



ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ ԵՎ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆԸ

ՀԵՏԱԶՈՏԱԿԱՆ ԱԿՆԱՐԿ

ԵՐԵՎԱՆ 2023



«ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅՈՒՄ ԿԱՆԱՆՑ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ԽԹԱՆՈՒՄ» ԾՐԱԳԻՐ

Սույն աշխատանքը իրականացվել է ՕքսիՋեն հիմնադրամի և «Սոլիդարիթի սենթեր» հայաստանյան մասնաճյուղի հետ համատեղ իրականացվող «Աշխատաշուկայում կանանց մասնակցության խթանում» ծրագրի շրջանակներում: Ծրագիրը նպատակ ունի խթանելու աշխատաշուկայում և Հայաստանի տնտեսության մեջ կանանց լիարժեք մասնակցությունը:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ.....	4
ՆԱԽԱԲԱՆ.....	5
ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ.....	6
ՄԱՍ 1. Աշխատանքի շուկայի գենդերային առանձնահատկությունները.....	8
ՄԱՍ 2. ՄԿՈՒ ոլորտում գենդերային հավասարության ապահովմանն ուղղված միջազգային և ազգային փաստաթղթեր.....	11
ՄԱՍ 3. Նախնական և միջին մասնագիտական կրթությամբ սպասարկվող ՀՀ աշխատաշուկայի գենդերային առանձնահատկությունները.....	16
ՄԱՍ 4. Հայաստանի Հանրապետության ՄԿՈՒ համակարգը.....	25
ՄԱՍ 5. Նախնական և միջին մասնագիտական կրթության գենդերային առանձնահատկությունները.....	29
ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ.....	36
ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆ.....	37
ՀԱՎԵԼՎԱԾ.....	38



ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ

CEDAW	Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիա
STEM	գիտություն, տեխնոլոգիա, ճարտարագիտություն և մաթեմատիկա
ԵԽ	Եվրոպայի խորհուրդ
ՀՀ	Հայաստանի Հանրապետություն
ՄԱԿ	Միավորված ազգերի կազմակերպություն
ՄԿՈՒ	նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթություն և ուսուցում
ՄԿՈՒՀԽ	նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների խորհուրդ
ՄՄՈՒՀ	միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատություն
ՆՄՈՒՀ	նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) ուսումնական հաստատություն
ՏՀՏ	տեղեկատվական և հաղորդակցական տեխնոլոգիաներ
ԱՀ	աշխատուժի հետազոտություն
ԱՐՄՍՍԱՏ	ՀՀ վիճակագրական կոմիտե

ՆԱԽԱԲԱՆ

Մասնագիտական ուսուցման համակարգի հզորացումը՝ հմուտ մարդկային ռեսուրսների նոր պահանջները բավարարելու համար մեր օրերում կարևորագույն խնդիրներից մեկն է:

ՄԿՈՒ համակարգի բարեփոխումները պետք է լուծեն նաև տնտեսության մեջ առկա գենդերային անհավասարության խնդիրը և ապահովեն, որ թե՛ տղամարդիկ և թե՛ կանայք հավասար հասանելիություն ունենան նոր տեխնոլոգիաներին, հմտությունների ձևավորմանը և ներդրվող հնարավորություններին: Դրան կարելի է նպաստել՝ ինչպես ընդհանուր համակարգի, այնպես էլ ոլորտը կարգավորող փաստաթղթերի գենդերային ուղղորդմամբ, ինչն իր հերթին ենթադրում է՝

- աշխատաշուկայի գենդերային վերլուծություն.
- ոլորտում գենդերային հավասարությանը վերաբերող ազգային և միջազգային փաստաթղթերի ուսումնասիրություն.
- գենդերային ազդեցության գնահատում, ինչպես նաև
- եզրակացությունների և առաջարկությունների նախապատրաստում:

ՕքսեՋեն հիմնադրամի և «Սոլիդարիթի սենթեր» հայաստանյան մասնաճյուղի հետ համատեղ իրականացվող «Աշխատաշուկայում կանանց մասնակցության խթանում» ծրագրի շրջանակներում փորձագիտական խմբի կողմից իրականացված աշխատանքը հիմք է ընդունել գենդերային ուղղորդման այս սկզբունքները և կատարել մի շարք առաջարկություններ ՄԿՈՒ ոլորտի գենդերային զգայունության ապահովման վերաբերյալ: Հետազոտական ակնարկում դիտարկվել է ոչ թե աշխատաշուկան ամբողջությամբ, այլ այն սեգմենտը, որին սպասարկում է ՄԿՈՒ համակարգը:

ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Սույն հետազոտական աշխատանքի նպատակն էր բացահայտել ՄԿՈՒ ոլորտում և դրա կողմից սպասարկվող աշխատաշուկայի սեգմենտի գենդերային խնդիրները, ինչպես նաև ավելի խորքային և համապարփակ հետազոտության կարիք ունեցող հիմնահարցերը:

Փորձագետների խմբի առջև դրվել են հետևյալ խնդիրները.

- Առկա՞ է արդյոք գենդերային խտրականությունն ու խտրազատումը ՄԿՈՒ ոլորտում և աշխատաշուկայի այդ սեգմենտում:
- Որքանո՞վ են գենդերային կարծրատիպային պատկերացումները ազդում ոլորտի վրա:
- Ներառվա՞ծ է արդյոք գենդերային բաղադրիչը մասնագիտական կողմնորոշման համակարգում և նպաստու՞մ է արդյոք գենդերային անհավասարության հաղթահարմանը:

Տվյալ աշխատանքն իրականացնելու նպատակով փորձագիտական խումբը կիրառել է տվյալների հավաքագրման տարբեր մեթոդներ, այդ թվում.

- թեմային վերաբերվող գրականության և փաստաթղթերի ուսումնասիրություն՝
 - ▶ ազգային և միջազգային օրենսդրություն և փաստաթղթեր,
 - ▶ հիմնախնդրին առնչվող ազգային և միջազգային վերջին տարիների հետազոտություններ,
 - ▶ ազգային գենդերային վիճակագրություն,
 - ▶ ՀՀ մարզերի սոցիալ-տնտեսական զարգացման հնգամյա ծրագրեր:
- որակական ուսումնասիրություն՝
 - ▶ ֆոկուս խմբային քննարկումներ
 - ▶ Երևանի և մարզային քուլեջների կարիերայի կենտրոնների հինգ պատասխանատուների հետ հարցազրույցներ:

Ֆոկուս խմբային քննարկումներ

Անցկացվել է երեք ֆոկուս խմբային քննարկում Երևանի ՄԿՈՒ ոլորտի ուսումնական հաստատություններում՝ յուրաքանչյուրը 1,5 ժամ տևողությամբ: Խմբերում ընդգրկված են եղել 20-ական մասնակիցներ՝ ուսանողներ, դասախոսներ, վարչական աշխատողներ, տվյալ ուսումնական հաստատություններում գործող կարիերայի կենտրոնների ներկայացուցիչներ:

ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Ֆոկուս խմբային քննարկումների մասնակիցների ընտրանքն իրականացվել է՝ հաշվի առնելով գենդերային կազմ, տարբեր տարիքային խմբերի, տարբեր մասնագիտությունների դասախոսների և ուսանողների, որոշում կայացնողների ներկայացվածությունը:

Ընտրվել են այն քոլեջներն ու ուսումնարանները, որոնցում.

1. առկա էին մասնագիտություններ սովորող աղջիկների և տղաների մոտավորապես նույն քանակով,
2. առկա էին մասնագիտություններ, որոնց նկատմամբ գենդերային կարծրատիպերը առավել ուժեղ են արտահայտված և գերակշռում էր աղջիկների, կամ տղաների թվաքանակը:[1]

Ֆոկուս խմբային քննարկումների անցկացմանը նախորդել է կարճ պրեզենտացիա, որում ներկայացվել են հանդիպման նպատակը և խնդիրները, ինչպես նաև փաստեր և հարցադրումներ, որոնք պետք է նպաստեին թեմայի շուրջ կարծիքների վերհանմանը և քննարկմանը:

[1] Տես հավելված 1-ը:

ՄԱՍ 1. Աշխատանքի շուկայի գենդերային առանձնահատկությունները

Աշխատաշուկայում գենդերային հավասարության ապահովումը անհրաժեշտ է կանանց/մարդու իրավունքների իրականացման համար, ինչն առաջին հերթին ցանկացած իրավական և ժողովրդավարական պետության անբաժանելի պահանջն է, ինչպես նաև նպաստավոր պայմաններ է ստեղծում հասարակության տնտեսական ներուժի լիարժեք օգտագործման և որպես արդյունք՝ տնտեսական աճի համար:

Գենդերային խտրականության բացառումը իր հերթին կարող է նպաստել ռեսուրսների հավասար հասանելիության ապահովմանը, տարբեր սեռերի ներկայացուցիչների տնտեսական ներուժի զարգացմանը, նրանց տաղանդների և հնարավորությունների լիարժեք օգտագործմանը:

Այնուամենայնիվ, աշխատանքի շուկան գերծ չէ գենդերային խտրականությունից: Գոյություն ունեն խտրականության մի քանի տեսակներ[2]: Ուղղակի խտրականության օրինակ է, երբ գործատուն գիտակցաբար խտրականություն է դրսևորում կանանց կամ տղամարդկանց նկատմամբ և աշխատանքային նույն բնութագրեր ունեցող աշխատողների նկատմամբ աշխատանքի ընդունման, կրճատման, առաջխաղացման, որակավորման բարձրացման և վարձատրության դեպքում տարբեր մոտեցումներ է ցուցաբերում՝ կախված սեռային պատկանելությունից: Հանդիպումների ժամանակ բերվեցին օրինակներ, երբ փորձուսուցում անցնող ուսանողներից գործատուները աշխատանքի առաջարկ էին անում տղաներին, թեպետ դրա ընթացքում ավելի զոհ էին աղջիկների աշխատանքից:

[2] Խտրականության տեսակներից են՝ ուղղակի և անուղղակի: Գենդերային ուղղակի խտրականությունը դրսևորվում է՝

- ընտանիքում (ընտանեկան պարտականությունների անհավասար բաշխման, հղիության ստիպողական ընդհատման, արգելքների և այլնի միջոցով).
- աշխատանքի շուկայում (միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց տարբեր վարձատրությամբ, աշխատավարձի փոփոխությամբ՝ բարձրացմամբ կամ իջեցմամբ, կամ աշխատանքի պայմանների վատթարացմամբ, աշխատանքային պաշտոնի փոփոխության անհնարինությամբ և այլն):
- Գենդերային խտրականության ձևերից են գենդերային բռնությունը, սեռական ոտնձգությունը, սեռական հետապնդումը:

Գենդերային անուղղակի խտրականության դրսևորում է՝

- գենդերային կարծրատիպերի վերարտադրությունը զանգվածային լրատվության միջոցներով, կրթության և մշակույթի միջոցով.
- այնպիսի պայմանների հաստատումը, պահանջների ներկայացումը, որոնք առաջացրել են կամ կարող են առաջացնել բացասական հետևանքներ՝ որոշակի սեռի անձանց վնաս պատճառելով: Աղբյուրը՝ <https://bit.ly/43Bgkwm>

Աշխատաշուկայում կանանց և տղամարդկանց դիրքավորումը բնութագրվում է ևս մեկ հանգամանքով՝ գենդերային խտրազատմամբ (սեգրեգացիայով)[3]:

Գենդերային մասնագիտական խտրազատումը (հորիզոնական խտրազատում) կանանց և տղամարդկանց որոշակի մասնագիտություններում, ճյուղերում, պաշտոններում աշխատանքի տեղավորման կայուն միտում է:

Ուղղահայաց խտրազատումը երևում է պաշտոնների հիերարխիայում կամ աստիճանակարգությունում: Ուղղահայաց խտրազատման դեպքում հաճախ օգտագործվում են «ապակե առաստաղ» և «իշխանության գենդերային բուրգ» արտահայտությունները, որոնց դեպքում կանանց առաջխաղացմանը խանգարում են որոշ «անտեսանելի» խոչընդոտներ: Հաճախ տղամարդ գործընկերների համեմատությամբ հավասար կամ նույնիսկ գերազանցող մասնագիտական տվյալներ ունեցող կանայք մասնագիտական առաջխաղացում չեն ունենում, մնում են շարքային կատարողների կամ, լավագույն դեպքում, տեղակալի պաշտոնում: Այդ խոչընդոտները պայմանավորված են գենդերային կարծրատիպերով, ինչպես նաև «հաջողության սարսափով» կամ «ինքնախտրականությամբ»: Նկատվում է հետևյալ օրինաչափությունը. որքան ավելի ցածր է պաշտոնը, հետևապես և աշխատավարձը, այնքան մեծ է կանանց թիվը: Կանանց ներկայացվածությունը սկսում է նվազել պաշտոնի բարձրացման, ուստի և այդ պաշտոնից ակնկալվող եկամուտների ու ազդեցության ոլորտի մեծացմանը զուգահեռ: Այսպիսով, պաշտոնների աստիճանակարգությունը ստանում է բուրգի տեսք, որի հիմքում կանայք են, իսկ գագաթում՝ տղամարդիկ:

Ընդհանուր առմամբ խտրազատումն արտացոլում է հասարակության մեջ գերակշռող գենդերային կարծրատիպերը տղամարդկանց և կանանց սոցիալական դերերի մասին, որը մի կողմից հետևանք է աղջիկների և տղաների սոցիալականացման առանձնահատկությունների, ինչպես նաև կրթության ոլորտում առկա մասնագիտությունների տարանջատման, իսկ մյուս կողմից բացասաբար է ազդում տնտեսության կառուցվածքի վրա՝ ստեղծելով գենդերային անհավասարակշռություն և ամրապնդելով թաքնված խտրականությունը:

[3] Գենդերային խտրազատումը կամ սեգրեգացիան կանանց և տղամարդկանց խիստ որոշակի մասնագիտություններում, ճյուղերում, պաշտոններում աշխատանքի տեղավորման կայուն միտում է: Մասնագիտական խտրազատումն ունի երկու մակարդակ՝ հորիզոնական և ուղղահայաց: Հորիզոնական խտրազատումն արտահայտվում է տնտեսության ճյուղերում և մասնագիտություններում տղամարդկանց և կանանց անհամաչափ բաշխմամբ: Հորիզոնական խտրազատման դեպքում տարբերում են «կանանց» և «տղամարդկանց» մասնագիտություններ կամ ոլորտներ: Ուղղահայաց խտրազատումը երևում է պաշտոնների հիերարխիայում կամ աստիճանակարգում://Լ. Զաքարյան, Ա. Հարությունյան, Գենդեր և լրագրություն: Ուսումնական ձեռնարկ, ՀԿԿԱ, Ե, 2010 թ., էջ 171:

Աշխատաշուկայի այն սեգմենտը, որը սպասարկում է ՄԿՈՒ համակարգը, խտրազատումը դրսևորվում է «կանանց» և «տղամարդկանց» մասնագիտությունների առկայությամբ, ինչը իր արտացոլումն է գտնում նաև կրթության ոլորտում՝ ըստ մասնագիտությունների աղջիկների և տղաների անհավասար բաշխմամբ: Օրինակ, «Հաշվողական տեխնիկայի և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովում», «Հաշվողական տեխնիկայի միջոցների և համակարգչային ցանցերի տեխնիկական սպասարկում» մասնագիտություններով սովորողների մեծ մասը տղաներ են, «Կարի արտադրության տեխնոլոգիա» մասնագիտությամբ՝ աղջիկներ: Խոհարարությունը ավանդական առումով համարվել է կանանց գործ, սակայն, քանի որ վերջին տարիներին աշխատանքի շուկայում նախապատվությունը տրվում է տղամարդկանց «Խոհարարական գործ» մասնագիտությամբ սովորողների շարքում ավելացել է տղաների քանակը:

ՄԱՍ 2. ՄԿՈՒ ոլորտում գենդերային հավասարության ապահովմանն ուղղված միջազգային և ազգային փաստաթղթեր

Միջազգային հանրության կողմից աշխատաշուկայում սեռերի հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովմանը վերաբերող հնչեցված պահանջին ի պատասխան վերջին տասնամյակներին մշակվել են մի շարք միջազգային փաստաթղթեր որոնք ուղեցույց են հանդիսանում ազգային օրենսդրությունների վերանայման համար: Դրանց թվում են.

ՄԱԿ-ի փաստաթղթեր

- Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիա (CEDAW, 1979)
- Պեկինի հռչակագիր և Գործողությունների ծրագիր (1995)
- Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի կամընտիր արձանագրություն (1999)
- Կայուն զարգացման նպատակներ՝ Օրակարգ 2030 (2015)
- ՅՈՒՆԵՍԿՕ-ի «Կրթություն 2030. Ինչհոնի հռչակագիր և գործողությունների ծրագիր Կայուն զարգացման 4-րդ նպատակն իրականացնելու համար» (2016)
- Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կոնվենցիաներ
- Եվրոպայի խորհրդի փաստաթղթեր
- ԵԽ Նախարարների կոմիտեի հանձնարարական թիվ CM/REC(2002)12 - Կրթություն հանուն ժողովրդավարական քաղաքացիության.
- ԵԽ Նախարարների կոմիտեի հանձնարարական թիվ CM/REC (2007)13 - Կրթության ոլորտում գենդերային ուղղորդման մասին.
- ԵԽ հանձնարարական - Մասնագիտական կրթություն հանուն կայուն մրցունակության, սոցիալական արդարության և դիմակայունության, 24 նոյեմբերի 2020
- Օսնաբրյուքի հռչակագիր 2020 թ. - Մասնագիտական կրթություն հանուն վերականգնման և թվայնացված ու կանաչ տնտեսության:

Օրինակ՝ Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման [KA1] մասին կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածով պետությունները պարտավորվում են ձեռնարկել «բոլոր համապատասխան միջոցները՝ վերացնելու կանանց նկատմամբ խտրականությունը զբաղվածության բնագավառում, տղամարդկանց և կանանց հավասարության հիման վրա միևնույն իրավունքներն ապահովելու նպատակով, մասնավորապես.

1. աշխատանքի իրավունքը,
2. աշխատանքի ընդունվելու միևնույն հնարավորությունների իրավունքը,
3. մասնագիտության և աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը, առաջխաղացման, զբաղվածության երաշխիքի և բոլոր արտոնություններից ու ծառայության պայմաններից օգտվելու իրավունքը, մասնագիտական պատրաստություն և վերապատրաստում ստանալու իրավունքը, ներառյալ՝ աշակերտումը, բարձրորակ մասնագիտական պատրաստությունը և կանոնավոր վերապատրաստումը,
4. հավասար վարձատրության իրավունքը» և այլն:

Ի լրումն նույն հոդվածը սահմանում է, որ ամուսնության կամ մայրության հիմքով կանանց նկատմամբ խտրականությունը կանխելու և աշխատանքի արդյունավետ իրավունք երաշխավորելու համար մասնակից պետությունները պետք է ձեռնարկեն համապատասխան միջոցներ: Այսպես, հոդվածի 2-րդ կետը մասնավորապես, սահմանում է, որ պետություն պարտավոր է ապահովել համապատասխան միջոցներ՝

«(ա) պատժամիջոցների կիրառման սպառնալիքի ներքո արգելելու աշխատանքից ազատումը հղիության կամ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի հիման վրա, կամ աշխատանքից ազատելիս ամուսնական դրության հիմքով խտրականությունը,

(բ) տրամադրելու հղիության և ծննդաբերության վճարովի կամ սոցիալական համեմատելի նպաստներով արձակուրդ՝ առանց կորցնելու աշխատանքի նախկին տեղը, վերադասությունը կամ սոցիալական նպաստները,

(գ) խրախուսելու անհրաժեշտ օժանդակ սոցիալական ծառայությունների տրամադրումը, որոնք ծնողներին հնարավորություն կտան իրենց ընտանեկան պարտականությունները համատեղելու աշխատանքային պարտականությունների և հասարակական կյանքին մասնակցության հետ, մասնավորապես, երեխաների խնամքով զբաղվող հաստատությունների ցանցի ստեղծման և զարգացման միջոցով,

(դ) հղիության ընթացքում ապահովելու կանանց հատուկ պաշտպանությունն աշխատանքի այն տեսակներում, որոնց վնասակարությունը նրանց առողջության համար ապացուցված է»[4]:

ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիան» (CEDAW) 1993 թ. վավերացնելուց հետո ՀՀ կառավարությունը 7 զեկույց է ներկայացրել Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեին: Կոնվենցիայի գլխավոր դրույթներից է այն, որ պետությունը, որը վավերացնում է Կոնվենցիան իր վրա պարտականություններ է վերցնում կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման ուղղությամբ, համաձայնվում է, որ իր նկատմամբ հսկողություն սահմանվի:

[4] <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=60505>

Յուրաքանչյուր զեկույցից հետո CEDAW կոմիտեն դիտարկումներ է ներկայացնում ՀՀ կառավարությանը, ներկայացնելով իր տեսակետը կոնվենցիայի կատարման ուղղությամբ:

Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման հարցերով ՄԱԿ-ի կոմիտեն Հայաստանի յոթերորդ պարբերական զեկույցի վերաբերյալ եզրափակիչ դիտարկումներում^[1] զբաղվածության ոլորտի համար առաջարկել է 1) կանանց զբաղվածության բարձրացման համար ընդունել օրենսդրություն, որը բացահայտորեն կարգելի աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունը, ապահովել հավասար վարձատրություն հավասար արժեքով աշխատանքի դիմաց, վերանայել աշխատավարձերը այն ոլորտներում, որտեղ հատկապես կանայք են աշխատում և միջոցներ ձեռնարկել՝ վերացնելու գենդերային խտրազատումը: 2) Կրթության ոլորտի համար կոմիտեն խորհուրդ է տվել դյուրացնել աշխատանքի և վերապատրաստման հնարավորությունների հասանելիությունը անբարենպաստ և մարգինալացված կանանց խմբերի համար, ինչպիսիք են ազգային փոքրամասնություններին պատկանող կանայք, ներքին տեղահանված կանայք և փախստականները, միգրանտները և հաշմանդամություն ունեցող կանայք: Օգտագործել նպատակային միջոցներ, ներառյալ ժամանակավոր հատուկ միջոցներ (քվոտաներ, հատուկ կրթաթոշակներ)՝ խրախուսելու կանանց և աղջիկների կրթությունը ոչ ավանդական ոլորտներում՝ գիտություն, տեխնոլոգիա, ինժեներական բիզնես, մաթեմատիկա և տեղեկատվական և հաղորդակցական տեխնոլոգիաներ(SCS) ներառյալ նրանց մասնագիտական ուղղորդման տրամադրումը և կրթության անուղղակի ծախսերը հոգալու համար սուբսիդավորումը:

Ըստ Պեկինի հռչակագրի «Կանանց կրթությունն ու մասնագիտական պատրաստումը» մտահոգության ոլորտի՝ նախատեսվում են կանանց համար կրթության հավասար մատչելիության ապահովում, կանանց համար մասնագիտական-տեխնիկական պատրաստման, գիտության և տեխնիկայի ոլորտում կրթության և անընդհատ կրթության մատչելիության ընդլայնում, կրթության և մասնագիտական պատրաստման անխտրական մոտեցումների մշակում, ռեսուրսների բավարար ծավալի հատկացում կրթության ոլորտի բարեփոխումների համար և դրանց իրականացման ընթացքի վերահսկողություն, աջակցություն աղջիկների և կանանց կրթությանն ու մասնագիտական պատրաստմանը ամբողջ կյանքի ընթացքում:

[5] https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FARM%2FCO%2F7&Lang=en

Կայուն զարգացման օրակարգի գրեթե բոլոր նպատակներում կան հետազոտվող խնդրո առարկային վերաբերվող դրույթներ: Մասնավորապես կրթության ոլորտում մինչև 2030 թ. նախատեսվում է՝

(4.3) բոլոր կանանց և տղամարդկանց համար ապահովել մատչելի և որակյալ տեխնիկական, միջին մասնագիտական և բարձրագույն կրթություն.

(4.4) էապես ավելացնել երիտասարդների և մեծահասակների թիվը, որոնք ունեն պատշաճ, այդ թվում՝ տեխնիկական և միջին մասնագիտական հմտություններ՝ զբաղվածություն, արժանապատիվ աշխատանք գտնելու և ձեռներեցությամբ զբաղվելու համար.

