

**ՀՀ տնտեսության ռազմավարական ոլորտների
աշխատաշուկաներում գենդերային հավասարության
ուսումնասիրություն**

**Հիմնական հետազոտող՝ Հակոբ Մանուկյան
Հետազոտողի օգնական՝ Վիլեն Մնացականյան**

Անոտացիա

«ՀՀ տնտեսության ռազմավարական ոլորտների աշխատաշուկաներում գենդերային հավասարության ուսումնասիրություն» վերտառությամբ աշխատության հիմնական նպատակը երկրի առկա տնտեսական իրավիճակի գնահատումն է՝ աշխատանքային ռեսուրսի լիարժեք օգտագործման կարևորության համատեքստում, ինչից բխում է գենդերային հավասարության ապահովման անհրաժեշտությունն այս ոլորտում: Հետազոտության ընթացքում օգտագործելով փաստաթղթերի ուսումնասիրության մեթոդը՝ հեղինակների կողմից դիտարկվել են ՀՀ պետական գերատեսչությունների, միջազգային կառույցների կողմից հրապարակվող տեղեկագրերը, զեկույցներն ու տարեգրքերը, ինչը թույլ է տվել գալ այն եզրակացության, որ ծառայությունների ոլորտին դասվող շատ ուղղություններում առկա է աշխատավարձերի հարաբերակցության բավականին ցածր գործակից, իսկ իրավական դաշտում կա երկու մեծ խնդիր. առաջինը՝ գոյություն ունեցող բավականին ամուր իրավական բազան մնում է թղթի վրա և չկան բավարար գործիքակազմեր դրանց իրագործումը վերահսկելու համար և երկրորդը՝ երկու սեռի դեպքում էլ աշխատանքի և ընտանեկան պարտականությունների համատեղման հարցում առկա են մեծ իրավական բացեր:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Ներածություն.....	4
Առկա իրավիճակի ուսումնասիրություն.....	5
Իրավական բազայի ուսումնասիրություն.....	19
Եզրակացություններ	21
Հավելված 1.	22
Հավելված 2.	28
Հավելված 3.	29
Հավելված 4.	30
Արստրակտ.....	32
Abstract	33

Ներածություն

Հետպատերազմական շրջանում ՀՀ զարգացման հիմքում պետք է լինի տնտեսական սակավ ռեսուրսների լիարժեք ու առավելագույն արդյունավետ օգտագործումը. 2020 թվականի երկու մեծ տնտեսական արհավիրքները՝ պատերազմն ու համավարակը, թե՛ որակապես, թե՛ քանակապես զգալի և մեծամասամբ անդառնալի բացասական ազդեցություն ունեցան ՀՀ տնտեսության զարգացման ներուժի վրա: Առաջին հերթին այս համատեքստում պետք է դիտարկել մարդկային ռեսուրսների լիարժեք և բազմակողմանի կիրառումը, քանզի տարածքային և բնական ռեսուրսների սակավությամբ առանձնացող Հայաստանի համար առաջնային զարգացման գրավականը, իհարկե, հենց մարդկային ռեսուրսն է:

Վերոգրյալից ելնելով՝ սույն հետազոտության նպատակն է ռազմավարական ուղղությունների աշխատաշուկաներում գենդերային հավասարության ապահովման՝ որպես մարդկային կապիտալի առավելագույն արդյունավետ օգտագործման կարևոր նախադրյալ, հարցում առկա խնդիրների վերհանումը:

Այս նպատակից ելնելով՝ ուսումնասիրությունը ենթադրում է հետևյալ խնդիրների լուծումը.

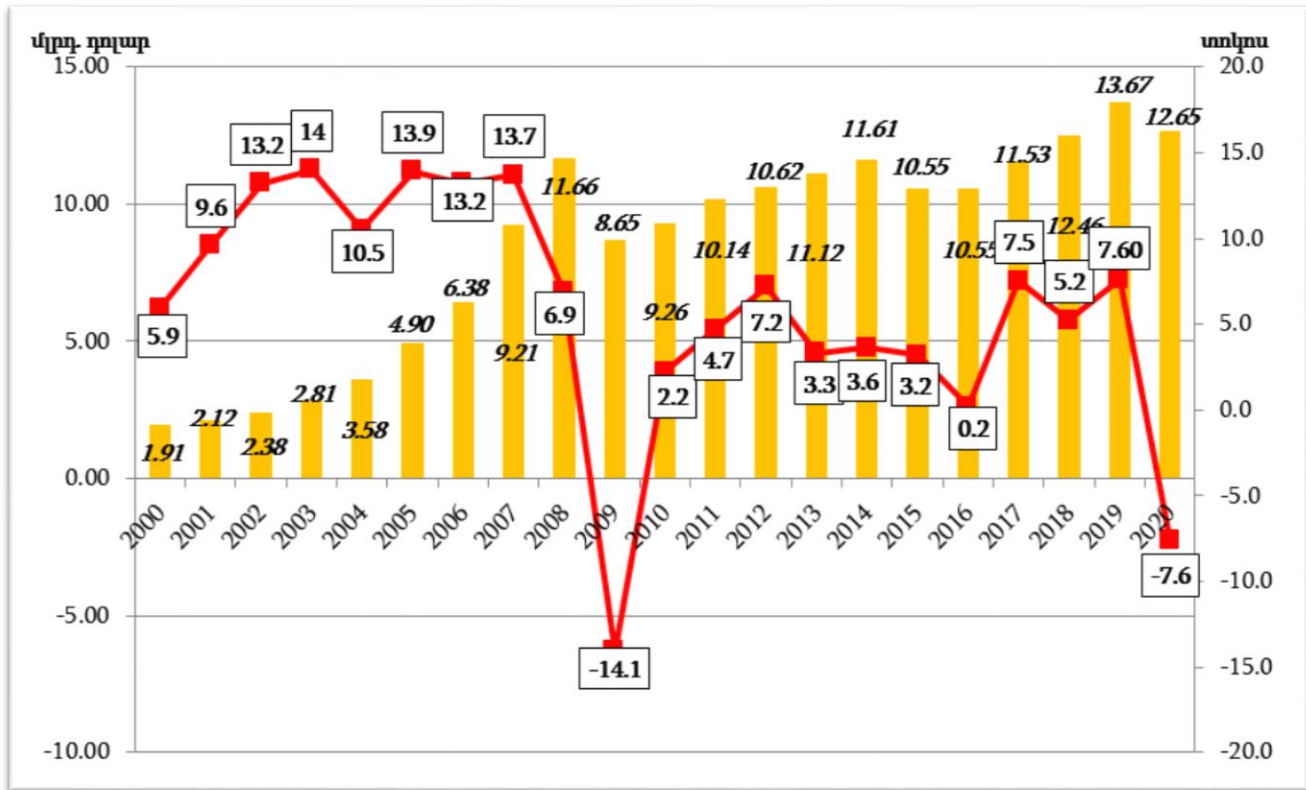
- 1) նկարագրել ՀՀ ռազմավարական ոլորտները, ինչը կօգնի ամբողջապես որոշել հետազոտության դաշտը,
- 2) պարզել նշյալ ոլորտների աշխատաշուկաների ընդհանուր ծավալը, զարգացման տեմպը, ինչի շնորհիվ հնարավոր կլինի առանձնացնել առաջնային լուծում պահանջող ոլորտները՝ հիմնվելով վերջիններիս դեպքում մոտակա տարիների փոփոխությունների կանխատեսումների վրա,
- 3) գնահատել սույն աշխատաշուկաների սեռատարիքային ներուժը, ինչը թույլ կտա հստակորեն որոշել տնտեսության կողմից բաց թողնվող օգուտների մակարդակը,
- 4) դուրս բերել գենդերային հավասարության ապահովման համար անհրաժեշտ իրավական կարգավորումների խնդիրները:

Հետազոտության հիմնական մեթոդն է փաստաթղթերի վերլուծությունը (desk research), որը թույլ կտա լիարժեքորեն իրագործել առաջ քաշված հետազոտական խնդիրների լուծումները: Փաստաթղթերի վերլուծության համար հիմնական տեղեկատվական աղբյուր են հանդիսանալու Հայաստանի Հանրապետության Վիճակագրական կոմիտեի կողմից 2001-2021 թվականներին հրապարակված Հայաստանի վիճակագրական տարեգրքերն ու աշխատաշուկայի և ժողովրդագրության վերաբերյալ վիճակագրական ժողովածուները:

Հետազոտության արդյունքներն ունենալու են պրակտիկ նշանակություն, քանզի ներկայացված խնդիրներին զուգահեռ տրամադրվելու են լուծման տարբերակներ, որոնք կարող ենք ոլորտային պատասխանատու պետական մարմինների համար հիմք հանդիսանալ՝ հետագայում սույն թեմայով քաղաքականության մշակման հարցում:

Առկա իրավիճակի ուսումնասիրություն

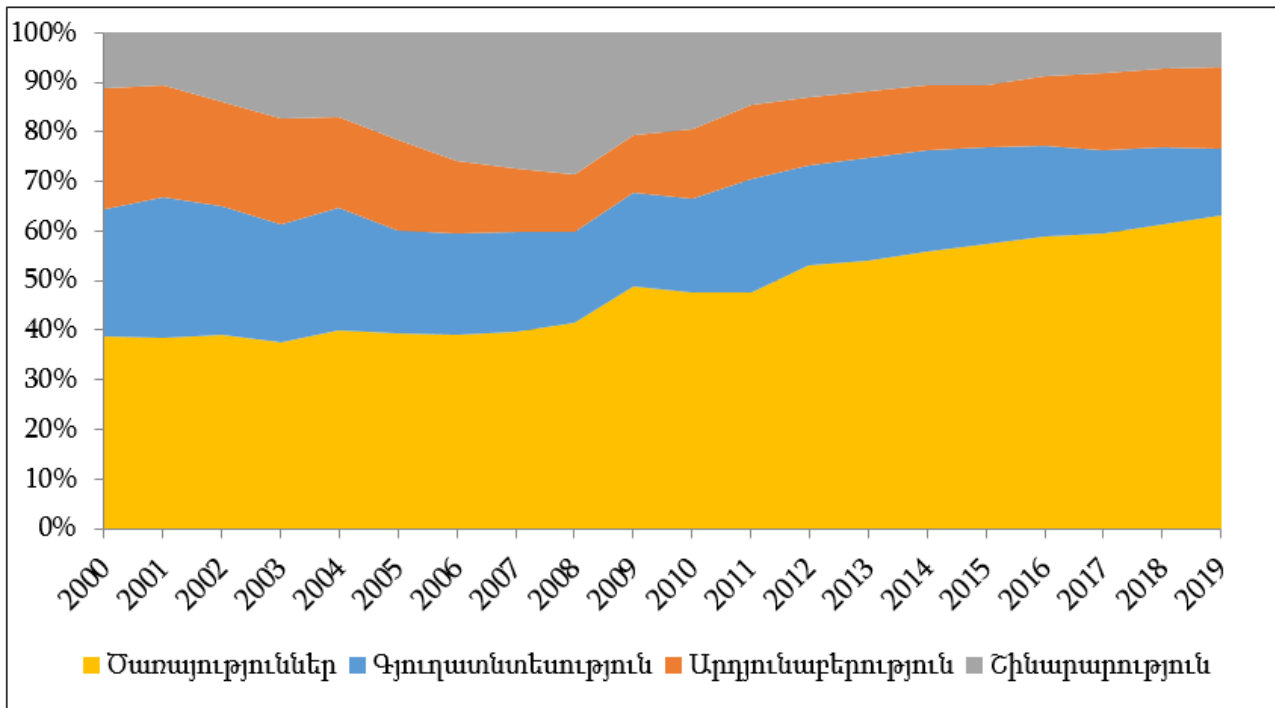
Աշխատանքի շուկայում իրավիճակի ուսումնասիրությունը նպատակահարմար է սկսել ընդհանուր տնտեսության վերջին տարիների ձևափոխումների դիտարկմամբ: Նախ պետք է ևս մեկ անգամ ընդգծել, որ, ինչպես նշված էր նախաբանում, 2020 թվականին սկսված տնտեսական ճգնաժամը բավականին զգալի բացասական ազդեցություն է թողել և շարունակում է թողնել տնտեսության վրա. նախորդ տարվա $-7.6%$ տնտեսական անկումը (տե՛ս Գրաֆիկ 1), ըստ կանխատեսումների, չի չեզոքացվի այս տարվա տնտեսական աճով, և տնտեսությունը 2022 թվականին դեռ շարունակելու է վերականգնողական աճի տրամաբանությունը մինչև վերադառնա 2019 թվականի մակարդակին: Նման պայմաններում ռեսուրսների առավելագույն արդյունավետ օգտագործումն էլ ավելի կարևոր է դառնում:



Գրաֆիկ 1. ՀՆԱ-ի բացարձակ ցուցանիշը և տնտեսական աճը, 2000-2020 թթ.¹

¹ ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, *Հայաստանի Վիճակագրական տարեգրքեր (2001-2021)*
<https://www.armstat.am/am/>

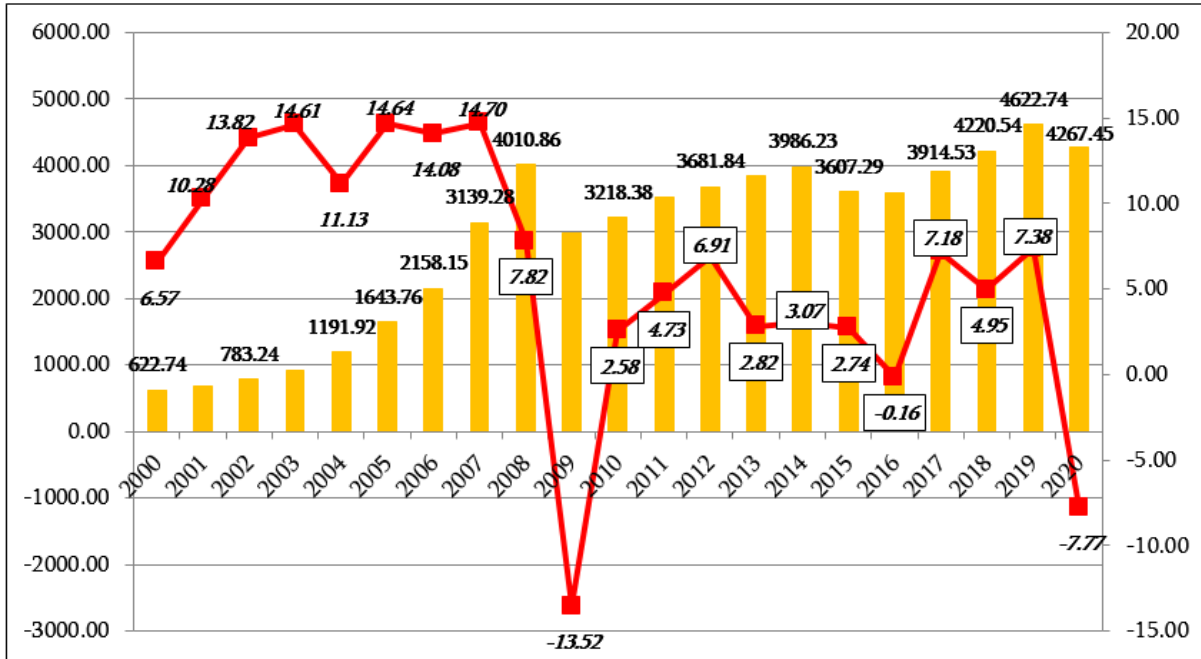
Եթե դիտարկենք ՀՀ տնտեսության կառուցվածքը՝ ըստ հիմնական ուղղությունների, ապա կտեսնենք, որ վերջին 10 տարիների ընթացքում զգալիորեն աճել է ծառայությունների ոլորտը (տե՛ս Գրաֆիկ 2): Աճ է ցույց տալիս նաև արդյունաբերությունը: Իսկ գյուղատնտեսության և շինարարության բաժինները տնտեսության կառուցվածքում կայուն անկում են գրանցում: Նման փոփոխություններն անշրջելիորեն ազդում են նաև աշխատանքի շուկայում պահանջարկի վրա՝ և՛ որակական, և՛ քանակական տեսանկյուններից, ինչը կարևոր ազդակ պետք է լինի աշխատանքի շուկայում առաջարկ ձևավորողներին՝ առաջին հերթին կրթական հաստատություններին: Այնուամենայնիվ, կարևոր է ընդգծել, որ ծառայությունների տեսակարար կշռի ավելացումը երկակի տրամաբանություն կարող է ունենալ. դա կախված է ավելացող ծառայությունների որակից և դրանց միջոցով ստեղծվող ավելացված արժեքի ծավալներից: Եթե դրանք բարդ տեխնոլոգիական և ֆինանսական ծառայություններ են, ապա կարելի է ասել, որ տնտեսությունն աճում է նաև որակապես:



Գրաֆիկ 2. ՀՀ-ի կառուցվածքը՝ ըստ տնտեսության հիմնական ուղղությունների, 2000-2020 թթ.²

² ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, *Հայաստանի Վիճակագրական տարեգրքեր (2001-2021)*
<https://www.armstat.am/am/>

