանքի համապատասխանության, 1000 մարդ, աշխատանքը որակավորումից բարձր է



| | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| Բարձրագույն, հետբուհական | 0 | 0 | 0.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.7 | 2.1 |
| Միջին մասնագիտական, թերի բարձրագույն | 0.5 | 0.7 | 0.5 | 0.8 | 0.5 | 1.1 | 0.8 | 0.2 | 2 | 1.5 |
| Նախամասնագիտական (արհեստագործական) | 0.2 | 0 | 0.2 | 0.1 | 0 | 0 | 0 | 0.1 | 0.5 | 1.1 |
| Միջնակարգ ընդհանուր | 1.4 | 2.2 | 0.2 | 1 | 1.8 | 1.3 | 0.4 | 2.8 | 6.4 | 13.2 |
| Հիմնական ընդհանուր | 0 | 0.4 | 0 | 0.2 | 0.2 | 0.3 | 0 | 0.1 | 0.5 | 1.2 |
| Տարրական և ցածր | 0.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Հաշմանդամություն ունեցող զբաղվածները, ըստ ՀՀ վիճակագրական տվյալների, առավելապես զբաղված են ոչ պետական կազմակերպություններում և կառույցներում: Ընդ որում՝ նրանց թիվը 2014 թվականին նվազել է թե՛ պետական, թե՛ ոչ պետական հատվածներում՝ համապատասխանաբար 2 800 մարդ (2013 թվականին՝ 9 200) և 26 600 մարդ (2013 թվականին՝ 44 700): Հատկանշական է այն հանգամանքը, որ պետական հատվածներում քիչ թվով ներգրավված հաշմանդամություն ունեցող անձանց շրջանում գերակշռում են հաշմանդամ կանայք (տարեկան՝ միջինում 4000 մարդ²⁸), իսկ ոչ պետական հատվածում՝ տղամարդիկ (տարեկան՝ միջինում 8 850 մարդ): Թե՛ պետական, թե՛ ոչ պետական հատվածներում հաշմանդամություն ունեցող կանանց և տղամարդկանց ներգրավվածության ամենաբարձր ցուցանիշը գրանցվել է 2013 թվականին՝ (ընդհանուր պետական՝ 9200 մարդ, ոչ պետական՝ 26 218 մարդ): Ընդ որում՝ հաշմանդամություն ունեցող կանանց թիվը 2013 թվականին պետական հատվածում գերազանցել է տղամարդկանց թվին (5 100 և 4 100՝ ամենաբարձր ցուցանիշը պետական հատվածում նշված ժամանակահատվածում), իսկ ոչ պետական հատվածում, եթե չի գերազանցել, ապա ունեցել է մյուս տարիների նկատմամբ ամենաբարձր ցուցանիշը՝ 18 500 կին, 26200 տղամարդ (**Պատկեր 20**): Բացի այդ՝ նշված ժամանակահատվածում, ըստ ՀՀ Վիճակագրական ծառայության տվյալների, հաշմանդամություն ունեցող զբաղված թե՛ կանայք, թե՛ տղամարդիկ գյուղատնտեսական ոլորտում ներգրավված են եղել ավելի շատ, քան ոչ գյուղատնտեսական ոլորտներում²⁹:



²⁸ Նշված ժամանակահատվածում՝ 2010 -2014 թթ.:

²⁹ ՀՀ Վիճակագրական ծառայություն, Հայաստանի աշխատանքի շուկան, Երևան, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015:

1.4. Կին ձեռներեցության հայաստանյան աշխատաշուկայում

«Հայաստանում կանանց ձեռներեցության աջակցման ոլորտի զարգացման ծրագրի» շրջանակներում կազմված «Կանանց ձեռներեցության ռազմավարությունը Հայաստանում» հաշվետվության և վիճակագրական տվյալների համաձայն՝ կանանց միայն 32%-ն է գրանցված որպես բիզնեսի սեփականատեր: Համաձայն հետազոտությունների՝ այս տոկոսային ցուցիչը ոչ մի կապ չունի իրականության հետ: Կարծես թե ընդունված է, որ տղամարդիկ իրենց ձեռնարկությունները գրանցում են իրենց կանանց կամ աղջիկների անունով կամ այն պատճառով, որ իրենց անվամբ գրանցված բիզնես արդեն ունեն, կամ փորձում են խուսափել մեծ տոկոսադրույքներից: Կին գործարարներին հասանելի ֆինանսավորման հիմնադրամները նույնպես շարժառիթ են կանանց անունով գրանցելու այն բիզնեսները, որոնց սեփականատերերն իրականում տղամարդիկ են: Սա հատկապես վերաբերում է դոնոր ծրագրերին: Այդ իսկ պատճառով ազգային հետազոտությունները նախապատվությունը տալիս են այն բիզնեսներին, որոնք ոչ միայն գրանցված են կանանց անունով, այլև դրանց ղեկավարումն անմիջականորեն կատարվում է կանանց կողմից: Այսպիսով՝ ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ իրականում միայն 13%-ն են իրական կին ձեռնարկատերեր³⁰:

Համաձայն ՀՀ Էկոնոմիկայի նախարարության 2014 թվականին իրականացրած ծրագրերի համառոտ նկարագրի՝ 2014 թվականի ընթացքում «Սկսնակ գործարարների ձեռներեցությանն աջակցություն» ծրագրի մասնակիցներից գործունեություն է ծավալել 211-ը, որոնց 35%-ը կանայք են եղել³¹:

Չնայած կանանց և տղամարդկանց կրթական նվաճումները Հայաստանում հավասար են, սակայն կանանց սեփականատիրությունը ձեռնարկություններում (31%) և կառավարող պաշտոնների մասնաբաժինը (13.5%) տարածաշրջանի միջին ցուցանիշներից ցածր են: Նվազում է նաև կանանց աշխատուժի մասնակցության պաշտոնական ցուցանիշը (65% -ից 2001 թվականին մինչև 54%-ը 2012 թվականին): Ի լրումն պետական հատվածի աշխատանքներին՝ ինքնուրույն զբաղվածությունը կանանց համար զբաղվածության հիմնական տեսակ է: Կանանց մեծամասնությունը զբաղված է կենսական մինիմումն ապահովող գործունեությամբ՝ առևտրով

³⁰ Կանանց ձեռներեցության ռազմավարությունը Հայաստանում, մշակված է ԱԶԲ-ի կողմից ֆինանսավորվող «ՀԱՅԱՍՏԱՆ. ԿԱՆԱՆՑ ԶԵՌՆԵՐԵՑՈՒԹՅԱՆ ԱԶԱԿՑՄԱՆ ՈԼՈՐՏԻ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԾՐԱԳՐԻ» շրջանակներում, ՓՄՁ ԶԱԿ, Հեղինակ՝ Ֆրանկ Վելթրինգ, ԵՐԵՎԱՆ / ՀՀ, 2013:

³¹ 2014թ. իրականացրած ծրագրերի համառոտ նկարագիր, ՀՀ Էկոնոմիկայի նախարարություն, 2014թ., <http://www.mineconomy.am/arm/96/text.html>:

և մանրածախ ծառայություններով³²: Կին ղեկավար ունեցող ձեռնարկություններում զբաղված կանանց թիվն ավելի մեծ է³³: Այդպես մշտապես զբաղվածների թվում 2009 թվականին կանայք կազմել են 56.8%, մինչդեռ միննույն ժամանակահատվածում տղամարդ ղեկավար ունեցող ձեռնարկություններում այդ թիվը կազմել է 33.8%³⁴:

Հայաստանում միկրո, փոքր և միջին ձեռնարկությունների (ՄՓՄՁ) ֆինանսավորումը անբավարար է: 2011 թվականին Հայաստանում գրանցված են եղել մոտ 150.000 ՄՓՄՁ-ներ, որոնցից ակտիվ էին մոտ 60.0%-ը կամ 90.000-ը: Կանանց ՄՓՄՁ-ները կազմում էին ակտիվ ՄՓՄՁ-ների մոտ 11.0%-ը կամ 9.900%-ը: 2010 թվականին թվով շուրջ 13.600 նոր ՄՓՄՁ-ներ են գրանցվել, որոնցից մոտ 3.0%-ը կամ 400-ն են գրանցվել են կանանց կողմից³⁵:

2013 թվականի ընթացքում Ասիական զարգացման բանկի «Հայաստանում կանանց ձեռներեցության զարգացում» ծրագրի շրջանակներում ֆինանսական աջակցություն է ցուցաբերվել ավելի քան 100 գործարարի: Նրանց 50%-ը կանայք են³⁶: Բացի այդ՝ ՄԱԿ-ի 2014 թվականի «Ձեռնարկատիրական աշխատանք Հայաստանի երիտասարդության համար. աջակցություն երիտասարդ ձեռներեցներին» ծրագրում մինչև 50% կին շահառուների ընդգրկվածությունը առաջնահերթ խնդիրներից մեկն է եղել³⁷:

Համաձայն Ասիական զարգացման բանկի տվյալների³⁸՝ Հայաստանի աշխատաշուկան ցուցադրում է ուղղահայաց խտրականություն, որի դեպքում բարձր պաշտոններում կանայք քիչ են ներկայացված (կամ ընդհանրապես ներկայացված չեն): Չնայած զբաղված բնակչության միայն 9.4%-ն է զբաղեցնում ղեկավար պաշտոններ, այնուամենայնիվ դրանց մեծ մասը զբաղեցնում են տղամարդիկ (67.8% ղեկավարները տղամարդիկ են)³⁹: 2013 թվականին բիզնեսում կանայք զբաղեցրել են միայն բարձր պաշտոնների 23.0%-ը, ընդ որում՝ ցուցանիշը նվազել է 2012 թվականի համեմատ՝ 27.0%⁴⁰: Հետագա ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ կանայք հիմնականում բարձր պաշտոններ են զբաղեցնում մարդկային ռեսուրսների (27.0%)

³²Կանանց ձեռներեցության ոլորտի սատարման և զարգացման ծրագիր, Ծրագրի ամփոփ նկարագիր, 2013-2017 թթ., <http://www.adb.org/sites/default/files/project-document/75783/45230-001-arm-pds-hy.pdf>:

³³Գեղերային ճեղքվածք, Կանանց նկատմամբ խտրական դրսևորումների ախտորոշիչ ուսումնասիրություն, ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամ, Երևան, 2016 թ., Ձեռնարկությունների հետազոտություն, Համաշխարհային բանկ, 2013 թ.:

³⁴Նույն տեղում:

³⁵ Կանանց ձեռներեցության ոլորտի սատարման և զարգացման ծրագիր, Ծրագրի ամփոփ նկարագիր, 2013-2017 թթ., <http://www.adb.org/sites/default/files/project-document/75783/45230-001-arm-pds-hy.pdf>:

³⁶ ԱՄԻԱԿԱՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԲԱՆԿԻ «ԿԱՆԱՆՑ ՁԵՆՆԵՐԵՑՆԵՐԻ ԹՅՈՒՆ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ» ԾՐԱԳԻՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ, <http://www.mineconomy.am/uploads/201508095540809.pdf>:

³⁷ Ձեռնարկատիրական աշխատանք Հայաստանի երիտասարդության համար. աջակցություն երիտասարդ ձեռներեցներին, ՄԱԿ-ի արդյունաբերական զարգացման կազմակերպության հայաստանյան գրասենյակ, 2013-2014 թթ., http://www.un.am/up/library/Armenia%20Youth%20Entrepreneurship_arm.pdf:

³⁸ Armenia County Gender Assessment, Asian Development Bank (ADB), July 2015, <http://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/162152/arm-country-gender-assessment.pdf>.

³⁹ Armenia: MDG National Progress Report, 2010.

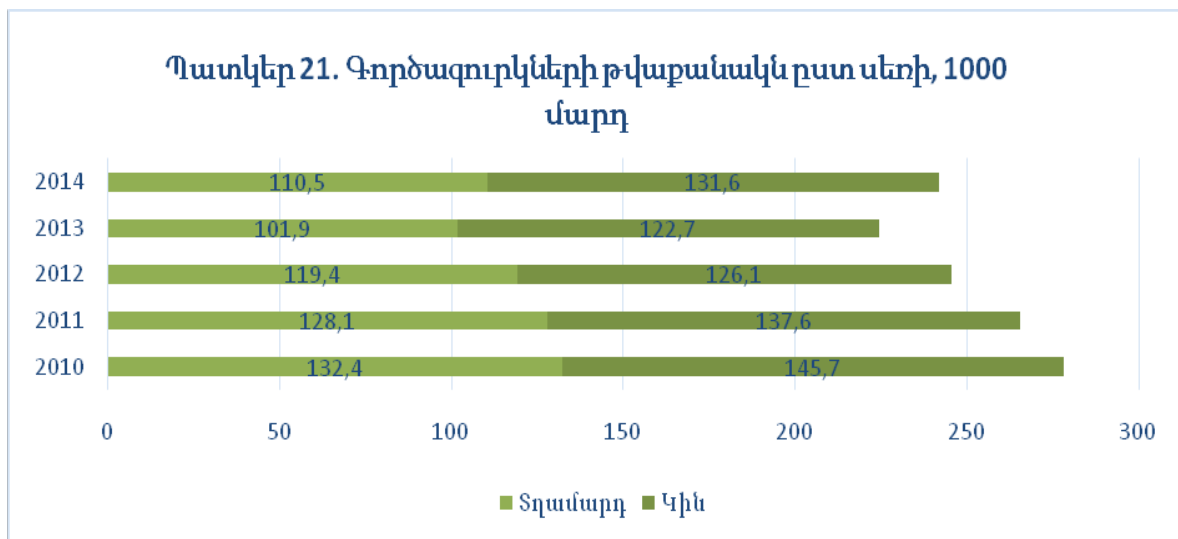
⁴⁰ Grant Thornton International. 2013. Women in Senior Management: Setting the Stage for Growth. Yerevan, p. 7.

կամ ֆինանսական (25.0%) կառավարման ոլորտներում. այսպիսի պրակտիկան պահպանվել է դեռևս խորհրդային ժամանակաշրջանից⁴¹:

2012 թ. գոյություն ունեցող բիզնեսների միայն 9%-ն է ղեկավարվել կանանց կողմից: Ճկուն աշխատաժամերը կարող էին մեծ դեր խաղալ կանանց՝ ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնելու հնարավորության բարձրացման տեսանկյունից (ինչպես՝ Եվրոպական Միության երկրներում, որտեղ բիզնեսների 65%-ը ապահովում են ճկուն աշխատաժամեր), սակայն Հայաստանում ուսումնասիրված բիզնեսների 59%-ը չունեն ճկուն աշխատաժամեր կանանց համար⁴²:

1.5. Գործազրկությունը կանանց և տղամարդկանց շրջանում

Վերլուծված ժամանակահատվածի բոլոր տարիներին գործազուրկների շրջանում կանայք գերակշռում են: Ընդ որում՝ գործազրկության ցուցանիշները տղամարդկանց շրջանում նվազել են մինչև 2013 թվականը (101 900 մարդ), որից հետո աճել են 2014 թվականին (110 500 մարդ): Կանանց շրջանում նույնատիպ պատկեր է. մինչև 2013 թվականը գործազուրկների թիվը նվազել է (122 700 մարդ), իսկ 2014 թվականին աճել է (131 600 մարդ) (**Պատկեր 21**):



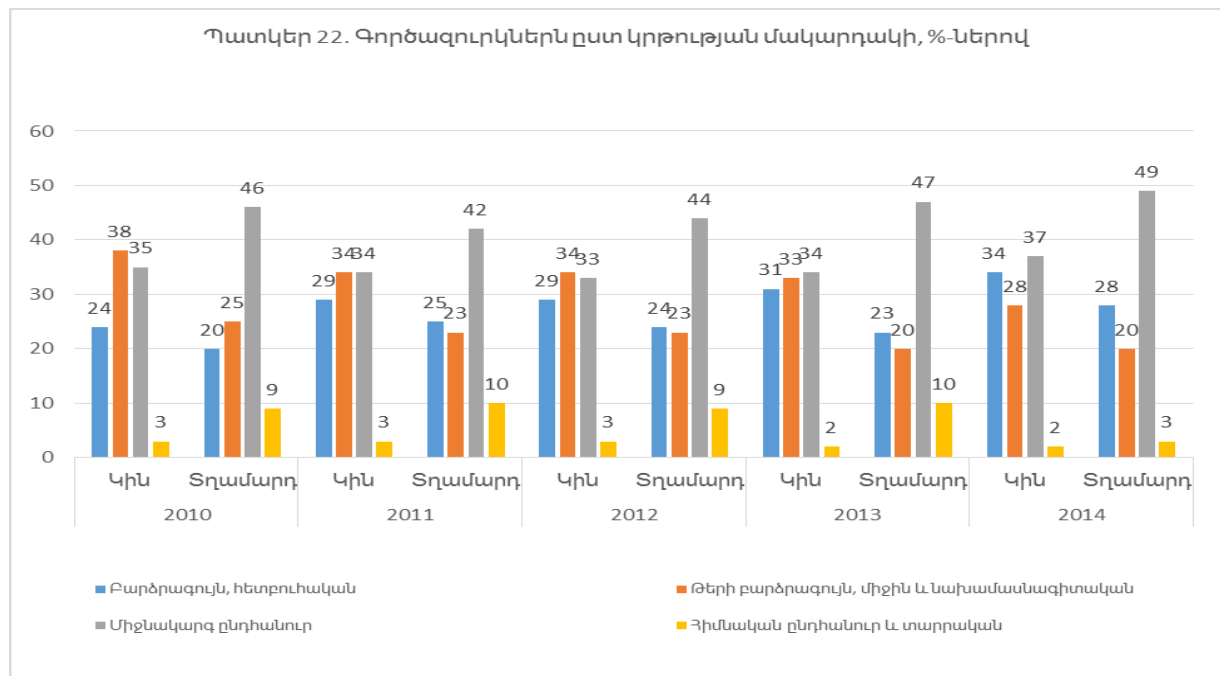
2010–2014 թվականներին գործազուրկների շրջանում գերակշռել են միջնակարգ ընդհանուր կրթությամբ տղամարդիկ. ընդհանուր առմամբ նրանց գործազրկության ցուցանիշը

⁴¹ ADB Country Gender Assessment, 2015 – referring to Panorama.am. 2012. Just Over One in Three Senior Management Positions in Businesses Surveyed in Armenia Are Held by Women— Grant Thornton. 13 March. <http://www.panorama.am/en/society/2012/03/13/women/>.

⁴²Նույն տեղում:

բոլոր տարիներին կազմել է 40%-ից ավելի: Մեծ է նաև թիվը միջնակարգ ընդհանուր կրթությամբ կանանց դեպքում, այն, ըստ էության չի գերազանցում տղամարդկանց թվին, սակայն, ի տարբերություն կրթական մակարդակի մյուս ցուցանիշների՝ ավելի բարձր է. ամենաբարձր ցուցանիշը նշված ժամանակահատվածում կազմել է 37%, որը նախորդ տարիների համեմատ աճել է (**Պատկեր 22**): Ի տարբերություն այս ցուցանիշի՝ հակառակ պատկեր է դիտարկվում միջին մասնագիտական, թերի բարձրագույն և նախամասնագիտական կրթություն ունեցողների շրջանում: Այստեղ կանանց թիվը նշված ժամանակահատվածում գերազանցում է տղամարդկանց թվին, ընդ որում՝ ցուցանիշը տարիների ընթացքում նվազել է (2014 թվականին՝ 28%՝ 2013 թվականի 33%-ի համեմատ): Կրթական այս չափանիշով տղամարդկանց գործազրկության մակարդակը նշված տարիների ընթացքում ևս նվազել է, սակայն ոչ նշանակալի ցուցանիշով՝ 2010 թվականին՝ 25%, 2014 թվականին՝ 20% (**Պատկեր 22**): Բարձրագույն և հետբուհական կրթությամբ գործազուրկների շրջանում նույնպես կանայք գերակշռում են: Այս ցուցանիշը տարիների ընթացքում փոփոխությունների է ենթարկվել, սակայն ի վերջո աճել է 2014 թվականին՝ կազմելով 34%՝ նախորդ՝ 2013 թվականի 31%-ի համեմատ:

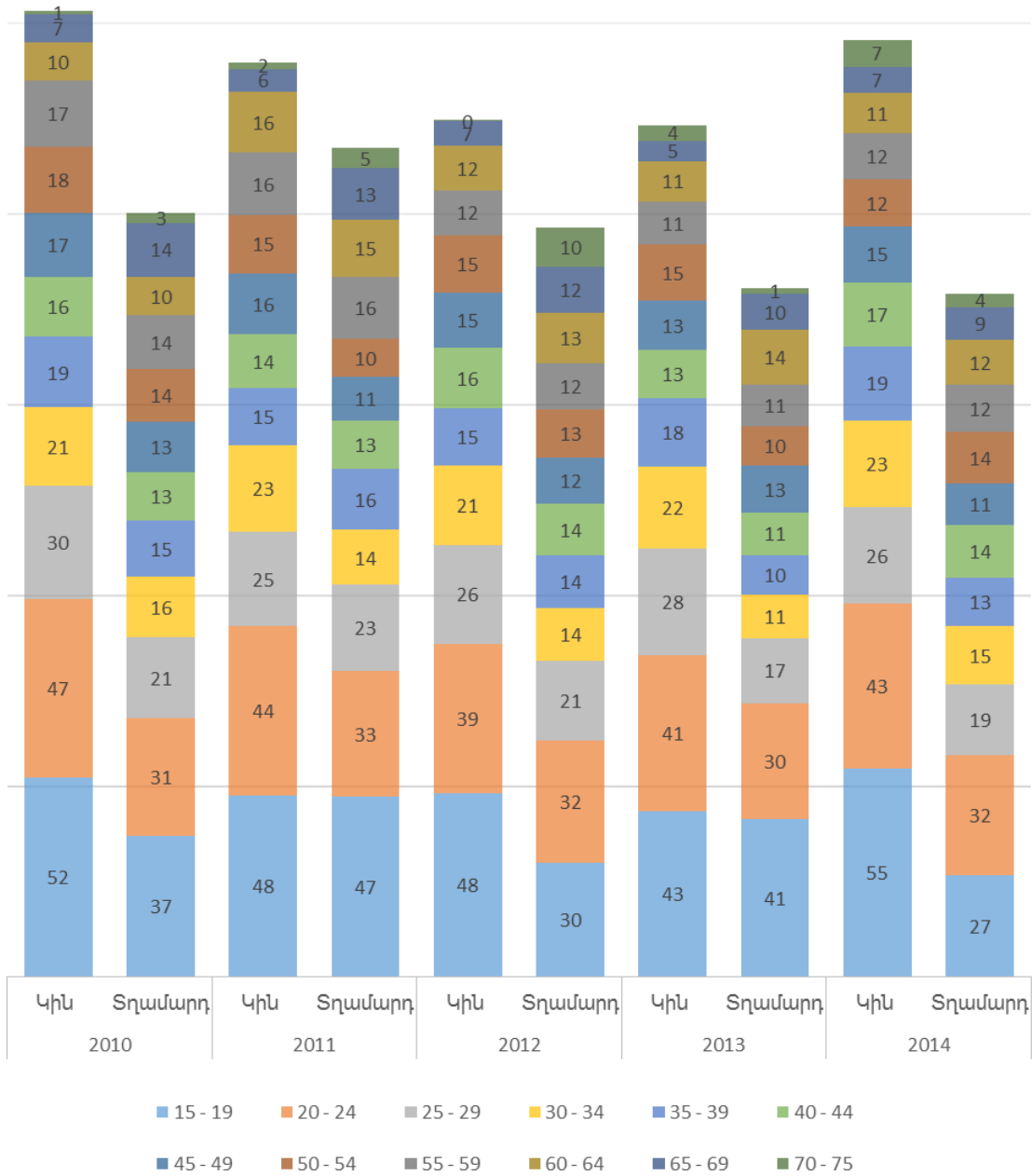
Հիմնական ընդհանուր և տարրական կրթությամբ գործազուրկների շրջանում մեծ թիվ են կազմում տղամարդիկ. կանանց շրջանում այս ցուցանիշը ունեցել է չնչին փոփոխություն (2010-2014 թթ. 3%-ից նվազել է մինչև 2%-ի), իսկ տղամարդկանց շրջանում կրթական այս չափանիշով գործազուրկների թիվը կտրուկ նվազել է նշված ժամանակահատվածի վերջին երկու՝ 2013 և 2014 թվականներին՝ 10%-ից նվազելով մինչև 3% (**Պատկեր 22**):



Ըստ տարիքային գործոնի՝ ՀՀ գործազուրկների շրջանում գերակշռում են 15-19 և 20-24 տարեկան կանայք և տղամարդիկ: Ընդ որում՝ տարիքային այդ երկու խմբերի դեպքում էլ կանայք գերակշռում են: 15-19 տարիքային խմբին պատկանող կանանց գործազրկության մակարդակը ամենաբարձր ցուցանիշն է ունեցել 2014 թվականին՝ 54.6% (ըստ էության՝ այս ցուցանիշը աճ է գրանցել 2011թվականից սկսած): Տարիքային այս խմբին պատկանող տղամարդկանց դեպքում ցուցանիշը, ընդհակառակը, նվազել է 2013 թվականին՝ 41.4%-ից հասնելով մինչև 26.5% (**Պատկեր 23**):