(4.5) վերացնել գենդերային անհավասարությունը կրթության ոլորտում և ապահովել հավասար հասանելիություն մասնագիտական կրթության և ուսուցման բոլոր մակարդակներում խոցելի խմբերի համար:

Ազգային օրենսդրություն և փաստաթղթեր

Գործող ՀՀ Սահմանադրությունը ներառում է մի շարք դրույթներ, որոնք ուղղված են գենդերային հավասարության ապահովմանը՝ 29-րդ հոդվածում ամրագրված է սեռի սկզբունքով խտրականության արգելքը, 30-րդ հոդվածում՝ կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությունը, 86-րդ հոդվածում՝ բնակչության զբաղվածության խթանումը և աշխատանքի պայմանների բարելավումը, կանանց և տղամարդկանց միջև փաստացի հավասարության խթանումը:

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքում առաջին անգամ տրված է «գենդերային խտրականություն» հասկացության բացատրությունը: Օրենքում կան դրույթներ, որոնք վերաբերում են աշխատանքի և զբաղվածության, ձեռնարկատիրական գործունեության, կրթության ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովմանը:

2019 թ. ՀՀ Կառավարության N 1334-Լ որոշմամբ հաստատվել է «Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը»[6], որում գենդերային խտրականությունը հաղթահարելու համար ռազմավարության կից միջոցառումների ծրագրում նշված են հետևյալ միջաջառումները՝

- հանրակրթական, նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների վարչական և մանկավարժական աշխատակազմի շրջանում գենդերային հավասարության թեմաներով դասընթացների, քննարկումների կազմակերպում.
- մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների կարիերայի կենտրոնների միջոցառումների պլանում և «Կարիերայի կառավարում» ուսումնական ծրագրում կանանց առաջնորդության և ձեռներեցության կարողությունների զարգացմանն ուղղված թեմաների ներառում:

[6] <https://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=151906>

ՄԱՍ 3. Նախնական և միջին մասնագիտական կրթությամբ սպասարկվող ՀՀ աշխատաշուկայի գենդերային առանձնահատկությունները

Տնտեսական գործունեության ոլորտում գենդերային անհավասարության ցուցանիշներով (տղամարդկանց և կանանց զբաղվածության մակարդակի հարաբերակցությունը, հավասար վարձատրությունը հավասար աշխատանքի դիմաց, տղամարդկանց և կանանց մասնաբաժինը մասնագետների և տեխնիկական աշխատակիցների կազմում) 2021-ին Հայաստանը վատթարացրել է իր դիրքերը՝ զբաղեցնելով 78-րդ հորիզոնականը[7]՝ 2019-ի 69-րդ հորիզոնականի և մինչճգնաժամային 2007-ի 24-րդ հորիզոնականի համեմատ: Այս ցուցանիշի կառուցվածքում առավել մեծ է գենդերային խզվածքը[8] զբաղվածության (Labour force participation, 84-րդ հորիզոնականի) և վաստակած եկամտի (Estimated earned income, 97-րդ հորիզոնական) ոլորտներում:

Հայաստանում աշխատաշուկայի հիմնախնդիրները պարզորոշ երևում են 2021 թ. մարդկային կապիտալի ցուցանիշը դիտարկելիս: Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի զեկույցի համաձայն[9]՝ Հայաստանն աշխարհի 130 երկրների շարքում զբաղեցրել է 49-րդ հորիզոնականը՝ զարգացնելով իր մարդկային կապիտալի 64%-ը: Ցուցանիշը բնութագրվում է չորս չափումներով՝ ներուժի առկայություն/կրթություն, ներուժի իրացում, զարգացում և «նոու հաու»: Թեպետ կրթության ընդգրկվածության ցուցանիշներով Հայաստանը 3-րդ հորիզոնականում է, սակայն ներուժի իրացման ցուցանիշով, որը ներառում է զբաղվածության ոլորտում գենդերային բացը և գործազրկությունը, 114-րդ հորիզոնականում է, ինչը վկայում է կրթության համակարգի անկատարության և մարդկային կապիտալի ոչ արդյունավետ օգտագործման մասին:

Խոչընդոտները, որոնց բախվում են կանայք աշխատանքի շուկայում, հանգեցնում են տնտեսական կորուստների ոչ միայն կանանց և նրանց ընտանիքների, այլև ամբողջ հասարակության համար[10]:

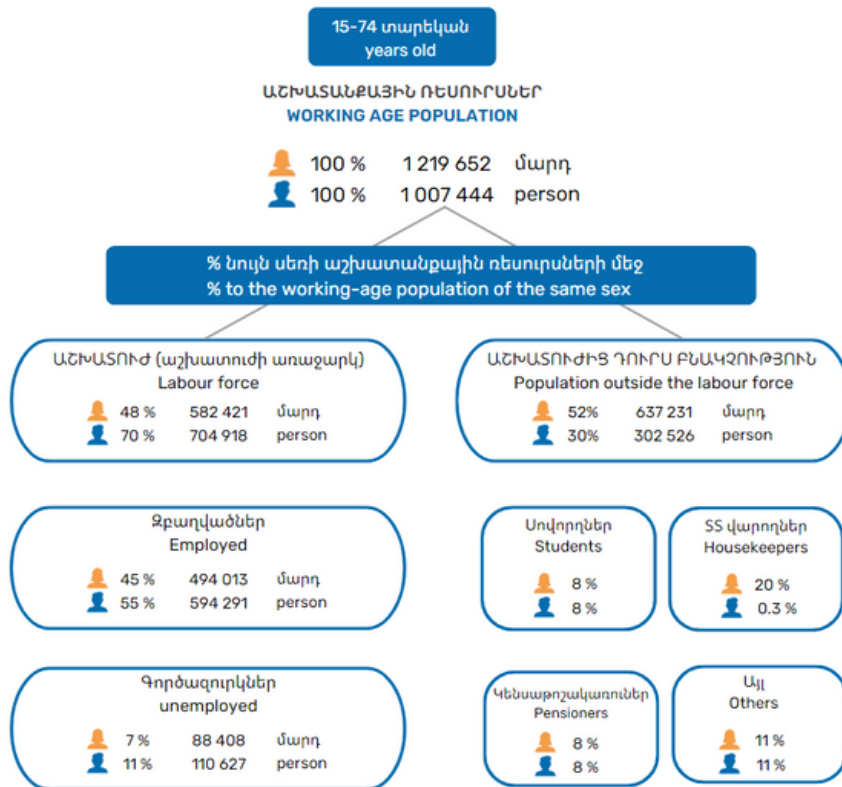
[7] The Global Gender Gap Report 2021 https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

[8] Գենդերային խզվածքի ցուցանիշը հաշվարկվում է Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի կողմից 2006 թվականից չորս առանցքային ոլորտներում՝ տնտեսություն, քաղաքականություն, կրթություն և առողջապահություն: Ցուցանիշն արտացոլում է կանանց ու տղամարդկանց հնարավորությունների միջև եղած տարբերությունը նշված ոլորտներից յուրաքանչյուրում:

[9] The Global Human Capital Index, <https://weforum.ent.box.com/s/dari4dktg4jt2g9xo2o5pksjpatvawdb>

[10] The macroeconomic benefits of gender diversity <https://cepr.org/voxeu/columns/macroeconomic-benefits-gender-diversity>, Կանանց նկատմամբ խտրական դրսևորումների ախտորոշիչ ուսումնասիրություն// <https://armenia.unfpa.org/hy/node/7000>

Աղյուսակ 1. 15- 74 տարեկան բնակչությունն ըստ տնտեսական ակտիվության կարգավիճակի, 2021 [11]



Աղբյուրը՝ ԱՀ, ԱՐՄՍՍԱՏ

Հայաստանում կանանց միայն կեսն (48%) է մասնակցում աշխատաշուկային, ինչը տղամարդկանց համեմատ 22%-ով ավելի ցածր է (Աղյուսակ 1): Այդ բացի պատճառներից մեկը գենդերային նորմերով պարտադրված կանանց՝ որպես տնային տնտեսությունների խնամակալների դերակատարումն է, ինչն առաջացնում է ընտանիքի խնամքի հետ կապված պարտականությունների և աշխատանքային գործունեության համադրման դժվարություններ, ինչն էլ իր հերթին հանգեցնում է աշխատանքի շուկայում և զբաղվածության ոլորտում կանանց ցածր մասնակցության, նրանց նվազ եկամուտների և անհավասարության այլ դրսևորումների:

Աղյուսակ 2 .Աշխատուժից դուրս բնակչություն ըստ չափատեղու պատճառների, 2021թ.[12]

	1000 մարդ		% ը ըստ սեռի	
	Կ	Տ	Կ	Տ
Ընտանեկան հանգամանքներ	247	3	99	1
Սովորող, ուսանող	97	78	55	45
Հիվանդություն, հաշմանդամություն	159	110	59	41
Չունեն աշխատանք գտնելու հույս (հուսազուրկներ)	131	80	62	38
Մեկնելու են / գտնվում են արտերկրում	2	4	27	73
Այլ	1	28	5	95
Ընդամենը	637	303	68	32

Աղբյուրը՝ ԱՀ, ԱՐՄՍՍԱՏ

[11] ԱՐՄՍՍԱՏ, Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, վիճակագրական գրքուկ, 2022 <https://www.armstat.am/en/?nid=82&id=253>

[12] Նույն տեղում:

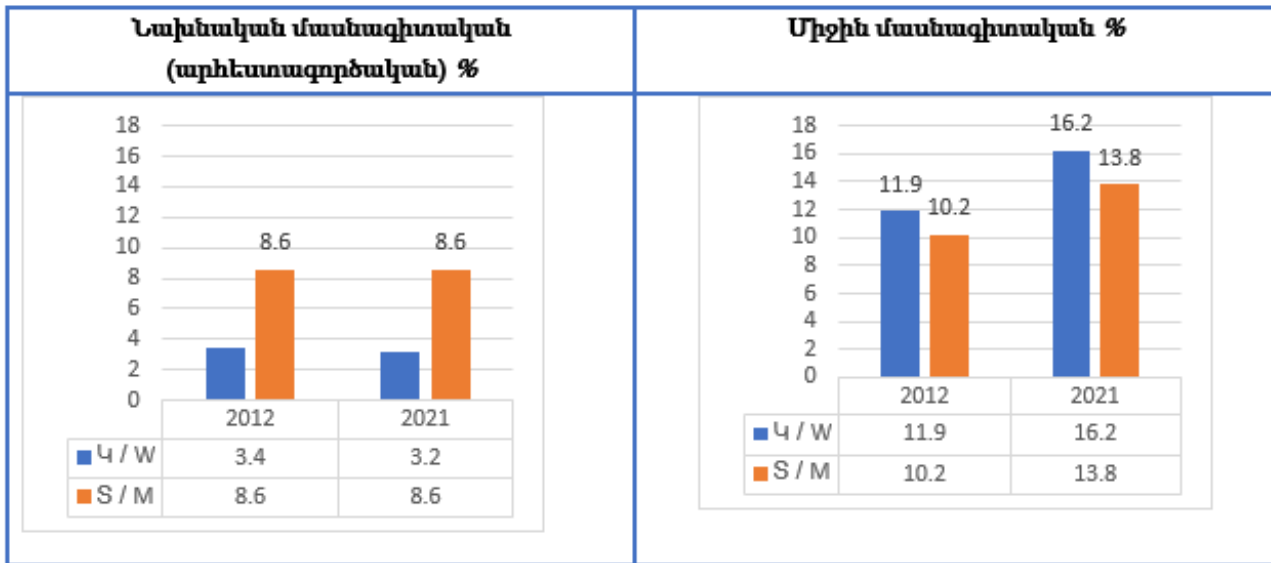
Այս աղյուսակում հատուկ ուշադրություն պետք է դարձվի «Չունեն աշխատանք գտնելու հույս», որը կազմում է հարցված տղամարդկանց 38% և կանանց 62%, իրավիճակին: Այս ցուցանիշը պարունակում է նաև շուկայում պահանջված մասնագիտական հմտությունների պակասը, որն ի դեպ ավելի բարձր է կանանց շրջանում:

Գործատուների կողմից դրսևորվող խտրականությունը լրացուցիչ գործոն է կանանց աշխատուժի շուկայում մասնակցության սահմանափակման գործում: Թեպետ խտրականությունն արգելող սկզբունքներն ամրագրված են ՀՀ Սահմանադրությունում և Աշխատանքային օրենսգրքում, միշտ չէ, որ դրանք գործում են: Խտրականությունը նպաստում է Հայաստանում գենդերային խզվածքի (բացի) շարունակականությունը:

Դրա հետ մեկտեղ, աշխատանքի շուկային և՛ կանանց, և՛ տղամարդկանց մասնակցության և զբաղվածության նկարագրում մեծ դեր են խաղում կրթության առկայությունը և ստացած մասնագիտության համապատասխանությունը շուկայի արդի պահանջներին: Այնուամենայնիվ, այստեղ նույնպես կան գենդերային առանձնահատկություններ:

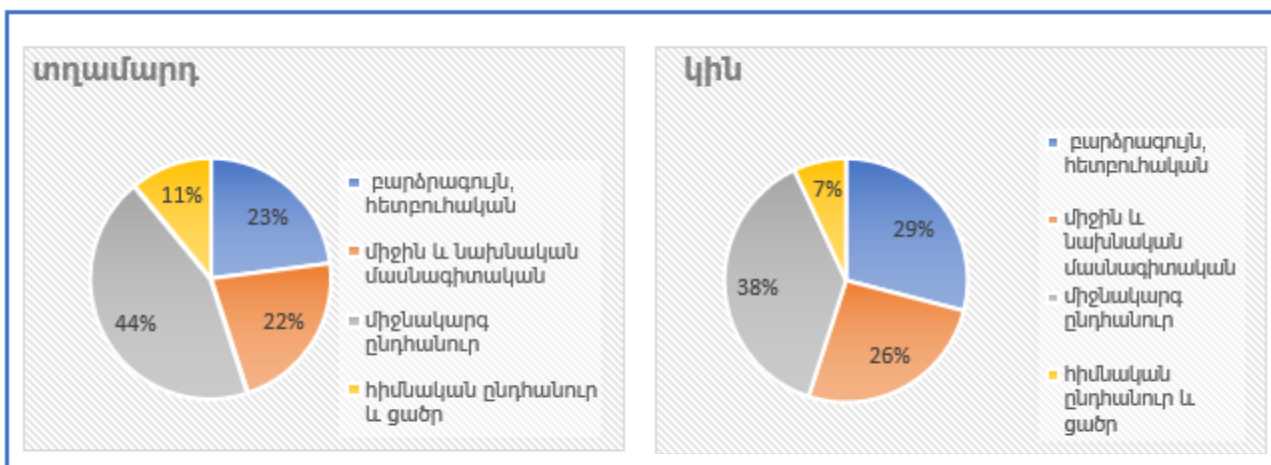
Օրինակ՝ մասնագիտական կրթությունում համախառն ընդգրկվածության ցուցանիշը ցույց է տալիս, որ 2012 թվականի համեմատ, 2021 թվականին միջին մասնագիտական կրթություն ստացողների մեջ կանանց/աղջիկների մասնակցության աճ գրեթե 5 տոկոսով, ի տարբերություն տղամարդկանց/տղաների 2.6 տոկոսի (տես Գծապատկեր 1):

Գծապատկեր 1. Համախառն ընդգրկվածության ցուցանիշը մասնագիտական կրթությունում, 2012 թ. և 2021 թ.[13]



Ստորև բերված գծապատկերում (տես Գծապատկեր 2) հստակ երևում է, որ աշխատանքային ռեսուրսներում[14] կանանց 26%-ն ունի նախնական և միջին մասնագիտական կրթություն, ինչը մի փոքր ավելի բարձր է, քան տղամարդկանցը՝ 23%: Ընդ որում՝ դա ապահովվում է միջին մասնագիտական կրթության հաշվին:

Գծապատկեր 2. Աշխատանքային ռեսուրսներն ըստ կրթական մակարդակի, 2020 թ.[15]



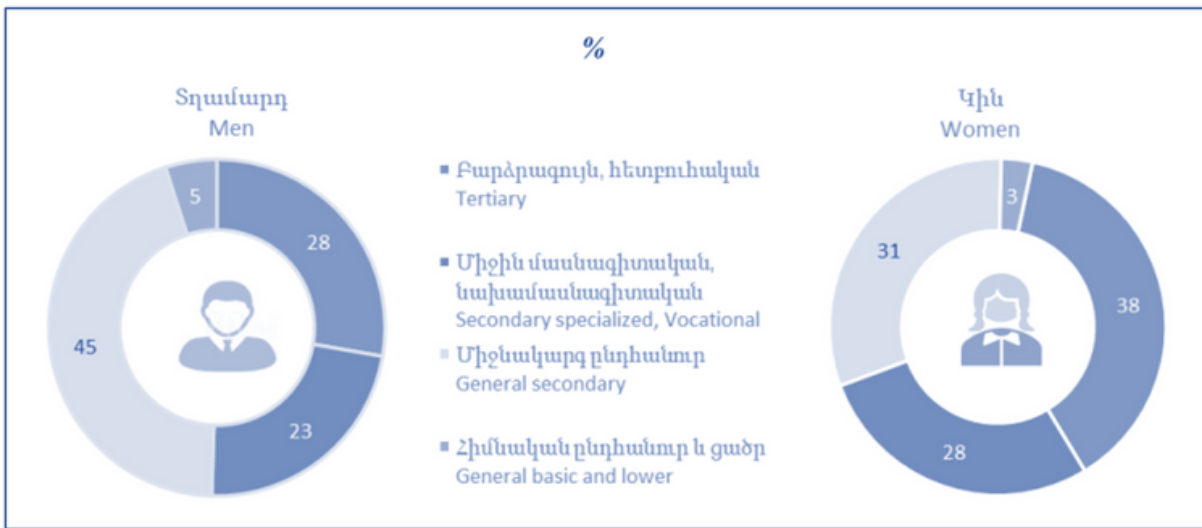
[13] ԱՐՄՍՍՍՍ, Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, վիճակագրական գրքույկ, 2022 <https://www.armstat.am/en/?nid=82&id=2530>

[14] Աշխատանքային ռեսուրսները տնտեսապես ակտիվ (գբաղված և գործազուրկ) և ոչ ակտիվ (աշխատանք չունեցող և աշխատանք չփնտրող) բնակչության հանրագումարն են:

[15] ԱՐՄՍՍՍՍ https://armstat.am/file/article/lab_market_2021_1.pdf

Մյուս կողմից՝ աշխատուժը[16] կազմող՝ աշխատաշուկայում ընդգրկված և գործազուրկ, բայց աշխատանք փնտրող, կանանց թվում 28%-ն ունի նախնական կամ միջին մասնագիտական կրթություն, տղամարդկանց թվում՝ 23%-ը: Համեմատելով բարձրագույն կրթության ընդգրկվածության հետ՝ տեսնում ենք, որ կանանց դեպքում ընդգրկվածության տարբերությունը միջին մասնագիտական և բարձրագույն կրթության միջև բավական մեծ է՝ 10%, տղամարդկանց դեպքում՝ 5%:

Գծապատկեր 3. Աշխատուժն ըստ կրթական մակարդակի, 2021 թ.[17]



Դա կարելի է բացատրել աշխատաշուկայի ավելի բարձր պահանջով բարձրագույն կրթություն ունեցողների նկատմամբ, քան միջին մասնագիտական: Հայաստանում ըստ կրթության մակարդակի զբաղմունքների բնութագրիչների համակարգը դեռ չի ներդրվել: 2021 թ. հունիսի 2-ի ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարի N 353-Ն հրամանով հաստատվել է ՀՀ տեխնիկատնտեսական և սոցիալական տեղեկատվության «կրթության ազգային դասակարգիչը»[1], բայց դա այդ ուղղությամբ դեռ առաջին քայլն է: Այդ հարցի պատասխանը հավանաբար մասամբ կարելի է ստանալ մարզերի սոցիալ-տնտեսական զարգացման հնգամյա ծրագրերից, քանի որ մեծ մասում հստակ արտահայտված է դժգոհություն մասնագիտական կրթության որակից: Ցածր մասնագիտական որակը սովորաբար միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների աշխատակիցները հիմնավորում են երկու գործոնով՝ հիմնական և միջնակարգ դպրոցից իրենց մոտ եկած սովորողների գիտելիքների ցածր մակարդակով և ուսուցման համար անհրաժեշտ ռեսուրսների բացակայությամբ:

[16] ԱՐՄՍՍՍՍ, «Աշխատուժ» եզրույթը համարժեք է նախկին՝ «տնտեսապես ակտիվ բնակչություն» եզրույթին: Աշխատուժի մեջ ներառվում են զբաղվածները և գործազուրկները, որոնք ստեղծում են աշխատանքի շուկան (աշխատուժի առաջարկի մասով)՝ ապրանքների արտադրության և ծառայությունների տրամադրման համար: https://armstat.am/file/article/trud_2019_2.pdf

[17] ԱՐՄՍՍՍՍ, *Lab Market 2021 2* (armstat.am), էջ 62:

[18] <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=153514>

Վերևում նշվեց աշխատաշուկայում կրթության մակարդակից դժգոհության մասին, բայց արձանագրվում է նաև հակառակ միտումը՝ լինում է, որ սովորողը մեծ հաջողությունների է հասնում մասնագիտության մեջ, սակայն երկրի շուկան նեղ է և նա չի կարողանում իր պոտենցիալին համարժեք վարձատրությամբ աշխատանք գտնել: Ըստ ՖԽՔ մասնակիցների այսօր հնարավոր է՝ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների շնորհիվ մտնել նաև գլոբալ շուկա:

«...Տղաս փոքրուց նկարում է, բայց Հայաստանում մի քիչ դժվար է հասնել բարձունքի, որովհետև փակուղիները շատ են: Բայց հիմա, երբ նա ինքը իր մասնագիտությամբ համակարգչային դիզայնով է զբաղված և արտասահմանի հետ է աշխատում, մեծ հաջողությունների է հասել: Փաստորեն, կան մասնագիտություններ, որոնք ոչ միայն մեկ երկրի շուկա են բացում, այլ առհասարակ»:

Հետաքրքիր է դիտարկել նաև աշխատուժից[19] դուրս բնակչությունն ըստ կրթական մակարդակի և սեռի. 2021 թ. կանանց թվում աշխատանքից դուրս մնացածները 28% են, տղամարդկանց թվում՝ 23%: Քանի որ այդ թվի մեջ ընդգրկված են նաև ուսանողները, կենսաթոշակառուները և հաշմանդամություն ունեցող անձինք, հարազատներին խնամողները, սեփականությունից եկամուտ ստացողները, պարտադիր ժամկետային զինծառայողները և այլք, դժվար է գնահատել, թե իրականում ինչպե՛ս է դա անդրադառնում աշխատաշուկայի վրա: Դրա հետ մեկտեղ հետազոտությունները փաստում են, որ հարազատներին խնամողները, ինչպես նաև տնային տնտեսությամբ զբաղվողները կազմում են այդ թվի մեծ մասը, իսկ դրանց կազմում 99%-ը կանայք են[20]:

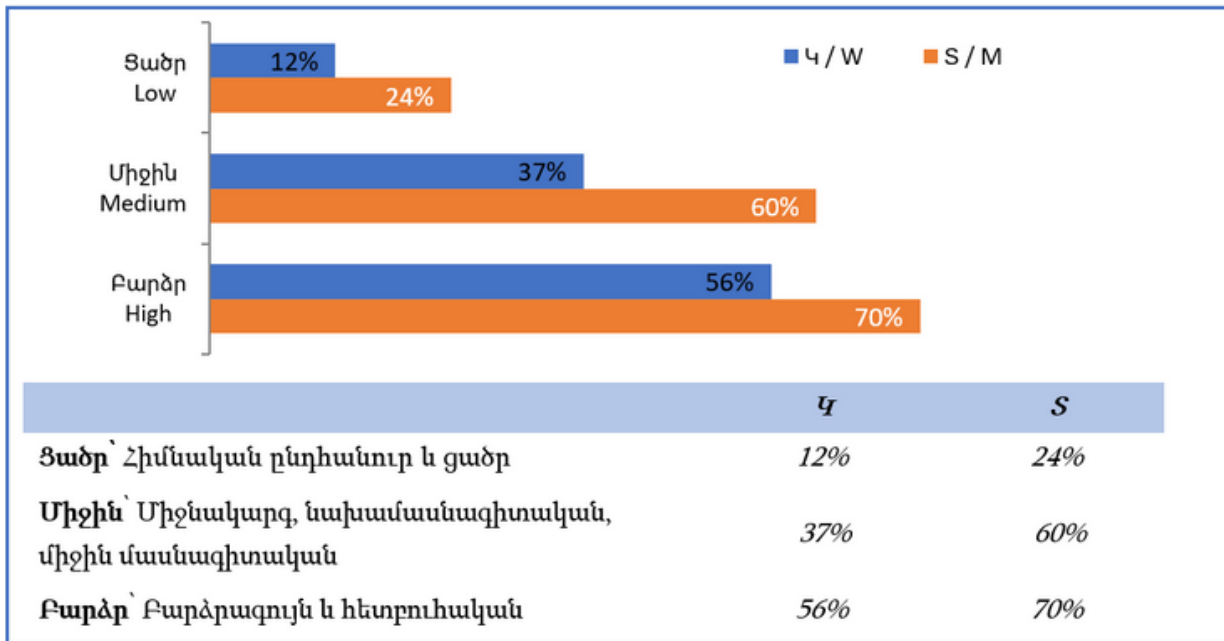
Արդեն իսկ զբաղվածության մակարդակում հասանելի են տվյալները (տես Գծապատկեր 4) զբաղվածների կրթության մակարդակի վերաբերյալ, ինչպես նաև կին/տղամարդ հարաբերակցությամբ: Ըստ այդ տվյալների՝ կանանց և տղամարդկանց զբաղվածության ապահովման տեսանկյունից հիմնական և ամենամեծ տարբերությունն արձանագրվում է հենց միջին մասնագիտական կրթության ոլորտում:

[19] ԱՐՄՍՍՍՏ, Աշխատուժից դուրս բնակչության մեջ ներառված են անձինք, ովքեր չեն աշխատում և աշխատանք չեն փնտրում: [Lab Market 2021 3 \(armstat.am\)](https://www.armstat.am), էջ 95:

[20] ԱՐՄՍՍՍՏ, [Lab Market 2021 3 \(armstat.am\)](https://www.armstat.am), էջ 88:

[21] ԱՐՄՍՍՍՏ, Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, վիճակագրական գրքույկ, 2022 <https://www.armstat.am/en/?nid=82&id=2530>

Գծապատկեր 4. Զբաղվածության մակարդակն ըստ կրթական մակարդակի, 2021 թ.[21]



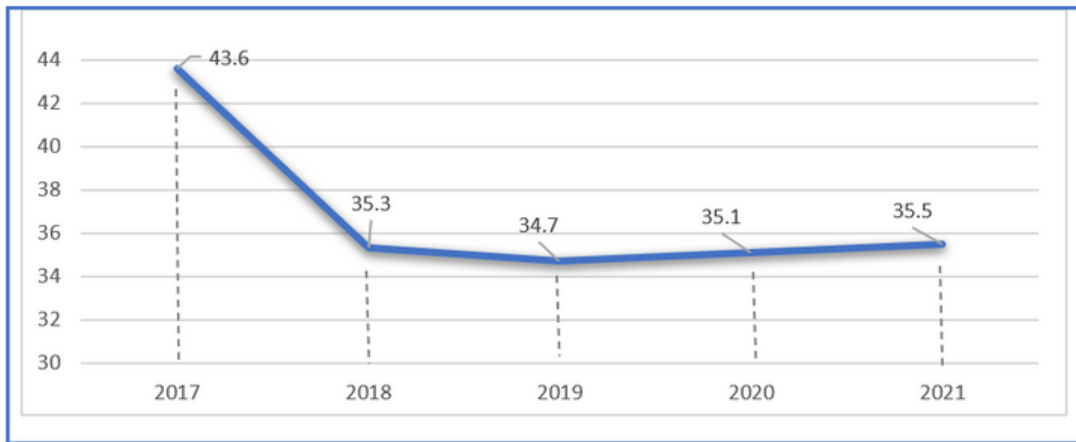
Աղբյուրը՝ ԱՀ, ԱՐՄՍՍՍՏ

Դիտարկելով Գծապատկեր 4-ի տվյալները և փորձելով վեր հանել միտումները՝ չի կարելի չանդրադառնալ Հայաստանում, ինչպես նաև աշխարհի մի շարք երկրներում արձանագրված «աշխատավարձի սեռային խզվածք»[22] երևույթին, որը ցույց է տալիս կանանց և տղամարդկանց միջին աշխատավարձի ընդհանուր տարբերությունը:

Ըստ ՀՀ օրենսդրության՝ նույն աշխատանքի համար կանանց և տղամարդկանց համար նախատեսված է հավասար վարձատրություն: 2017թ. համեմատ 2021թ. միջին ամսական աշխատավարձերի (վաստակների) սեռային խզվածքը կրճատվել է 8.1 տոկոսային կետով: Այնուամենայնիվ 2021 թ. կանանց միջին վաստակը ՀՀ-ում կազմել է տղամարդկանց վաստակի 64.5%-ը, կամ վարձատրության սեռային խզվածքը կազմել է 35.5% (Գծապատկեր 5):

[21] ԱՐՄՍՍՍՏ, Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, վիճակագրական գրքույկ, 2022 <https://www.armstat.am/en/?nid=82&id=2530>
 [22] Gender pay gap, Տղամարդկանց և կանանց միջին ամսական անվանական աշխատավարձերի տարբերությունն է՝ հարաբերած տղամարդկանց միջին ամսական անվանական աշխատավարձին՝ արտահայտված տոկոսով:

Գծապատկեր 5. Միջին աշխատավարձի սեռային խզվածքը, 2017-2021 [23]



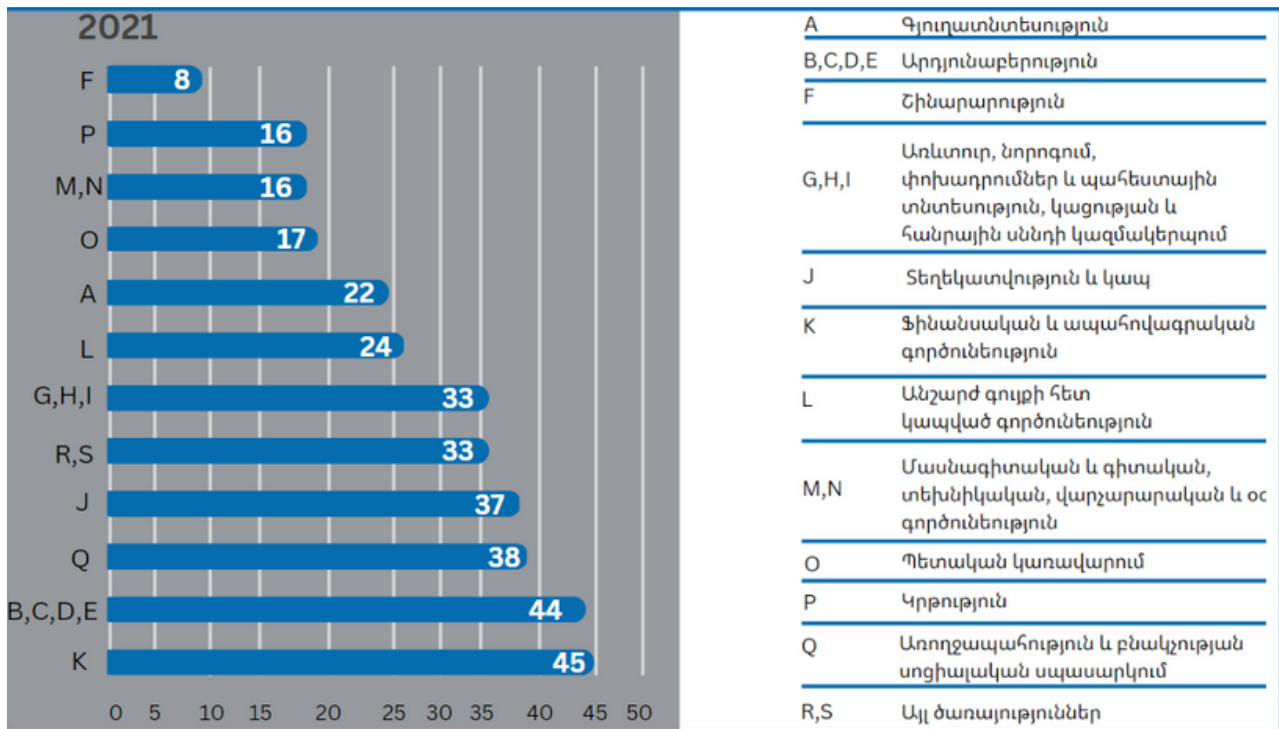
Վիճակագրությունը հնարավորություն չի տալիս նույնը դիտարկել ըստ կրթական մակարդակների: Հետազոտությունների և հարցումների միջոցով միայն հնարավոր է եղել պարզել, որ միջին մասնագիտական կրթություն ունեցողների մոտ աշխատավարձի սեռային խզվածքը կազմում է 51.1% [24]: Աշխատավարձի խզվածքի մեջ նշանակալի տարբերություններ կան ըստ տնտեսական գործունեության խմբերի (Գծապատկեր 6):

Ըստ ՀՀ օրենսդրության՝ նույն աշխատանքի համար կանանց և տղամարդկանց համար նախատեսված է հավասար վարձատրություն: 2017թ. համեմատ 2021թ. միջին ամսական աշխատավարձերի (վաստակների) սեռային խզվածքը կրճատվել է 8.1 տոկոսային կետով: Այնուամենայնիվ 2021 թ. կանանց միջին վաստակը ՀՀ-ում կազմել է տղամարդկանց վաստակի 64.5%-ը, կամ վարձատրության սեռային խզվածքը կազմել է 35.5% (Գծապատկեր 5):

[23] ԱՐՄՍՍՍՏ, Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, վիճակագրական գրքույկ, 2022 <https://www.armstat.am/en/?nid=82&id=2530>

[24] ԱՐՄՍՍՍՏ, [analysis_of_the_gender_pay_gap_armenia_am.pdf](#) (armstat.am), էջ 32:

Գծապատկեր 6. Միջին աշխատավարձի սեռային խզվածքն ըստ տնտեսական գործունեության խոշոր խմբերի, 2021 թ.



Գծապատկեր 6-ից երևում է, որ գենդերային խզվածքը (այսինքն տղամարդկանց և կանանց միջին աշխատավարձի տարբերությունը) առկա է բոլոր նշված ոլորտներում, բայց առավել բարձր է ֆինանսական և ապահովագրական գործունեության, արդյունաբերության, առողջապահություն և բնակչության սոցիալական սպասարկման, տեղեկատվության և կապի ոլորտներում:

ՄԱՍ 4. Հայաստանի Հանրապետության ՄԿՈՒ համակարգը

Հայաստանում մասնագիտական կրթության և ուսուցման համակարգը ներկայացված է երկու մակարդակով՝ նախնական և միջին մասնագիտական: Ընդ որում՝ դրանք հարուստ պատմություն ունեն, քանի որ խորհրդային շրջանում այդ հաստատությունները՝ տեխնիկումներն ու ուսումնարանները, կադրեր էին պատրաստում մեծաքանակ արդյունաբերական ձեռնարկությունների և ոչ արդյունաբերական ոլորտների՝ գյուղատնտեսության, շինարարության, տրանսպորտի, կապի ծառայությունների, սպասարկման ոլորտի, առողջապահության և կրթության համար:

Արդի պայմաններում նախնական մասնագիտական կրթություն կարելի է ստանալ ուսումնարաններում և քոլեջներում, որոնք ունեն նախնական մասնագիտական կրթական ծրագրեր, իսկ միջին մասնագիտական կրթությունը՝ քոլեջներում և այն բուհերում, որոնք ունեն միջին մասնագիտական կրթական ծրագրեր:

Արհեստագործական կրթությունը կարող է իրականացվել նաև «վարպետաց ուսուցման» ձևով[25], անհատական ուսուցման ժամանակացույցով:

Ուսումնական հաստատությունների քանակն անընդհատ փոփոխվում է, փոփոխվում է նաև շուկայի նոր պահանջներով պայմանավորված մասնագիտությունների ցանկը, մասնագիտություններին ներկայացվող պահանջները, այդ մակարդակում կրթություն ստացողների թիվը: Աղյուսակ 3-ում ներկայացված է մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների ու ուսանողների քանակը, ինչպես նաև դինամիկան վերջին 30 տարիների ընթացքում:

[25] "Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) եվ միջին մասնագիտական կրթության մասին" ՀՀ օրենքի՝ Արհեստագործական կրթությունը և ուսուցումը իրականացվում է արհեստագործական ուսումնարաններում, քոլեջներում, այլ մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում, կազմակերպությունների ուսումնական կենտրոններում, քրեակատարողական հիմնարկներում, համապատասխան լիցենզիա ունեցող և անհատական մասնագիտական ուսուցում իրականացնող վարպետների մոտ:

Աղյուսակ 3. Միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունները 1991-2021 թթ.