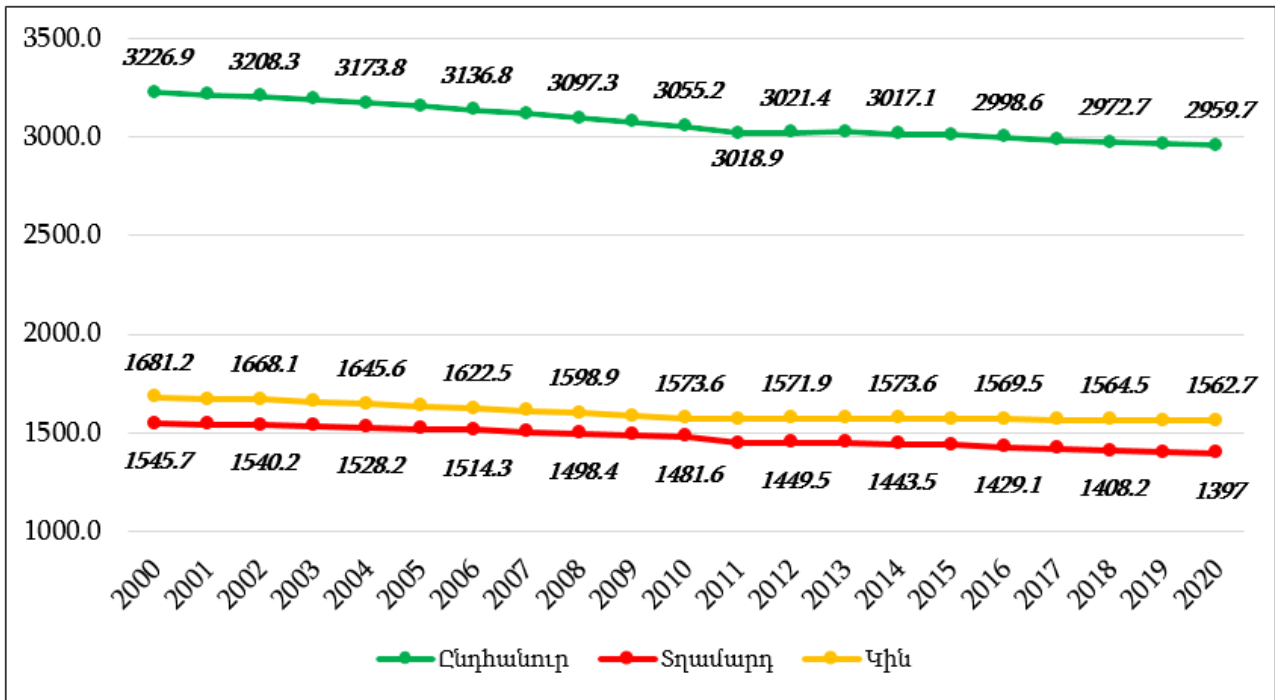
Տնտեսական անկումն ավելի խորն է, եթե դիտարկենք մեկ շնչի հաշվով ՀՆԱ-ի ցուցանիշը. այս դեպքում 2020 թվականին արձանագրվել է 7.77% անկում (տե՛ս Գրաֆիկ 3), ինչը թույլ է տալիս ենթադրել, որ տնտեսական անկումը ծայրահեղ զգալի ազդեցություն է ունեցել բոլոր սոցիալական խմբերի վրա. պետության նպատակն այս պայմաններում պետք է լինի իրավիճակի արագ վերականգնումը:



Գրաֆիկ 3. Մեկ շնչին ընկնող ՀՆԱ-ի բացարձակ ցուցանիշը և աճի տեմպը, 2000-2020 թթ.³

³ ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, Հայաստանի Վիճակագրական տարեգրքեր (2001-2021)
<https://www.armstat.am/am/>

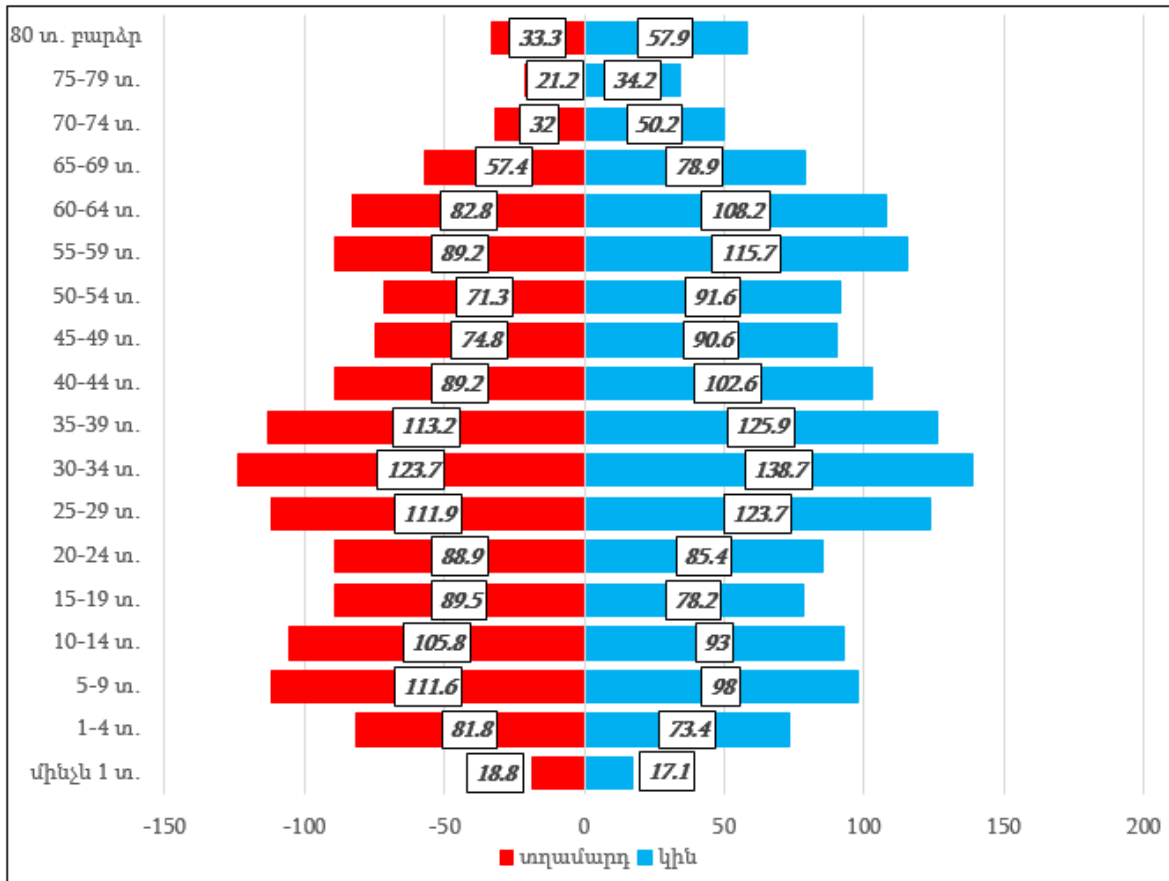
Աշխատանքի շուկայում առաջարկի ուսումնասիրության համար նախ և առաջ պետք է դիտարկել ՀՀ բնակչության փոփոխությունը վերջին տարիներին: Ինչպես երևում է գրաֆիկից, ՀՀ բնակչությունը վերջին 20 տարիներին գրանցում է կայուն անկում, մինևույն ժամանակ կանանց թիվը միշտ գերազանցում է տղամարդկանց թվին: Խզման չափը 2020 թվականին ավելացել է, ինչը հավանաբար կապված է պատերազմական իրավիճակի զգալի մարդկային կորուստների հետ (տե՛ս Գրաֆիկ 4): Բնակչության կայուն անկումը ստեղծում է առաջարկի սակավություն աշխատանքային շուկայում: Նման սակավ ռեսուրսն էլ իր հերթին ոչ լիարժեքորեն է օգտագործվում:



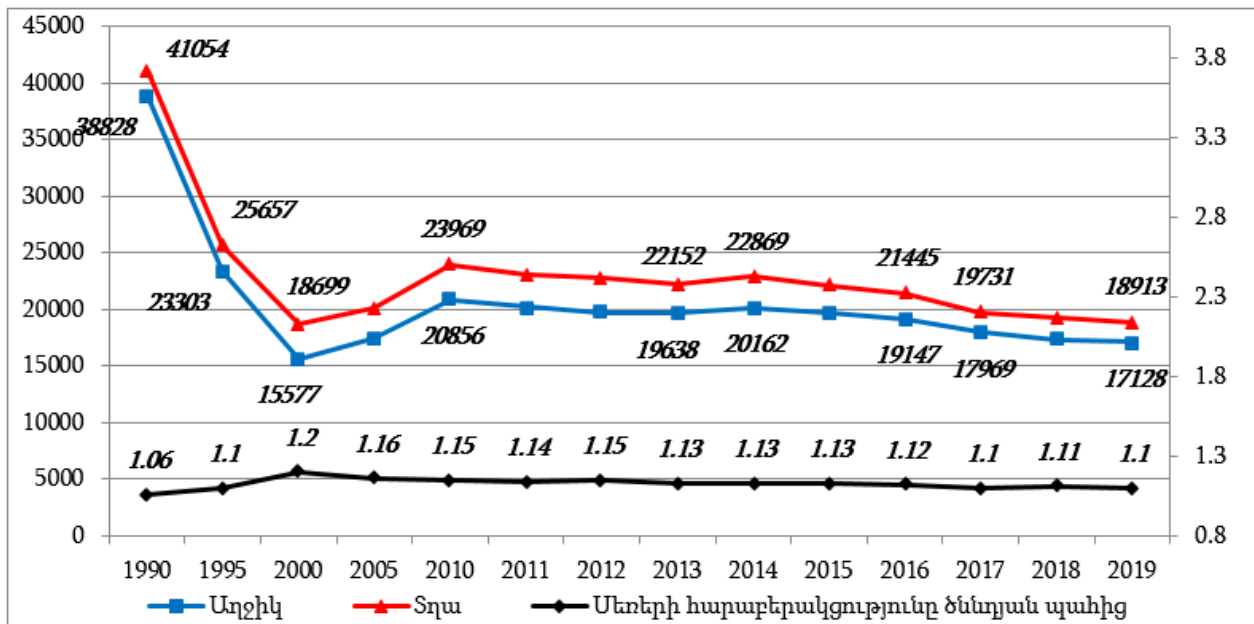
Գրաֆիկ 4. ՀՀ բնակչությունը՝ ըստ սեռերի, 2000-2020 թթ.⁴

Այս հարցի համատեքստում կարևոր է նաև դիտարկել ՀՀ ժողովրդագրական բուրգը. կարելի է նկատել, որ մինչև 25 տարեկանների բոլոր խմբերում տղաների թիվը զգալիորեն գերազանցում է աղջիկների թվին (տե՛ս Գրաֆիկ 5), ինչն ապագայում կարող է բերել բնակչության ընդհանուր կառուցվածքի՝ ըստ սեռի բաշխման մեջ զգալի փոփոխությունների: Դա է փաստում նաև վերջին 30 տարիների ծնվածների բաշխման ուսումնասիրությունը. սեռերի հարաբերակցությունը մշտապես եղել է 1.06-1.16 միջակայքում՝ տղաների քանակի գերազանցությամբ (տե՛ս Գրաֆիկ 6): Սա մասնավորապես ՀՀ-ում առկա խնդիրներից մեկի՝ սելեկտիվ աբորտների արդյունքն է, ինչը կարող է բացասական ազդեցություն ունենալ բնակչության հետագա վերարտադրության վրա:

⁴ ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, *Հայաստանի Վիճակագրական տարեգրքեր (2001-2021)*
<https://www.armstat.am/am/>



Գրաֆիկ 5. ՀՀ ժողովրդագրական բուրգը, 2020 թ.⁵

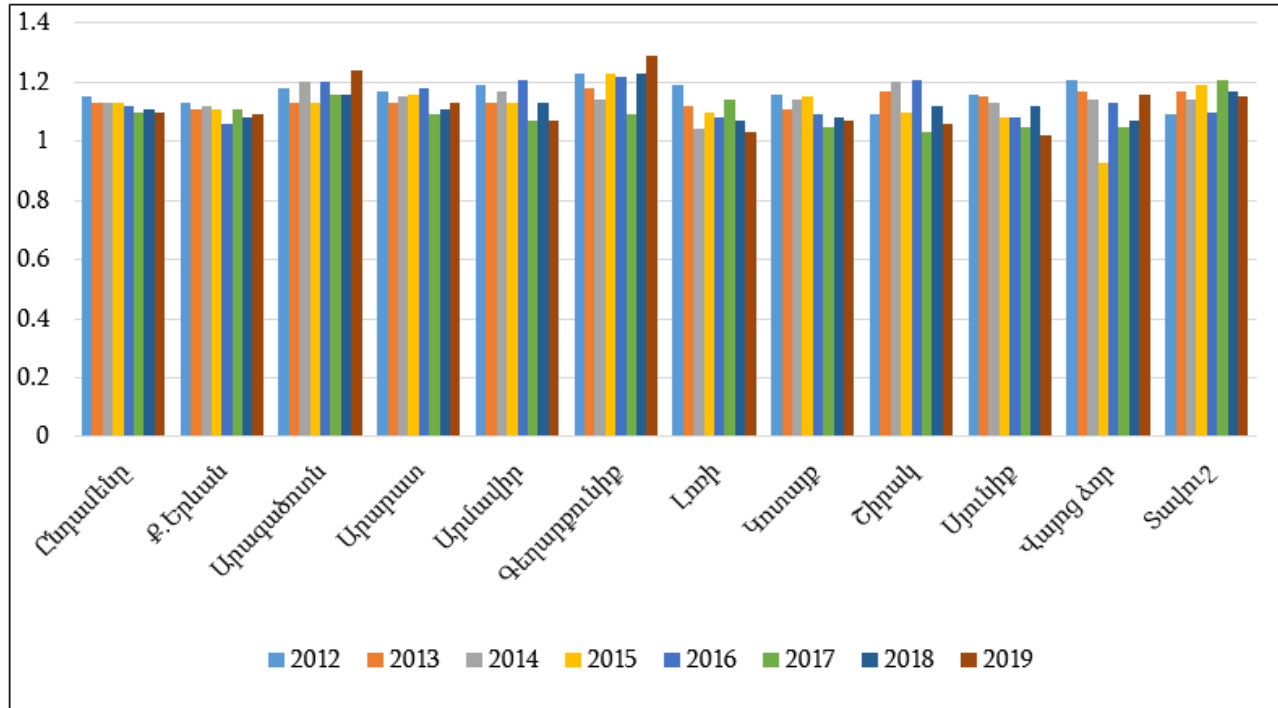


⁵ ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, Հայաստանի ժողովրդագրական ժողովածու, 2020, https://www.armstat.am/file/article/demog_2020_2.pdf

Գրաֆիկ 6. Ծնվածների թիվը՝ ըստ սեռի, 1990-2020 թթ.⁶

⁶ ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, *Հայաստանի Վիճակագրական տարեգրքեր (2001-2021)*
<https://www.armstat.am/am/>

Եթե դիտարկենք նույն ծնվածների սեռերի հարաբերակցության գործակիցը մարզերով, ապա կարող ենք արձանագրել, որ ամենավատ իրավիճակը միջինում առկա է Գեղարքունիքի մարզում, որտեղ և արձանագրվել է վերջին 10 տարիներում ամենաբարձր ցուցանիշը. 2019 թվականին ծնվածների սեռերի հարաբերակցությունը կազմել է 1.29 (տե՛ս Գրաֆիկ 7): Միննույն ժամանակ կարևոր է նշել, որ թեև ընդհանուր պատկերում արձանագրվում է այս ցուցանիշի անկում,