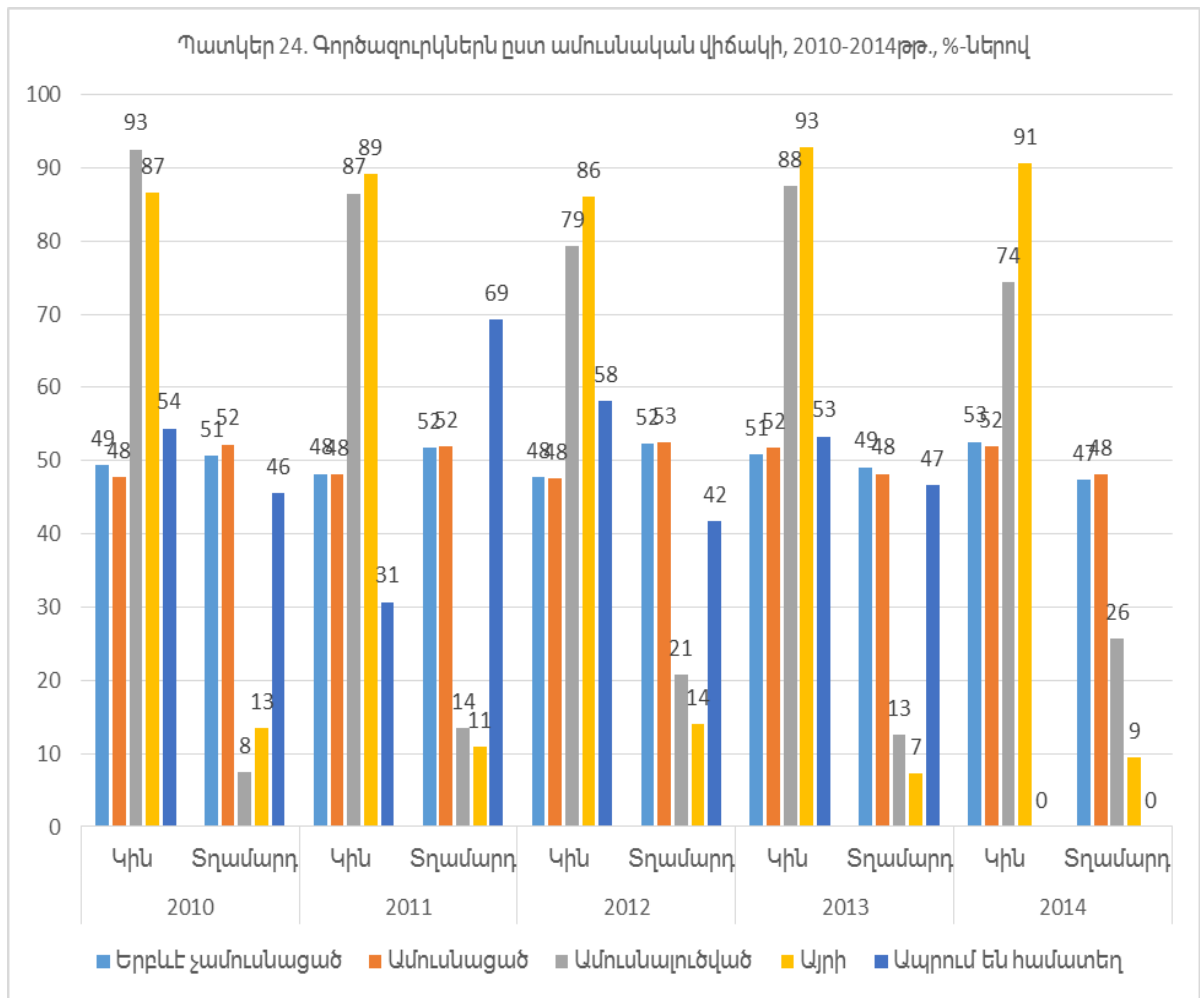
20-24 տարիքային խմբի կանանց գործազրկության մակարդակը կրճատվել է՝ նշված տարիների ընթացքում կրելով չնչին փոփոխություններ (2010 թվականին՝ 46.7%, 2014 թվականին՝ 43.1%): Տղամարդկանց դեպքում պատկերը գրեթե չի փոխվել՝ 2010 թվականին՝ 30.8%, 2014 թ.՝ 31.5%) (**Պատկեր 23**): Գործազուրկ կանանց թիվը գերազանցում է տղամարդկանց թվին նաև 25-29 և 30 -34 տարիքային խմբերում: Գործազուրկ կանանց թիվը, ըստ էության, նշված ժամանակահատվածում ավելացել է, իսկ տղամարդկանց դեպքում, հակառակը, նվազել (**Պատկեր 23**):

Պատկեր 23. Գործազրկության մակարդակն ըստ տարիքային խմբերի, 2010-2014թթ., %-ներով



Այրի կանանց շրջանում գործազրկության ամենաբարձր մակարդակը գրանցվել է 2013 թվականին (92.8%), որը 2014 թվականին աննշան, սակայն նվազել է՝ կազմելով 90.6%: Ըստ այդմ՝

ավելացել է գործազուրկ այրի տղամարդկանց թիվը՝ 2014 թվականին՝ 9.4%: Ամուսնալուծված գործազուրկների դեպքում նույնպես տեղի է ունեցել ցուցանիշի փոփոխություն. կանանց ցուցանիշը 2013 թվականի 87.5%-ից նվազել է մինչև 74.3%, իսկ տղամարդկանց ցուցանիշն աճել է՝ 12.5%-ից դառնալով 25.7% (**Պատկեր 24**): Երբևէ չամուսնացած, ամուսնացած և համատեղ ապրող կանանց և տղամարդկանց գործազրկության մակարդակները տարբերվում են չնչին ցուցանիշներով, ընդ որում կանանց թիվը նշված ժամակահատվածում գերազանցում է տղամարդկանց թվին (**Պատկեր 24**): Գործազուրկ կանանց շրջանում գերակշռում են ամուսնալուծված և այրի կանայք:



2014 թվականին, ըստ ՀՀ վիճակագրական տվյալների, **ընտանեկան հանգամանքների պատճառով** գործազուրկ են եղել միայն կանայք (100%): Միանշանակ նշված ամբողջ ժամանակահատվածում ընտանեկան հանգամանքների հիման վրա կանանց գործազրկության մակարդակի ցուցանիշն ավելի բարձր է ոչ միայն տղամարդկանց, այլև մյուս բոլոր պատճառների ցուցանիշից: Տղամարդկանց շրջանում գործազրկության ավելի նշանակալի

պատճառ է նախ և առաջ **Ժամանակավոր կամ սեզոնային աշխատանքի ավարտը** (2014 թվականին՝ 75.1%), որից հետո առկա են նաև մի շարք այլ պատճառները (66%), ինչպես՝ ցածր աշխատավարձը կամ եկամուտը (56.3%): Կանանց շրջանում **ցածր եկամուտը** նույնպես կարևոր հանգամանք է գործազուրկ լինելու համար (43.7%), սակայն ընտանեկան հանգամանքներից հետո կանանց համար գործազրկության ավելի էական պատճառ է **աշխատատեղերի կրճատումը և կազմակերպության լուծարումը** (2014 թվականին՝ 53.2%) (**Պատկեր 25**):

Այսպիսով, եթե կանանց համար գործազրկության ոչ այնքան նշանակալի պատճառ է ժամանակավոր կամ սեզոնային աշխատանքի ավարտը, ապա տղամարդկանց դեպքում դրանք ընտանեկան հանգամանքներն են (**Պատկեր 25**):

2011 թվականին Կանանց ռեսուրսային կենտրոնի (ԿՌԿ) կողմից իրականացված հետազոտության արդյունքները, ըստ էության, ընդհանրացված պատկեր են տալիս գործազրկության և աշխատանք չլինելու պատճառների վերաբերյալ⁴³: ԿՌԿ-ի կողմից իրականացված «Աշխատաշուկայում գենդերային անհավասարության չափումները» հետազոտության արդյունքների համաձայն՝ կանայք որպես գործազրկության պատճառ ավելի հաճախ են նշում աշխատանք գտնելու անհնարինության գործոնը, քան տղամարդիկ (համապատասխանաբար 25% և 19%), ընտանեկան հանգամանքները/ պարտականությունները (համապատասխանաբար 20% և 0%), ինչպես նաև «ընտանիքը դեմ է կնոջ աշխատելուն» (համապատասխանաբար 14% և 0%)⁴⁴:

Նույն հետազոտության արդյունքների համաձայն՝ տղամարդիկ, ավելի հաճախ քան կանայք որպես գործազրկության պատճառ նշել են, որ «չեն կարողանում գտնել իրենց հարմար աշխատավարձով աշխատանք» (համապատասխանաբար 43% և 12%)⁴⁵: Հատկանշական է, որ տարիքային բոլոր խմբերում 98% կանայք չեն աշխատում, որովհետև ունեն տնային գործեր և երեխաներ, իսկ տղամարդիկ չեն աշխատում, քանի որ ունեն որևէ աստիճանի հաշմանդամություն կամ ստանում են որևէ տեսակի թոշակ: Բացի այդ՝ կանանց աշխատանքի վերաբերյալ տարածված են խտրական դիրքորոշումներ. տղամարդիկ ավելի շատ են հակված կարծելու, որ *կանայք չպետք է աշխատեն և զբաղվեն միայն տնային գործերով* (2 անգամ ավելի, քան տղամարդիկ՝ 19% և կանայք՝ 8%), ինչպես նաև կրկնակի ավելի շատ տղամարդիկ կարծում են, որ *աշխատող մայրերը վատ մայրեր են իրենց երեխաների համար* (համապատասխանաբար 8% և 4%)⁴⁶:

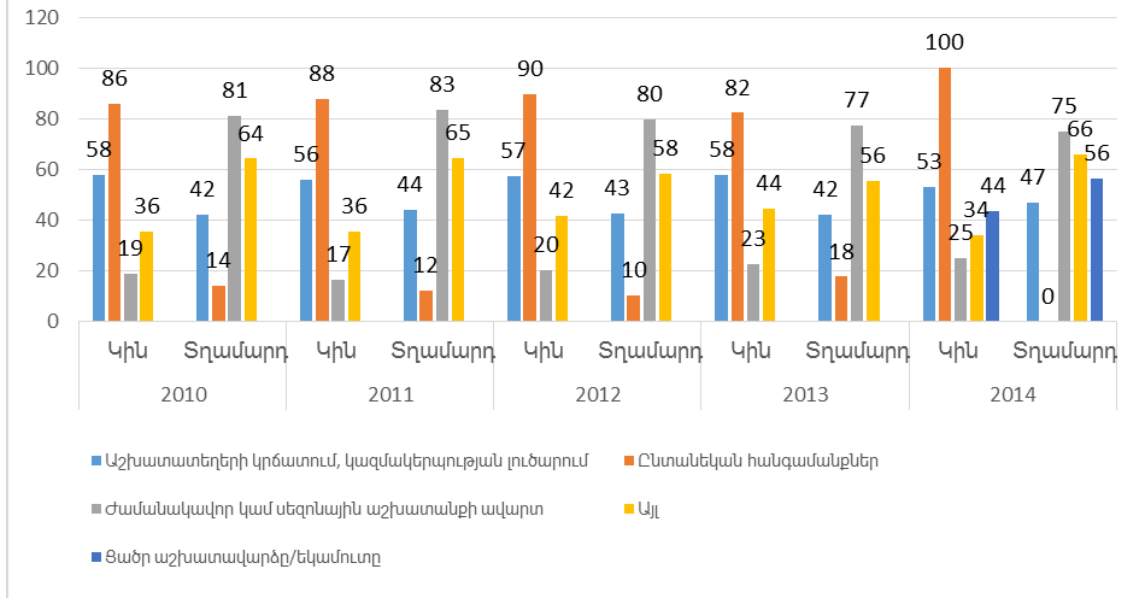
⁴³ www.womenofarmenia.org

⁴⁴ Կանայք Հայաստանի աշխատաշուկայում, վերլուծական հաշվետվություն, Համաշխարհային բանկ և Կովկասյան հետազոտությունների ռեսուրսային կենտրոն, Երևան, 2011:

⁴⁵ Կանայք Հայաստանի աշխատաշուկայում, վերլուծական հաշվետվություն, Համաշխարհային բանկ և Կովկասյան հետազոտությունների ռեսուրսային կենտրոն, Երևան, 2011:

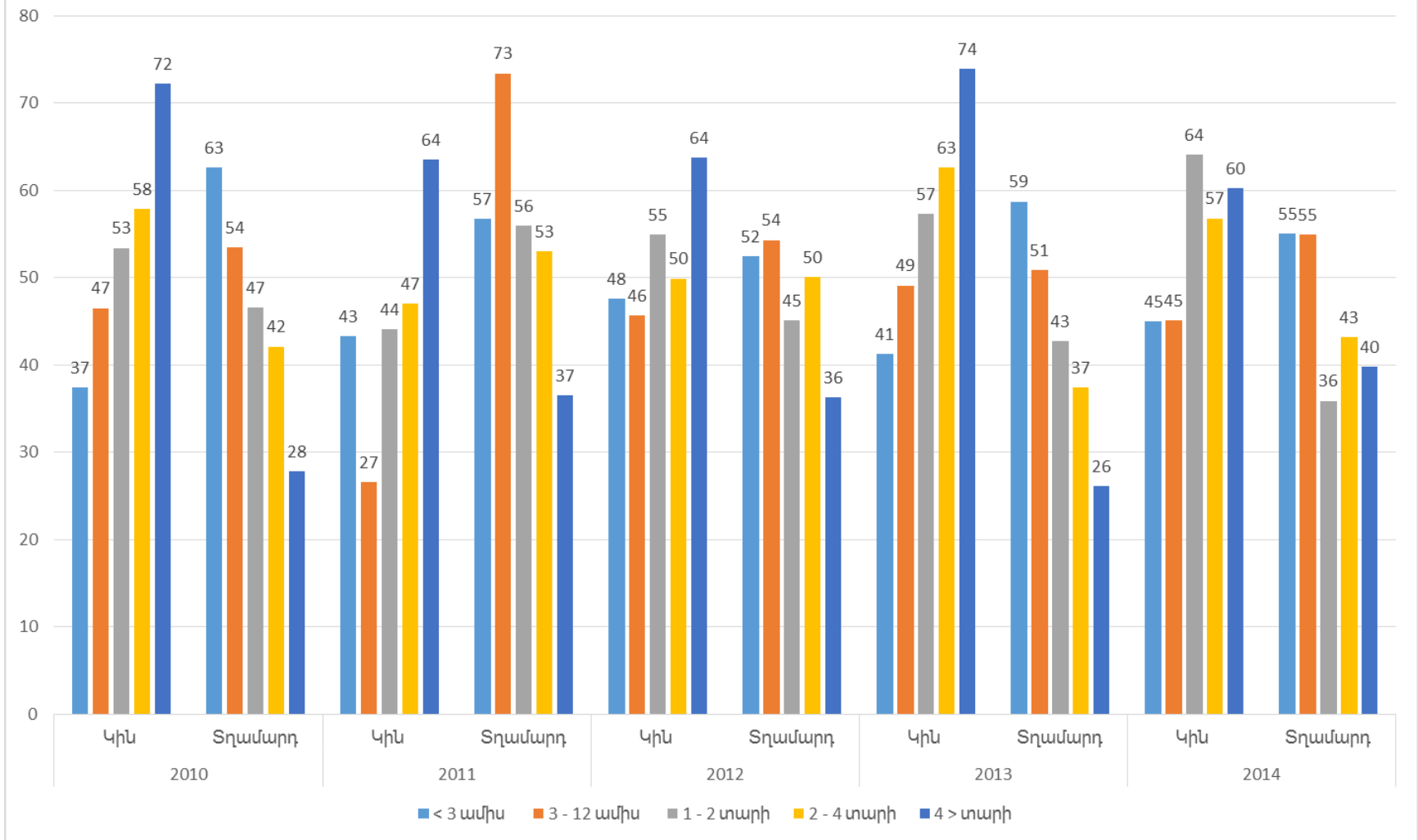
⁴⁶ Նույն տեղում:

Պատկեր 25. Գործազուրկներն ըստ գործազրկության պատճառների, 2010 - 2014 թթ., %-ներով



Ընդհանուր առմամբ կանանցից բավական երկար ժամանակ է պահանջվում աշխատանք փնտրելու համար: 2014 թվականին աշխատանք փնտրելու տարբեր տևողությունների բոլոր ցուցանիշները տարբերվում են մյուս տարիներ ցուցանիշներից, սակայն, միննույնն է, կանայք ավելի երկար են փնտրում աշխատանք: 4 տարուց ավելի ժամանակահատվածում աշխատանք փնտրող կանանց ցուցանիշը 60.2% է, տղամարդկանցը՝ 39.8%: 1-2 տարի աշխատանք փնտրողների շրջանում կանանց թիվն ավելացել է՝ 2014 թվականին կազմելով 64.1%՝ 2013 թվականի 57.3%-ի համեմատ (**Պատկեր 26**): Մինչև 1 տարի տևողությամբ աշխատանք փնտրողների շրջանում տղամարդկանց թիվը գերազանցում է կանանց թվին: 2014 թվականին մինչև 3 ամիս աշխատանք են փնտրել տղամարդկանց 55%-ը, կանանց 45%-ը, 3-12 ամիս՝ տղամարդկանց 54.9%-ը, կանանց՝ 45.1%-ը (**Պատկեր 26**):

Պատկեր 26. Գործազուրկներն ըստ աշխատանք փնտրելու տևողության, 2010-2014 թթ., %-ներով



Երևանում գործազուրկ կանանց թիվը 2011-2014 թվականների ընթացքում ամենաբարձրն է եղել՝ ՀՀ մարզերի համեմատ: Սակայն 2014 թվականին կանանց գործազրկության մակարդակը ամենաբարձր՝ 30.9% ցուցանիշն ունեցել է Կոտայքի մարզում: Տղամարդկանց գործազրկության ամենաբարձր՝ 24.7% ցուցանիշը գրանցվել է Երևանում 2014 թվականին (աճել է) և Շիրակի մարզում՝ 2012 թվականին, ընդ որում՝ Շիրակում այս ցուցանիշը նվազել է՝ 2014 թվականին կազմելով 20%: Տղամարդկանց գործազրկության մակարդակը բարձր է նաև Լոռու, Կոտայքի, Շիրակի և Տավուշի մարզերում: Կանանց գործազրկությունը համապատասխանաբար բարձր է ք. Երևանում, Արարատի, Լոռու, Կոտայքի, Շիրակի, Սյունիքի, Տավուշի և Վայոց ձորի մարզերում: Կանանց գործազրկության ամենաբարձր ցուցանիշները 2014 թվականին գրանցվել են Կոտայքի (30.9%), Սյունիքի (24.8%) մարզերում և Երևանում (29.5%) (**Աղյուսակ 5**): 2014 թվականին կանանց գործազրկության մակարդակը բարձր է եղել նաև Շիրակի (21.5%, տղամարդիկ՝ 20%) և Վայոց ձորի (16.5%, տղամարդիկ՝ 9%) մարզերում (**Աղյուսակ 5**):

| Աղյուսակ 5. Գործազրկության մակարդակն ըստ ՀՀ մարզերի և ք.Երևանի, 2011-2014 թթ. %-ներով: | | | | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 2011 | | 2012 | | 2013 | | 2014 | |
| | Կ | Տ | Կ | Տ | Կ | Տ | Կ | Տ |
| Երևան | 34.4 | 26.3 | 28.8 | 22.8 | 28.9 | 19.5 | 29.5 | 24.7 |
| Արագածոտն | 6.1 | 5.3 | 6.3 | 1.2 | 4.3 | 2 | 7.7 | 2.3 |
| Արարատ | 10.4 | 5.9 | 6.2 | 4 | 6.1 | 6.8 | 12.8 | 1.8 |
| Արմավիր | 7.2 | 4.7 | 5.6 | 7.6 | 5.2 | 5.8 | 6.5 | 8.2 |
| Գեղարքունիք | 8.3 | 10.9 | 7.4 | 16 | 9.4 | 6.6 | 4.1 | 7.7 |
| Լոռի | 15.7 | 21.6 | 19.7 | 20 | 21 | 17.1 | 16.7 | 17.3 |
| Կոտայք | 17.6 | 20.6 | 17.2 | 22.6 | 20.3 | 20.4 | 30.9 | 16.4 |
| Շիրակ | 16 | 22.4 | 20.1 | 24.7 | 19.6 | 23.5 | 21.5 | 20 |
| Սյունիք | 19.1 | 8.6 | 23.8 | 7.5 | 18.7 | 5.5 | 24.8 | 12.4 |
| Վայոց ձոր | 10.4 | 10.9 | 7.9 | 9.6 | 12.2 | 9.8 | 16.5 | 9 |
| Տավուշ | 13.3 | 10.4 | 12.9 | 8.8 | 12.9 | 9.5 | 10.4 | 11.4 |

1.6. Եկամուտների գենդերային առանձնահատկությունները

Թերևս աշխատաշուկայում գենդերային խտրականությունը նկարագրելու ամենատարածված և ակնհայտ մեխանիզմը կանանց և տղամարդկանց եկամուտների միջև տարբերությունների ուսումնասիրությունն է: Հայաստանում գենդերային ճեղքվածքը դեռևս մնում է ամենամեծը լայն տարածաշրջանում (այդ թվում՝ Հարավարևելյան Եվրոպան և ԱՊՀ երկրները): Ճեղքվածքը կազմում է 10%-ից պակաս Հարավարևելյան Եվրոպայի մի շարք երկրներում, մինչև 40%-ից ավելի՝ Կենտրոնական Ասիայի և Կովկասյան երկրներում:⁴⁷

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության վիճակագրական տվյալների համաձայն՝ ֆինանսական ոլորտին համապատասխանող տնտեսագիտական բուհական ծրագրերում, ինչպես նաև S2S ոլորտում, որտեղ աշխատուժի պահանջարկը մեծ է եղել, 2010-2014 թվականների ընթացքում կանանց թիվը նվազման միտում է արձանագրել:

Ըստ ՀՀ վիճակագրական տվյալների՝ նշված ժամանակահատվածում թե՛ կանանց, թե՛ տղամարդկանց միջին ամսական անվանական աշխատավարձերը բարձրացել են, սակայն մասնավորապես կանանց դեպքում տնտեսական գործունեության բոլոր տեսակներում կանանց աշխատավարձը միանշանակ ավելի ցածր է, քան տղամարդկանց աշխատավարձը: Կանանց աշխատավարձը, ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների, 2010 թվականի 79 919 ՀՀ դրամից 2014 թվականին ավելացել է մինչև 124 441 ՀՀ դրամ, իսկ տղամարդկանց աշխատավարձը համապատասխանաբար 124 757 ՀՀ դրամից դարձել է 188 737 ՀՀ դրամ (**Աղյուսակ 6**):

Այսպիսով՝ նշված ժամանակահատվածում կանանց և տղամարդկանց միջև միջին անվանական աշխատավարձերի տարբերությունը կազմել է 52 899 ՀՀ դրամ: Ընդ որում՝ 2014 թվականին կանանց միջին անվանական աշխատավարձը գրեթե հավասար է տղամարդկանց 2010 թվականի միջին անվանական աշխատավարձին:

Կանայք 2010 թվականին ամենացածր աշխատավարձ (57 492 ՀՀ դրամ) ունեցել են անշարժ գույքի հետ կապված գործունեության ոլորտներում: Բացի այդ՝ կանանց աշխատավարձերը գրեթե նույնքան ցածր են եղել նաև մշակույթի, զվարճությունների, հանգստի ոլորտներում և սպասարկման այլ ծառայություններում՝ համապատասխանաբար կազմելով 51 925 ՀՀ դրամ և 57 839 ՀՀ դրամ:

⁴⁷ United Nations Economic Commission for Europe. 2010. The MDGs in Europe and Central Asia: Achievements, Challenges and the Way Forward. Geneva. p. 59.