	1991	1995	2000	2005	2010	2015 ²⁶	2021 ²⁷
ՆՄՈՒՀ-ների քանակը	86	83	56	0	44	44	23
Սովորողների թիվը	21881	11040	5122	0	6393	6900	6780
ՄՄՈՒՀ-ների քանակը	69	79	105	111	101	97	25
Սովորողների թիվը	40600	22400	28679	30818	29575	24300	28399

Ըստ էության, այդ թվերն արձանագրում են նաև հանրապետությունում տնտեսության զարգացման միտումները, իրավիճակը և հետաքրքրությունը կրթության այս մակարդակի նկատմամբ: Օրինակ՝ 2001 թ. նախնական մասնագիտական կրթություն ապահովող հաստատությունները վերացվեցին^[28], իսկ հետո, անհրաժեշտությունից ելնելով, վերաբացվեցին, թեև հիմա դրանց թիվը դարձյալ կրճատվել է:

Միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների թիվը սկզբում կտրուկ աճեց, հետո կրճատվեց, բայց վերջին տարիներին նկատվում է ուսանողության թվի աճ, իսկ ընդունելությունը որոշ մասնագիտություններում մրցույթով է:

Մասնագիտական կրթությունը իրականում այսօր կանգնած է լուրջ մարտահրավերի առջև, քանի որ շատ գործատուներ, աշխատանքի շուկայում իրենց հարմար որակավորում ունեցող աշխատողներ չգտնելով, իրենք են ուսուցման կենտրոններ բացում՝ պատրաստելու համար հատուկ որակավորում ունեցող կադրեր:

[25] "Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) եվ միջին մասնագիտական կրթության մասին" ՀՀ օրենքի՝ Արհեստագործական կրթությունը և ուսուցումը իրականացվում է արհեստագործական ուսումնարաններում, քոլեջներում, այլ մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում, կազմակերպությունների ուսումնական կենտրոններում, քրեակատարողական հիմնարկներում, համապատասխան լիցենզիա ունեցող և անհատական մասնագիտական ուսուցում իրականացնող վարպետների մոտ:

[26] ԱՐՄՍՍՏՍ, Հայաստանի Հանրապետության սոցիալական վիճակը 2015 թվականին և դինամիկ շարքեր (2011 - 2015), վիճակագրական ժողովածու, 2016, էջ 130, 153:

[27] ԱՐՄՍՍՏՍ, Հայաստանի Հանրապետության սոցիալական վիճակը 2020 թվականին և դինամիկ շարքեր (2016 - 2020), վիճակագրական ժողովածու, 2021, էջ 140, 153: https://armstat.am/file/article/soc_vich_2020_4.pdf

[1] 1999 թվականին ընդունված «Կրթության մասին» ՀՀ օրենքով ՄՄՈՒ-ն (մասնագիտական-տեխնիկական ուսումնարան)՝ որպես ուսումնական հաստատության առանձին տիպ այլևս նախատեսված չէր, ՀՀ Կառավարության հաստատած՝ Հայաստանի Հանրապետության նախնական և միջին մասնագիտական կրթության համակարգի ռացիոնալացման ծրագրի շրջանակներում Հայաստանում գործող ՄՄՈՒ-ները վերակազմակերպվեցին՝ արհեստագործական հոսքով ավագ դպրոցների (45 ՄՄՈՒ), միացվեցին միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների (9 ՄՄՈՒ) կամ լուծարվեցին (4 ՄՄՈՒ): <https://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=26724>

Դեռևս 2004թ. մայիսի 6-ին ընդունվել է Հայաստանի Հանրապետության նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության և ուսուցման ռազմավարությունը[29], որի հիման վրա 2005թ. հուլիսի 8-ին՝ ընդունվել է «նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության մասին» ՀՀ օրենքը[30], որով հռչակված են սովորողների հավասար հնարավորություններ, մատչելիություն, շարունակականություն, հաջորդականություն:

ՀՀ Կառավարության 2008 թ. դեկտեմբերի 18-ի նիստի N 51 արձանագրային որոշմամբ մշակվել է նաև «նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության զարգացման հայեցակարգը»[31]: Հաշվի առնելով երկրի սոցիալ-տնտեսական պայմանները՝ գերակա համարվեցին այն ուղղությունները, որոնք քիչ ռեսուրսների ներդրմամբ առավել կարճ ժամանակահատվածում առավել մեծ արդյունք կարող էին ապահովել: Ոլորտի զարգացման համար կարևորվեց միջազգայնացումը: Բարեփոխումներն արագացնելու համար բոլոր մարզերի 12 պետական ուսումնական հաստատություններում ստեղծվեցին գերազանցության օջախներ, որոնք պետք է դառնային բազմագործառութային (փորձարարական) քոլեջներ և օրինակ ծառայեին տարածաշրջանի մյուս քոլեջների համար:

Աշխատաշուկայում գլոբալ փոփոխությունները ստիպեցին փոխել մասնագիտական պատրաստման հարացույցը: Աշխատաշուկան թե՛ կառուցվածքային, թե՛ բովանդակային առումով այնքան արագ էր փոփոխվում, որ մասնագիտական ուսումնական հաստատությունները հաճախ չէին հասցնում արձագանքել դրան:

2010թ.-ից Հայաստանում մեկնարկեց «Թուրինի գործընթացը»[32], որի շրջանակներում իրականացված բարեփոխումների առաջին գնահատումը արդեն ցույց տվեց, որ որոշակի անջրպետ կա աշխատաշուկայի պահանջարկի և մասնագիտական կրթության առաջարկի միջև: ՄԿՈՒ համակարգում ուսուցումը դեռևս մնում էր տեսական և ոչ ճկուն:

Դրա հետ մեկտեղ աշխատաշուկայում արձանագրված հիմնախնդիրները, գործազրկության բարձր մակարդակը, հասարակության մեջ տասնամյակներ շարունակ ամրապնդվող կարծրատիպերը ՄԿՈՒ համակարգը բարձրագույնի համեմատությամբ պակաս գրավիչ են դարձրել: Դրան չեն նպաստում նաև աշխատաշուկայում ձևավորված խաղի կանոնները՝ գործատուները հաճախ նախընտրում են բուհերի շրջանավարտներին, թեպետ այդ որակավորումը շատ հաճախ չի համապատասխանում այս կամ այն աշխատատեղի պրոֆիլի պահանջներին:

[31] <https://www.gov.am/files/meetings/2008/85.pdf>

[32] Թուրինի գործընթացի Հայաստանի էջ. <http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Armenia>

Ոլորտին հատուկ ֆինանսավորման սղության պատճառով նախնական և միջին մասնագիտական հաստատությունների ռեսուրսային բազան (չենքերը, նյութատեխնիկական բազան) անմխիթար վիճակում է, ուսումնառության համար անհրաժեշտ պայմանները հաճախ չեն ապահովվում:

Արձագանքելով այս մարտահրավերներին՝ 2009 թ. ՀՀ Կառավարությունը հաստատեց «նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության ոլորտում սոցիալական գործընկերության հայեցակարգը»[33], որով նախատեսվեց սոցիալական գործընկերության չորս մակարդակ՝ ազգային, տարածաշրջանային, ոլորտային և ինստիտուցիոնալ: Փաստաթղթի համաձայն՝ պետք է ակտիվանար մասնագիտական ուսումնական հաստատություն – գործատու կապը:

Որպես այդ քաղաքականության հաջորդ քայլ՝ ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության, Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության և ՀՀ առևտրաարդյունաբերական պալատի միջև 2009 թ. կնքվեց փոխըմբռնման հուշագիր նախնական մասնագիտական (արհեստակցական) և միջին մասնագիտական կրթության ոլորտում համագործակցության մասին: Սակայն այս գործընթացը կարգավորող մեխանիզմների, ինչպես նաև գործատուին դեպի ուսումնական հաստատություն շրջելու գործիքակազմի բացակայության պատճառով ծրագիրը չիրականացավ:

Այնուամենայնիվ, ոլորտում բարեփոխումներ իրականացնելու անհրաժեշտությունը ակնհայտ էր, ինչը և հիմք հանդիսացավ ՀՀ Կառավարության 2009 թ. մայիսի 7-ի նիստի N 19 արձանագրային որոշման. ՄԿՈՒ – գործատու - արհմիություն սոցիալական գործընկերությունն ապահովելու նպատակով ՄԿՈՒ ուսումնական հաստատություններում կոլեգիալ կառավարման մարմինների՝ խորհուրդների (ՄԿՈՒՀԽ) ձևավորման վերաբերյալ:

Ցավոք, այս բոլոր բարեփոխումների ընթացքում չեն ուսումնասիրվել և բացահայտվել ոլորտի զարգացման գենդերային ռիսկերը և աշխատաշուկայի գենդերային առանձնահատկությունները, ինչի հետևանքով բարեփոխումները գենդերային առումով զգայուն չեն եղել, իսկ ոլորտում առկա գենդերային հավասարության հիմախնդիրները խորացել են:

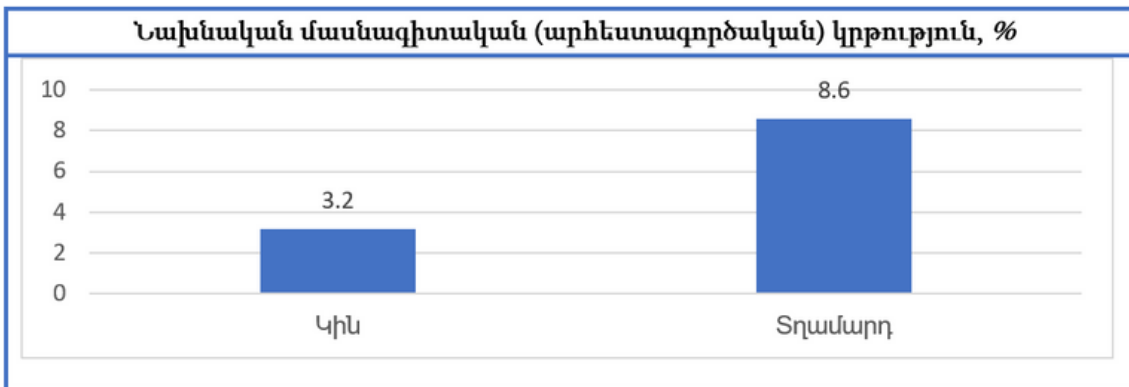
[33] «նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության ոլորտում սոցիալական գործընկերության հայեցակարգ» .https://mkuzak.am/wp-content/uploads/soc.gorts_1.pdf

ՄԱՍ 5. Նախնական և միջին մասնագիտական կրթության գենդերային առանձնահատկությունները

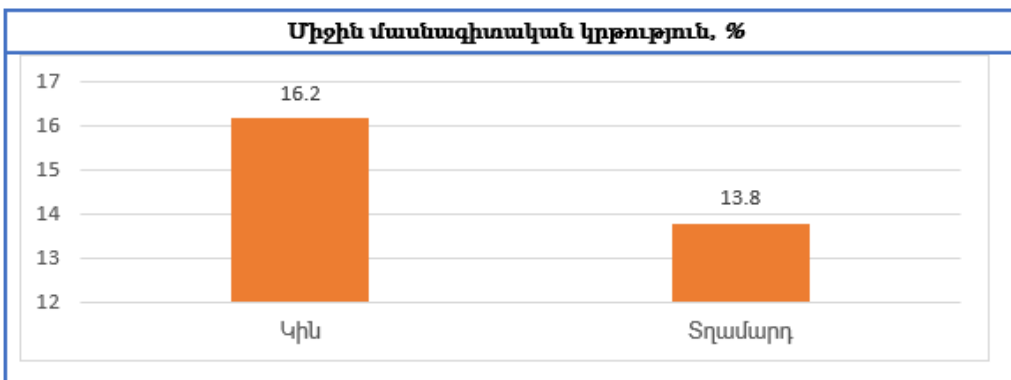
Մասնագիտական կրթության ոլորտում աղջիկների և տղաների համախառն ընդգրկվածության ցուցանիշը հստակ պատկերացում է տալիս գենդերային տեսանկյունից ոլորտի զարգացման միտումների վերաբերյալ:

Հանրապետության 23 նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) ուսումնական հաստատություններում (ՆՄՈՒՀ) 2020-2021 ուսումնական տարում կանանց համախառն ընդգրկվածության ցուցանիշը եղել է 3.2%, տղամարդկանցը՝ 8.6%, իսկ գենդերային հավասարության ցուցանիշը 0.38 է (Գծապատկեր 7):

Գծապատկեր 7. Համախառն ընդգրկվածության ցուցանիշը նախնական և միջին մասնագիտական կրթությունում, 2021 թ.[34]