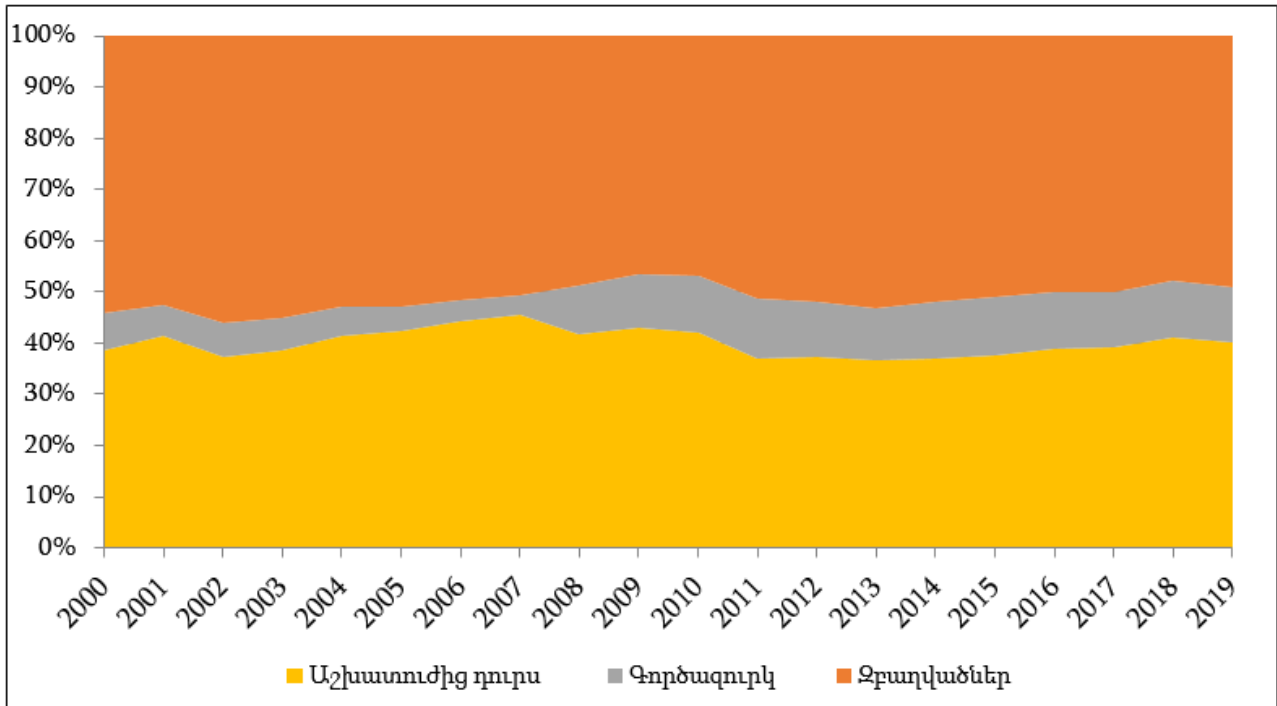


առանցին մարզերում, ինչպիսիք են Արագածոտնը և Տավուշը, այս ցուցանիշը մնում է նույն մակարդակում՝ որոշ դեպքերում արձանագրելով նաև որոշակի աճ:

Գրաֆիկ 7. ՀՀ մարզերի և ք. Երևանի ծնվածների սեռերի հարաբերակցության գործակիցը, 2012-2019 թթ.⁷

⁷ ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, *Հայաստանի ժողովրդագրական ժողովածու (2012-2020)*
<https://www.armstat.am/am/>

Վերադառնալով աշխատանքի շուկայի պահանջարկային մասի ուսումնասիրությանը՝ կարող ենք արձանագրել, որ ՀՀ աշխատանքային ռեսուրսների գրեթե կեսը դուրս է աշխատուժից, այսինքն չունի և չի փնտրում աշխատանք (տե՛ս Գրաֆիկ 8): Փաստացի ստացվում է, որ մարդկային ներուժի գրեթե կեսը ներգրավված չէ երկրում ավելացված արժեք ստեղծելու գործընթացին, ինչը բավականին վատ ցուցանիշ է նման պայմաններում գտնվող երկրի համար: Վերջին տարիներին նկատվում է զբաղվածների տեսակարար կշռի որոշակի աճ:

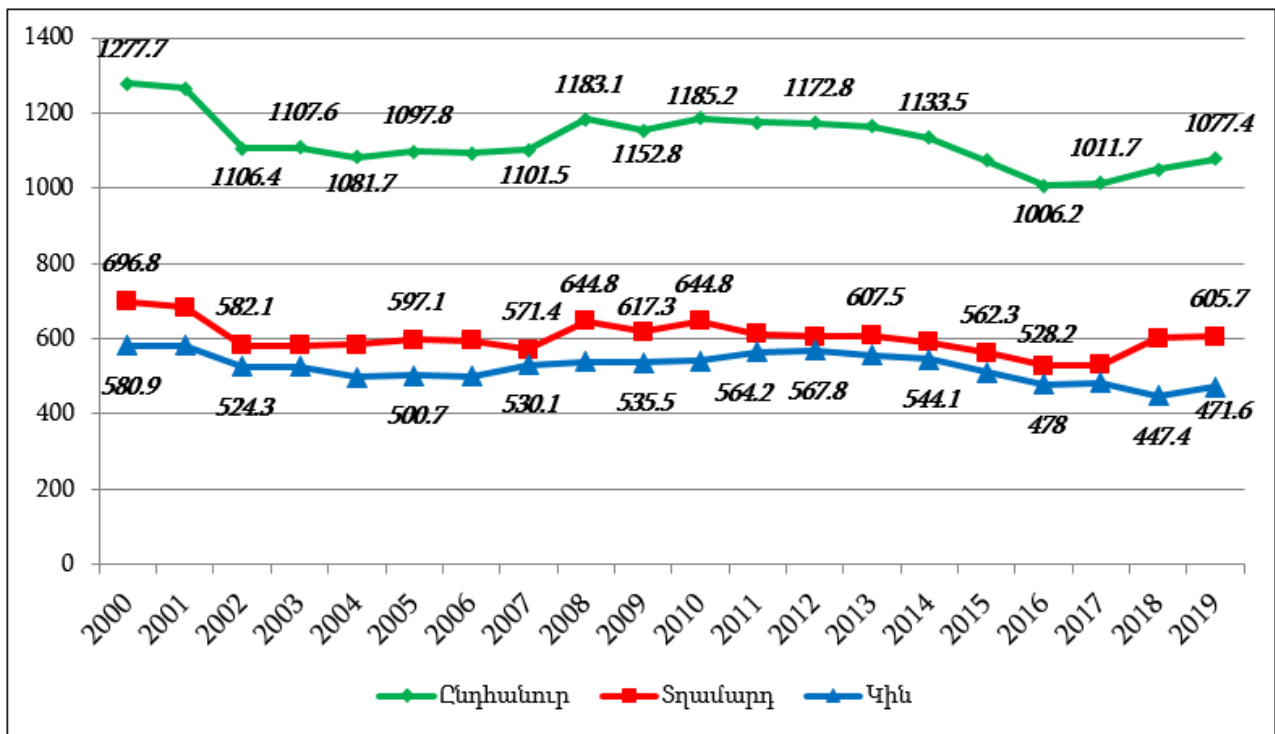


Գրաֆիկ 8. Աշխատանքային ռեսուրսների կառուցվածքը, 2000-2019 թթ.⁸

⁸ ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, *Հայաստանի Վիճակագրական տարեգրքեր (2001-2021)*
<https://www.armstat.am/am/>