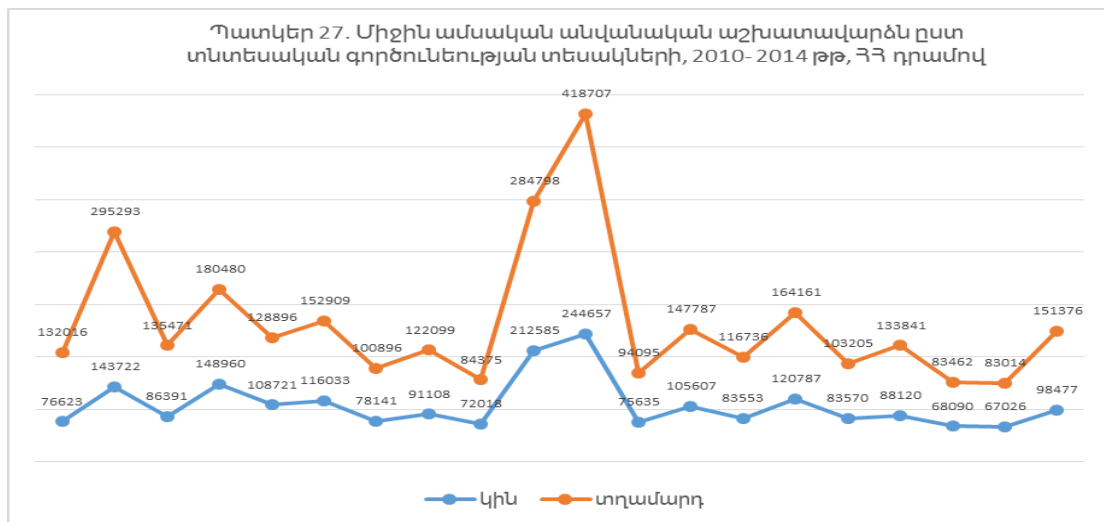
**Աղյուսակ 6. Միջին ամսական անվանական աշխատավարձն
ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների,
2010- 2014 թթ, ՀՀ դրամով**

| | 2010 | | 2011 | | 2012 | | 2013 | | 2014 | |
|--|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | Կ | Տ | Կ | Տ | Կ | Տ | Կ | Տ | Կ | Տ |
| Գյուղատնտեսություն, անտառ. տնտեսություն և ձկնորսություն | 61 369 | 73 270 | 59 561 | 74 073 | 77 913 | 85 558 | 92 196 | 91 994 | 92 077 | 102 286 |
| Հանքագործական արդյունաբերություն և բացահանքերի շահագործում | 108 127 | 237 169 | 123 948 | 258 226 | 126 699 | 282 805 | 169 170 | 342 460 | 190 667 | 355 804 |
| Մշակող արդյունաբերություն | 72 064 | 114 106 | 72 105 | 116 774 | 81 771 | 125 914 | 98 571 | 156 642 | 107 445 | 163 920 |
| Էլեկտրականության, գազի, գոլորշու և լավորակ օդի մատակարարում | 126 968 | 154 560 | 123 971 | 158 328 | 126 156 | 159 934 | 167 123 | 199 128 | 200 580 | 230 449 |
| Ջրամատակարարում, կոյուղի, թափոնների կառավարում և վերամշակում | 89 643 | 104 315 | 93 326 | 119 281 | 93 950 | 118 138 | 128 165 | 144 088 | 138 521 | 158 658 |
| Շինարարություն | 102 960 | 140 767 | 108 318 | 140 781 | 106 473 | 138 652 | 122 014 | 160 726 | 140 401 | 183 620 |
| Մեծածախ և մանրածախ առևտուր, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների նորոգում | 64 146 | 79 776 | 65 719 | 87 708 | 68 668 | 90 932 | 90 761 | 116 907 | 101 413 | 129 156 |
| Փոխադրումներ և պահեստային տնտեսություն | 74 045 | 101 511 | 80 688 | 111 321 | 88 997 | 110 601 | 102 030 | 139 872 | 109 778 | 147 190 |
| Կացության և հանրային սննդի կազմակերպում | 63 674 | 67 766 | 65 655 | 68 134 | 60 386 | 91 557 | 83 624 | 95 060 | 86 751 | 99 356 |
| Տեղեկատվություն և կապ | 180 313 | 238 900 | 195 211 | 249 541 | 202 216 | 278 318 | 245 332 | 325 520 | 239 855 | 331 711 |
| Ֆինանսական և ապահովագրական գործունեություն | 203 742 | 371 202 | 220 978 | 356 253 | 219 548 | 383 802 | 274 197 | 470 815 | 304 819 | 511 465 |
| Անշարժ գույքի հետ կապված գործունեություն | 57 492 | 77 225 | 62 277 | 78 167 | 70 785 | 84 520 | 84 460 | 103 741 | 103 159 | 126 824 |
| Մասնագիտական, գիտական և տեխնիկական գործունեություն | 80 119 | 122 986 | 92 428 | 140 454 | 94 086 | 134 679 | 129 026 | 163 747 | 132 376 | 177 070 |
| Վարչարարական և օժանդակ գործունեություն | 65 981 | 102 311 | 69 833 | 105 544 | 77 244 | 106 387 | 94 883 | 127 651 | 109 826 | 141 788 |
| Պետական կառավարում և պաշտպանություն, պարտադիր սոցիալական ապահովություն | 91 002 | 134 059 | 99 115 | 139 976 | 104 559 | 146 752 | 143 553 | 192 752 | 165 704 | 207 265 |
| Կրթություն | 71 952 | 88 448 | 73 527 | 90 493 | 75 409 | 94 177 | 95 683 | 116 312 | 101 277 | 126 597 |
| Առողջապահություն և բնակչության սոցիալական ապաստարկում | 64 334 | 85 664 | 76 765 | 118 272 | 78 955 | 123 851 | 105 941 | 157 644 | 114 607 | 183 774 |
| Մշակույթ, զվարճություններ և հանգիստ | 51 925 | 65 396 | 56 782 | 71 050 | 59 777 | 73 873 | 79 659 | 92 758 | 92 309 | 114 233 |
| Մպասարկման այլ ծառայություններ | 57 839 | 74 088 | 58 528 | 81 502 | 63 303 | 75 331 | 74 190 | 86 330 | 81 268 | 97 818 |
| Ընդամենը | 79 919 | 124 757 | 84 992 | 131 293 | 88 704 | 137 808 | 114 328 | 174 283 | 124 441 | 188 737 |

Կանանց ամենացածր աշխատավարձով գործունեության տեսակը 2014 թվականին սպասարկման այլ ծառայությունների ոլորտն է (81 268 ՀՀ դրամ), ինչպես նաև կանանց աշխատավարձերը զգալիորեն ցածր են կացության և հանրային սննդի կազմակերպման (86 751 ՀՀ դրամ), գյուղատնտեսության, անտառային տնտեսության և ձկնորսության (92 077 ՀՀ դրամ),

ինչպես նաև մշակույթի, զվարճությունների և հանգստի (92 309 ՀՀ դրամ) գործունեության տեսակներում: Տղամարդիկ ամենացածր աշխատավարձ ունեցել են 2010 թվականին մշակույթի, զվարճությունների և հանգստի ոլորտներում (65 396 ՀՀ դրամ), իսկ 2014 թվականին տղամարդկանց ամենացածր աշխատավարձը՝ 97 818 ՀՀ դրամ, գրանցվել է սպասարկման այլ ոլորտի ծառայությունների ոլորտում: Տղամարդկանց աշխատավարձը 2014 թվականին ցածր է եղել նաև կացության և հանրային սննդի կազմակերպման ոլորտում (99 356 ՀՀ դրամ):

2010-2014 թվականների ընթացքում տղամարդկանց ամենաբարձր միջին աշխատավարձը կազմել է 418 707 ՀՀ դրամ ֆինանսական և ապահովագրական գործունեության ոլորտում: Տղամարդկանց աշխատավարձերը միջինում ավելի բարձր են եղել նաև հանքագործական արդյունաբերության և բացահանքերի շահագործման (295 293 ՀՀ դրամ) և տեղեկատվության ու կապի ոլորտներում (284 798 ՀՀ դրամ): Կանայք նշված ոլորտներում նույնպես համեմատաբար ավելի բարձր աշխատավարձ են ստացել, սակայն որոշ դեպքերում այն կազմել է նույն ոլորտում տղամարդկանց միջին աշխատավարձի գրեթե 1/3-ը (ֆինանսական և ապահովագրական գործունեություն՝ 244 657 ՀՀ դրամ, հանքագործական արդյունաբերություն և բացահանքերի շահագործում՝ 143 722 ՀՀ դրամ, տեղեկատվություն և կապ՝ 212 585 ՀՀ դրամ): Ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ կանանց միջին ամսական անվանական աշխատավարձը նշված ժամանակահատվածում ամենաբարձրն է եղել ֆինանսական և ապահովագրական գործունեության ոլորտներում (**Պատկեր 27**)⁴⁸:



⁴⁸ Տրված են նշված ժամանակահատվածի՝ 2010-2014 թվականների ընթացքում բոլոր աշխատավարձերի միջին ցուցանիշները գործունեության յուրաքանչյուր տեսակի համար: Աղբյուրը՝ ՀՀ վիճակագրական ծառայության գենդերային վիճակագրություն, Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, Երևան, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015:

Կանանց և տղամարդկանց միջին ամսական աշխատավարձերի ամենափոքր տարբերությունը (12 357 ՀՀ դրամ) նշված ժամանակահատվածում գրանցվել է միայն կացության և հանրային սննդի կազմակերպման ոլորտներում: Նշված ժամանակահատվածում աշխատավարձերի միջին ամենամեծ տարբերությունը գրանցվել է ֆինանսական և ապահովագրական գործունեության ոլորտում՝ կազմելով՝ 170 050 ՀՀ դրամ: Չնայած տեղեկատվության և կապի ոլորտում կանայք նույնպես, ինչպես տղամարդիկ, ունեն համեմատաբար բարձր աշխատավարձ, միևնույն է, նրանց աշխատավարձերի միջև տարբերությունը զգալի է և նշված տարիների ընթացքում կազմել է միջինում 72 213 ՀՀ դրամ (**Պատկեր 27**):

Նշված ժամանակահատվածում տղամարդկանց միջին ամսական աշխատավարձերը զգալիորեն բարձր են եղել նաև գյուղատնտեսության, անտառային տնտեսության, ձկնորսության (տարբերությունը՝ 55 393 ՀՀ դրամ), մշակող արդյունաբերության (տարբերությունը՝ 49 080 ՀՀ դրամ), առողջապահության և բնակչության սոցիալական սպասարկման (տարբերությունը՝ 45 721 ՀՀ դրամ), պետական կառավարման և պաշտպանության, պարտադիր սոցիալական ապահովության (տարբերությունը՝ 43 374 ՀՀ դրամ), ինչպես նաև մասնագիտական, գիտական և տեխնիկական գործունեության (տարբերությունը՝ 42 180 ՀՀ դրամ) ոլորտներում (**Պատկեր 27**): Պետական կառույցներում կանանց ամսական աշխատավարձը կազմում է տղամարդկանց աշխատավարձի 67.9%⁴⁹, այն աշխատավարձի ճեղքվածքի առումով հայաստանյան միջին ցուցանիշին (35.9%) մոտ արդյունք է արձանագրել՝ կազմելով 32.1%⁵⁰:

⁴⁹Գենդերային ճեղքվածք, Կանանց նկատմամբ խտրական դրսևորումների ախտորոշիչ ուսումնասիրություն, ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամ, 2016 թ., հղումը՝ Direct Request (CEACR) - adopted 2012, published 102nd ILC session (2013), Equal Remuneration Convention, 1951, (No. 100) - Armenia (Ratification: 1994):

⁵⁰Գենդերային ճեղքվածք, Կանանց նկատմամբ խտրական դրսևորումների ախտորոշիչ ուսումնասիրություն, ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամ, Երևան, 2016:

2. Գենդերային խտրականության սոցիալական և մշակութային հիմքերը

2.1. Գենդերային կարծրատիպերի հետևանքները աշխատաշուկայում

Գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության կենտրոնի աջակցությամբ «Գենդերային սոցիալականացման գործընթացի վերլուծություն. հայկական ընտանիքներում կանանց և աղջիկների կարգավիճակն ու հեռանկարները» թեմայով իրականացված հետազոտությունը ցույց է տալիս, որ հայ հասարակությունում գենդերային հիմնական պատկերացումները կառուցվում են դերերի և իշխանության ավանդական բաշխման (կինը ընտանիքի համար է, տղամարդը՝ հասարակության), «Աղջիկը գնացող ա», «Տղան տան սյունն ա» կարծրատիպերի շուրջ, որոնք առաջացել են պատրիլինիալ գերդաստանի, հայրիշխանական մշակույթի և պատրիլոկալ ընտանիքի մոդելների լայն տարածման հետևանքով: Փոխանցվելով սերնդից սերունդ՝ այս պատկերացումներն իրականում առաջնորդության հատկություններով օժտված տղայի և ենթարկվողության, ինքնասահմանափակման պատրաստ աղջկա հասարակական պահանջարկ են կերտում և գենդերային սոցիալականացման բոլոր օղակներում տարբերակված դաստիարակության միջոցով հիմք են դնում աղջիկների ու տղաների մեջ երկակի չափորոշիչների ձևավորման համար՝ սեռից կախված թույլատրելիության և բարոյականության տարբեր չափանիշների կիրառման շնորհիվ⁵¹:

Այնուամենայնիվ, կարող ենք վստահաբար ասել, որ հայրիշխանական համակարգի վերաբերումները, գենդերային կարծրատիպացումը, չնայած առանձին հասարակություններում մշակութային հիմքով պայմանավորված իր տարբեր դրսևորումներին, համընդհանուր երևույթ է ամբողջ աշխարհում: Գոյություն ունեցող կարծրատիպերի համաձայն՝ տղամարդիկ ավելի արժանի են բարձր կարգավիճակ ունենալուն և ընդհանուր առմամբ ավելի իրազեկ և բանիմաց են: Կանայք, ընդհանուր առմամբ, համեմատաբար պակաս բանիմաց/իրազեկ են, բայց ավելի «զեղեցիկ» են և ավելի լավ են իրականացնում համայնքային/տնային տնտեսության աշխատանքները, նույնիսկ եթե դրանք ավելի քիչ են արժևորված հասարակությունում⁵²: Գենդերային այս համոզմունքները հեզեմոն են այն առումով, որ կնոջ և տղամարդու

⁵¹ Լ. Գարգրյան, Ի. Հարությունյան, Գենդերային սոցիալականացման գործընթացի վերլուծություն. հայկական ընտանիքներում կանանց և աղջիկների կարգավիճակն ու հեռանկարները, ԳՀԱԿ, Երևան, 2015:

⁵² Cecilia L. Ridgeway, Shelley J. Correll (2004), “Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations”, Gender and Society, Vol. 18, No. 4, pp. 510-531.

նկարագրությունը, որ դրանք բովանդակում են, ինստիտուցիոնալիզացված են ՋԼՄ-ներում, կառավարության քաղաքականություններում, ընտանիքի նորմատիվ պատկերներում և այլն⁵³:

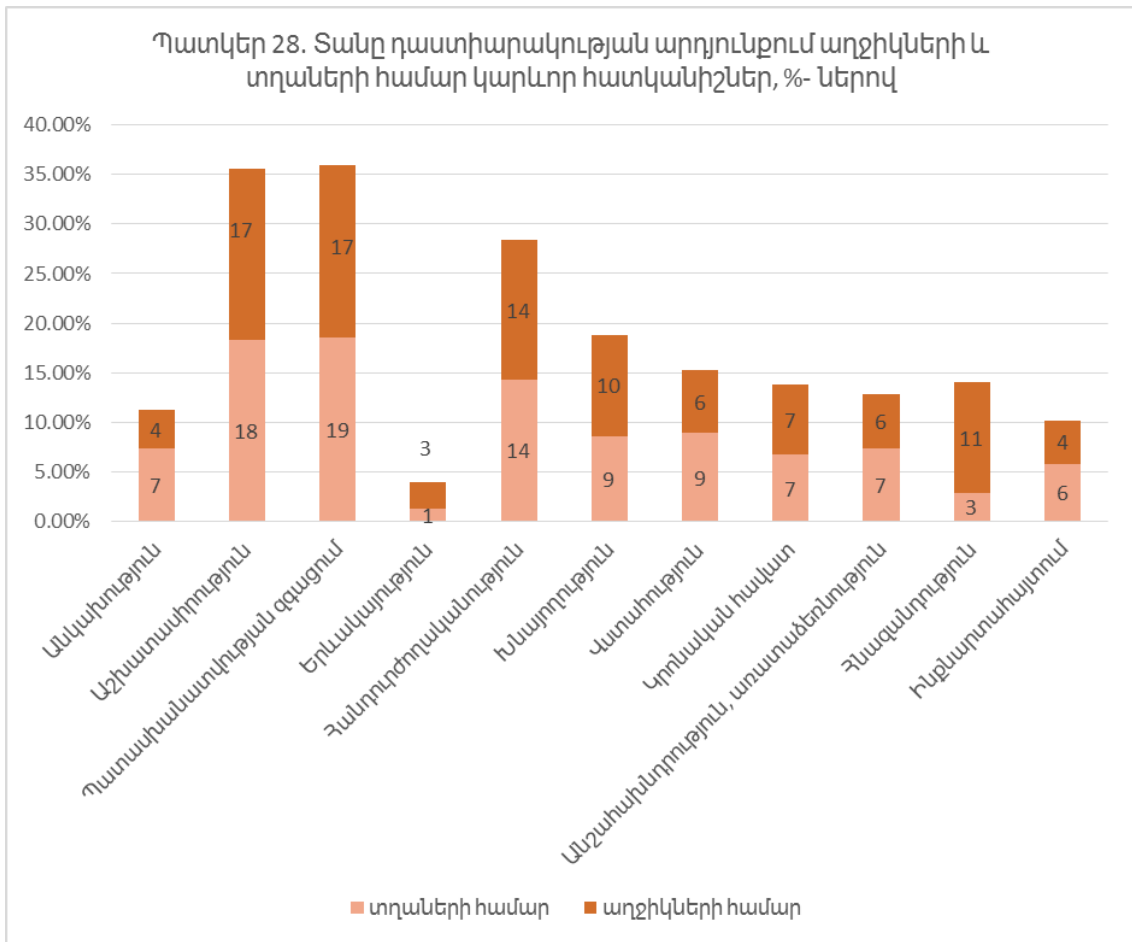
Գիտնականներն ընդհանուր առմամբ գենդերի վերաբերյալ մշակութային հավատալիքները հիմնարար են համարում աշխատաշուկայում կանանց նկատմամբ խտրականության դրսևորումներում: Անհատները գենդերի վերաբերյալ ունեցած գաղափարները գիտակաբար կամ անգիտակցաբար տեղափոխում են խտրական վարքաձևերի դրսևորումներում սեռի կատեգորիզացիայի և գենդերի կարծրատիպացման միջոցով:

Առանձնացվում են երկու տիպի գենդերային կարծրատիպեր՝ նկարագրական (descriptive) և հեռանկարային (perspective): Նկարագրական կարծրատիպերը վերաբերում են այն հատկությունների վերաբերյալ ունեցած հավատալիքներին կամ համոզմունքներին, որոնք սեռերն **ունեն**: Հեռանկարային կարծրատիպերը ներառում են այն հատկությունների մասին համոզմունքները կամ հավատալիքները, որոնք սեռերը պետք է **ունենան**: Օրինակ՝ սպասելիքները, ըստ որոնց՝ կանայք խնամող/հոգատար են կամ **այդպիսին կլինեն**, նկարագրական կարծրատիպեր են այն դեպքում, երբ հավատալիքը, ըստ որի՝ կանայք **պետք է** խնամող/հոգատար լինեն, հեռանկարային կարծրատիպ է: Գենդերային տարբերության այս կարծրատիպային մոտեցումները ազդեցություն են ունենում այն իրողության վրա, թե ինչպես են կանայք և տղամարդիկ մտածում ու վարվում: Կոգնիտիվ հոգեբանները պնդում են, որ այս կարծրատիպերի բնույթը կարող է հանգեցնել խտրականության տարբեր ճանապարհներով: Օրինակ՝ նկարագրական կարծրատիպացումը հանգեցնում է խտրականության այն դեպքում, երբ դրանց հետ նույնականացվող հատկանիշները անհամատեղելի են լինում այն հատկանիշների հետ, որոնք պահանջում է կոնկրետ աշխատանքը կամ առաջադրանքը:

Այսպիսով՝ պաշտոնները, որոնցում տղամարդիկ գերակշռող մեծամասնություն են կազմում, կարող է հատկապես կախված լինել խտրականության այս տեսակից: ԳՀԱԿ-ի հետազոտության շրջանակներում բացահայտվել են նաև նկարագրական կարծրատիպերը հայ հասարակությունում: Այն հարցին, թե ընտանիքում ինչպիսի հատկանիշներ է պետք դաստիարակել տղաների և աղջիկների մոտ, ստացվել են ներքոհիշյալ պատկերում արտացոլված տվյալները⁵⁴:

⁵³Cecilia L. Ridgeway, Shelley J. Correll (2004), “Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations”, Gender and Society, Vol. 18, No. 4, pp. 510-531.

⁵⁴ ԳՀԱԿ, Հայաստանի գենդերային բարոմետր, Երևան, 2015, <http://www.yso.am/files/%20%D5%A3%D5%A5%D5%B6%D5%A4%D5%A5%D6%80%D5%A1%D5%B5%D5%AB%D5%B6%20%D5%A2%D5%A1%D6%80%D5%B8%D5%B4%D5%A5%D5%BF%D6%80.%D5%B0%D5%A1%D5%B5%D5%A5%D6%80%D5%A5%D5%B6.pdf>:



Այսպիսով՝ հնազանդություն հատկանիշը քառակի ավելի է կարևորվել աղջիկների համար (11%-ի կարծիքով՝ կարևոր է տղաների, 3%-ի կարծիքով՝ աղջիկների համար), անկախությունը համարյա կրկնակի անգամ ավելի շատ է կարևորվել տղաների համար (7.3%-ը կարծում է, որ կարևոր է տղաների, 3.9%-ը՝ աղջիկների համար), 9%-ի կարծիքով՝ վստահությունը կարևոր է տղաների, 6%-ի կարծիքով՝ աղջիկների համար, ինքնարտահայտումը, 6%-ի կարծիքով, կարևոր է տղաների համար և 4%-ի կարծիքով՝ աղջիկների: Այնուամենայնիվ, հետաքրքրական է, որ երևակայություն հատկանիշը կրկնակի անգամ ավելի շատ է կարևորվել աղջիկների, քան տղաների համար (2.6%-ի կարծիքով՝ կարևոր է աղջիկների, 1.3%-ի կարծիքով՝ տղաների համար):

Ըստ տեսաբանների (Cecilia L. Ridgeway, Shelley J. Correll)՝ այն դեպքում, երբ սեռային խտրականության առաջնային պատճառները արմատավորված են մշակութային հավատալիքներում/համոզմունքներում, երկրորդային պատճառները թաքնված են կազմակերպական կառուցվածքների, քաղաքականությունների և պրակտիկաների հիմքում: Վերջիններս կառուցված են գենդերային կարծրատիպերի հիման վրա՝ տարբեր կերպով ազդելով կին և տղամարդ աշխատողների վրա: Որպես կազմակերպական կառուցվածքի

ինստիտուցիոնալ տարբեր՝ նմանատիպ քաղաքականությունները և գործընթացները լեգիտիմացվում են՝ համարվելով գենդերային առումով չեզոք, մինչդեռ լատենտ կերպով ֆորմալացնում են տղամարդկանց արտոնությունները աշխատավայրում: Անդրադառնալով կազմակերպական քաղաքականություններին՝ կարող ենք ասել, որ խնդիրը ոչ այնքան քաղաքականության մեջ է, որքան՝ ըստ գործատուի հայեցողության դրա օգտագործման: Վերլուծված դեպքերում ինստիտուցիոնալ սուբյեկտներն ավելի հաճախ օգտագործում են թվացող գենդերային չեզոք քաղաքականություններն այնպես, որ դրանք կանանց և տղամարդկանց տարբեր չափով են վերաբերում⁵⁵:

Գենդերային խտրականությունը գենդերի մասին մշակութային գաղափարների, կանանց և տղամարդկանց վրա տարբեր կերպով ազդող կառուցվածքային քաղաքականությունների և աշխատողների նկատմամբ ըստ սեռի այդ քաղաքականությունների կիրառման համակցության արդյունք է: Մա մարտահրավեր է նրանց համար, ովքեր ճանապարհ են փնտրում վերացնելու խտրականությունը, քանի որ դրա վերացումը կպահանջի փոփոխություններ մշակույթի, կառուցվածքի և անհատական որոշումների կայացման ոլորտներում⁵⁶:

2.2. Աշխատաշուկայում կանանց ցածր ներգրավվածության կառուցվածքային և մշակութային հիմքերը

Ըստ հայկական ժողովրդական պատկերացումների՝ կինը տան ներսի պատն է, տունը նրա տարածքն է, նրա գլխավոր խնդիրը ընտանիքի, օջախի պահպանումն է, երեխաների խնամքն ու դաստիարակությունը⁵⁷: Հետևաբար տղամարդն էլ տան դրսի պատն է և պատասխանատու է ընտանիքի նյութական բարեկեցության համար:

Մի շարք հետազոտությունների արդյունքներ ցույց են տալիս, որ հայ հասարակությունում լայնորեն տարածված է ավանդական դարձած այն դիրքորոշումը, որ տղամարդիկ պետք է նյութապես, ֆինանսապես ապահովեն ընտանիքը⁵⁸: Ավելին՝ պատանիները տղամարդու չաշխատելու գործոնը դիտարկում են որպես «տղամարդուն ոչ

⁵⁵ Cecilia L. Ridgeway, Shelley J. Correll (2004), “Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations”, *Gender and Society*, Vol. 18, No. 4, pp. 510-531.

⁵⁶ Նույն տեղում:

⁵⁷ **Կարինե Բազեյան**, Գենդերի էթնոմշակութային առումները, Երևան, 2002:

⁵⁸ ԳՀԱԿ, Հայաստանի գենդերային բարոմետր, Երևան, 2015, Գենդերային անհավասարությունը աշխատաշուկայում (գիտաժողովի նյութեր), Երևան, ԵՊՀ հրատարակչություն, 2015, CRRC-Armenia and UNDP, Social Cohesion Survey, 2011:

հարիր բան»⁵⁹: Եվ այս կարծիքը վերահաստատվում է ԳՀԱԿ-ի կողմից իրականացրած «Հայաստանի գենդերային բարոմետր» հետազոտության տվյալներով, համաձայն որի՝ տղամարդկանց 92%-ը և կանանց 90%-ը լիովին համաձայն են այն դատողությանը, որ տղամարդը պետք է յուրաքանչյուր աշխատանք կատարի, որպեսզի կարողանա ապահովել իր ընտանիքի նյութական բարեկեցությունը⁶⁰: Հետաքրքրական է, որ միևնույն ժամանակ այդ հետազոտությունների արդյունքները փաստում են, որ կանանց դերն էլ է կարևորվում ընտանիքը նյութապես ապահովելու հարցում: ԳՀԱԿ-ի հետազոտության տվյալների համաձայն՝ տղամարդկանց 37.9%-ը և կանանց 55.8%-ը կարծում են, որ կնոջ համար շատ կարևոր է ընտանիքը նյութապես ապահովելը: Այս դիրքորոշումը իր արտացոլումն է գտնում նաև այն ցուցանիշներում, որոնք ցույց են տալիս, թե ով է փաստացի ընտանիքը նյութապես ապահովում: Համաձայն Կովկասյան հետազոտությունների ռեսուրս կենտրոնի (ՀՌԿԿ-Հայաստան) և ՄԱԿ-ի զարգացման ծրագրի հետազոտության տվյալների՝ հարցվողների 64%-ը պատասխանել է, որ տղամարդն է ապահովում ընտանիքը, 17%-ը՝ կինը և 17%-ը՝ հավասարապես:

ԳՀԱԿ-ի հետազոտության տվյալների համաձայն՝ տղամարդկանց 67.8%-ը պատասխանել է, որ տղամարդն է նյութապես ապահովում ընտանիքը, 2.5%-ը՝ կինը, 29.1%-ը՝ հավասարապես: Կանանց 56%-ը պատասխանել է, որ տղամարդն է նյութապես ապահովում ընտանիքը, 15%-ը՝ կինը, և 28.3%-ը՝ հավասարապես: Այս տվյալները իրականում շատ ակնհայտորեն ցույց են տալիս հայ հասարակությունում ընտանիքը նյութապես ապահովելու հարցում տղամարդու դերի նշանակալի լինելը հատկապես տղամարդկանց տեսանկյունից, այդ իսկ պատճառով տղամարդկանց միայն 2.5%-ն է նշել, որ կինն է նյութապես ապահովում ընտանիքն այն դեպքում, երբ կանանց 15%-ն է նշել այդ պատասխանը: Հետաքրքրական է նաև, որ մոտավորապես 29.0%-ը նշել է, որ հավասարապես ն՝ կինը, ն՝ տղամարդը մասնակցություն ունեն ընտանիքը նյութապես ապահովելու գործում⁶¹: Գենդերային կարծրատիպերը նաև իրենց բացասական ազդեցությունները ունեն տղամարդկանց վրա: Մասնավորապես կանայք կարծում են՝ այն սպասելիքը, որ տղամարդկանց հիմնական դերը ընտանիքը նյութապես, ֆինանսապես ապահովելն է, սթրեսի պատճառ է դառնում, օրինակ, այն դեպքում, երբ տղամարդիկ չեն կարողանում գտնել արժանապատիվ աշխատանք երկրում, արտագաղթում են⁶²:

Չնայած կանայք աշխարհում սերունդներ շարունակ տնտեսապես ակտիվ բնակչության զբաղվածների մեջ նշանակալի թվաքանակ են ապահովել, գենդերային նորմը հատկապես

⁵⁹ **Զ. Գևորգյան**, Գենդերային փոփոխարարությունների խճանկար. գենդերային պիտակավորում, գենդերային վարքի նմուշներ, Երևան, 2012, էջ 194:

⁶⁰ ԳՀԱԿ, Հայաստանի գենդերային բարոմետր, Երևան, 2015:

⁶¹ ԳՀԱԿ, Հայաստանի գենդերային բարոմետր, Երևան, 2015, CRRC-Armenia and UNDP, Social Cohesion Survey, 2011:

⁶² Asian Development Bank, Armenia Country Gender Assessment, July, 2015, p. 33.