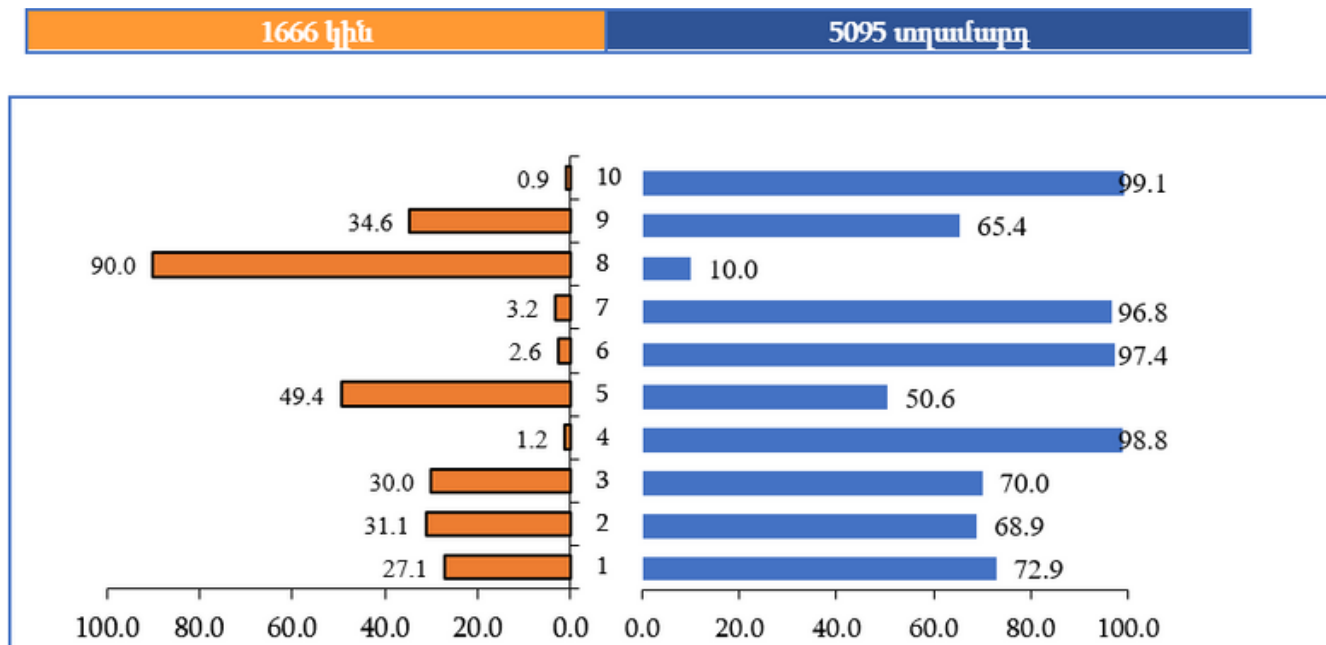
Հանրապետության 25 պետական և ոչ պետական միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում (ՄՄՈՒՀ) նույն տարում կանանց թիվը գերազանցել է տղամարդկանց թիվը 2.4 տոկոսով, իսկ գենդերային հավասարության ցուցանիշը կազմում է 1.17:



[34] ԱՐՄՍՍՏՍ, Հայաստանի կանաթ և տղամարդիկ, վիճակագրական գրքուկ, 2022 <https://www.armstat.am/en/?nid=82&id=2530>

Տվյալները փաստում են, որ միջին մասնագիտական ոլորտում զգացվում է սովորողների, հատկապես աղջիկների ներգրավվածության աճ, ինչը պայմանավորված է նաև ավագ դպրոցների գրավչության անկմամբ և քոլեջների մասնագիտական ծրագրերի բազմազանությամբ և որակի բարձրացմամբ:

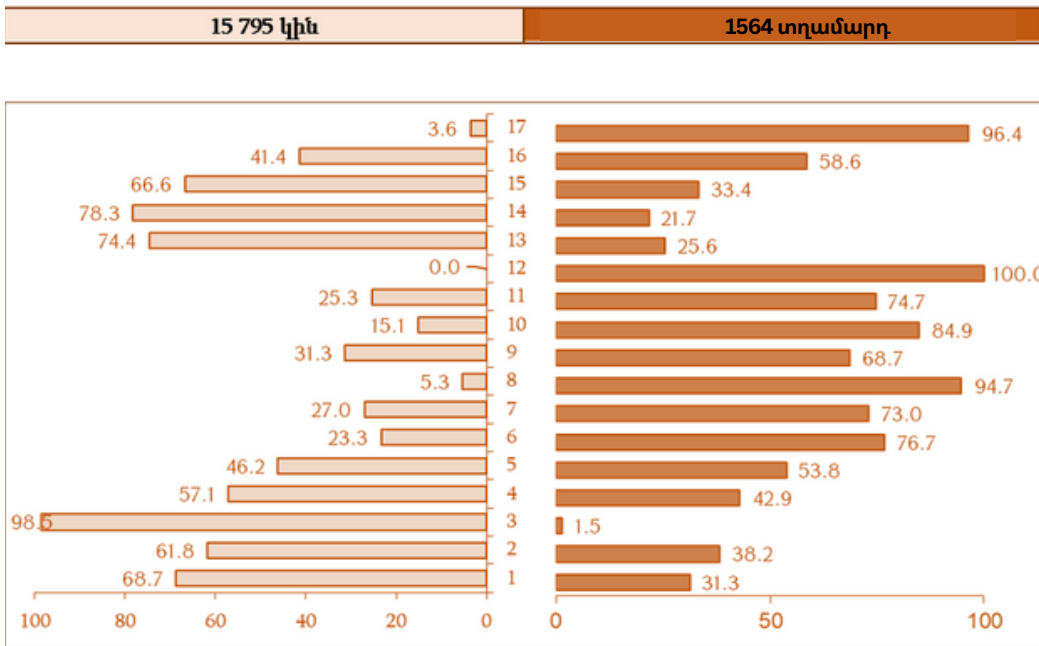
Գծապատկեր 8. Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) ուսումնական հաստատությունների ուսանողներն ըստ մասնագիտական ուսուցման ոլորտի և սեռի, 2021-2022 ուսումնական տարի [35]



1. Արվեստ, 2. բիզնես, կառավարում, 3. ինֆորմատիկա և տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ,
4. ճարտարագիտություն, 5. արդյունաբերություն և արտադրություն, 6. ճարտարապետություն և շինարարություն, 7. գյուղատնտեսություն, 8. անտառային տնտեսություն, 9. անհատական ծառայություններ, 10. տրանսպորտային ծառայություններ

[35] ԱՐՄՍՏԱՏ, Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, վիճակագրական գրքուկ, 2022 <https://www.armstat.am/en/?nid=82&id=2530>

Գծապատկեր 9. Միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների ուսանողներն ըստ մասնագիտական ուսուցման ոլորտի և սեռի, 2021-2022 ուսումնական տարի



1. Կրթություն, 2. արվեստ, 3. լրագրություն և տեղեկատվություն, 4. բիզնես, կառավարում, 5. իրավունք, 6. շրջակա միջավայր, 7. տեղեկատվություն և հաղորդակցման տեխնոլոգիաներ, 8. ճարտարագիտություն, 9. արդյունաբերություն և տեխնոլոգիա, 10. ճարտարապետություն և շինարարություն, 11. գյուղատնտեսություն, 12. ձկնային տնտեսություն, 13. առողջապահություն, 14. սոցիալական աշխատանք, 15. անհատական ծառայություններ, 16. անվտանգության ծառայություններ, 17. տրանսպորտային ծառայություններ

Փաստորեն, աղջիկները մեծ թիվ են կազմում հետևյալ ոլորտներում՝ լրագրություն և տեղեկատվություն (98,5%), սոցիալական աշխատանք (77%), առողջապահություն (74,4%): Ձկնային տնտեսության ոլորտում աղջիկներ չկան և ցածր տոկոս են կազմում տրանսպորտային ծառայություններում (3,6%), ճարտարագիտության (5,3%), ճարտարապետության և շինարարության (15,1%) ոլորտներում: Անհրաժեշտ է նշել նաև, որ վերջին տարիներին անընդհատ փոփոխություններ են լինում ըստ մասնագիտության սովորողների թվաքանակում, բայց գենդերային խտրազատումը պահպանվում է:

Պետք է նշել, որ մասնագիտության ընտրության տեսանկյունից գրեթե նույն իրավիճակն է աշխարհի տարբեր երկրներում, սակայն այլ երկրներում խնդիրը գիտակցում են և ջանքեր գործադրում այն լուծելու համար, իսկ մենք դեռևս շարունակում ենք առաջնորդել հիմնականում կարծրատիպային պատկերացումներով: Թեպետ ֆոկուս խմբերի մասնակիցները նշում էին, որ իրենք են ընտրել իրենց մասնագիտությունը/մասնագիտացումը, այնուամենայնիվ, դա նույնպես պայմանավորված է սոցիալականացման ընթացքում ձեռք բերված կարծրատիպային պատկերացումներով և իրավիճակներով: Օրինակ.

«...Իմ հասակակիցները, այս սերնդի դեռահասներն ու երեխաները ընտրում են այն մասնագիտությունը, որն իրենց հոգեհարազատ է, այլ ոչ թե ծնողների ընտրածը»[36]:

«...Մայրիկս միշտ ասել է, որ մանկավարժը աղջկա համար շատ լավ մասնագիտություն է, շուտ կգնաս տուն, քո ընտանիքի հետ կլինես»[37]:

«...Ծրագրավորումը տղաների համար է, ամեն դեպքում տղաների խելացիությունն ու ճկունությունը ես ավելի եմ գնահատում» [38]:

Այս և նմանօրինակ իրավիճակներում մեծ կարևորություն է ստանում երիտասարդների մասնագիտական ուղղորդումը:

Մասնագիտական ուղղորդումն իրականացվում է հիմնական դպրոցում, ավագ դպրոցում, նախնական և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում: Դպրոցներում դասղեկների կողմից, նախնական և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների կարիերայի կենտրոնների կողմից անցկացվում են մասնագիտական կողմնորոշման պարապմունքներ: Սակայն ավելի հաճախ, ըստ ֆոկուս խմբերի մասնակիցների, ուղղորդողի դերում հանդես է գալիս ծնողը, բարեկամը, ընկերը կամ ընկերուհին: Հանդիպումների ժամանակ ակնհայտ տարբերություն է նկատվում երիտասարդների և ավագ սերնդի միջև՝ երիտասարդներն ավելի ինքնուրույն էին, ավելի համարձակ:

«Մասնագիտության ընտրության հարցում ինձ ընդհանրապես ազատություն են տվել: Ես ընտրել եմ իմ մասնագիտությունը՝ շուկայաբանություն: Իմ դեպքում իմ մաման տնտեսագետ ա ու ինձ էլ ա խորհուրդ տվել՝ հաշվի առնելով իմ կարողությունները: Ես էլ ընտրեցի ոլորտից ամենապահանջվածը»[39]:

Կրթության ազգային ինստիտուտի «Դաստիարակչական աշխատանքը դպրոցում. մասնագիտական կողմնորոշման խնդիրներ» օժանդակ ձեռնարկում կար խորհրդատվություն դասղեկների համար, այդ թվում՝ ուղղված սեռի հատկանիշով կարծրատիպերի հաղթահարմանը, աղջիկների և տղաների շրջանում իրենց սեռի համար ոչ ավանդական մասնագիտությունների նկատմամբ մոտիվացիայի ձևավորմանը: Սակայն այդ գործընթացի իրականացման արդյունավետությունը կախված է պարապմունքը անցկացնողի պատկերացումներից, համոզմունքներից, ինչպես նաև նրանց մոտ գենդերային կարծրատիպերի առկայությունից: Օրինակ.

[36] Ֆոկուս խմբի մասնակից:
[37] Ֆոկուս խմբի մասնակից:
[38] Ֆոկուս խմբի մասնակից:
[39] Ֆոկուս խմբի մասնակից:

«...Եթե կենսաբանորեն հետ գնանք, մարդու ուղեղի կառուցվածքը մի քիչ քննարկելով մենք պետք է հասկանանք, որ բոլոր դարերում ֆիզիկայի և մաթեմատիկայի, քիմիայի բոլոր օրենքները, բոլոր հայտնագործությունները արել են տղամարդիկ: Միակ կին գիտնականը Մարի Կյուրին է եղել: Կենսաբանորեն ապացուցելով կհասկանաք, որ տղամարդու և կնոջ ուղեղի կիսագնդերը այլ կերպ են աշխատում, և տղամարդկանց մաթեմատիկայի և ֆիզիկայի ուղղվածությունը միանշանակ իրենց վերևից տրված է»[40]:

Ուսումնարաններում և քոլեջներում հանդիպումների ընթացքում բարձրաձայնվեց նաև, որ մասնագիտական ուղղորդման թերությունների հետևանքով սովորողները ճիշտ չեն կողմնորոշվում մասնագիտությունը ընտրելիս և ապագայում կարող են խնդիրներ ունենալ աշխատաշուկայում: Գլոբալ շուկայում առանձնահատուկ տեղ է գրավում STEM[41] ոլորտը, որտեղ կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների և ելքային արդյունքների մեծ հնարավորություններ կան, բայց Հայաստանում հատուկ մասնագիտական ուղղորդման ընթացքում այդ շեշտը չի արվում, կա նաև STEM մասնագիտությունների պահանջվածության վերաբերյալ լուսաբանման պակաս:

Շատ հաճախ մասնագիտությունն ընտրում են պատահաբար՝ ծնողի կամ բարեկամի խորհրդով: Ուսանողների ընդունելության պատասխանատուի կարծիքով՝ այդպես ավելի հաճախ անում են տղաները, աղջիկները, որպես կանոն, ավելի կողմնորոշված են դիմում: Նախնական ուսումնական հաստատություններ աղջիկները քիչ են դիմում երկու պատճառով, նախ՝ պահանջված մասնագիտությունները ավելի շատ «տղամարդկային են», օրինակ՝ ոսկերչությունը, երկրորդ՝ այդտեղ են դիմում ամենաթույլ սովորողները, իսկ դա ավելի շատ տղաներն են, քան աղջիկները[42]:

Ըստ ՖԽՔ մասնակիցների՝ խիստ պահանջված են խոհարարություն և զբոսաշրջություն մասնագիտությունները: Ի դեպ, «Խոհարարություն» մասնագիտությամբ սովորողների (այցելած քոլեջներում) մեծ մասը տղաներ էին:

«Ոլորտը փողաբեր է, բայց աշխատանքը մեծ ծանրաբեռնվածություն է պահանջում՝ թե ֆիզիկական առումով, թե՛ ժամային: Իսկ կանայք կրկնակի ծանրաբեռնվածության հետևանքով դա չեն կարող անել»[43]:

[40] Ֆոկուս խմբի մասնակից:

[41] STEM: science, technology, engineering and mathematics - գիտություն, տեխնոլոգիա, ճարտարագիտություն և մաթեմատիկա:

[42] Ֆոկուս խմբի մասնակից:

[43] Ֆոկուս խմբի մասնակից:

Մասնագիտական գենդերային ուղղորդումը արդյունավետ չէ, և խտրազատումն ըստ մասնագիտությունների պահպանվում է: Իսկ դա նշանակում է, որ և՛ կրթությունը, և՛ աշխատաշուկան բաժանված են սեռի սկզբունքով: Կան մասնագիտություններ, որոնցում աղջիկները կամ չկան, կամ շատ քիչ են, և, որպես կանոն, կանայք կենտրոնացած են ավելի ցածր վարձատրվող մասնագիտություններում:

Հետաքրքրական է դիտարկել նաև իրավիճակը մարզային բաժանվածությամբ:

Աղյուսակ 4. Նախնական և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների և դրանցում սովորող ուսանողների թվաքանակը երևանում և մարզերում [44]

Երևան և մարզեր	ՄՄՈՒՀ-ների քանակը, միավոր	ՆՄՈՒՀ-ների քանակը, միավոր ⁴⁵	ՄՄՈՒՀ-ներում սովորողների թիվը		ՆՄՈՒՀ-ներում սովորողների թիվը	
			Կ	Տ	Կ	Տ
ք.Երևան	35	10	8833	7703	695	1997
Արագածոտն	1	3	11	51	49	186
Արարատ	4	3	709	704	44	205
Արմավիր	6	2	724	711	59	213
Գեղարքունիք	8	4	674	749	63	456
Լոռի	11	4	1077	1078	96	421
Կոտայք	6	7	639	879	97	505
Շիրակ	11	6	941	968	348	726
Սյունիք	7	5	463	550	83	272
Վայոց ձոր	1	1	67	121	16	68
Տավուշ	6	3	329	418	30	151
Ընդամենը	96	48	14467	13932	1580	5200

Մարզերում կան և՛ քոլեջներ, և՛ ուսումնարաններ, կան բուհերի մասնաճյուղեր, որոնք միջին մասնագիտական ծրագրեր են իրականացնում: Հետազոտական և վիճակագրական նյութերի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ այդ քոլեջները հիմնականում համապատասխանում են մարզերի զարգացման գերակա ուղղություններին, սակայն այնտեղ գենդերային խտրազատումն ավելի արտահայտված է:

Մասնագիտական կողմնորոշման թերությունները, հասարակությունում առկա գենդերային կարծրատիպերը, «տղամարդկային» և «կանացի» մասնագիտությունների վերաբերյալ պատկերացումները ազդեցություն են ունենում և՛ նախնական մասնագիտական, և՛ միջին

[44] ԱՐՄՍՍՍՏ, ՀՀ սոցիալական վիճակը 2020թ., soc_vich_2020_4.pdf (armstat.am), էջ 14

[45] Ներառյալ այն միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունները, որոնք իրականացնում են նախնական (արհեստագործական) ծրագրեր:

մասնագիտական կրթություն ստացած կանանց և տղամարդկանց համար աշխատաշուկայում աշխատանք գտնելու տեսանկյունից: Այնուամենայնիվ կան ևս մի քանի կարևորագույն գործոններ: Միշտ չէ, որ ուսումնական հաստատությունն ավարտելուց հետո աղջիկներն ու տղաները դառնում են աշխատանքի շուկայի մասնակից, ինչը տարբեր պատճառներ ունի: Օրինակ՝ ավարտելուն պես տղաները զորակոչվում են բանակ և 2 տարով հետ ընկնում, վերադառնալուց հետո նրանք հաճախ չեն շարունակում կրթությունը կամ չեն աշխատում մասնագիտությամբ: Աղջիկների դեպքում ազդեցություն է ունենում ամուսնությունը, մայրանալը: Հաճախ նրանք «ընտանեկան պատճառներով» չեն մտնում աշխատաշուկա: Այս դեպքում որոշակի դեր են խաղում նաև գենդերային կարծրատիպերը:

«...Տղաները հիմնականում բանակ են գնում, մոտ 80%-ը էդ խնդրի առջև է: Իրենք քուլեջը ավարտում են, բայց բարձրագույն ուսումնական հաստատություն՝ չէ: Հետո երևի գալիս են, արդեն իրենք չեն ուզում շարունակել կամ ընդունվում են, ստիպված են շարունակում, բայց էդ ոգևորությունը չկա, որ պետք է լիներ: Աղջիկներն էլ ամուսնանում են»[46]:

Այս խնդրի ուսումնասիրության մեջ կարևոր է գիտակցել նաև, որ կրթության ոլորտում գենդերային խտրազատումը չի արտացոլվում միայն նախնական և միջին մասնագիտական կրթության մակարդակում, այլ շարունակվում է նաև բարձրագույն կրթության՝ բուհական և հետբուհական մակարդակներում: Որպես հետևանք մենք արձանագրում ենք հետևյալ արդյունքը. «... 2021 թ. աշխատուժից դուրս կանանց և տղամարդկանց մասնաբաժինների 1.7 անգամ տարբերությունը համարժեք է սեռային խզվածքի (ՍԽ) 42.5 %-ին: ՍԽ-ն հատկապես բարձր է 25-49 տարիքային խմբում (78-79.5%)»: Իսկ կրթության ոլորտում՝ «...15-24 տարիքային խմբում ՍԽ-ի 7.2% ցուցանիշը պայմանավորված է կրթության մեջ երիտասարդների զանգվածային ընդգրկվածությամբ՝ անկախ սեռից»[47]:

Այս խնդրի առկայությունը Հայաստանում ոչ միայն բացասաբար է անդրադառնում գենդերային հավասարության հաստատման և մարդու իրավունքների ընդհանուր վարկանիշի վրա, այլև խոչընդոտում է տնտեսական զարգացման գործընթացները, շատ հաճախ զրկելով կանանց և տղամարդկանց իրենց նախընտրած աշխատանքը գտնելու, բարձր արդյունքներ արձանագրելու և եկամտի ավելի բարձր աղբյուրներին մոտ լինելու հնարավորությունից, այլ կերպ ասած՝ տնտեսական հնարավորություններից, որոնք և կազմում են ցանկացած երկրի կայացման հիմնական գործոնը:

[46] Ֆոկուս խմբի մասնակից:

[47] ԱՐՄՍՍՍՏ, Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, վիճակագրական գրքուկ, 2022 <https://www.armstat.am/en/?nid=82&id=2530>

ԵԶՐԱԿԱԳՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Այսպիսով, ուսումնասիրելով ոլորտին վերաբերող օրենսդրական և նորմատիվ դաշտը, վերջին տարիներին կատարված հետազոտությունները, ոլորտը նկարագրող վիճակագրությունը և կրթական միտումները՝ հանգել ենք հետևյալ եզրակացությունների.

- Թեպետ օրենսդրական դաշտը ՄԿՈՒ ոլորտում խտրականությունը բացառում է, սակայն գործնականում գոյություն ունի գենդերային թաքնված խտրականություն, որը պայմանավորված է գենդերային կարծրատիպերով և գենդերային սոցիալականացմամբ:
- Մասնագիտական կողմնորոշման և մասնագիտական աճի տեսանկյունից կա հստակ ձևավորված հորիզոնական և ուղղահայաց խտրազատում, ինչը մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացի գենդերային ուղղորդման բացակայության հետևանք է:
- ՄԿՈՒ հաստատությունների տնօրենների և դասավանդողների վերապատրաստման ծրագրերում ներդրվել է գենդերային բաղադրիչ, բայց դրա արդյունավետությունը գնահատման կարիք ունի: Չի երևում նաև կարիերայի կենտրոնների աշխատանքը գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարման ուղղությամբ:
- Կանանց կրկնակի «զբաղվածությունը», գենդերային կարծրատիպերի, «ապակյա առաստաղի» ֆենոմենի հետևանքով կանանց մասնագիտական առաջընթացի, մասնագիտական-տեխնիկական պատրաստման, կրթության անընդհատության հնարավորություններն ավելի սահմանափակ են, և առանց հատուկ ծրագրերի այդ խնդիրը լուծել հնարավոր չէ:
- Աշխատաշուկայում առկա են աշխատատեղեր, որոնց համար անհրաժեշտ են արհեստագործական և միջին մասնագիտական կրթությամբ մասնագետներ, բայց այդ պահանջարկը չի ծածկվում առկա աշխատուժի առաջարկով, իսկ մեծ ռեսուրս կազմող կանայք չեն ընդգրկվում որոշ մասնագիտություններում իրենց շրջապատում և հասարակությունում տարածված կարծրատիպային պատկերացումների պատճառով:
- Գրեթե բոլոր հետազոտություններում գործատուների կարծիքի ուսումնասիրությունը վկայում է, որ մասնագիտական կրթության որակը չի համապատասխանում աշխատաշուկայի պահանջներին:
- Կրթական ծրագրերի իրականացման ռեսուրսային բազան, որպես կանոն, թույլ է և չի համապատասխանում գիտատեխնիկական առաջընթացի պահանջներին:

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆ

Ընդհանուր առմամբ առաջարկվում է կրթության ոլորտում աջակցել գենդերային զգայուն քաղաքականության ձևավորմանը պլանավորման և ուսուցման միջավայրերում, իրականացնել ուսումնական հաստատությունների դասախոսների, արտադրական ուսուցման վարպետների, ղեկավարների և կարիերայի կենտրոնների աշխատակիցների վերապատրաստում և կրթական ծրագրերի գենդերային ուղղորդում, ինչպես նաև աջակցել ուսումնական հաստատություններում գենդերային խտրականության երևույթների վերացմանը:

Անհրաժեշտ է նաև իրականացնել նախնական և միջին մասնագիտական կրթության ոլորտի բազմակողմանի և համապարփակ ուսումնասիրություն՝ առավել մանրամասնությամբ պարզելու ոլորտի գենդերային առանձնահատկությունները, մարտահրավերները և ուսումնասիրության հիման վրա առաջարկել խնդիրների լուծման ուղիները:

Հավելված 1

ՄԿՈՒ հաստատություններ, որոնցում անկացվել են ֆոկոս խմբեր

Երևանի տարածաշրջանային Թ.1 պետական քոլեջ

Միջին մասնագիտական կրթություն

- Դերասանական արվեստ
- Մասնագիտական մանկավարժություն՝ պարարվեստ (որակավորումը՝ մանկավարժ-պարուսույց)
- Ռեժիսուրա (որակավորումը՝ ռեժիսոր)
- Տնտեսագիտություն, հաշվապահական հաշվառում և աուդիտ
- Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) կրթություն
- Խոհարարական գործ (որակավորումը՝ խոհարար)

Երևանի ինֆորմատիկայի պետական քոլեջ

Միջին մասնագիտական կրթություն

- Հաշվողական տեխնիկայի և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովում (որակավորումը՝ տեխնիկ-ծրագրավորող)
- Հաշվողական տեխնիկայի միջոցների և համակարգչային ցանցերի տեխնիկական սպասարկում
- Մեխատրոնիկա (որակավորումը՝ տեխնիկ-մեխատրոնիկ)

Երևանի Թ.1 արհեստագործական պետական ուսումնարան

Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) կրթություն

- Խոհարարական գործ (որակավորումը՝ խոհարար)
- Համակարգիչների շահագործում (որակավորումը՝ համակարգչային օպերատոր)
- Կարի արտադրության տեխնոլոգիա (որակավորումը՝ դերձակ)
- Տրանսպորտային միջոցների շահագործում և նորոգում (որակավորումը՝ ավտովերանորոգող-փականագործ):