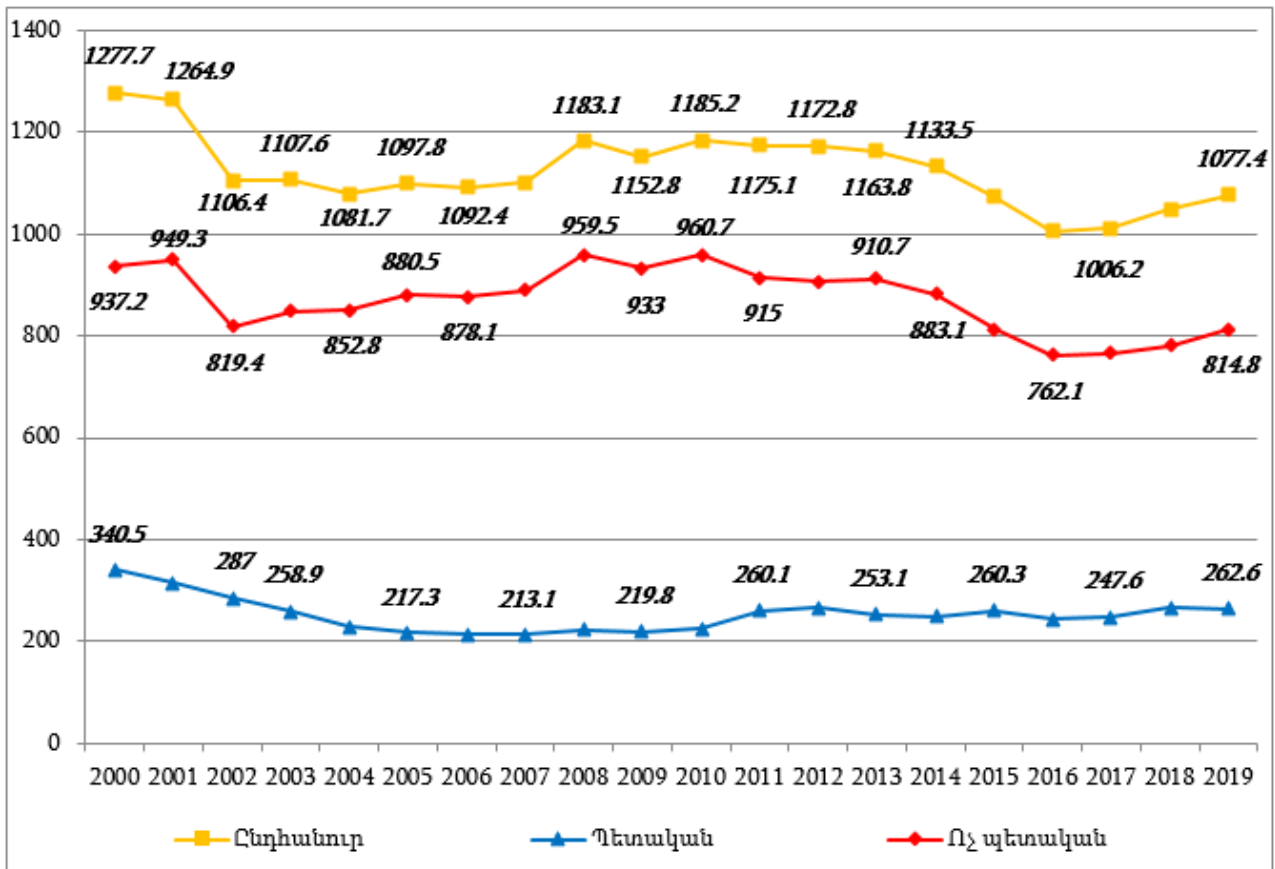
Եթե դիտարկենք զբաղվածների բաշխումը՝ ըստ սեռի, ապա պարզ է դառնում, որ թեև բնակչության մեջ քանակապես գերակշռում են կանայք, սակայն աշխատաշուկայում պատկերը հակառակն է. վերջին 20 տարիներին աշխատանքային շուկայի առաջարկի մեծ մասը կազմում են տղամարդիկ (տե՛ս Գրաֆիկ 9): Եթե սեռերի հարաբերակցությունը առաջնային դիտարկենք մարզերի մակարդակում, ապա կտեսնենք, որ մարզից մարզ իրավիճակն արմատապես տարբերվում է. եթե օրինակ՝ Երևանում, Շիրակում և Տավուշում տարիների ընթացքում իրավիճակը հավասարակշռվել է, նույնիսկ որոշ դեպքերում աշխատաշուկայի առաջարկում սկսել են գերակշռել կանայք, Գեղարքունիքում իրավիճակն էլ ավելի է սրվել, և տղամարդկանց տեսակարար կշիռը հասել է 55,9 տոկոսի (տե՛ս Հավելված 1): Սա կապված է նաև մարզում համապատասխան աշխատատեղերի սակավության հետ, ինչը պակասեցնում է կանանց աշխատելու հնարավորությունները:

Գրաֆիկ 9. Զբաղվածների բաշխումը՝ ըստ սեռի, 2000-2019 թթ.⁹



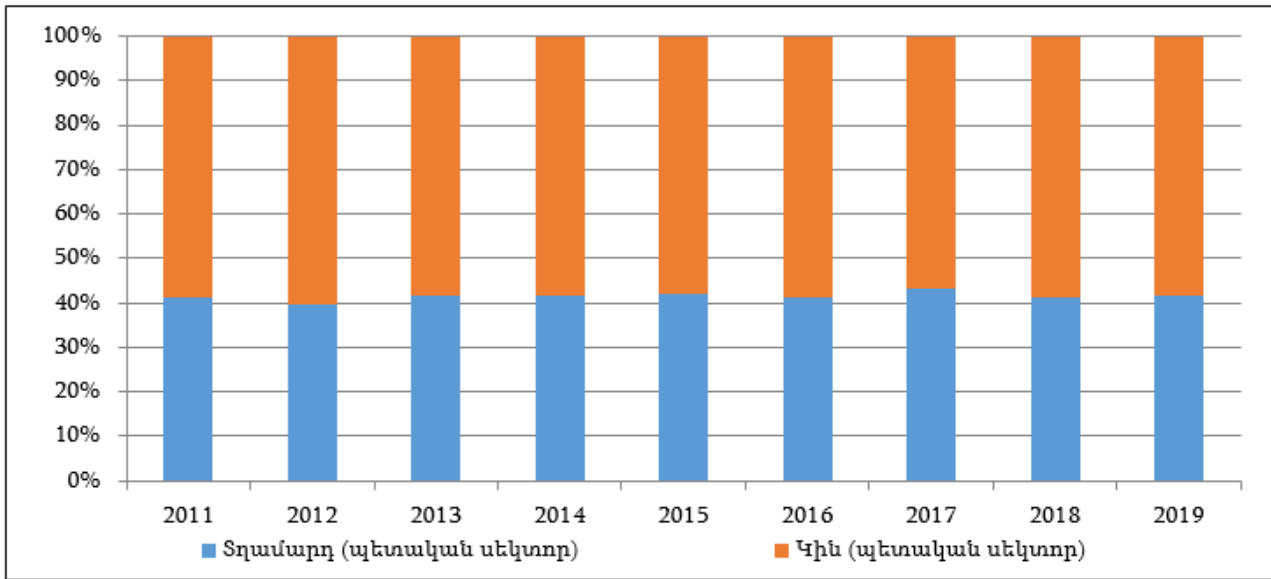
⁹ ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, Հայաստանի Վիճակագրական տարեգրքեր (2001-2021)
<https://www.armstat.am/am/>

Զբաղվածների բաշխումը՝ ըստ տնտեսության ինստիտուցիոնալ կառուցվածքի, թույլ է տալիս եզրակացնել, որ թեպետ պետական համակարգը 3.5 անգամ փոքր է մասնավոր սեկտորից, ինչը դրական գործոն է տնտեսության զարգացման համար, այն տարբերվում է ավելի մեծ կայունությամբ տնտեսական շոկերի ժամանակահատվածում: Ընդհանուր զբաղվածների քանակում տատանումները հիմնականում առաջացել են մասնավոր սեկտորում էլ ավելի մեծ անկումների պատճառով (տե՛ս Գրաֆիկ 10): Կարևոր է նաև նշել, որ պետական սեկտորի աշխատակիցների գենդերային բաշխման մեջ գերակշռում են կանայք, մինչդեռ մասնավոր սեկտորում իրավիճակը հակառակն է (տե՛ս Գրաֆիկ 11, 12):

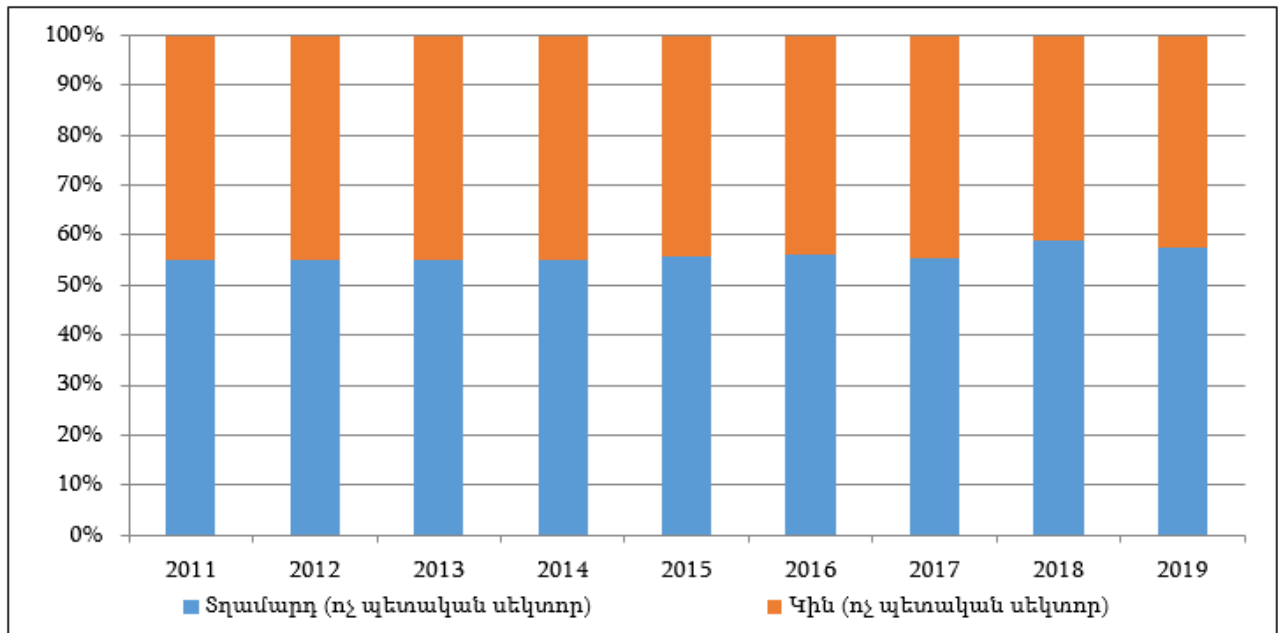


Գրաֆիկ 10. Զբաղվածների բաշխումը՝ ըստ տնտեսության ինստիտուցիոնալ հատվածների, 2000-2019 թթ.¹⁰