Հայաստանում դեռ էական դեր է խաղում: Կանայք և՛ ընտանիքներում, և՛ հասարակությունում ճնշման տակ են գենդերային նորմերին համապատասխանելու համար, և սա հանգեցնում է աշխատաշուկայում շարունակվող խտրականությանը⁶³: Համաձայն 2010 թվականի՝ «Վստահություն» Սոցիալական աշխատանքի և սոցիոլոգիական հետազոտությունների կենտրոնի (ՄԱՍՀԿ) «Գենդերային սոցիալականացումը Երևանի դպրոցներում» սոցիոլոգիական հետազոտության արդյունքների՝ տարբեր սեռերի ներկայացուցիչների միջև անհավասարության, անարդարության պատճառներից առաջին տեղում ազգային ավանդույթներն են (60%)⁶⁴: ԳՀԱԿ-ի կողմից իրականացված հետազոտության տվյալների համաձայն՝ տղամարդկանց 62%-ը և կանանց 56%-ը լիովին համաձայն են այն դատողությանը, որ երբ աշխատատեղերը քիչ են, տղամարդիկ պետք է ունենան աշխատանք ձեռք բերել ու ավելի ընդարձակ իրավունքներ, քան կանայք: Հայաստանի բոլոր մարզերում այս դատողությանը լիովին համաձայն են հարցվածների 50%-ից ավելին՝ բացառությամբ Երևանաբնակների (48%): Գեղարքունիքի և Տավուշի մարզերում հարցվածների 51%-ն է լիովին համաձայն նշված դատողությանը, իսկ Վայոց ձորի և Արմավիրի մարզերը իրենց ցուցանիշով գերազանցում են մյուս մարզերին (համապատասխանաբար 72% և 73%)⁶⁵:

Համաձայն «Համաշխարհային արժեքների հետազոտության» (ՀԱՀ) 2011 թվականի արդյունքների՝ տղամարդկանց 65 % է այդպես կարծում՝ համեմատած կանանց 48%-ի հետ⁶⁶: «ՕԲՄՖԱՍ» միջազգային կազմակերպության հայաստանյան գրասենյակի կողմից Տավուշի մարզում իրականացրած «Գյուղացի կանանց դերը և պոտենցիալը գյուղատնտեսության մեջ» գնահատման արդյունքները ցույց են տալիս, որ դժվար է փոխել դարերով եկած ավանդույթները և գենդերային կարծրատիպերը: Դեռևս առկա են լուրջ խոչընդոտներ և՛ կանանց նախաձեռնությունների, և՛ նրանց ակտիվությունը խթանելու համար: Չնայած շատ ընտանիքներում տղամարդիկ այլևս ընտանիքի ֆինանսապես/նյութապես ապահովելու միակ պատասխանատուն չեն, դեռևս գոյություն ունեն որոշակի կարծրատիպեր, ըստ որոնց՝ կանայք չեն կարող ձեռներեցության բզբաղվել, համայնքներ ղեկավարել կամ լինել ընտանիքի գլխավորը, և նշվածները տղամարդկանց գործառույթներ են⁶⁷:

⁶³Work and family relations in Armenia, ILO Moscow, 2010.

⁶⁴Զ. Գևորգյան, Գենդերային փոխհարաբերությունների խճանկար, Երևան, 2011, էջ 26:

⁶⁵ԳՀԱԿ, Հայաստանի գենդերային բարոմետր, Երևան, 2015:

⁶⁶ World Values Survey, 2011.

⁶⁷ OXFAM Armenia, The Role and Potential of Rural Women in Agriculture, 2013, p. 70.

2.3. Զբաղվածության կառուցվածքային և մշակութային հիմքերը

Հայաստանում տնտեսապես ակտիվ բնակչության շրջանում (15-75 տարեկան զբաղվածներն ու գործազուրկները, որոնք աշխատանքի շուկայում ապահովում են աշխատուժի առաջարկը՝ ապրանքների և ծառայությունների արտադրության համար) զբաղված է կանանց 45.8%-ը՝ համեմատած տղամարդկանց 62.3%-ի հետ⁶⁸: Տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչության (անձինք, որոնք չեն աշխատել և աշխատանք չեն փնտրել)՝ կանանց մոտ չաշխատելու պատճառներից շատ բարձր տոկոսային ցուցանիշ ունի տնային տնտեսություն վարելը՝ համեմատած տղամարդկանց հետ (կանանց տարիքային բոլոր խմբերում այդ ցուցանիշը գերազանցում է 90%-ը, հետևաբար տղամարդկանց մոտ այդ պատճառով չաշխատելը շատ փոքր տոկոս է կազմում)⁶⁹:

Երեխա ունեցող ընտանիքների ընդհանուր պատկերը հետևյալն է. հայրը աշխատում է լրիվ աշխատանքային օր, մինչդեռ մայրը ընդհատում է աշխատանքը երեխա ունենալուց հետո⁷⁰: Համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի՝ աշխատող կանանց տրամադրվում է 140 օր (70 օր՝ հղիության, 70 օր՝ ծննդաբերության) հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ՝ վճարելով լրիվ աշխատավարձը: Հղի կնոջ և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթ է սահմանվում: Հետաքրքրական է, որ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող, ինչպես նաև մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող կնոջ ամուսնուն պահանջելու դեպքում տրամադրվում է չվճարվող արձակուրդ, որի տևողությունը չի կարող գերազանցել երկու ամիսը⁷¹:

Այսպիսով՝ գոյություն ունեցող իրավական նորմերը նույնպես ամրակայում են գենդերային ավանդական դերերը:

Ընտանեկան պարտականությունները սովորաբար չնչին ազդեցություն են ունենում կամ ընդհանրապես ներգործություն չեն ունենում տղամարդկանց մասնագիտական կարիերայի վրա: Նրանք ձգտում են չկրճատել իրենց աշխատանքային ժամերը երեխաներին խնամելու կամ ընտանեկան այլ պարտականություններ կատարելու համար, և նոր մշակված քաղաքականությունները շատ քիչ բան են անում այս իրավիճակը փոխելու ուղղությամբ⁷²:

⁶⁸ ՀՀ ԱՎԾ, Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, Երևան, 2014:

⁶⁹ ՀՀ ԱՎԾ, Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, Երևան, 2014:

⁷⁰ ILO, Decent Work Country Profile Armenia, 2011.

⁷¹ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը:

⁷² ILO, Decent Work Country Profile Armenia, 2011.

Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության (ՏՀԶԿ) 17 երկրների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ մայրերի՝ 20 շաբաթվանից ավելի երկար արձակուրդը նվազեցնում է աշխատուժում կանանց ներգրավվածությունը⁷³: Հայաստանում, եթե ընտանիքի եկամուտը բավարարում է, մայրը կա՛մ իրեն ամբողջապես նվիրում է տնային աշխատանքներին և ընտանիքի խնամքին, կա՛մ վերադառնում է վարձատրվող աշխատանքին՝ ոչ լրիվ աշխատանքային օրով: Ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատող ամուսնացած կանանց թիվը գերազանցում է նույն կարգավիճակ ունեցող տղամարդկանց թվին (2013 թվականի տվյալների համաձայն՝ կանանց 58.4%-ն է զբաղված՝ ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատող տղամարդկանց 41.6%-ի համեմատությամբ) (**Պատկեր 9 և 10**)⁷⁴:

Զբաղվածության նման պատկերի վրա շատ մեծ ազդեցություն ունեն գենդերային ավանդական դերերը, որոնք պարտադրում են կանանց ընդհատել իրենց զբաղվածությունը կամ ավելի քիչ ժամանակ ծախսել վերջինիս վրա երեխայի ծնունդից հետո՝ ընտանեկան ավանդական դերերը լիակատար իրականացնելու համար: Այսպիսով՝ հայ կնոջ տեղը, դերն ու հեղինակությունը ընտանիքում ուղղակիորեն կապված են նրան վերագրվող գործառույթներին:

Համաձայն հայկական ավանդույթների՝ կինը երեք հիմնական գործառույթ ունի՝ մանկածնության, սոցիալազիացիայի կամ դաստիարակության ու կենցաղավարության կրողի⁷⁵: Այս ավանդույթներն իրենց արտացոլումն են գտնում նաև հետազոտությունների արդյունքներում: «Հայաստանի գենդերային բարոմետր» հետազոտության տվյալների համաձայն՝ տղամարդկանց 78%-ը և կանանց 75%-ը լիովին համաձայն են, որ կնոջ կարևորագույն առաքելությունը երեխա ունենալն է: Հայաստանի բոլոր մարզերում շատ բարձր է տոկոսային ցուցանիշն այս դատողությանը լիովին համաձայն լինելու հարցում, այնուամենայնիվ, հետաքրքրական է, որ համեմատաբար ամենաբարձր ցուցանիշը գրանցվել է Վայոց ձորի մարզում (87.8%), իսկ ամենացածրը՝ Արմավիրի մարզում (76.6%)՝ հաջորդելով Երևանին (67%)⁷⁶:

«Կանանց աջակցման կենտրոն» ՀԿ-ի կողմից 2012 թվականին իրականացված սոցիոլոգիական հետազոտության տվյալների համաձայն՝ այն հարցին, թե արդյոք կարող է աշխատող մայրը լինել այնպիսի լավ ծնող, ինչպիսին չաշխատող մայրը, տղամարդկանց միայն 17%-ն է համաձայնել՝ համեմատած կանանց 91%-ի հետ: Նույն հետազոտության արդյունքների

⁷³ World Bank Group, Supporting Equality between Women and Men, 2014.

⁷⁴ ՀՀ ԱՎԾ, Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, Երևան, 2014:

⁷⁵ Կ.Բազեյան, Գենդերի էթնոմշակութային առումները, Երևան, 2002:

⁷⁶ ԳՀԱԿ, Հայաստանի գենդերային բարոմետր, Երևան, 2015:

համաձայն՝ տղամարդկանց 47.5%-ը, ի հակադրություն կանանց 28.4%-ի, համաձայն է այն դատողությանը, որ կնոջ տեղը խոհանոցում է և երեխաներին մեծացնելու գործում⁷⁷:

2.4. Գործազրկության կառուցվածքային և մշակութային պատճառները

Ըստ 2013 թվականի վիճակագրական տվյալների՝ մոր միջին տարիքը երեխայի ծննդյան ժամանակ 25.8 է, որից 24.1՝ առաջին երեխայի ժամանակ: Դիտարկելով գործազրկության մակարդակն ըստ տարիքային խմբերի՝ հնարավոր է տեսնել, որ կանանց մոտ գործազրկության ամենաբարձր ցուցանիշը գրանցվում է 15-19 (43.3%), 20-24 (41.1%), 25-29 (27.9) տարիքային խմբերում⁷⁸: Հաշվի առնելով մոր ծննդաբերության միջին տարիքը՝ ակնհայտ է, այդ տարիքային ժամանակահատվածում նրանց գործազուրկ լինելու մեծ ցուցանիշը, որն էլ հիմնավորվում է մոր դերը հայ հասարակությունում գերակա լինելու հանգամանքով:

Մի շարք հետազոտությունների տվյալների համաձայն՝ հատկապես տղամարդկանց ընկալումներում ընտանիքը, մոր դերը կնոջ համար առաջնային են: ԵՊՀ ուսանողների շրջանում գենդերային դիրքորոշումների վերաբերյալ իրականացված հետազոտության տվյալների համաձայն՝ կարիերան, վարձատրվող աշխատանքը, տղամարդկանց 88.5%-ի և կանանց 73.2%-ի կարծիքով, չեն կարող առաջնային լինել կնոջ կյանքում, առավելությունը միշտ ընտանիքին պետք է տրվի⁷⁹:

Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտի 2015 թվականին իրականացրած ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ չաշխատելու հիմնական պատճառը պայմանավորված է թե՛ կանանց, թե՛ տղամարդկանց համար աշխատանք չգտնելու հանգամանքով: Դրա հետ մեկտեղ կանանց համար առկա են նաև առանձնահատուկ գործոններ, ինչպիսիք են՝ երեխայի խնամքը, ամուսնու կամ ընտանիքի այլ անդամների դեմ լինելը: Մրանք լուրջ խոչընդոտ են յուրաքանչյուր 5-րդ չաշխատող կնոջ համար⁸⁰:

Գոյություն ունեցող գենդերային նորմերը, որոնք շեշտադրում են կանանց մայրական դերի գերակայությունը, շատ դժվար է փոխել. նույնիսկ նախադպրոցական հաստատությունները, որոնք կարող են օգնել կանանց՝ հավասարակշռելու զբաղվածության և

⁷⁷ Women's Support Center NGO, Sociological Study on Gender Attitudes and Stereotypes in Armenia, 2012.

⁷⁸ ՀՀ ԱՎԾ, Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, Երևան, 2014:

⁷⁹ Գենդերային անհավասարությունը աշխատաշուկայում (գիտաժողովի նյութեր), Երևան, ԵՊՀ հրատարակչություն, 2015:

⁸⁰ Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտ, Աշխատանքի շուկայում կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների և տնտեսական ռեսուրսների հավասար մատչելիության ապահովման հետ կապված իրավիճակի ուսումնասիրություն, Երևան, 2015:

երեխայի խնամքի պարտականությունները, իրենց կարողության 75%-ի չափով են գործում, իսկ միջազգային չափորոշիչների համաձայն՝ նախադպրոցական հաստատությունների հաճախելիությունը չափազանց ցածր է հատկապես գյուղական վայրերում (երեխաների 14%-ն է այցելում նախադպրոցական հաստատություններ)⁸¹:

2.5. Մասնագիտական ոլորտների գենդերային տարանջատման կառուցվածքային և մշակութային հիմքերը

Զբաղվածության տարբեր ոլորտներում առկա է (շարունակվում է) գենդերային հորիզոնական և ուղղահայաց խտրականություն. բարձր վարձատրվող ոլորտներն ավանդաբար շարունակում են մնալ հիմնականում «տղամարդկանց զբաղվածության տարածքներ»⁸²: Զբաղվածության ոլորտների տարանջատման հիմքում ընկած են գենդերային ավանդական դերերի մասին հասարակական ընկալումները, և այս տարանջատումն սկսվում է աշխատաշուկայում ներգրավվելուց առաջ: «Վստահություն» ՍԱՍՀԿ-ի կողմից մեր հասարակության մեջ կանանց և տղամարդկանց հատուկ գործունեության ոլորտների վերաբերյալ մանկավարժների միանգամայն կանխատեսելի դիրքորոշումների ուսումնասիրության արդյունքները արտացոլված են ստորև բերված աղյուսակում⁸³:

| Աղյուսակ 7. Մանկավարժների դիրքորոշումները տղամարդկանց և կանանց հատուկ գործունեության ոլորտների վերաբերյալ | | | |
|--|--------------------|---------------|--------------------|
| | <i>Տղամարդկանց</i> | <i>Կանանց</i> | <i>Հավասարապես</i> |
| Ֆիզիկական ծանր աշխատանք կատարող բանվորություն | 96.6% | - | 4.0% |
| Ուժային կառույցներ | 95.0% | - | 5.0% |
| Քաղաքականություն | 67.0% | - | 33.0% |
| Վարչարարական համակարգ | 64.0% | - | 36.0% |
| Սպորտ | 54.0% | - | 46.0% |
| Արդյունաբերություն | 51.0% | 2.0% | 47.0% |
| Գիտություն | 46.0% | 1.0% | 53.0% |
| Միջազգային կազմակերպություններ | 37.0% | 6.0% | 57.0% |
| Բանկային գործ | 18.0% | 5.0% | 77.0% |
| Առողջապահություն | 18.0% | 12.0% | 70.0% |
| Առևտուր | 11.0% | 30.0% | 59.0% |
| Սպասարկման ոլորտ | 9.0% | 33.0% | 58.0% |
| Մշակույթ | 4.0% | 24.0% | 72.0% |
| Կրթություն | 1.0% | 35.0% | 64.0% |

⁸¹ International Labour Organization, Work and Family Relations in Armenia: Women and the Economy in Armenia, 2011.

⁸² Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտ, Աշխատանքի շուկայում կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների և տնտեսական ռեսուրսների հավասար մատչելիության ապահովման հետ կապված իրավիճակի ուսումնասիրություն, Երևան, 2015:

⁸³ **Հ. Գևորգյան**, Գենդերային փոխհարաբերությունների խճանկար, Երևան, 2011, էջ 28-29:

Դպրոցը սոցիալականացման հիմնական ազենտներից է, ուստի մանկավարժների՝ տղամարդկանց և կանանց գործունեության ոլորտների վերաբերյալ նմանատիպ ավանդական ընկալումները մեծ ազդեցություն կարող են ունենալ դպրոցականների մասնագիտական կողմնորոշման ձևավորման և գործունեության ոլորտների ընտրության հարցում: Չենք կարող բացառել, որ նման իրավիճակը նպաստում է հայաստանյան բուհերում առկա մասնագիտությունների գենդերային տարբերակմանը:

Բարձրագույն պետական և ոչ պետական մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների ուսանողների՝ ըստ մասնագիտական ուսուցման 2013/2014 ուսումնական տարվա վիճակագրական տվյալների համաձայն՝ կանայք հիմնականում բարձր ցուցանիշներ են գրանցել սոցիալական գիտություններ (82.6%), կրթություն և մանկավարժություն (81.6%), սպասարկման ոլորտ (75.1%), բնական գիտություններ (67.7%), մշակույթ և արվեստ (65.7%), հումանիտար գիտություններ (62.0%), առողջապահություն (55.8%) ոլորտներում: Մնացած մասնագիտություններում կանանց թիվը 50%-ից շատ ավելի քիչ է⁸⁴: Վիճակագրական այս տվյալները որոշ չափով արտացոլում են տղամարդկանց և կանանց հատուկ գործունեության ոլորտների վերաբերյալ մանկավարժների վերոնշյալ դիրքորոշումները:

Հաշվի առնելով բուհերում մասնագիտությունների գենդերային տարանջատումը՝ զարմանալի չէ նաև կանանց թվի գերակայությունը դասավանդողների կազմում: Կառավարությունը, ընդունելով, որ այս հանգամանքը նաև խորացնում է գենդերային կարծրատիպերը նոր սերնդի շրջանում, Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգում նախատեսել է այնպիսի գործողություններ, որոնք կնպաստեն ավելի շատ կանանց ընդգրկմանը կրթական համակարգերի կառավարման պաշտոններում⁸⁵:

Կարծրատիպերի ուսումնասիրության մի այլ հետազոտության տվյալների համաձայն և՛ տղամարդ, և՛ կին հարցվողները ցածր միավորներ են տվել կանանց՝ որպես **ուստիկանների, վարորդների, քաղաքական գործիչների կամ ձեռներեցների** պոտենցիալ մասնագիտական հաջողություն ունենալուն: Հետազոտության արդյունքների համաձայն՝ գոյություն ունի համընդհանուր հասարակական ընկալում, ըստ որի՝ որոշակի դաշտեր, ոլորտներ «կանանց համար չեն», և կանայք իրենք էլ հավատարիմ են այդ կանխակալ պատկերացումներին⁸⁶:

ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամի (ՄԱԲՀ) կողմից իրականացրած «Հայաստանում հասարակական-քաղաքական մասնակցության գենդերային առանձնահատկությունները» սոցիոլոգիական հետազոտության շրջանակներում, «Ձեր կարծիքով՝ որքանով է բարյացակամ հանրային կարծիքը հետևյալ ոլորտներում կարիերա անող կանանց նկատմամբ» հարցին ի

⁸⁴ ՀՀՄԿԾ, Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, Երևան, 2014:

⁸⁵ World Bank Group, Supporting Equality between Women and Men, 2014.

⁸⁶ Asian Development Bank, Armenia Country Gender Assessment, July 2015, p. 29.

պատասխան, ընդհանուր առմամբ («հիմնականում» կամ «միանշանակ») բարյացակամ է համարում առողջապահության ոլորտում հարցվածների 87%-ը, կրթության ոլորտում՝ 90%-ը, բանկային ոլորտում՝ 86%-ը: Հանրային կարծիքը համեմատաբար անբարյացակամ վերաբերմունք է դրսևորում ուժային ոլորտներում՝ բանակում (61%), ազգային անվտանգության համակարգում (58%), ոստիկանությունում (44%) կարիերա անող կանանց նկատմամբ: Առավելագույն անբարյացակամությունն արտահայտվել է դատական համակարգում (41%-ն է բարյացակամ) և ՏԻՄ-երում (40%-ն է բարյացակամ) կանանց կարիերային առաջխաղացման նկատմամբ⁸⁷:

2.6. Բարձր պաշտոններում կանանց ցածր ներգրավվածության մշակութային հիմքերը

Ընդհանուր առմամբ աշխարհում փորձեր են արվում բազմաթիվ միջոցներ կիրառելու համապատասխան ներուժ ունեցող կանանց ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնելու հնարավորությունները մեծացնելու ուղղությամբ: Տաղանդներին պահելու կորպորացիոն քաղաքականությունները և աշխատելու ճկուն տարբերակները միայն գլոխկոտրուկի (կանանց թիվը ղեկավար պաշտոններում ավելացնելու անկարողության գլոխկոտրուկը) մի մասն են կազմում⁸⁸: Տվյալ հասարակությունում գենդերային դերերի վերաբերյալ ամենակարևոր խոչընդոտը գոյություն ունեցող նորմերն ու արժեքներն են: Հայաստանում իրականացված մի շարք հետազոտություններ փաստում են, որ կանայք չեն ընկալվում որպես ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնողներ: «Հասարակություն առանց բռնության» ՀԿ-ի կողմից 2011 թվականին իրականացված «Ձե՛րձ պահիր ինձ քո կարծրատիպերից» սոցիոլոգիական հարցման արդյունքների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ տղամարդկանց 60.4%-ը և կանանց 39.6%-ը համարում են, որ կինը չի կարող լավ ղեկավար լինել⁸⁹: Միննույն ժամանակ և՛ կանանց, և՛ տղամարդկանց մի ստվար զանգված կարծում է, որ առաջնորդության հմտություններն ավելի լավ են զարգացած տղամարդկանց մոտ (62% տղամարդիկ, 75% կանայք)⁹⁰:

*Հայաստանի գենդերային բարոմետր*⁹ հետազոտության արդյունքների համաձայն՝ տղամարդկանց 78%-ը և կանանց 58%-ը կարծում են, որ առավել պատասխանատու

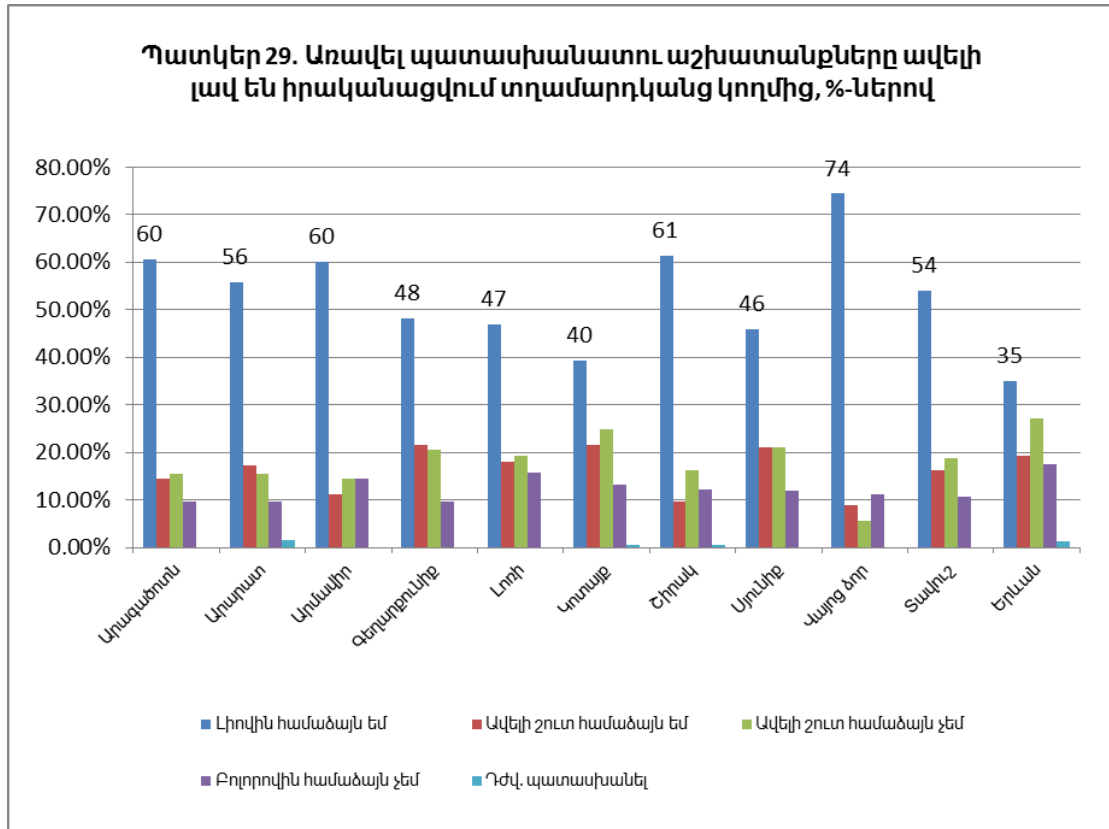
⁸⁷ՄԱԲՀ, Հայաստանում հասարակական-քաղաքական մասնակցության գենդերային առանձնահատկությունները, Երևան, 2011, էջ 29:

⁸⁸Grant Thornton International Business Report 2013, Women in senior management: setting the stage for growth.

⁸⁹Հասարակություն առանց բռնության ՀԿ, «Ձե՛րձ պահիր ինձ քո կարծրատիպերից», Երևան, 2011, էջ 32 :

⁹⁰ Women's Support Center NGO, Sociological Study on Gender Attitudes and Stereotypes in Armenia, 2012, p. 52.

աշխատանքները ավելի լավ են իրականացվում տղամարդկանց կողմից⁹¹: Ստորև բերված գրաֆիկում արտացոլված է պատասխանների բաշխումն ըստ մարզերի: Ինչպես ցույց են տալիս արդյունքները, Վայոց ձորի մարզում ամենաբարձրն է հարցվողների տոկոսային ցուցանիշը այս դատողությանը լիովին համաձայն լինելու դեպքում:



ՄԱԲՀ-ի կողմից իրականացված սոցիոլոգիական հետազոտության տվյալները հավաստում են, որ բարձր պաշտոններ զբաղեցնելու հարցում տղամարդիկ հնարավորությունների տեսանկյունից առավելություն ունեն կանանց նկատմամբ: Հարցվողների 60.9%-ը նշել է, որ պաշտոնական առաջխաղացման համար տղամարդկանց հնարավորությունները ավելի մեծ են: Հատկանշական է, որ ավելի մեծ թվով գյուղաբնակներ, քան քաղաքաբնակներ են համամիտ այդ կարծիքին (քաղաքաբնակների 56%-ը և գյուղաբնակների 68%-ը)⁹²:

Համաձայն «Կովկասյան բարոմետր» 2013 թ. տվյալների՝ Հայաստանում «լավ» աշխատանք գտնելու համար ամենակարևոր գործոններից են սոցիալական կապերը (27%),

⁹¹ԳՀԱԿ, Հայաստանի գենդերային բարոմետր, Երևան, 2015:

⁹²ՄԱԲՀ, Հայաստանում հասարակական-քաղաքական մասնակցության գենդերային առանձնահատկությունները, Երևան, 2011, էջ 22:

կրթությունը (19%), մասնագիտական ունակությունները (12%), աշխատասիրությունը (10%)⁹³: Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտի ուսումնասիրության արդյունքները ևս հավաստում են աշխատանքի տեղավորման հարցում նշված գործոնների կարևոր լինելու մասին: Հարցվածների 30%-ի կարծիքով՝ աշխատանքի տեղավորման հարցում իրենց օգնել է կրթությունը, 25%-ի կարծիքով՝ մասնագիտական հմտությունները, 15%-ի կարծիքով՝ ծանոթություններն ու կապերը, և 15%-ը նշել է, որ կարևոր են սեփական նախաձեռնությունն ու աշխատասիրությունը⁹⁴:

Հիմնվելով հետազոտական տվյալների վրա՝ փորձենք հասկանալ լավ աշխատանք ունենալու համար վերոնշյալ ռեսուրսների հասանելիությունը կանանց համար: «Հայաստանի գենդերային բարոմետր» հետազոտության տվյալների համաձայն՝ լավ կրթություն ունենալը կնոջ համար շատ է կարևորում հարցվածների 64.9%-ը և տղամարդու համար՝ 69.9%-ը, և այս ցուցանիշները հավաստում են, որ կրթական կապիտալը (լավ աշխատանք ունենալու կարևորագույն գործոններից մեկը) հավասարապես կարևորվում է և՛ կանանց, և՛ տղամարդկանց համար: Հատկանշական է, որ լավ մասնագետ լինելը շատ կարևոր է համարվում տղամարդու համար՝ հարցվածների 83.2%-ի կարծիքով այն դեպքում, երբ հարցվածների 68.4%-ն է այն շատ կարևորում կնոջ համար: Հարցվողները, տղամարդու համար հաջող կարիերա և բարձր եկամուտ ունենալու հանգամանքը ավելի շատ կարևորելով, փաստում են գենդերային ավանդական կարծրատիպային դիրքորոշումների դեռևս անփոփոխ լինելու մասին: 43.2%-ն է կարծում, որ կնոջ համար շատ կարևոր է ունենալ հաջող կարիերա այն դեպքում, երբ 74.3%-ը կարծում է, որ տղամարդու համար շատ կարևոր է ունենալ հաջող կարիերա⁹⁵:

Համաձայն ՄԱԲՀ-ի կողմից իրականացրած «Հայաստանում հասարակական-քաղաքական մասնակցության գենդերային առանձնահատկությունները» սոցիոլոգիական հետազոտության տվյալների՝ հարցվածների 73%-ը նշել է, որ տղամարդու համար կարիերան շատ կարևոր է (այդ կարծիքին է տղամարդկանց 76%-ը, կանանց՝ 71%-ը), և միայն 32%-ը՝ կնոջ համար (այդ կարծիքին է տղամարդկանց 25%-ը, կանանց՝ 37%-ը)⁹⁶:

Վերադառնալով ԳՀԱԿ-ի հետազոտության տվյալներին՝ կարելի է ասել, որ հարցվածները տղամարդու համար հարուստ լինելը և բարձր եկամուտ ունենալը կրկնակի ավելի շատ են կարևորում, քան կնոջ համար (24%-ը կարծում է, որ կնոջ համար կարևոր է լինել

⁹³ ՀՌԿԿ-Հայաստան, Կովկասյան բարոմետր, Երևան, 2013:

⁹⁴ Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտ, Աշխատանքի շուկայում կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների և տնտեսական ռեսուրսների հավասար մատչելիության ապահովման հետ կապված իրավիճակի ուսումնասիրություն, Երևան, 2015:

⁹⁵ ԳՀԱԿ, Հայաստանի գենդերային բարոմետր, Երևան, 2015:

⁹⁶ ՄԱԲՀ, Հայաստանում հասարակական-քաղաքական մասնակցության գենդերային առանձնահատկությունները, Երևան, 2011, էջ 26:

հարուստ, բարձր եկամուտ ունենալ, 53.2%-ը կարծում է, որ տղամարդու համար շատ կարևոր է լինել հարուստ և բարձր եկամուտ ունենալ): Հատկանշական է նաև այն, որ Հայաստանում «լավ» աշխատանք ունենալու համար սոցիալական կապիտալ ձեռք բերելու հարցում արդեն կանանց հնարավորությունները ավելի են փոքրանում, քանի որ կարծրատիպերը շատ ավելի արդյունավետ են աշխատում այս դեպքում: Հարցվածների 52.3%-ը կարծում է, որ տղամարդու համար շատ կարևոր է ունենալ սոցիալական ակտիվ կյանք և ընկերներ այն դեպքում, երբ հարցվածների միայն 27%-ն է կարծում, որ կնոջ համար շատ կարևոր է ունենալ սոցիալական ակտիվ կյանք և շատ ընկերներ⁹⁷: Վերոնշյալ վերլուծությունը հայաստանյան աշխատաշուկայում գենդերային խտրականության արմատական որոշ պատճառների վառ նկարագրությունն է:

«Վստահություն» ՄԱՍՀԿ-ի «Գենդերային պիտակավորումը և գենդերային վարքի նմուշները հայաստանյան համատեքստում» սոցիոլոգիական հետազոտության համաձայն՝ պաշտոնների գենդերային բաշխման, ղեկավարման հնարավորությունների վերաբերյալ հարցվողները փաստում են, որ ինչպես դպրոցում, այնպես էլ բուհերում աղջիկները շատ ավելի լավ են սովորում, առաջադեմ են, քան տղաները, այնուամենայնիվ, պաշտոնները զբաղեցնելու և ղեկավարելու գործում դեր է խաղում հասարակության մեջ ընդունված «հայրիշխանական» բանաձևը⁹⁸:

«Գրանտ Թորնտոն» (Grant Thornton) 2015 թվականի հաշվետվության համաձայն՝ Հայաստանում բիզնեսում բարձր պաշտոններ զբաղեցնում են 29% կանայք, և այս ցուցանիշը նախորդ տարիների համեմատությամբ մեծացել է⁹⁹: «Գրանտ Թորնտոն ինտերնեշնլի» հարկային ծառայությունների գլոբալ առաջնորդ Ֆրանչեսկա Լագերբերգը (Francesca Lagerberg) նշում է, որ «տասնամյակներ շարունակ խոսվում է բիզնես ոլորտում կանանց կառավարման դերի մեծացման մասին, բայց շատ քիչ տեղաշարժեր կան այս առումով: Բիզնեսում կառավարող դերերում տղամարդկանց և կանանց ներկայացուցչականությունն ուղղակիորեն հանգեցնում է լավ բիզնես ունենալուն: Եթե տնտեսությունն օգտագործում է միայն իր ամենատաղանդավորների կեսի հնարավորությունները, ապա այն միանգամից կրճատում է իր աճի ներուժը: Սա նաև իրական խնդիրներ է առաջացնում ոչ միայն բիզնեսի, այլ նաև կառավարության, հասարակության և կանանց համար: Հասարակությունը պետք է հարմարվի ապրելու և աշխատելու փոփոխվող ուղիներին, օրինակ՝ չպիտակավորելու այն տղամարդկանց, որոնք գերադասում են մնալ տանը՝ ընտանեկան հանգամանքներից ելնելով: Կառավարությունը

⁹⁷ԳՀԱԿ, Հայաստանի գենդերային բարոմետր, Երևան, 2015:

⁹⁸Զ. Գևորգյան, Գենդերային փոխհարաբերությունների խճանկար. գենդերային պիտակավորում, գենդերային վարքի նմուշներ, Երևան, 2012, էջ 194:

⁹⁹ Grant Thornton International Business Report 2015, Women in business: the path to leadership.

կարող է նպաստել դրան՝ երեխայի խնամքի համար երկու սեռերի համար արձակուրդ տրամադրելով և նաև այնպիսի ենթակառուցվածքներ ստեղծելով, որոնք կնպաստեն կանանց կարիերային առաջխաղացում ունենալուն: Դա կարող է լինել, օրինակ, բիզնես խորհուրդներում կանանց համար պարտադիր քվոտաների ներմուծումը»¹⁰⁰: Հավելենք նաև, որ Հայաստանում զբաղված երիտասարդների 4.7%-ը կանայք են՝ համեմատած տղամարդկանց 11.4%-ի և զբաղեցնում օրենսդրի, բարձրաստճան կառավարողի և մենեջերների պաշտոններ¹⁰¹:

Մի շարք հետազոտությունների տվյալներ վկայում են հայաստանյան աշխատաշուկայի վերը նկարագրված իրավիճակի պայմանավորված լինելը մշակութային արժեքներով և նորմերով:

Կանանց ռեսուրսային կենտրոնի (ԿՌԿ) 2011 թվականիի՝ «Հայաստանում աշխատաշուկայի գենդերային առանձնահատկությունները» հետազոտության համաձայն՝ 73% տղամարդիկ, ի հակադրություն 27% կանանց, հավատում են, որ այն պաշտոնները, որոնք պահանջում են մրցակցության, ռացիոնալության և ինքնավստահության բարձր աստիճան, միայն տղամարդկանց են հատուկ: 81% տղամարդիկ, ի հակադրություն 65% կանանց, համաձայն են, որ այն պաշտոնները, որոնք պահանջում են կախվածության, պասիվության և հոգատարության բարձր աստիճան, իսկա կանացի են¹⁰²: Միաժամանակ կանացի են համարվում այնպիսի մասնագիտություններ, ինչպիսիք են՝ դասավանդելը և պետական այլ համակարգի աշխատանքները, որոնք երաշխավորում են անվտանգություն, կարճ և կայուն աշխատանքային ժամեր, ինչն էլ օգնում է հավասարակշռելու տնային աշխատանքները վարձատրվող աշխատանքի հետ¹⁰³:

2.7.Ձեռներեցության ոլորտում կանանց ցածր ներգրավվածության

մշակութային հիմքերը

Լայնորեն տարածված սպասումները կանանցից այն հարցի շուրջ, որ նրանց հիմնական դերը տնային տնտեսության ոլորտում է, ուժեղացնում է այն ընկալումը, որ կանայք չունեն ձեռներեցությամբ զբաղվելու ունակություններ, և հաճախ այս ընկալումը կանանց հետ է մղում ընձեռված հնարավորություններից օգտվելուց: «Հայաստանի *գենդերային բարոմետր*»

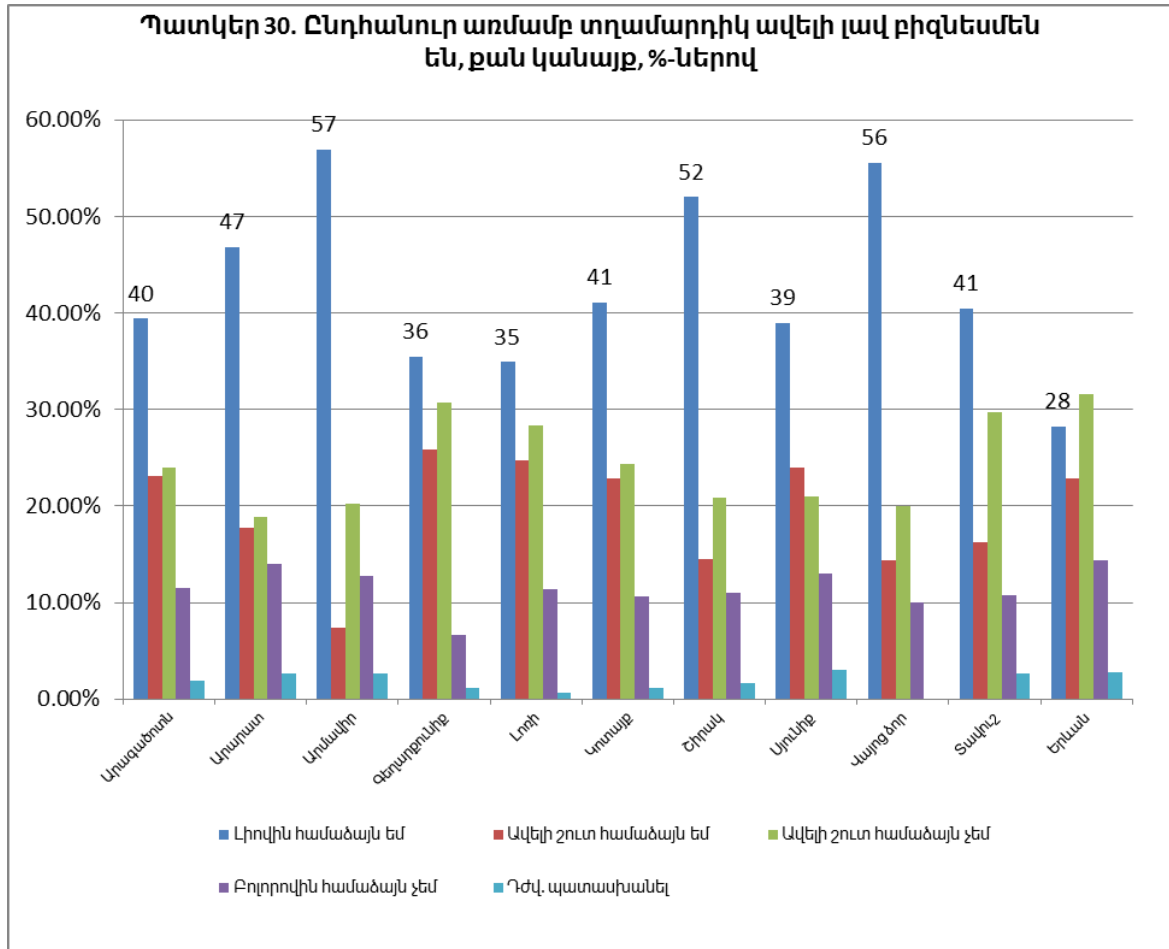
¹⁰⁰ <http://www.grantthornton.global/en/press/press-releases-2015/women-in-business-2015/>.

¹⁰¹ Nicolas Serrière, Labour market transitions of young women and men in Armenia, International Labour Organization, Geneva, 2014.

¹⁰² Women's Resource Center, Gender Dimensions of the Labor Market in Armenia, 2011, p. 10:

¹⁰³ World Bank Group, Armenia Country Gender Assessment, Report NO. 88358-AM, Supporting Equality between Women and Men, June 2014, p. 17:

հետազոտության (2015թ.) տվյալները վկայում են, որ և՛ կանանց, և՛ տղամարդկանց 50%-ից ավելին (65.1% տղամարդիկ և 56.5% կանայք) համաձայն է, որ ընդհանուր առմամբ տղամարդիկ ավելի լավ բիզնեսմեն են, քան կանայք:



Համաշխարհային արժեքների հետազոտության (2011թ.) համաձայն՝ տղամարդկանց 69%-ը և կանանց 53%-ը համաձայն են, որ ընդհանուր առմամբ տղամարդիկ ավելի լավ բիզնես ղեկավարներ են, քան կանայք¹⁰⁴: Խորին հարցազրույցների և ֆոկլուս խմբերի մասնակիցները նշում են, որ կանայք հաճախ են ունենում նորարարական և «լավ գաղափարներ», բայց իրենց դերերից և կարգավիճակներից ելնելով՝ տղամարդիկ են դրանք իրականացնում¹⁰⁵: Հայաստանում կանանց նկատմամբ ընտանեկան բռնության վերաբերյալ համապետական հարցման տվյալների համաձայն՝ կանանց շատ աննշան մասն ունի ձեռնարկության սեփականություն: Քաղաքային բնակավայրերում (բացառությամբ Երևանի) ձեռնարկության սեփականատեր կին չկա, իսկ գյուղական բնակավայրերում կանանց միայն 0.1%-ն ունի

¹⁰⁴ World Values Survey, 2011.

¹⁰⁵ Asian Development Bank, Armenia Country Gender Assessment, July 2015, 33.

ձեռնարկության սեփականություն: Երևանում, ընդհակառակը, կանանց 2%-ը ձեռնարկության սեփականատեր է¹⁰⁶:

Համաձայն «Վստահություն» ՄԱՍՀԿ-ի կողմից կատարված «Գենդերային պիտակավորումը և գենդերային վարքի նմուշները հայաստանյան համատեքստում» սոցիոլոգիական հետազոտության տվյալների՝ կնոջ և տղամարդու աշխատավարձի չափի մասին տեսակետները տարբեր են և իրարամերժ: Հիմնականում պատանիները, մասնակի դեպքերում նաև աղջիկները, գտնում են, որ կնոջ աշխատելու պարագայում անպայմանորեն պետք է տղամարդու աշխատավարձի չափն ավելի բարձր լինի, քան կնոջը, քանի որ հակառակ դեպքում կինը կարող է օգտագործել այդ հանգամանքը՝ ցուցաբերելով «անհնազանդություն» ընտանեկան հարաբերություններում: Աղջիկները կնոջ աշխատավարձի չափի բարձր լինելու դեպքում անխուսափելի են համարում հնարավոր անախորժությունները, ամուսնու ընկերների կշտամբանքը¹⁰⁷: Համաձայն Հայաստանում «Համաշխարհային արժեքների հետազոտության» տվյալների՝ տղամարդկանց 47%-ը և կանանց 31%-ը կարծում են, որ «խնդիրներ կարող են առաջանալ, եթե կինը վաստակում է ավելի շատ գումար, քան ամուսինը»¹⁰⁸:

ԳՀԱԿ-ի «Գենդերային բարոմետր» հետազոտության տվյալների համաձայն՝ տղամարդկանց 75.3%-ը և կանանց 68.1%-ը լիովին համաձայն են այն դատողությանը, որ տղամարդը միշտ պետք է կնոջից ավելի շատ գումար վաստակի: Հայաստանի բոլոր մարզերում (ներառյալ Երևանը) հարցվողների 50%-ից ավելին լիովին համաձայն է, որ տղամարդը միշտ պետք է կնոջից շատ գումար վաստակի: Արագածոտն, Արմավիր, Լոռի և Վայոց ձոր մարզերում այս դատողությանը համամիտ է հարցվածների 80%-ը¹⁰⁹:

2.8. Կանանց սահմանափակ ռեսուրսներ և ակտիվներ ունենալու մշակութային հիմքերը

Արտադրության սեփականատեր լինելը և արտադրության միջոցների նկատմամբ վերահսկողություն ունենալը տնտեսական անկախության կարևոր ցուցանիշներ են¹¹⁰: Ստորև բերված աղյուսակի տվյալների համաձայն՝ տղամարդիկ սեփականության նշված բոլոր տեսակներում իրենց ցուցանիշով բացառապես զերազանցում են կանանց: Այս պատկերը

¹⁰⁶ NSS RA, UNFPA, Nationwide Survey on Domestic Violence against Women in Armenia, 2011, p. 73.

¹⁰⁷ **Զ. Գևորգյան**, Գենդերային փոխհարաբերությունների խճանկար. գենդերային պիտակավորում, գենդերային վարքի նմուշներ, Երևան, 2012, էջ 194:

¹⁰⁸ <http://crrcam.blogspot.co.at/2013/04/women-in-armenia-equality-through.html>

¹⁰⁹ ԳՀԱԿ, Հայաստանի գենդերային բարոմետր, Երևան, 2015:

¹¹⁰ NSS RA, UNFPA, National Survey on Domestic Violence Against Women in Armenia, 2011, էջ 72:

կարելի է մեկնաբանել հայկական հայրիշխանական հասարակության այն ավանդույթով, համաձայն որի՝ ունեցվածքը գրանցում են ընտանիքի արական սեռի անունով, և այն փոխանցվում է արական սեռի ժառանգներին: Աղջիկներին ամուսնացնում են՝ հիմնականում առանց էական սեփականություն կտակելու, կնոջն էլ մեկուսացնում են տնտեսական աղբյուրներից՝ տղամարդկանց գերիշխանությունը պահպանելու համար¹¹¹:

Այսպիսով՝ տնտեսական հարաբերություններում համեմատաբար ավելի փոքր իշխանություն ունենալու արդյունքում կանայք դժվարանում են նաև ինքնուրույն սեփականություն ձեռք բերելու հարցում: Ստորև բերված են ԳՀԱԿ-ի «Հայաստանի գենդերային բարոմետր» հետազոտության տվյալները՝ կանանց և տղամարդկանց այս կամ այն տեսակի սեփականության ձևերի սեփականատեր լինելու հետ կապված:

| Աղյուսակ 8. Ի՞նչ սեփականության տեր եք կամ համասեփականատեր եք անձամբ Դուք: | | | | | | | | |
|---|-------------|--------|-----------------|--------|----------------------|--------|------------------------|--------|
| | Սեփականատեր | | Համասեփականատեր | | Սեփականություն չունի | | Հրաժարվել է պատասխանել | |
| | արական | իգական | արական | իգական | արական | իգական | արական | իգական |
| Ավտոմեքենա | 28.6% | 2.5% | 5.1% | 5.0% | 66.2% | 92.4% | - | 0.1% |
| Ավտոտնակ | 16.3% | 2.3% | 10.1% | 6.4% | 73.6% | 91.1% | - | 0.2% |
| Բնակարան/ տուն | 35.1% | 18.5% | 44.9% | 46.8% | 20.0% | 34.6% | - | 0.1% |
| Ամառանոց | 2.2% | 0.9% | 2.6% | 1.9% | 95.2% | 96.8% | - | 0.3% |
| Ձեռնարկություն | 2.3% | 0.7% | 1.3% | 0.5% | 96.3% | 98.5% | - | 0.3% |
| Տարածք | 14.1% | 3.4% | 10.4% | 8.1% | 75.5% | 88.2% | - | 0.3% |

Ինչպես ցույց են տալիս տվյալները, տղամարդկանց տոկոսային ցուցանիշը սեփականության նշված բոլոր տեսակների սեփականատեր լինելու հարցում էականորեն գերազանցում է կանանց տոկոսային ցուցանիշին: 2011 թվականին «Կանանց նկատմամբ ընտանեկան բռնության վերաբերյալ համապետական հարցման» տվյալների համաձայն՝ կանանց 12%-ը բնակարանի, 13%-ը՝ տան, 3.0%-ը ավտոմեքենայի սեփականատերեր են, և շատ չնչին տոկոսը (1.6%) բանկում ունի խնայողություններ: Ոսկու սեփականատեր լինելու հարցում կանանց տոկոսը համեմատաբար ավելի մեծ է (33%)¹¹²:

¹¹¹ Զ. Գևորգյան, Գենդերային փոխհարաբերությունների խճանկար. գենդերային պիտակավորում, գենդերային վարքի նմուշներ, Երևան, 2012, էջ 26:

¹¹² ՀՀ ԱՎԾ, Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, 2014:

Գյուղական վայրերում հիմնականում առկա են հողատարածքի, կենդանիների, մշակաբույսերի սեփականության տեսակները: Կանանց շատ փոքր տոկոսն է նշված ռեսուրսների սեփականատեր (9%-ը հողի, 3%-ը՝ խոշոր և մանր եղջերավոր կենդանիների սեփականատեր): Այդ իսկ պատճառով նրանց ինքնուրույնությունը և անկախ որոշում կայացնելու հնարավորությունը խիստ սահմանափակ է¹¹³: Ինչպես ցույց են տալիս տվյալները, վերոնշյալ երկու հետազոտության արդյունքներում էական տարբերություններ չկան¹¹⁴:

Ավելին, Համաշխարհային բանկի կողմից իրականացված որակական հետազոտությունը ցույց տվեց, որ չնայած որդիները և դուստրերը ժառանգության հավասար իրավունքներ ունեն, տեղական ավանդույթների համաձայն՝ որդիներն են հիմնականում ժառանգում սեփականությունը և փողը, որն էլ սահմանափակում է կանանց՝ հողատարածք, բիզնես և կապիտալ ունենալը¹¹⁵:

¹¹³ NSS RA, UNFPA, National Survey on Domestic Violence Against Women in Armenia, 2011, p. 72.