¹⁰ ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, Հայաստանի Վիճակագրական տարեգրքեր (2001-2021) <https://www.armstat.am/am/>



Գրաֆիկ 11. Զբաղվածների բաշխումը՝ ըստ պետական ոլորտում սեռի, 2011-2019 թթ.¹¹

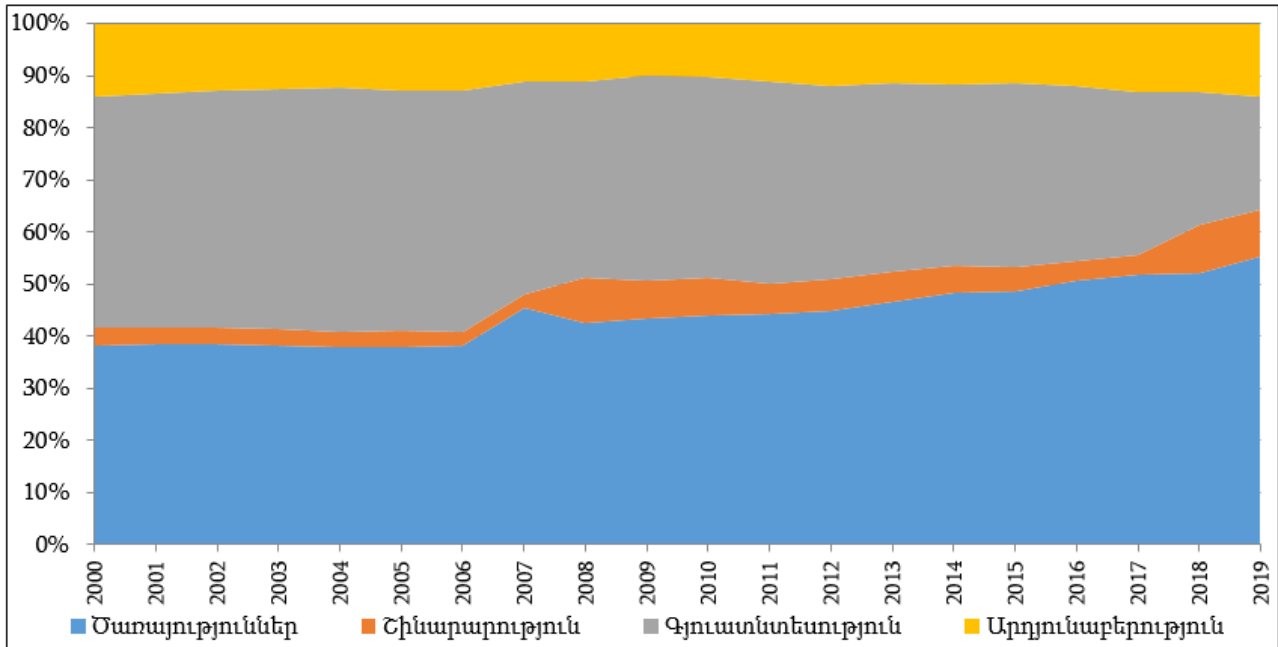


Գրաֆիկ 12. Զբաղվածների բաշխումը՝ ըստ ոչ պետական ոլորտում սեռի, 2011-2019 թթ.¹²

¹¹ ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, *Հայաստանի կանաչք և տղամարդիկ (2012-2020)* <https://www.armstat.am/am/>

¹² ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, *Հայաստանի կանաչք և տղամարդիկ (2012-2020)* <https://www.armstat.am/am/>

Զբաղվածների բաշխումը՝ ըստ տնտեսական գործունեության հիմնական տեսակների, ամրապնդում է սկզբում արված ենթադրությունն առ այն, որ աշխատաշուկան վերափոխվում է՝ հիմնվելով տնտեսության կառուցվածքի փոփոխության վրա: Ծառայությունների տեսակարար կշռի աճն իր հետևից բերում է նաև այդ ոլորտում զբաղվածների կշռի աճի: Հետաքրքրական է նաև, որ չնայած շնարարության ոլորտի տեսակակար կշիռն ակում է ապրել, այդ ոլորտում աշխատողների քանակը վերջին տարիներին աճում է (տե՛ս Գրաֆիկ 13): Եթե դիտարկենք այս ցուցանիշը՝ առանձին կանանց և տղամարդկանց համար, ապա կտեսնենք, որ կանանց դեպքում էլ ավելի մեծ է ծառայությունների ոլորտում զբաղվածության աճը, իսկ շնարարության ոլորտում աճն ապահովվում է միայն տղամարդկանց այդ ոլորտում զբաղվածության հաշվին (տե՛ս Հավելված 2):

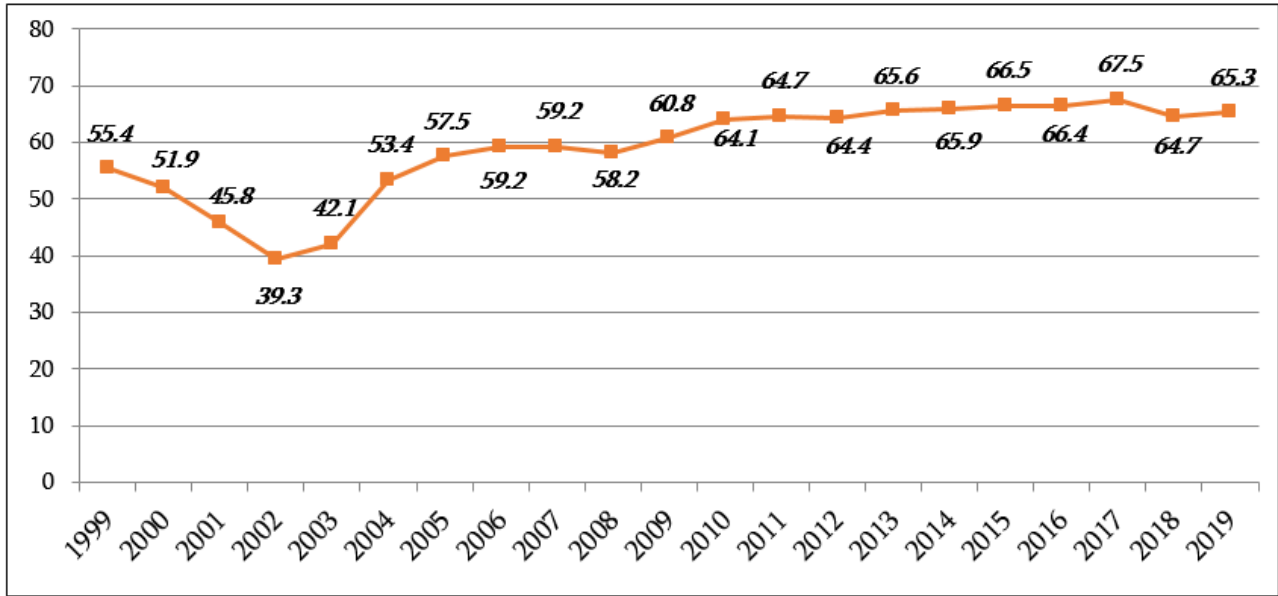


Գրաֆիկ 13. Զբաղվածների բաշխումը՝ ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների, ընդհանուր, 2000-2019 թթ.¹³

¹³ ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, *Հայաստանի Վիճակագրական տարեգրքեր (2001-2021)*
<https://www.armstat.am/am/>

Կարևոր է նաև անդրադառնալ կանանց և տղամարդկանց վարձատրության հարաբերակցությանը. այս ցուցանիշը վերջին 10 տարիների ընթացքում շարունակում է մնալ նույն մակարդակում, ինչը բավականին վատ ազդակ է տնտեսությունում կանանց և տղամարդկանց հավասար ներգրավվածության համատեքստում. 2019 թվականին դրությամբ այս ցուցանիշների հարաբերակցությունը կազմել է 65.3% (տե՛ս Գրաֆիկ 14): Եթե դիտարկենք առանձին ոլորտներում այս ցուցանիշը, ապա կարող ենք ասել, որ բարվոք վիճակ է շինարարության, հանրային սննդի և կրթության ոլորտներում, որտեղ այս ցուցանիշը 80%-ից բարձր է, իսկ ահա ֆինանսական ծառայությունների, մշակող արդյունաբերության և առողջապահության ոլորտներում ցուցանիշը զգալի ցածր է ընդհանուր միջինից (տե՛ս Հավելված 3):