¹¹⁴<http://www.genderindex.org/sites/default/files/datasheets/am.pdf>, էջ 6:

¹¹⁵ World Bank Group, Armenia Country Gender Assessment, Report NO. 88358-AM, Supporting Equality between Women and Men, June 2014, p. 22.

3. Կանանց տնտեսական և քաղաքական կապիտալների հարաբերակցությունը

3.1. Տնտեսական առաջխաղացումից դեպի քաղաքական մասնակցություն¹⁶ և, թե՞ տնտեսական անհավասարությունից դեպի քաղաքական մասնակցություն

Անհատի ու խմբի տնտեսական և քաղաքական կարգավիճակի փոխհարաբերության էությունը բացատրող տեսությունները և հայեցակարգերը բազմազան են և հաճախակի հակասական: Որոշ հեղինակներ, մասնավորապես ժողովրդավարության հարցերով զբաղվող տեսաբանները, նշում են, որ հասարակությունում եղած տնտեսական անհավասարությունը միշտ ճնշում և սահմանափակում է քաղաքական մասնակցության հնարավորությունները, մասնավորապես ամենաաղքատ խավերի համար (*Dahl, 2006*): Մինչդեռ մի շարք քաղաքագետներ պնդում են, որ տնտեսական խորացող անհավասարությունը միշտ հանգեցնելու է աճող քաղաքական անհնազանդության և քաղաքականության մեջ ակտիվ ներգրավվածության (*Brady, 2004; Oliver, 2001*): Տեսաբանների այլ խմբեր շեշտադրում են այն, որ տնտեսական անհավասարությունը սահմանափակում է աղքատ խավերի քաղաքական մասնակցությունը և նպաստում է քաղաքական գործընթացներում առավել բարեկեցիկ խավերի ներգրավմանը (*Ansolabehere, de Figueiredo, and Synder 2003*):

Ֆրեդերիկ Սոլտը առանձնացնում է երեք հայեցակարգեր, որոնք փորձ են անում տեսականորեն բացատրել տնտեսական և քաղաքական կարգավիճակների փոխազդեցությունը:

Համաձայն համեմատական իշխանության տեսության, եթե տվյալ հասարակությունում տնտեսական կապիտալը տեղակայված է հիմնականում հարուստների ձեռքում, քաղաքական իշխանությունը ևս դառնում է միայն հարուստների մասնակցության դաշտ, իսկ աղքատները գնալով դուրս են մղվում քաղաքական ցանկացած պայքարից: Այս տիպի համակարգի դեպքում, երբ բոլոր ադմինիստրատիվ ռեսուրսները տեղեկայված են հարուստների ձեռքում, աղքատների կողմից բարձրաձայնվող խնդիրները և նրանց ձանձուխը լսելի չեն¹⁶: Եվ ինչպես նշում են այս տեսության կողմնակիցները՝ Լուկասը և Գավենտան, ամենավտանգավորը այս գործընթացներում այն է, որ աղքատները զալիս են այն եզրակացության, որ իրենց խնդիրները չեն կարող լուծվել քաղաքական գործընթացների միջոցով, և իրենց սոցիալ-տնտեսական իրավիճակը «նորմալ է», «սա է իրենց բախտը», «սա այն է, ինչին իրենք արժանի են» և այլն:

¹⁶Frederick Solt, Economic Inequality and Democratic Political Engagement. American Journal of Political Science, Vol. 52, No. 1, 2008.

Երկրորդը՝ *կոնֆլիկտի տեսությունը*, որդեգրում է ճիշտ հակառակ տեսանկյունը, այն է՝ տնտեսական անհավասարությունը մեծացնում է քաղաքական մասնակցության հավանականությունը և քաղաքացիների մոբիլիզացումը¹¹⁷:

Երրորդ հայեցակարգը, որը կոչվում է *ռեսուրսների տեսություն*, շեշտադրում է տնտեսության անհավասարության ազդեցության դրսևորումները սոցիալական տարբեր խավերի համար: Ըստ այս տեսության ներկայացուցիչների՝ քաղաքականության մեջ ներգրավվելը պահանջում է ժամանակ, գումար, ինչպես նաև համապատասխան հմտություններ՝ այդ ժամանակը և գումարն օգտագործելու համար: Հետևաբար, ավելի հավանական է, որ հենց նրանք կսկսեն հետաքրքրվել և ներգրավվել քաղաքականության մեջ, ում եկամուտը միտում ունի ավելանալու¹¹⁸:

Հարկ է նշել, որ այս երեք մոտեցումներից ոչ մեկը գործնականում լիովին չի ապացուցվել, սակայն բազմաստիճան որոշ վերլուծություններ, այնուամենայնիվ, վկայում են, որ տնտեսական անհավասարության և քաղաքական մասնակցության կապն առավել ճշգրիտ կարելի է բացատրել համեմատական իշխանության տեսության դիրքերից: Այսինքն՝ տնտեսական անհավասարությունը նեգատիվ է կորելացվում ինչպես քաղաքական հետաքրքրության և քաղաքական մասնակցության, այնպես էլ ընտրական վարքի պարագայում¹¹⁹: Սակայն, ինչպես նշում են Ամերիկյան քաղաքագիտական ասոցիացիայի փորձագետները, այս ոլորտում առկա հետազոտությունները, միևնույն է, բավարար չեն վերջնական եզրահանգումներ անելու համար, ուստի անհապաղ կարիք է առաջացել բազմակողմանի վերլուծելու և՛ «տնտեսական անհավասարության, և՛ քաղաքական մասնակցության փոխազդեցությունները»:

Իսկ այն հեղինակները, որոնք կանանց հզորացման և քաղաքական ակտիվացման համատեքստում առանձնահատուկ դեր են տալիս տնտեսական գործոնին, կարևորում են նաև մի այլ փաստ, այն է՝ հասարակության, մասնավորապես, կանանց տնտեսական զարգացումը նպաստում է նաև սոցիալական տարբեր ծառայությունների, այդ թվում՝ նաև երեխաների խնամքի ծառայությունների զարգացմանը, ինչն էլ իր հերթին ազատում է կանանց որոշ պարտականություններից և հնարավորություն է տալիս ժամանակ տրամադրելու հանրային կյանքով զբաղվելուն¹²⁰: Հնդկաստանի օրինակը վկայում է այն մասին, որ համայնքային

¹¹⁷Նույն տեղում:

¹¹⁸Նույն տեղում:

¹¹⁹Նույն տեղում:

¹²⁰A. C. Alexander, Ch. Welzel, Empowering Women: Four Theories Tested on Four Different Aspects of Gender Equality, 2007.

կառավարման մեջ կանանց ներգրավվելը հանգեցնում է նրան, որ համայնքում կարգավորվում են ռոռզման ջրի և առողջապահության հարցերը¹²¹:

Սակայն ինչպե՞ս է տեղի ունենում տնտեսականից դեպի քաղաքական հզորացում կտրուկ անցումը: Ընդհանուր առմամբ գրականության վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ կանանց քաղաքական մասնակցության վրա ազդող գործոնների վերաբերյալ տեղեկատվությունը բավականին հակասական է: Որևէ կառուցվածքային և սիստեմատիկ գործոն, որն անուղղակիորեն և միանշանակորեն ազդում է կանանց քաղաքական մասնակցության վրա, դուրս չի բերվել: Ավելի հաճախ դա տարբեր գործոնների համակցություն է: Որոշ երկրներում որպես կանանց քաղաքական մասնակցության վրա ազդող հիմնական գործոն հանդես է եկել կանանց կրթությունը, այլ երկրներում՝ տնտեսական կապիտալի առկայությունը կանանց մոտ: Հետազոտող Ան Ֆիլիպսը նույնիսկ նշում է, որ քաղաքական ոլորտը կանանց ներգրավվածության տեսանկյունից կարելի է բնութագրել որպես «համեմատաբար ավոտոնում»¹²²:

Մեկ այլ հետազոտող Մերլի Գրինդլը շեշտադրում է, որ խոսելով քաղաքական մասնակցության մասին (մասնավորապես զարգացող և աղքատ երկրների համատեքստում)՝ պետք է միանգամայն զերծ մնալ պարզունակ դատողություններից և եզրահանգումներից, քանի որ այն, ինչ աշխատում է մի սոցիալական համատեքստում, կարող է ընդհանրապես չաշխատել մի այլ պարագայում:¹²³

Կանանց քաղաքական մասնակցության վրա կարծես թե ավելի շատ ազդում են մշակութային փոփոխականները, այն է՝ կանանց առաջնորդության և իշխանության մասին սոցիալական պատկերացումները, քան այլ գործոններ:

Մեր վերլուծության համար առավել հետաքրքրական է կենտրոնանալ տնտեսական մոդերնիզացիայի վրա և դիտարկել՝ արդյոք գենդերային հավասարության մակարդակներից որի վրա է այն առավել մեծ ազդեցություն ունենում: Ալեքսանդերի և Վելզելի կողմից իրականացված բազմագործոնային վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ տնտեսական գործոնը առավել մեծ դեր է խաղում հիմնականում կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության ապահովման պարագայում այնպիսի որոլտներում, ինչպիսիք են **կյանքի պայմանները, կյանքի երկարատևությունը և որակը, կրթական մակարդակը**, սակայն ուղղակիորեն չեն ազդում կանանց սոցիալական ու քաղաքական մասնակցության վրա: Հետաքրքրական է, որ կանանց ինքնադրսևորման, քաղաքացիական հասարակությունում կանանց հավասար մասնակցության և հավասար վարձատրության տեսանկյունից առավել կարևոր են դառնում **մշակութային**

¹²¹ <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2012/03/revenga.htm>

¹²² <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001467/146770e.pdf>

¹²³ <http://www.gsdr.org/docs/open/se8.pdf>

գործոնն ու գենդերային հավասարության մասին դիրքորոշումների ընդունումը տվյալ հասարակությունում և ոչ այդքան տնտեսական գործոնը: Այնուամենայնիվ, այստեղ կարելի է վիճարկել, որ կանանց քաղաքացիական ակտիվությունը իր հերթին անմիջականորեն կախված է կանանց կրթության և գիտակցության աստիճանի բարձրացումից: Միննույն ժամանակ հեղինակների կողմից իրականացված բազմագործոնային վերլուծությունը տարբեր երկրների օրինակով ցույց է տալիս, որ հավասարության և իշխանության բաշխման ամենակարևոր ոլորտը՝ քաղաքական դաշտը, ուղղակիորեն չի կորելացվում ո՛չ տնտեսական մոդերնիզացիայի, ո՛չ էլ գենդերային հավասարության մասին տվյալ հասարակությունում գերակայող դիրքորոշումների հետ: **Կանանց քաղաքական մասնակցությունը առավելապես կորելացվում է ընտրական համակարգի, քաղաքական կուսակցությունների կառուցվածքի և ներքին իշխանության համակարգի և հիերարխիայի, այսպես կոչված՝ «դարպասապահների» (gate keepers)** հետ: Սակայն, թերևս այստեղ էլ կարելի է եզրակացնել, որ որոշ չափով քաղաքական կուսակցությունների կառուցվածքը և մշակույթը ևս պայմանավորված են ինչպես ընդհանուր սոցիալական հավասարության և արդարության մասին գերակայող դրական դիրքորոշումների առկայությամբ, այնպես էլ կանանց կրթվածության ու իրավագիտակցության մակարդակով:

Այնուամենայնիվ, գենդերային հավասարության հիմնախնդիրները ուսումնասիրող հետազոտողների և վերլուծաբանների շարքում անկասկած մեծ դեր են խաղում նրանք, ովքեր միանշանակ կապ են տեսնում կանանց առաջնորդության և տնտեսական հզորացման միջև: Այսպես, օրինակ, Ռեյնոլդի կողմից 180 երկրներում իրականացված հետազոտությունը ցույց է տվել, որ կանանց տնտեսական հզորացումը դրականորեն կորելացվում է կին քաղաքական գործիչների քանակի հետ¹²⁴: Միննույն ժամանակ հարկ է նշել, որ այս օրինաչափությունն առավել հատկանշական է զարգացած երկրների համար, քանի որ զարգացող և աղքատ երկրներում կանանց տնտեսական հզորացումը հատկապես մեծ ռեսուրսներ է պահանջում, իսկ այդ երկրներում իրականացվող միջազգային ծրագրերը հիմնականում միայն հնարավորություն են ընձեռում կանանց դուրս գալու աղքատությունից և հոգալու իրենց ու իրենց ընտանիքների անհրաժեշտ կարիքները:

Ինչպես կարելի է եզրակացնել գրականության վերլուծությունից, զարգացող երկրների համար **ուժեղ և միավորված կանանց շարժումն է**, որ կարող է բարենպաստ պայմաններ ստեղծել թե՛ կանանց տնտեսական զարգացման, թե՛ առաջնորդական հմտությունների ձևավորման համար¹²⁵: Այս տեսանկյունից ուշագրավ է Վենեսուելայի փորձը, որտեղ դարասկզբին

¹²⁴**P. Norris**, *Passage to Power: Legislative Recruitment in Advanced Democracies*. Cambridge University Press, 1977.

¹²⁵ Նույն տեղում:

համախմբված կանանց շարժումը կարողացավ հասնել օրենսդրական լուրջ փոփոխությունների և իրական հնարավորություններ ստեղծել կանանց քաղաքական մասնակցության համար:

Վերջին տարիներին ամբողջ աշխարհում լայն տարածում են ստանում փոքր քաղաքներում և գյուղերում կանանց միկրոկրեդիտավորման ծրագրերը: Այս ծրագրերի արդյունավետության մասին առկա են ինչպես դրական, այնպես էլ բացասական տվյալներ, իսկ այդ ծրագրերի ազդեցությունը կանանց՝ որպես համայնքներում որոշումներ կայացնողների ձևավորման վրա միանշանակ չէ:

Այսպես՝ տնտեսական առաջխաղացում-քաղաքական մասնակցություն փաստարկի օգտին են վկայում նաև Հնդկաստանում, Բանգլադեշում, ինչպես նաև Ռուսաստանում և Արևելյան Եվրոպայում կատարված հետազոտությունները: Ըստ փոքր գյուղերում միկրոֆինանսավորման և կրեդիտավորման ծրագրերի գնահատման արդյունքների՝ նրանք, ովքեր ստացել էին միկրոֆինանսավորում, ավելի հակված էին ներգրավվելու քաղաքականությանը վերաբերող գործընթացներին: Սակայն, միևնույն ժամանակ, այդ մասնակցությունը հիմնականում սահմանափակվում է ոչ ֆորմալ մասնակցությամբ՝ չվերաձվելով քաղաքական կուսակցության մեջ ներգրավվածության¹²⁶: Նման օրինակներ կան Սլովակիայում, որտեղ միկրոկրեդիտավորման աջակցությամբ ստեղծված կին ձեռներեցների ասոցիացիաները քաղաքականապես ինքնակազմակերպվեցին և ակտիվ դեր ունեցան համայնքային ինքնակառավարման գործընթացներում: Սակայն, հարկ է նշել, որ քաղաքական գործընթացներում մասնակցությունը տարբեր դրսևորումներ ունի տարբեր համատեքստերում, և այդ մասնակցությունը ճշգրիտ չափելու համար հարկավոր է բազմակողմանիորեն ըմբռնել տվյալ հասարակության սոցիալ-տնտեսական, քաղաքական իրավիճակը, ինչպես նաև գենդերային հավասարության համատեքստը և կանանց շարժման զարգացման փուլը: Օրինակ՝ որոշ երկրների համար քաղաքական մասնակցության միակ կարևորագույն չափանիշը ընտրություններին մասնակցությունն է (Արևելյան Եվրոպա, Հյուսիսային Ամերիկա), այլ տեղում՝ քաղաքական կուսակցության մեջ ընդգրկված լինելը (օրինակ՝ Չամբիա):

Հովարդը արձանագրել է քաղաքական մասնակցության յոթ ձևեր, որոնք դրսևորվում են միկրոֆինանսավորում ստացող անհատների շրջանում (քաղաքական մասնակցության այս ձևերը գրեթե չեն արձանագրվել միկրոֆինանսավորում չստացած անհատների շրջանում)¹²⁷:
Դրանք են՝

- մասնագություն ընտրություններին,

126 **Patrice Z. Howard**, *Economic Empowerment and Political Participation: The Political Impact of Microfinance in Senegal*. Columbia University, 2013.

127 Նույն տեղում:

- դիմում համապատասխան պետական պաշտոնյաներին պետական միջամտություն պահանջող կոնկրետ խնդիրների առկայության դեպքում,
- կամավորություն քաղաքական արշավներում,
- աշխատանք քաղաքական կուսակցության համար,
- մասնակցություն պրոտեստներին, ակցիաներին և երթերին,
- գումարային աջակցություն քաղաքական արշավներին:

Վերոնշյալ գործոններին կարելի է ավելացնել նաև *թեկնածության առաջադրումը և մասնակցությունը ընտրություններին*:

Տնտեսական կապիտալի և քաղաքական մասնակցության միջև կապը հաստատող հետազոտությունները ցույց են տալիս նաև, որ այն մարդիկ, որոնք գնահատում են իրենց առօրյա գործունեությունը՝ համարելով այն արդյունավետ, ավելի հակված են մասնակցելու քաղաքական գործընթացներին¹²⁸:

Հարկ է նշել նաև, որ բազմաթիվ հետազոտություններ վկայում են նաև հակառակ կապի մասին՝ քաղաքական մասնակցությունից դեպի կանանց համար տնտեսական առաջխաղացում, քանի որ ինչպես վկայում են տարբեր երկրների գնահատող հետազոտությունների արդյունքները, կանանց ավելացումը քաղաքականության մեջ դրականորեն է ազդում կանանց համար աշխատատեղերի ստեղծման վրա¹²⁹: Հետազոտողներ Ղանին, Մանին, Օ՝ Քոննելը «Can Political Empowerment Help Economic Empowerment? Women Leaders and Female Labor Force Participation in India» հոդվածում նշում են, որ կանանց քաղաքական մասնակցությունը ազդում է նաև կանանց տնտեսական հավասարության ապահովման տեսանկյունից արդյունավետ օրենսդրության և քաղաքական (policy) առաջարկների մշակմանը:

Ռուանդայի, Ուգանդայի և աֆրիկյան այլ երկրների օրինակները ցույց են տալիս, որ կանանց շրջանում տնտեսական զարգացման ծրագրերի շնորհիվ զգալիորեն աճել է այն կանանց թիվը, որոնք սկսել են ակտիվորեն որոշումներ կայացնել իրենց տնային տնտեսությունների ներսում, ինչպես նաև հետազոտության մեջ մասնակցած կանանց կեսը նշել է, որ իրենք ավելի ակտիվ են դարձել նաև համայնքային կառավարման տարբեր մարմիններում:

Կանանց տնտեսական առաջխաղացման առավելությունները և նշանակությունը թե՛ միկրոմակարդակում, թե՛ մակրոմակարդակում անկասկած մեծ են, սակայն հիմնախնդիրը լիարժեք հասկանալու և արդյունավետ առաջարկություններ անելու համար անհրաժեշտ է նաև անդրադառնալ կանանց տնտեսական առաջխաղացման բացասական ազդեցություններին: Այսպես, օրինակ, ինչպես նշում են հետազոտողներ Lairup-Fonderson-ը (2002), Parmar-ը (2003) և

128 Patrice Z. Howard.

129 <http://www.smefinanceforum.org/post/can-political-empowerment-help-economic-empowerment-women-leaders-and-female-labor-force>

ուրիշները, կանանց շրջանում միկրոկրեդիտավորման ծրագրերը հաճախ հանգեցնում են նրան, որ կանայք հայտնվում են երկակի բեռի տակ՝ մի կողմից զբաղված լինելով իրենց սեփական բիզնեսով, մյուս կողմից, շարունակելով կատարել տնային տնտեսուհու իրենց պատրականությունները: Այս իրավիճակը հաճախ նաև պատճառ է դառնում այնպիսի իրավիճակի առաջացման համար, որ կանայք չեն կարողանում լիարժեքորեն վճարել իրենց վարկերը և հայտնվում են ֆինանսական առավել ծանր կացության մեջ: Ավելին, հաճախ գերակայող հայրիշխանական նորմերի և արժեքների պատճառով կանայք չեն կարողանում տնօրինել իրենց իսկ եկամուտը սեփական տնային տնտեսության ներսում¹³⁰:

Բացի այդ՝ հատկապես չափազանց աղքատ բնակավայրերում կանանց տնտեսական ակտիվությունից ստացած շահույթը այնքան փոքր է, որ այն հազիվ բավարարում է նրանց և իրենց երեխաների առաջնային կարիքները հոգալուն՝ գրեթե հնարավորություն չտալով նրանց ակտիվորեն ներգրավվել քաղաքականության մեջ: Տնտեսապես ակտիվ կանանց քաղաքական մասնակցությունը սահմանափակող այլ գործոնների շարքում կարելի է առանձնացնել նաև կանանց երկակի ծանրաբեռնվածությունը, այն է՝ կանանցից ակնկալվող տնային տնտեսությանը և երեխայի խնամքին վերաբերող գրեթե բոլոր պարտականությունների միայնակ իրականացումը: Հաճախ էլ կանանց տնտեսական ակտիվությունը, համակցվելով պատրիարխալ հասարակություններում տարածված այն դիրքորոշումներին, որ կինը չպետք է տղամարդուց ավելի շատ գումար վաստակի, հանգեցնում են ընտանեկան բռնությունների թվի աճին, ինչն էլ ավելի է սահմանափակում կանանց համայնքային մասնակցությունը:

3.2. Կանանց քաղաքական մասնակցության առանձնահատկությունները Հայաստանում

Կանանց քաղաքական մասնակցությունը Հայաստանում վերջին տասնամյակներում շարունակում է մնալ ցածր: Ներկայումս Ազգային Ժողովում 131 պատգամավորից միայն 14-ն են կին: Կանանց տոկոսը նախարարների և փոխնախարարների շարքերում վերջին հինգ տարիներին չի գերազանցել 11%-ը: Ոչ մի կին մարզպետ և քաղաքապետ Հայաստանում չկա, ինչպես նաև կանանց տոկոսը չափազանց փոքր է գյուղապետերի շարքերում:

«Հայաստանի տեղական ինքնակառավարման մարմինների՝ 2012-2013 թվականների 2012-2013 թվականների ընտրություններին կանանց մասնակցությունը» հետազոտության տվյալների

¹³⁰<http://pages.uoregon.edu/aweiss/intl607/Lit%20Review.pdf>

համաձայն՝ 2012 թվականի տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրությունները ցույց են տալիս, որ թեև նախորդ ընտրությունների (2008) համեմատ առաջադրված կանանց թվի աճ է արձանագրվել, սակայն ընտրված կանանց տոկոսն առաջադրվածների թվում իջել է:

Ըստ մեկ այլ՝ **«Տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրություններում կանանց քաղաքական մասնակցությունը. խնդիրներ և լուծումներ»** հետազոտության տվյալների՝ 2015 թվականին 915 համայնքներից միայն 18 համայնքի ղեկավարներն են եղել կանայք, ընդ որում՝ կանայք միայն գյուղական համայնքների ղեկավար են, քաղաքային համայնքներում կանայք որպես ղեկավար ընդհանրապես ներկայացված չեն:

Կանայք ոչ միայն ակտիվորեն ներգրավված չեն քաղաքականության մեջ, այլ նաև ավելի քիչ, քան տղամարդիկ, ընդհանրապես հետաքրքրված չեն քաղաքականությամբ (22%-ը համեմատած տղամարդկանց 40%-ի հետ)¹³¹:

Ինչպես նշեցինք վերևում, ըստ տարբեր հետազոտությունների կանանց քաղաքական մասնակցությունը, ավելի քան այլ գործոններ, սահմանափակում են մշակութային արժեքներն ու նորմերը և հասարակական վերաբերմունքը կին առաջնորդների վերաբերյալ: Այսպես, օրինակ, ըստ «World Value Survey (2010-2014)»-ի տվյալների՝ հայ հասարակության 63%-ը գտնում է, որ ընդհանուր առմամբ տղամարդիկ կարող են ավելի լավ քաղաքական գործիչներ լինել, քան կանայք: Ինչպես նաև 60%-ի կարծիքով՝ տղամարդիկ ավելի լավ բիզնեսմեններ են, քան կանայք:

Ինչ վերաբերում է կանանց քաղաքական ակտիվության դրդապատճառներին, ապա վերջիններս բավական տարբեր են, սակայն գրեթե չեն ենթարկվում որևէ դասակարգման, իսկ ընդհանուր և հետևողական օրինաչափություններ գտնելը բավականին դժվար է: Գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության ԵՊՀ կենտրոնի կողմից իրականացված **«Կանանց քաղաքական գործունեության առանձնահատկությունները ՀՀ-ում և քաղաքական կուսակցություններում կանանց ներգրավման և հավասար հնարավորությունների ապահովման մեխանիզմ»** հետազոտության արդյունքների համաձայն՝ քաղաքականության մեջ հայտնված կանայք նախօրոք չեն պլանավորել իրենց՝ քաղաքականության մեջ ներգրավվելը, և վերջիններիս քաղաքական ակտիվությունը հիմնականում բխում է տվյալ անձի համար իրավիճակային, հաճախ անկանխատեսելի հանգամանքների համընկնումներից¹³²: Հետաքրքրական է նաև այն, որ քաղաքականության մեջ հայտնված կանայք առաջադրվելու հարցում հատուկ և նպատակաուղղված նախաձեռնողականություն չեն ցուցաբերել, իսկ ցուցակում հայտնվել են կուսակցության ղեկավարի կամ որևէ պաշտոնյայի կողմից տրված ցուցումով¹³³:

¹³¹ Armenia Country Gender Assessment. World Bank, 2014.

¹³² World Value Survey (2010-2014)

¹³³ Նույն տեղում

Հետաքրքրական է նաև անդրադառնալ անձնական և ընտանեկան այն գործոններին, որոնք ևս ազդում են կանանց քաղաքական ակտիվության վրա: Ինչպես ցույց են տալիս հետազոտությունները, բացի օբյեկտիվ պատճառներից (համապատասխան տնտեսական և սոցիալական կապիտալի առկայություն, կրթություն, կանանց մասնակցության համար համեմատաբար բարենպաստ քաղաքական մշակույթ), կանանց քաղաքական մասնակցությունը մեծապես պայմանավորված է նաև անձնական որակներով: Քաղաքականապես ակտիվ կանանցից գրեթե բոլորը նշել են, որ իրենց ծնողական ընտանիքում ունեցել են ազատություն, ինքնուրույն կայացրել են որոշումներ և վայելել են հարգանք, այդ թվում՝ նաև հոր կողմից, ինչը շատերի համար որոշիչ գործոն է հանդիսացել առաջնորդական հմտությունների դրսևորման առումով¹³⁴:

Ըստ մեկ այլ՝ **«Կանանց կողմից քաղաքական իրավունքների իրացման հիմնախնդիրները ՀՀ-ում»** հետազոտության արդյունքների, որն անցկացվել է «Շահխաթուն» ՀԿ-ի կողմից 2013 թվականին, ծնողների ընտանիքում **որոշիչ է եղել նաև հոր դիրքորոշումը**, քանի որ քաղաքականության մեջ ներգրավվելը խրախուսվել է հենց հոր և ոչ միշտ՝ մոր կողմից¹³⁵: Ինչպես նաև ամուսնացած կանանց գերակշիռ մեծամասնությունը իր՝ տվյալ դիրքը զբաղեցնելու հետ կապված շեշտադրում է, որ ամուսինն է «թույլատրել», «չի խոչընդոտել» կամ «ըմբռնումով է մոտեցել»: Ավելին, ըստ հետազոտության արդյունքների՝ ամուսնավուծված կանայք շեշտում են, որ տվյալ դիրքը զբաղեցնելը «չի ներվել» ամուսինների կողմից, ինչի արդյունքում վերջիններս ամուսնավուծվել են:

Ընդհանուր առմամբ, Հայաստանում, ինչպես նաև շատ այլ երկրներում, կանանց՝ քաղաքականության մեջ ներգրավվումը, ի տարբերություն տղամարդկանց քաղաքական ներգրավման, ունի զգալիորեն տարբեր մեկնարկային դիրքեր: Ի տարբերություն տղամարդկանց՝ **կանանց** դեպքում դիտվում է տվյալ դիրքին ձգտելու իրավունքն ու սեփական **սյիտանելիությունն ապացուցելու տևական գործընթաց**:

- **Կանայք** խոչընդոտները հաղթահարելիս ծախսում են զգալիորեն ավելի շատ **հոգեբանական, ֆիզիկական, ժամանակային և այլ ռեսուրսներ**, քան տղամարդիկ:
- Տղամարդու և կնոջ մասնագիտական պատրաստվածություններն ունեն տարբեր կշիռներ: **Տղամարդու ցածր պատրաստվածությունը** չի առաջացնում տվյալ դիրքին հավակնելու իրավունքը հաստատելու անհրաժեշտություն, իսկ **կնոջ բարձր պատրաստվածությունը** չի դառնում տվյալ դիրքին հավակնելու բավարար հիմք:

¹³⁴ Նույն տեղում

¹³⁵ **Գ. Ղազարյան**, Կանանց կողմից քաղաքական իրավունքների իրացման հիմնախնդիրները ՀՀ-ում: «Շահխաթուն» ՀԿ, Երևան, 2012:

- Հասարակության կամ դրա առանձին խմբերի (օրինակ՝ որոշում կայացնողների կամ որոշման վրա ազդողների) կողմից տղամարդկանց առջև չի դրվում աշխատանքին զուգահեռ ընտանեկան գործառույթներն անթերի կատարելը հավաստելու խնդիր: Մինչդեռ **կանանց** դեպքում **ընտանեկան գործառույթներն արտաընտանեկան գործունեությանը** չստորադասելու հավաստումը դրվում է առաջինով զբաղվելու **իրավունքը վաստակելու** հիմքում:

Նշված գործոններին կարելի է ավելացնել նաև հետևյալ **ինստիտուցիոնալ և համակարգային** խնդիրները:

- Կուսակցությունները չեն խրախուսում կանանց առաջընթացը և չեն առաջադրում կանանց թեկնածությունները: Համաձայն *«Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց քաղաքական մասնակցության խթանումը, առկա նախաձեռնությունները, հիմնախնդիրները և հեռանկարները»* հետազոտության տվյալների՝ խոշոր կուսակցությունները շարունակում են մնալ փակ և ոչ թափանցիկ «ակումբներ», որոնք հասանելի են միայն «էլիտար» կամ «իրենց կանանց» մասնակցության համար: Արդյունքում ակտիվ, բայց ֆինանսապես անապահով և շրջապատ չունեցող կանայք զրկված են քաղաքականությամբ զբաղվելու հնարավորությունից¹³⁶:
- Քանի որ ՀՀ-ում քաղաքական մասնակցությունը հաճախ պայմանավորված է նաև տնտեսական բարձր կարգավիճակ ունենալու հանգամանքով, տղամարդիկ ձգտում են զբաղեցնել հնարավորինս շատ քաղաքական պաշտոններ:
- Կանայք չունեն բավարար հնարավորություն զարգացնելու իրենց առաջնորդական հմտությունները, ինչպես նաև զբաղվածությունը ընտանիքի ներսում գրեթե հնարավորություն չի տալիս կանանց ակտիվություն ցուցադրելու սոցիալական և քաղաքական կյանքում:
- Քաղաքականության ընկալումը որպես տղամարդկային ոլորտ, այդ թվում՝ նաև կանանց կողմից:

Նշված խոչընդոտներին կարելի է ավելացնել նաև այն, որ ՀՀ մարզերում բոլոր հաջողված միջացառումները, որոնց արդյունքում կանայք ընտրվել են զանազան պաշտոններում, իրականացվել են միմիայն ՀԿ-ների և միջազգային կազմակերպությունների կողմից և ոչ թե պետության աջակցությամբ¹³⁷: Սակայն դոնորների ֆինանսական աջակցությունից կախվածությունը բավականին խոցելի է դարձնում տեղական ՀԿ-ներին և որոշ

¹³⁶ Ի. Ղափլանյան, Ա. Մելիքյան, Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց քաղաքական մասնակցության խթանումը. Առկա նախաձեռնությունները, հիմնախնդիրները և հեռանկարներ, Գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության ԵՊՀ կենտրոն, Երևան, 2015:

¹³⁷Նույն տեղում:

դեպքերում առիթ դառնում մեղադրելու նրանց գրանտակերության և արևմտյան՝ ոչ հայեցի արժեքների առաջնության մեջ¹³⁸:

Եթե կանանց՝ քաղաքական կուսակցություններում և մեծ քաղաքականության մեջ ներգրավվելու մեջ օրինաչափություններ գտնելը բավականին դժվար է, ապա ինքնակառավարման մարմիններում կանանց ներկայացվածությունը կախված է այնպիսի գործոններից, ինչպիսիք են համայնքի տեսակը, բարեկեցության մակարդակը և նույնիսկ քաղաքից հեռավորությունը: Ըստ «*Կանայք տեղական ինքնակառավարման մարմիններում*» հետազոտության արդյունքների¹³⁹՝ համայնքային կառավարման մեջ կանանց ներկայացվածության վրա ազդեցություն են ունենում հետևյալ գործոնները՝

- **Աշխարհագրությունը:** Հետաքրքրական է, որ լեռնային և դժվար հասանելի համայնքների ղեկավարների թվում ավելի շատ կանայք կան, քան տղամարդիկ:
- **Տնտեսության տեսակը:** Հետաքրքրական է, որ այն գյուղերում, որոնց տնտեսության տեսակը հիմնականում այգեգործությունն է, կանանց ներգրավվածությունը համայնքային կառավարման գործընթացներում չափազանց ցածր է: Ավելին, կին-առաջնորդների մասին պատկերացումները շատ կարծրացած են և ավանդական: Եվ հակառակը, այն գյուղերը, որոնց ապրուստի հիմնական միջոցն անասնաբուծությունն է, կանանց մասնակցությունը ավագանու անդամների մեջ համեմատաբար ավելի բարձր է: Ընդհանրապես էթնոգրաֆիկ հետազոտությունները ևս վկայում են նրա մասին, որ լեռնային և անասնաբուծությամբ զբաղվող գյուղերում կանայք ավելի մեծ դեր են ունեցել թե՛ ընտանիքի ներսում, թե՛ հանայնքում, քան հովտային շրջաններում:
- **Բնակչության ձևավորման պատմական ակունքները:** Բացի նշված աշխարհագրությունից և տնտեսության տեսակից՝ կանանց համայնքային առաջնորդության վրա բավական մեծ ազդեցություն ունի նաև այն, թե որտեղից է եկել տվյալ գյուղի բնակչությունը, և ինչպիսի ժողովրդագրական կառուցվածք ունի գյուղը: Հիմնվելով «*Կանայք տեղական ինքնակառավարման մարմիններում*» հետազոտության արդյունքների վրա՝ կարելի է եզրակացնել, որ կանանց մասնակցությունը քաղաքական գործընթացներում ավելի մեծ է այն համայնքներում, որոնք ձևավորվել են Սովետական Միության օրոք, և որտեղ գենդերային հավասարության մասին պատկերացումները հիմնված են գենդերային հավասարության մասին սովետական գաղափարախոսության պատկերացումների վրա:

¹³⁸Նույն տեղում:

¹³⁹ Women in Local Democracies in Armenia. Caucasus Institute, Yerevan, 2012.

- **Համայնքի սոցիալ-տնտեսական իրավիճակը:** Համադրելով տարբեր գործոններ՝ կարելի է եզրակացնել, որ ընդհանուր առմամբ կանայք ավելի մեծ քանակությամբ են ներգրավված առավելապես աղքատ համայնքների ինքնակառավարման մարմիններում:

Այն փաստը, որ կին ղեկավարները հիմնականում աշխատում են փոքր, սահմանափակ բյուջե և կարողություններ ունեցող սահմանամերձ համայնքներում, ապացուցվել է նաև այլ հետազոտություններով¹⁴⁰: Ըստ *«Տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրություններում կանանց քաղաքական մասնակցությունը. խնդիրներ և լուծումներ»* հետազոտության հեղինակների՝ այս դեպքում քաղաքական իշխանության համար պայքարը դառնում է կարծես անիմաստ: Եվ համայնքների նման բաժանումը առավել բարեկեց և քիչ բարեկեց խավերի, ինչպես նաև համայնքների կին ղեկավարների ասոցիացումը քիչ բարեկեցիկ համայնքներին ևս մեկ անգամ ամրապնդում է այն կարծրատիպը, որ «քաղաքականությունը կանանց գործը չէ», ինչի հետևանքով քաղաքական իշխանության ազդեցիկության տեսանկյունից առավել տպավորիչ համայնքներում տեսնում ենք տղամարդ ղեկավարների, իսկ այն համայնքներում, որոնք առավել կենտրոնացած են սոցիալական, տնտեսական, նաև կրթական աղքատությունը հաղթահարելուն ուղղված խնդիրները լուծելու վրա, կանանց ղեկավարումը դառնում է ընդունելի և բնական, քանի որ նմանեցվում է «տնային տնտեսության վարման» գործընթացին¹⁴¹:

Ըստ մեր կողմից անցկացված փորձագիտական հարցման արդյունքների՝ փորձագետների կարծիքները կանանց տնտեսական ակտիվացման և տնտեսական կապիտալի առկայության և նրանց քաղաքական մասնակցության միջև կապի վերաբերյալ կիսվեցին: Այսպես՝ որոշ փորձագետներ նշում են, որ քանի որ կանայք արդեն իսկ այդքան էլ չեն ցանկանում ներգրավվել քաղաքականության մեջ, ավելի հավանական է, որ բարենպաստ պայմանների դեպքում նրանք կգերադասեն զբաղվել բիզնեսով և այն զարգացնել՝ չձգտելով ավելիին: *«Ես գտնում եմ, որ կինը պետք է զբաղվի կա՛մ քաղաքականությամբ, կա՛մ բիզնեսով: Դրանք իրար հետ համադրելի չեն» (մեջբերում փորձագետի հետ հարցազրույցից):*

Այլ փորձագետներ, համակարծիք չլինելով այս մտքին, գտնում են, որ *«իհարկե, անմիջական կապ կա, որովհետև իրականում էլ չեմ ասում, որ ընտրություններում, ասենք, տնտեսապես կայացած տղամարդկանց թիվը բավականին մեծ է քաղաքականության մեջ ներկայացված: Նրանց կողքին կանայք անմրցունակ են քաղաքական դաշտում» (հաստված փորձագետի հետ հարցազրույցից):*

¹⁴⁰**Զ. Շափաղայան,** Տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրություններում Կանանց քաղաքական մասնակցությունը. խնդիրներ և հեռանկարներ, Գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության ԵՊՀ կենտրոն, Երևան, 2015:

¹⁴¹Նույն տեղում:

Մեկ այլ փորձագետ նշել է. «Ես ինքս փորձել եմ կանանց ներգրավել որոշումների կայացման գործընթացում, և հիմնականում սկիզբը շատ դժվար և ստացվում, որովհետև իրանց շատ հետաքրքիր չէր: Իրանք միշտ մտածում են, անընդհատ մտածում են՝ ինչպես գումար վաստակեն և իրենց ընտանիքի հոգսերը հոգան: Բայց ինչքան իրանց հետ աշխատեցինք, փոքր բիզնես խմբեր ունենք, որտեղ ներգրավված են կանայք, երկու-երեք տարիների ընթացքում իրանք շատ ակտիվացան, իրանք դարձան քաղաքացիական ակտիվիստներ: Այսինքն՝ իրանք հասկացան, որ սա շղթա է, եթե իրանք համայնքային խնդիրների լուծման գործընթացում ներգրավված չլինեն, իրանց կյանքը չի փոխվի, էդ միջավայրը չի փոխվի: Դրա համար մեկը մյուսի հետ դրանք կապված են, ինչքան տնտեսապես ուժեղացնես կնոջը, էնքան իրան ավելի հեշտ կարող ես ներգրավել քաղաքականության մեջ»:

Միևնույն ժամանակ փորձագետները նշում են, որ Հայաստանում տնտեսական կապիտալ-քաղաքական մասնակցություն կապը իրականում խեղաթյուրված է և չափազանց պարզունակ. այն մարդը, որն ունի ավելի շատ տնտեսական կապիտալ, ունի հնարավորություն մասնակցելու քաղաքականության գործընթացներում՝ սկսած ընտրական քարոզարշավի կազմակերպումից ընդհուպ մինչև հաճախ ընտրազանգվածի շրջանում կաշառք բաժանելը: «Եթե մենք այսօր նայում ենք մեր քաղաքական իրավիճակը, հիմնականում տնտեսական ոլորտի արդյունք է. ով ավելի շատ հարստություն ունի, նա կարող է հստակ առաջադրվել պատգամավոր, ինքն ունի այդ հնարավորությունը: Բսկ կանայք, բնականաբար, չունեն այդ հնարավորությունը: Սա լավ էլ չէ, ըստ էության, որովհետև տնտեսություն-քաղաքականությունը պետք է իրարից առանձին լինեն, բայց կանանց դեպքում էդ ինքնավստահությունը տնտեսության ոլորտում հաջողություն հասնելու պարագայում, ինչու չէ, թողնել տնտեսությունը և գնալ քաղաքական ոլորտ և ոչ թե դրանք խառնել իրար, այն, ինչ որ մենք էսօր ունենք» (փորձագետի հետ հարցազրույցից):

Փորձագետների կարծիքով՝ կանանց տնտեսական հզորացումը կարող է նաև անուղղակի ձևով խթանել կանանց քաղաքական մասնակցությունը. եթե կինը տեսնի, որ կարող է հաջողության հասնել բիզնեսում, նա իրեն ավելի վստահ կզգա քաղաքականության մեջ ներգրավվելու համար: «Եթե չլինի տնտեսական ակտիվությունը, հզորացումը չլինի, տնտեսապես կինը պատրաստ չի լինի որոշակի գործառույթներ կատարելու, այսինքն՝ շուկայում մրցունակ լինելու, հենց ինքը պատրաստ և մրցունակ չի լինի քաղաքականության մեջ որևէ բան անելու: Քանի որ քաղաքականությունն ինքն էլ ի վերջո էականորեն հենց տնտեսությունը վարելն է» (փորձագետի հետ հարցազրույցից):

Անդրադառնալով այն հարցին, թե կանայք ինչպիսի փոփոխություններ կարող են բերել քաղաքականության մեջ, փորձագետները նշել են, որ կանանց ներգրավվածությունը

քաղաքականության մեջ նախևառաջ կբերի նրան, որ ցանկացած որոշում կլինի շատ ավելի կշռադատված և բանակցային հիմունքների վրա հիմնված: Ըստ փորձագետների՝ կանանց ներկայացվածությունը որոշումների կայացման մակարդակում ընդհանրապես փոխում է խաղի կանոնները և մթնոլորտը, դարձնում է քաղաքական դաշտը ավելի թափանցիկ և հանրային, քանի որ կանայք ավելի են հանրայնացնում հիմնախնդիրները և փորձում են լուծումներ տալ:

Փորձագետների կողմից նշված կարևորագույն փաստարկներից մեկն էլ այն է, որ կանայք առավել արդյունավետ, քան տղամարդ կնպաստեն կանանց և երեխաների հիմնախնդիրների լուծմանը: Փորձագետներից մեկը մեկնաբանում է. *«Բնչո՞ւ ես դարձա ավագանու անդամ, որովհետև ես էդ ժամանակ աշխատում էի քաղաքապետարանում և պարբերաբար հետևում էի ավագանու նիստերին: Մինչ այդ ընդամենը ավագանու կազմում տղամարդիկ էին: Եվ ինձ զարմացնում էր, որ օրակարգային հարցերը միայն էն հարցերն էին, որոնք հետաքրքիր էին տղամարդկանց: Մա եղել ա պատճառներից մեկը, որ ես մտա քաղաքականություն: Եվ առաջին նախաձեռնություններից մեկը, որ եղել ա, դա հենց եղել ա կանանց կողմից հավաքագրած խնդիրների շուրջ նախագիծը, այսինքն՝ ես փորձեցի էն խնդիրները, որոնք հետաքրքիր են մեր համայնքի կանանց, ուշադրության կենտրոնում պահել և օրակարգային հարցեր դարձնել: Մա շատ կարևոր ա, որ կանայք լինեն քաղաքականության մեջ, այսինքն՝ էդ բալանսը պահվի: Էն հարցերը, որոնք հետաքրքրում են կանանց, օրակարգային կլինեն և լուծումներ կգտնեն՝ սկսած ներքևի օղակից մինչև վերևի օղակ»:*

Փորձագիտական հարցումը միտված էր նաև բացահայտելու, թե արդյոք Հայաստանում «ՕԲՄՏԱՍ» կազմակերպության կողմից լայնորեն խթանվող համայնքներում կանանց կոոպերատիվների ստեղծումը ինչպե՞ս կարող է ազդել համայնքներում կանանց քաղաքական ակտիվացման և համայնքային որոշումների կայացման գործընթացներում կանանց ներգրավման վրա: Ըստ փորձագետների՝ այս և նման միջոցառումները միանշանակ կարող են դրական ազդեցություն ունենալ: Այդ ազդեցությունը իր հերթին կարտահայտվի հետևյալ կերպ:

- Կոոպերատիվները կարող են դառնալ այն միջավայրը և հարթակը, որտեղ ինքնաբերի և բնական կերպով կձևավորվեն և ի հայտ կգան կին առաջնորդներ:
- Նման նախաձեռնությունների միջոցով է միայն, որ հանրությունը կարողանում է տեսնել այդ անմիջական կապը տնտեսական հզորացման և քաղաքական մասնակցության միջև:
- Կոոպերատիվների զգալիորեն նվազեցում են կոռուպցիոն ռիսկերը և չեզոքացնում են այն տարածված երևույթը, երբ բիզնեսը պարզապես գրանցվում է կնոջ անունով:
- Կոոպերատիվները հնարավորություն են տալիս կնոջը փորձարկելու իր բիզնես-հմտությունները և զգալու՝ արդյոք նա պատրաստ է ինքնուրույն բիզնես ստեղծելուն, թե ոչ:

- Կոոպերատիվները կանանց մենթորության և փոխօգնության յուրահաստուկ ձև են, քանի որ այստեղ կանայք կիսվում են իրար հետ գիտելիքներով և հմտություններով, ինչպես նաև քննարկում նոր բիզնես գաղափարներ:

Փորձագետների կարծիքով՝ կոոպերատիվները միանշանակ պետք է լինեն միայն կանանց համար և ոչ թե, այսպես կոչված, խառը, որտեղ կան թե՛ կանայք, թե՛ տղամարդիկ, քանի որ երկրորդ մոդելի դեպքում ղեկավար պաշտոնը և որոշումների կայացումը իրենց վրա են վերցնում տղամարդիկ:

«Եթե մենք վերցնում ենք առանձին կանանց կոոպերատիվ և վերցնում ենք խառը կոոպերատիվ, մենք տեսնում ենք, որ կանանց կոոպերատիվներում շատ արդյունքների են հասնում և ձգտում են ավելի շատին, ղեկավարում են և վերցնում են իրենց վրա ավելի շատ պատասխանատվություն, քան թե խառը կոոպերատիվում: Խառը կոոպերատիվներում էլի կարծրատիպային էր մոտեցումներն են աշխատում, և կանայք տեղը զիջում են տղամարդկանց, իրանք չեն ձգտում ղեկավարել: Այսինքն՝ եթե ինքը ձգտում է ղեկավարի, վախենում է, որ դա շրջապատի կողմից այլ, վատ մեկնաբանություն կստանա, դրա համար էր առումով է մենակ» (հատված փորձագետի հետ հարցազրույցից):

«Սա իմ նշած ընդհանուրի մի ածանցյալ օրինակն է, լավ օրինակը, որ հենց տեղում է պետք սկսել, համայնքային մակարդակում, գյուղական մակարդակում աշխատանքները: Ու էսպես փոքր կոոպերատիվների միջոցով կանայք կամաց-կամաց ձևավորվում են, որովհետև ես չեմ կարծում, որ հեղափոխական, միանգամից կարելիա 50-50 ներգրավվածություն ունենալ քաղաքականության մեջ: Փոքր-փոքր է սկսվելու ու սկսվելու է էր տնտեսականից, կանանց՝ իրենց ուժերի վրա վստահ լինելուց՝ տեսնելով, որ իրենք կարող են, տեսնելով, որ բազմաթիվ կանայք կան, որ անում են, որ իրենք միակը չեն, որ իրանք ունիկալ չեն, որ արգելված, տաբու չի, որ կանայք չեն կարող զբաղվել: Ու արդեն նաև, մյուս կողմից էլ, հասարակությանը պարտադրելով, որ կանայք էլ պիտի էդտեղ լինեն, որ կանայք էլ պիտի բիզնեսում լինեն» (հատված փորձագետի հետ հարցազրույցից):

Նշենք նաև, որ փորձագետներից ոմանք համարում են կոոպերատիվները արհեստականորեն ստեղծված ցանցեր, որոնց ստեղծման անհրաժեշտությունը չի գիտակցվել և չի բարձրաձայնվել հենց կանանց կողմից: *«Ես վստահ եմ, որ եթե այսօր մենք կամ մեկ այլ կազմակերպություն այդ կոոպերատիվները դուրս գա, իրենք չեն աշխատելու, փլվելու են: Իրենք ստեղծվել են ինչ-որ տեղ ոչ այնքան բնական հիմքի վրա, և եթե մենք դուրս գանք, կանայք չունեն այդ ռեսուրսը, պոտենցիալը, որ թեկուզ ինչ-որ ձևով առաջ գնան: Այդ գիտակցությունը, որ*

անընդհատ պետք չէ սպասել դրսից աջակցության, ցավոք, այդպես էլ չի ձևավորվել» (հատված փորձագետի հետ հարցազրույցից):

Կանանց տնտեսական հզորացմանն ու քաղաքական մասնակցությանն ուղղված կարճաժամկետ առաջարկություններ

Փաստաթղթերի վերլուծության և փորձագիտական հարցման արդյունքների հիման վրա հետազոտական խումբը մշակել է նաև մի շարք առաջարկություններ, որոնք կարող են օգտակար լինել կանանց տնտեսական հզորացման և քաղաքական մասնակցության խնդրին բազմակողմանի մոտեցում ցուցաբերելու համար: Հետազոտական խումբը ստացել է մի շարք առաջարկներ, որոնք արդեն իսկ բազմիցս արծարծվել են այլ հետազոտություններում, այն է՝ ներդնել գենդերային կրթություն, գենդերային զգայուն դարձնել ՁԼՄ-ները, ՀԿ-ների միջոցով իրականացնել տարբեր կազմակերպությունների և կուսակցությունների գենդերային մշտադիտարկում (մոնիթորինգ) և այլն: Ուստի այս հետազոտության արդյունքում նպատակահարմար ենք գտնում շեշտադրել միայն նպատակային և թեմատիկ առաջարկություններ:

1. Կանանց տնտեսական հզորացմանը զուգահեռ իրականացնել ծրագրեր, որոնք միտված կլինեն կանանց շրջանում շուկայաբանության (**մարքեթինգի**), **առաջնորդական, հաղորդակցման հմտությունների** զարգացմանը:
2. Կանանց տնտեսական հզորացմանն ուղղված ծրագրերը իրականացնել՝ զուգակցելով կանանց շրջանում **սոցիալական ցանցերի և փոխօգնության խմբերի ձևավորման և վերջիններիս կարողությունների** զարգացման ծրագրերին:
3. Կոոպերատիվների ստեղծմանը և կանանց միկրոկրեդիտավորման ծրագրերին զուգահեռ իրականացնել ծրագրեր, որոնք ուղղված կլինեն կանանց **ինքնագնահատակին և ինքնավստահության** բարձրացմանը:
4. Իրականացնել աշխատաշուկայում կնոջ դերի բարձրացմանն ուղղված, ընտանիք-աշխատանք համատեղելու դրական փորձերի, ինչպես նաև ընդհանրապես **կնոջ աշխատանքի դրական արդյունքները** ներկայացնող լայնածավալ քարոզարշավների կազմակերպում:

5. ՀՀ սոցիալ-տնտեսական զարգացման ծրագիրը և գենդերային հավասարությանն ուղղված ազգային ծրագրերը և հայեցակարգերը համապատասխանեցնել իրար՝ **գենդերային մեյնսթրիմինգի** միջոցով, որպեսզի այդ երկու խնդիրները չընկալվեն որպես առանձին և իրար հետ առնչություն չունեցող իրողություններ:
6. Համայնքներում իրականացնել **մասնակցային հետազոտություններ**, որոնք հնարավորության կտան համայնքի սոցիալ-ժողովրդագրական տարբեր խմբերի կանանց ակտիվորեն ներգրավվելու համայնքներում գենդերային հիմնախնդիրների վերհանման գործում և հանդես գալու լուծման առաջարկություններով: Համայնքների լուծման այս մեթոդը առանձնանում է նաև նրանով, որ այն համեմատաբար քիչ գումար և ժամանակ է պահանջում՝ տեղեկատվության հավաքագրման և հետազոտությունը կազմակերպման տեսանկյունից:
7. **Ներդնել գենդերային քվոտաների համակարգը** սոցիալական տարբեր ինստիտուտներում: Քվոտաների ներդրումը թույլ կտա ոչ միայն ապահովել սոցիալական արդարության սկզբունքը և խթանել կանանց քաղաքական մասնակցությունը, այլ նաև վերաբաշխել տնտեսական ռեսուրսները հասարակությունում:
8. **Ստեղծել սոցիալապես և քաղաքականապես ակտիվ կանանց ցանցեր և կոալիցիաներ**: Նմանատիպ հաջողված փորձը կա զարգացող երկրներում, օրինակ՝ Պակիստանում, որտեղ տարբեր քաղաքական հայացքներ ունեցող կանանց կոալիցիան կարողացավ ընդհանուր ջանքերով մեծ աշխատանքներ տանել կանանց նկատմամբ բռնության վերացման, կանանց նկատմամբ հակախտրական օրենսդրության վերանայման, կանանց աղքատացման վերացման ուղղությամբ:
9. **Ուժեղացնել և համախմբել կանանց շարժումը ՀՀ-ում**, որը կնպաստի կանանց հարցերի առաջնորդմանն ուղղված միասնական և համապարփակ օրակարգ ձևավորելուն:
10. Առավել մեծ ուշադրություն դարձնել կանանց տնտեսական զարգացմանը **հեռավոր գյուղերում, ինչպես նաև այն գյուղերում, որտեղ տղամարդկանց միգրացիան** բարձր տոկոսների է հասնում՝ հիմնելով կոոպերատիվներ և խրախուսելով կանանց ներգրավվել համայնքային զարգացման գործընթացներում:
11. Իրականացնել **ձեռնարկատիրական ոլորտի** խորը ուսումնասիրություն՝ պարզաբանելու համար ոչ միայն կանանց անվանական կամ իրական ներգրավվածությունը ձեռնարկատիրական գործունեության շրջանակներում, այլև հստակեցնելու համար այն խոչընդոտները, որոնց կանայք հանդիպում են տնտեսական գործունեության այս տեսակում ներգրավվելու ճանապարհին:

12. Հետազոտության ընթացքը ցույց տվեց, որ կանայք, տիրապետելով երկրի աշխատանքային ռեսուրսների 50%-ից ավելին, քիչ են ներկայացված ոչ միայն տնտեսության առանձին ոլորտներում, այլ նաև որոշ ոլորտներում զբաղեցնում են միայն ցածր վարձատրվող և ենթակա պաշտոններ: Այս հանգամանքից ելնելով՝ անհրաժեշտ է ավելի մանրամասնորեն **ուսումնասիրել բոլոր հնարավոր պատճառները, որոնք խոչընդոտում են կանանց լիարժեք ներգրավվել տնտեսական գործունեության շրջանակներում:**
13. Իրականացնել **նպատակաուղղված ծրագրեր Վայոց ձորի մարզում**, քանի որ հետազոտության տվյալները վկայում են այս մարզում գերակայող բավականին ուժեղ գենդերային կարծրատիպերի մասին: Այսպես, ըստ վերջին տարիներին անցկացված քանակական հետազոտությունների տվյալների՝ այլ մարզերի համեմատությամբ Վայոց ձորի մարզում ամենաբարձրն է այն հարցվողների տոկոսը, որոնք լիովին համաձայն են, որ առավել պատասխանատու աշխատանքները ավելի լավ են իրականացվում տղամարդկանց կողմից: Ինչպես նաև ամենաբարձրն է այն հարցվողների տոկոսը, որոնք կարծում են, որ կնոջ կարևորագույն առաքելությունն է երեխա ունենալը:
14. Շարունակել իրականացնել **գենդերային հավասարության վերաբերյալ իրազեկման ծրագրեր**, քանի որ փաստաթղթերի երկրորդային վերլուծությունը ցույց տվեց, որ գենդերային կարծրատիպերը և գենդերային դերերի մասին խիստ տարբերակված պատկերացումները գրեթե չեն փոխվում: Որոշ փոփոխություններ են արձանագրվում կանանց և աղջիկների շրջանում, բայց ոչ տղամարդկանց և հատկապես երիտասարդ տղաների: Ավելին կանանց և տղամարդկանց կարծիքների միջև առկա է բավականին մեծ բևեռացում: Հետևաբար անհրաժեշտ է ավելի շատ ծրագրեր իրականացնել հենց տղամարդկանց շրջանում գենդերային կարծրատիպերի փոփոխության համար:
15. Խրախուսել **կանանց ներգրավվումը համեմատաբար զարգացած և բարեկեցիկ համայնքների ղեկավարման գործում**, քանի որ ներկայումս կանայք ղեկավարում են աղքատ և ոչ բարեկեցիկ համայնքներ, ինչն էլ ևս մեկ անգամ ամրապնդում է այն կարծրատիպը, որ կանայք չեն կարող լինեն արդյունավետ և ազդեցիկ առաջնորդներ:
16. Կազմակերպել **անձի առողջ զարգացման վերաբերյալ դասընթացներ**: Անձի զարգացման վերապատրաստման դասընթացներ կազմակերպել ծնողների հետ՝ հիմնականում շեշտադրելով երեխայի մասնագիտական հետաքրքրությունների նկատմամբ ծնողների զգայուն լինելը և դրանք զարգացնելու մեջ նրանց աջակցության կարևորությունը:

17. Դպրոցներում պարբերաբար կազմակերպել «գենդերային հավասարություն» թեմայով դասընթացներ ուսուցիչների հետ՝ գենդերային զգայուն մանկավարժական հմտություններ ձևավորելու նպատակով:
18. Բուհերի մանկավարժական **ֆակուլտետների ուսումնական ծրագրերում ընդգրկել գենդերային առարկաներ:**
19. Դպրոցներում կազմակերպել **մասնագիտական կողմնորոշման դասընթացներ՝** ծանոթացնելով աշակերտներին աշխատաշուկայի պահանջարկին, առկա մասնագիտությունների վերաբերյալ գիտելիքներ փոխանցել:
20. Գործատուների և բուհերի միջև համագործակցության այնպիսի մեխանիզմներ մշակել, որոնք պոտենցիալ ունեցող **կանանց տեսանելի կդարձնեն աշխատաշուկայում:**
21. Պատրաստել՝ սոցիալական գովազդներ **երեխայի խնամքի և տնային գործերի մեջ տղամարդու մասնակցության կարևորությունը** ընտանիքի բարեկեցության համար շատ նրբանկատորեն արտացոլելով:

Աշխատանքային ռեսուրսներ- տնտեսապես ակտիվ և ոչ ակտիվ բնակչության հանրագումարն են:

Առանց վարձատրության աշխատող ընտանիքի անդամ- այն անձն է, որն աշխատում է ընտանիքի կամ SS անդամին (ազգականին, բարեկամին) պատկանող ընտանեկան կազմակերպությունում (տնտեսությունում) օժանդակելու, օգնելու նպատակով և չի ստանում դրամական և (կամ) բնաիրային փոխհատուցում:

Արտադրական, սպառողական կոոպերատիվի անդամ- այնանձն է, որը կոոպերատիվի ակտիվ (աշխատող) անդամ է, մյուս անդամների հետ հավասար իրավունքներով մասնակցում է արտադրության կազմակերպմանը, արտադրանքի իրացմանը, կազմակերպության եկամուտների բաշխման հետ կապված հարցերի լուծմանը:

Գենդերային կարծրատիպեր- կանանց և տղամարդկանց վարքագծի, հասարակությունում ընդունված դերի, իրավունքների և պատրականությունների վերաբերյալ ընդհանրացված պատկերացումներն են:

Գենդերային սոցիալականացում- տվյալ հասարակությունում և տվյալ ժամանակահատվածում առնականության և կանացիության ընդունված նորմերի և վարքի նմուշների յուրացման գործընթացն է:

Գենդերային ճեղքվածքի ցուցանիշ- գենդերային հավասարության չափման ցուցանիշն է, որը հիմնվում է տվյալ տնտեսությունում կանանց և տղամարդկանց՝ տնտեսական մասնակցության և հնարավորությունների, կրթական ձեռքբերումների, քաղաքական հզորացման, ինչպես նաև առողջության և սեռային համամասնության ցուցիչների հաշվարկման վրա:

Գործազրկության մակարդակ- գործազուրկների թվաքանակի տեսակարար կշիռն է՝ տնտեսապես ակտիվ բնակչության ընդհանուր թվաքանակում:

Գործատու- այն անձն է, որն ինքնուրույն կամ մեկ/ մի քանի գործընկերների հետ զբաղված է եկամտաբեր գործունեությամբ, և այդ նպատակով մշտապես ներգրավում է մեկ կամ ավելի վարձու աշխատողներ:

¹⁴² Վիճակագրական բառարան, <http://www.armstat.am/am/?nid=486>:

Charles M. (2003). "Deciphering Sex Segregation: Vertical and Horizontal Inequalities in Ten National Labor Markets". *Acta Sociologica* 46: 267–287. doi:10.1177/0001699303464001.

Զբաղվածության մակարդակ- զբաղվածների թվաքանակի տեսակարար կշիռն է աշխատանքային ռեսուրսների թվաքանակում:

Ինքնագբաղված- այն անձն է, որն ինքնուրույն կամ մեկ /մի քանի գործընկերների հետ զբաղված է եկամտաբեր գործունեությամբ՝ առանց աշխատողների ներգրավման, իսկ ներգրավելու դեպքում այն չի կրում մշտական բնույթ (օրինակ՝ գյուղացիական տնտեսություն վարող անձը սեզոնային աշխատանքների համար կարող է որոշակի աշխատանքներ կատարելու համար ժամանակավորապես ներգրավել վարձու աշխատուժ):

Ինքնօգնության խմբեր- համեմատաբար փոքրաքանակ խմբեր են, որոնք հիմնվում են սոցիալ-տնտեսական միևնույն պայմաններում գտնվող մարդկանց կողմից և միտված են լուծելու վերջիններիս հիմնախնդիրները՝ ինքնակազմակերպման և համատեղ օգնության սկզբունքներից ելնելով:

Կանանց տնտեսական հզորացում- հնարավորություն է մասնակցելու, նպաստելու տնտեսական զարգացմանը՝ դրանից օգուտ ձեռք բերելով:

Կանանց քաղաքական մասնակցություն- գործողություն է, որը նպաստում է կանանց առաջնորդական հմտություններին և որոշումների կայացման մակարդակում կանանց մասնակցությանը:

Կրկնակի զբաղվածներ- այն անձինք են, որոնք դիտարկվող ժամանակաշրջանում, ի հավելումն հիմնական աշխատանքի, ունեցել են նաև երկրորդ աշխատանք:

Համայնքային մասնակցային հետազոտություն- հետազոտության համագործակցային մասնակցային մեթոդ է, որի նպատակն է համայնքային հիմնախնդիրների գնահատման և լուծման մեջ հավասարապես ներգրավվելու համայնքի տարբեր խմբեր և ներկայացուցիչներ:

Հորիզոնական խտրականություն (սեգրեգացիա)- տվյալ ոլորտում կամ գործունեության տեսակում տարբեր սեռերի ներկայացվածության անհամաչափությունն է կամ անհավասարությունը:

Միջին ամսական անվանական աշխատավարձ- հաշվարկվում է աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակին աշխատանքի վարձատրության և դրան հավասարեցված այլ վճարումների ընդհանուր գումարի (ինչպես դրամական, այնպես էլ բնեղեն տեսքով) հարաբերությամբ:

Պատրիարխալ (հայրիշխանական)- տղամարդկանց գերիշխանությունն է կանանց նկատմամբ, և նաև այնպիսի համակարգ է, որի միջոցով մարդկանց և իրերի նկատմամբ ունեցած իրավունքները և պարտականությունները ժառանգաբար փոխանցվում են հայրական գծով:

Պատրիլկալ- հետամուսնական բնակեցումն է ամուսնու ընտանիքի կամ բարեկամների հետ:

Սոցիալական կապիտալ- սոցիալական կազմակերպման այնպիսի բնութագրիչներ (սոցիալական ցանցեր, սոցիալական նորմեր, վստահություն) են, որոնք նպաստում են համագործակցությանը՝ համատեղ նպատակին հասնելու համար:

Վարձու աշխատող- այն անձն է, որն աշխատում է գործատուի հետ կնքած պայմանագրի, աշխատանքի ընդունվելու հրամանի կամ բանավոր համաձայնության հիման վրա և ստանում է դրամական ու (կամ) բնաիրային փոխհատուցում՝ աշխատավարձի տեսքով:

Տնտեսապես ակտիվ բնակչություն- 15-75 տարեկան զբաղված և գործազուրկ բնակչության հանրագումարն է, որը հետազոտվող ժամանակաշրջանում ապահովել է աշխատուժի առաջարկը ապրանքների արտադրության և ծառայությունների մատուցման համար:

Տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչություն- 15-75 տարեկան անձինք են, որոնք հետազոտվող ժամանակաշրջանում չեն եղել զբաղված կամ գործազուրկ:

Տնտեսական ակտիվության մակարդակ- տնտեսապես ակտիվ բնակչության տեսակարար կշիռն է աշխատանքային ռեսուրսների թվաքանակում:

Ուղղահայաց խտրականություն (սեգրեգացիա) - այն իրավիճակն է, երբ կանայք քիչ են ներկայացված ղեկավար պաշտոններում:

Կանանց տնտեսական և քաղաքական մասնակցությունը ՀՀ-ում

Փորձագիտական հարցման ուղեցույց

Կանանց տնտեսական մասնակցություն

1. Ըստ Ձեզ ինչու՞ են այսօր կանայք հիմնականում ներգրավված ցածր և միջին վարձատրություն ունեցող աշխատանքներում Հայաստանում: *(Հրահանգ հարցազրուցավարին. աշխատել վեր հանել բոլոր հնարավոր պատճառները):*
2. Ձեր կարծիքով կա՞ն արդյոք ոլորտներ որտեղ տղամարդ աշխատողներ պետք է ընդգրկված լինեն և ոլորտներ որտեղ կին աշխատողներ պետք է ընդգրկված լինեն: Եթե այո, ապա որոնք են տղամարդկանց և որոնք կանանց աշխատանքային ոլորտները և ինչո՞վ եք հիմնավորում Ձեր կարծիքը: Եթե, ոչ ապա ինչպե՞ս եք հիմնավորում Ձեր կարծիքը:
3. Ըստ Ձեզ ինչպե՞ս են ազդում կանանց և տղամարդկանց դերերի մասին ունեցած պատկերացումները աշխատաշուկայում կանանց թերի ներգրավվածության վրա: Օրինակ այն, որ ըստ հարցումների հասարակության մեծ մասը գտնում է, որ եթե աշխատանքները սակավաթիվ են առաջնայնությունը պետք է տրվի տղամարդկանց:
4. Ըստ Ձեզ ինչպե՞ս է աշխատաշուկայում կանանց թերի ներգրավվածության վրա ազդում այն փաստը, որ հիմնականում երեխայի խնամքի բեռը ընկած է կանանց վրա և կինը չի կարողանում համատեղել աշխատանքը և աշխատանքային ոլորտում առաջընթացը երեխայ/ների խնամքի հետ:
5. Ըստ Ձեզ կա արդյո՞ք այսօր Հայաստանում խտրականություն նաև գործատուի կողմից: Արդյո՞ք գործատուները ևս նախընտրում են պատասխանատու և առավել բարձր վարձատրվող աշխատանքների վերցնել տղամարդկանց: Եթե այո, ապա ինչո՞վ է դա պայմանավորված:
6. Արդյոք գիտե՞ք դեպքեր, երբ նույն աշխատանքի դիմաց կնոջը ավելի քիչ են վարձատրում: Եթե այո, ապա ինչպե՞ս կմեկնաբանեք այդ փաստը:
7. Կանանց ձեռներեցության տեսանկյունից Հայաստանը Արևելյան Եվրոպայի երկրներում ամենացածր տեղերից է զբաղեցնում: Ինչո՞վ է, ըստ Ձեզ, դա պայմանավորված: Ինչու՞ կանայք չեն զբաղվում բիզնեսով:
8. Ըստ վիճակագրության աշխատաշուկայում առավել խոցելի են 40 անց կանայք: Ինչպե՞ս կմեկնաբանեք այդ փաստը: Ի՞նչ կարելի անել այդ տարիքային խմբի կանանց աշխատաշուկայում առավելագույնս ինտեգրելու առումով:
9. Կանանց ցածր տնտեսական կապիտալը հաճախ պատճառ է հանդիսանում վերջիններիս նկատմամբ ընտանեկան բռնության: Կարծու՞մ եք արդյոք, որ կանանց տնտեսական հզորացումը /empowerment/ կարող է նվազեցնել կանանց նկատմամբ բռնությունը: Եթե այո, ապա ինչպե՞ս: Եթե ոչ, ապա ինչու՞ եք այդպես կարծում:
10. Ինչպիսի՞ ազդեցություն կարող է ունենալ կանանց տնտեսական զարգացումը երկրի ընդհանուր տնտեսական զարգացման վրա:

Քաղաքական մասնակցություն

1. Բացի աշխատաշուկայում ցածր ներգրավվածությունից Հայաստանում կանայք նաև շատ քիչ են ներգրավված քաղաքական դաշտում: Եվ այդ թիվը գրեթե անփոփոխ է մնում վերջին քսան տարիների ընթացքում: Ինչն^օվ էք դա բացատրում:
2. Բազմաթիվ հետազոտություններ և այլ երկրների փորձը ցույց է տալիս, որ կանանց տնտեսական ակտիվացումը և տնտեսական կապիտալի առկայությունը կանանց մոտ կարող է խթանել նրանց քաղաքական մասնակցությունը: Արդյոք կիսու^մ էք այդ կարծիքը: Եթե այո, ապա խնդրում եմ մանրամասնեք: Եթե, ոչ, ապա ինչու[՞]:
3. Չնայած բազմաթիվ ծրագրերի, որոնք միտված են ընդլայնել կանանց քաղաքական մասնակցությունը, վերջին համայնքային ընտրություններին կանանց թիվը ավագանու անդամների կազմում կրճատվել է: Ինչպես կմեկնաբանեք այդ փաստը:
4. Ներկայումս Հայաստանում Օքսֆամ կազմակերպությունը լայնորեն խթանում է համայնքներում կանանց կոոպերատիվների ստեղծումը, որոնք միտված են խթանել կանանց տնտեսական ակտիվությունը: Ինչպե[՞]ս, ըստ Ձեզ, դրանք կարող են ազդել համայնքներում կանանց քաղաքական ակտիվացմանը և համայնքային որոշումների կայացման մեջ կանանց ներգրավմանը:
5. Ինչպիսի[՞] ազդեցություն կարող է ունենալ կանանց քաղաքական մասնակցության խթանումը երկրի ընդհանուր քաղաքական մշակույթի և սոցիալ-տնտեսական զարգացման վրա:

Առաջարկություններ

(Հրահանգ հարցազրուցավարին. Բոլոր հարցերին ստանալ հնարավորինս կոնկրետ առաջարկներ և քաղաքականությանը (policy) վերաբերվող ձևակերպումներ)

1. Ըստ Ձեզ ռեալ գնահատելով այսօրվա սոցիալ-տնտեսական իրավիճակը, ինչպե[՞]ս նաև մեր հասարակությունում գերակայող հայրիշխանական արժեքները և նորմերը, ինչը կարող է նպաստել նրան, որ կանայք ավելի ակտիվ լինեն աշխատաշուկայում և լիիրավ օգտագործեն իրենց կրթական կապիտալը: Ըստ Ձեզ ի[՞]նչ պետք է անի պետական սեկտորը աշխատաշուկայում գենդերային հավասարության ապահովման համար:
2. Ըստ Ձեզ աշխատաշուկայում գենդերային հավասարության ապահովմանը ինչպե[՞]ս կարող է նպաստել մասնավոր սեկտորը: Օրինակ, կարծում եք արդյոք, որ այն մասնավոր ձեռնարկությունները, որոնք կխթանեն կանանց ներգրավվումը բարձր պաշտոններում պետք է ստանան հատուկ խրախուսում: Եթե, ոչ, ապա ինչու[՞]:
3. Ըստ Ձեզ ինչպիսի[՞] դեր կարող է ունենալ հասարակական սեկտորը: Ի[՞]նչ կարող են անել կանանց հիմնախնդիրներով զբաղվող ՀԿ-ները:
4. Ինչպե[՞]ս կարող են աջակցել միջազգային կազմակերպությունները:
5. Ըստ Ձեզ ինչպիսի[՞] քայլեր պետք է ձեռնարկվեն կանանց քաղաքական ակտիվությունը խթանելու համար:
6. Ըստ Ձեզ ի[՞]նչ պետք է անի պետական սեկտորը քաղաքականության մեջ կանանց առավել ակտիվ ներգրավման համար: Ներկայումս քննարկումներ են գնում գենդերային քվոտաների

համակարգի ներդրման վերաբերյալ: Ինչպիսի՞ն է Ձեր վերաբերմունքը: Ինչպե՞ս այդ համակարգը պետք է գործի:

7. Ըստ Ձեզ ի՞նչ կարող է անել հասարակական սեկտորը կանանց քաղաքական մասնակցությունը խթանելու տեսանկյունից:
8. Ինչպե՞ս կարող են աջակցել միջազգային կազմակերպությունները:
9. Հաշվի առնելով վերջին սահմանադրական փոփոխությունները և այն փաստը, որ համամասնական համակարգը դառնում է միակ տարբերակը ընտրություններին մասնակցելու, ի՞նչ կարող են և պետք է անեն քաղաքական կուսակցությունները կանանց խթանելու և ներգրավվելու առումով:
10. Ի՞նչ պետք է անի կրթական համակարգը:
11. Ինչպե՞ս էք տեսնում ՁԼՄ-ների դերը:
12. Ընդհանուր առմամբ, Ձեր կարծիքով, ինչպիսի՞ փոփոխություններ կարող են բերել քաղաքականության մեջ կանայք: Եթե չէք տեսնում որևէ փոփոխություն, ապա ինչու՞ :

Փորձագետների ցանկ

1. **Թամարա Հովնաթանյան**, Պրո-Մեդիա Գենդեր ՀԿ-ի նախագահ
2. **Լիանա Աղաբեկյան**, ԵԱՀԿ Հայաստանյան գրասենյակ
3. **Լիլիթ Ասատրյան**, Հայաստանի երիտասարդ կանանց ասոցիացիայի նախագահ, ՀՀ կին ձեռներեցների ցանց
4. **Նվարդ Մանասյան**, ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամ փորձագետ կանանց տնտեսական մասնակցության ոլորտում
5. **Նունե Պեպանյան**, Վանաձոր քաղաքի ավագանու թեկնածու
6. **Ռուզաննա Տոռոզյան**, Գորիսի Կանանց զարգացման Ռեսուրս կենտրոն
7. **Սուսաննա Խաչատրյան**, ՓՄՁ ՁԱԿ, Կանանց ծրագրերի պատասխանատու
8. **Վահան Ասատրյան**, Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոն հիմնադրամի տնօրեն