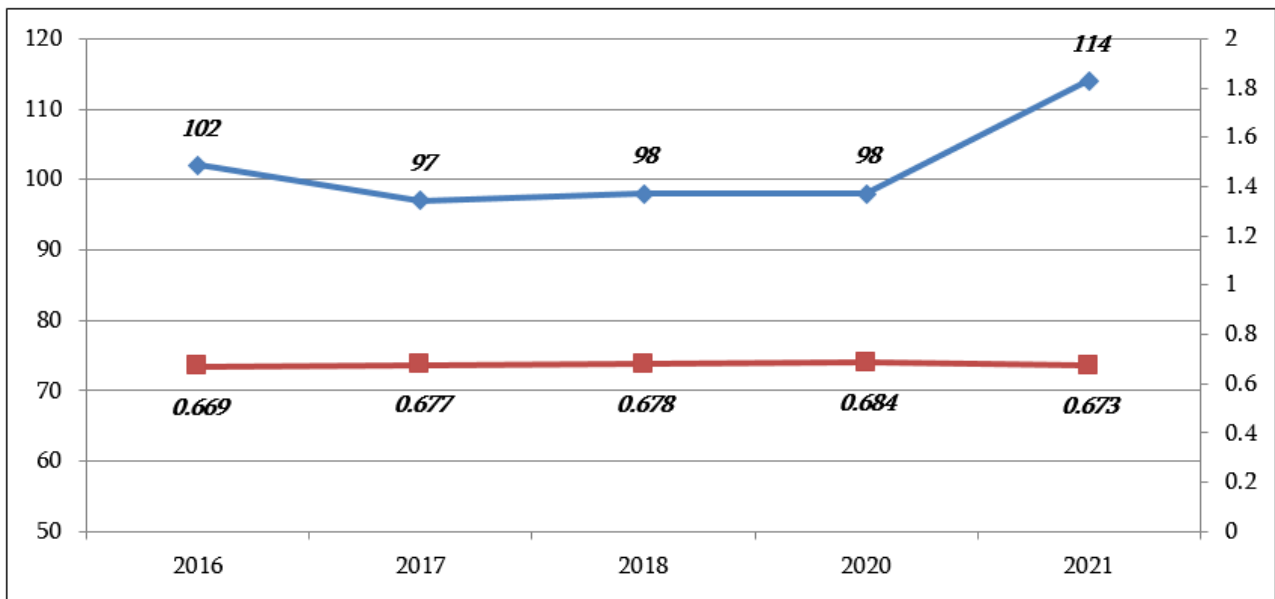
Գրաֆիկ 14. Կին/տղամարդ աշխատավարձերի հարաբերակցությունը, %



1999-2019 թթ.¹⁴

¹⁴ ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, *Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում (2005-2020)*
<https://www.armstat.am/am/>

Ամբողջացնելով առկա իրավիճակի ուսումնասիրությունը՝ անհրաժեշտ է ուսումնասիրվող հարցի շրջանակներում դիտարկել նաև միջազգային ինդեքսներում ՀՀ դիրքը: Ըստ «Global GenderGap Report 2021»-ի՝ Հայաստանը զգալիորեն զիջել է իր դիրքերը՝ 98-րդ հորիզոնականից իջնելով մինչև 114-րդ հորիզոնական: Այս անկումը կապված է ինչպես բացարձակ ցուցանիշի նվազման, այնպես էլ այլ երկրների ավելի արագ զարգացման հետ, ինչի արդյունքում վերջիններիս մոտ արդյունավետորեն նվազել են գենդերային անհավասարության խնդիրները, իսկ մեզ մոտ՝ ավելացել (տե՛ս Գրաֆիկ 15): Եթե դիտարկենք այս ինդեքսը՝ առանձին բաղադրիչների մակարդակում (կրթություն, առողջապահություն, տնտեսական և քաղաքական ներգրավվածություն), ապա կտեսնենք, որ կրթության և առողջապահության ոլորտներում մեր ցուցանիշները կայուն են, մինչդեռ քաղաքական և տնտեսական ներգրավվածության ցուցանիշները զգալի անկում են ապրել (տե՛ս Հավելված 4):



Գրաֆիկ 15. ՀՀ գլոբալ գենդերային խզումը, 2016-2021 թթ.¹⁵

Այսպիսով, առկա խնդիրների մասին խոսում են ոչ միայն վիճակագրական տվյալները, այլև միջազգային ինդեքսները. ՀՀ-ում տնտեսական ներգրավվածության հարցում կա գենդերային զգալի խզում, ինչի վերացումն իշխանության համար պետք է լինի առաջնային նպատակ՝ տնտեսության վերականգնումն արագացնելու և հետագա կայուն զարգացում ապահովելու համար:

¹⁵ Համաշխարհային տնտեսական ֆորում, *Գլոբալ գենդերային խզման վերաբերյալ զեկույց 2021*, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

Իրավական բազայի ուսումնասիրություն

Իրավական տեսանկյունից՝ աշխատանքի օրենսդրական կարգավորումներն իրականացվում են միջազգային պայմանագրերով, ՀՀ Սահմանադրությամբ և ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ: Այսպիսով, ՀՀ Սահմանադրությունը պարունակում է մի շարք կարևորագույն կետեր՝ ուղղված խտրականության արգելքին: Սահմանադրության այդ կետերն են՝

1) Հոդված 29. Խտրականության արգելքը

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

2) Հոդված 30. Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությունը

Կանայք և տղամարդիկ իրավահավասար են:

3) Հոդված 86. Պետության քաղաքականության հիմնական նպատակները

Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային ոլորտներում պետության քաղաքականության հիմնական նպատակներն են՝ 1) բնակչության զբաղվածության խթանումը և աշխատանքի պայմանների բարելավումը. 2) կանանց և տղամարդկանց միջև փաստացի հավասարության խթանումը:

4) Հոդված 87. Պետության քաղաքականության հիմնական նպատակների իրագործումը.

- պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններն իրենց իրավասությունների և հնարավորությունների շրջանակում պարտավոր են իրագործել Սահմանադրության 86-րդ հոդվածով սահմանված նպատակները,
- Կառավարությունը Սահմանադրության 156-րդ հոդվածով նախատեսված գեկույցի շրջանակներում տեղեկատվություն է ներկայացնում Սահմանադրության 86-րդ հոդվածով սահմանված նպատակների իրագործման վերաբերյալ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը, որն ընդունվել է 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին և ուժի մեջ է մտել 2005 թվականի հունվարի 21-ից, իր դրույթներում պարունակում է մեծամասամբ հավասար իրավունքներ տղամարդկանց և կանանց միջև: Առանձնացված և ընդգծված հոդվածներն են՝

5) Հոդված 164. Ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու կարգը

Տղամարդկանց ամենամյա արձակուրդն իրենց ցանկությամբ տրամադրվում է կնոջ հղիության ու ծննդաբերության արձակուրդի ժամանակահատվածում:

6) Հոդված 178. Աշխատավարձը

Տղամարդկանց և կանանց միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց վճարվում է նույն չափով աշխատավարձ:

7) Հոդված 180. Աշխատանքի վարձատրության կազմակերպումը

Աշխատանքների որակավորման համակարգի կիրառման դեպքում միևնույն չափանիշները պետք է կիրառվեն ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ կանանց նկատմամբ, և այդ համակարգը պետք է մշակված լինի այնպես, որ բացառի սեռային հատկանիշներով ցանկացած խտրականություն:

Սակայն այս ամենին զուգահեռ Աշխատանքային օրենսգրքում տեղ չեն գտել մի շարք կարևոր և հիմնարար սկզբունքներ՝

- հղի, երեխա ունեցող կանանց աշխատանքային իրավունքների, կանանց ընտանեկան պարտականությունների և աշխատանքի համադրման թերի ձևակերպում,
- բացակայում է բավարար հիմքը, որի արդյունքը կլինի կանանց աշխատանքային և ընտանեկան պարտականությունների համադրումը,
- բացակայում են աշխատավայրում խտրականության և սեռական ոտնձգության արգելքի կետեր:

Հարկ է նշել, որ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում բացակայում է գենդերային տարանջատումը. նույնիսկ երեխայի խնամքի հետ կապված՝ նշվում է ոչ թե հայր/մայր, այլ «խնամող անձ» հասկացողությունը: Այսպիսով, Աշխատանքային օրենսգրքում հիմնական խտրականության կետերը կապված են տղամարդկանց տրամադրվող արձակուրդի հետ՝

8) Հոդված 176. Չվճարվող արձակուրդը

Աշխատողի պահանջով չվճարվող արձակուրդ տրամադրվում է հղիության և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող, ինչպես նաև մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող կնոջ ամուսնուն: Այդ արձակուրդի ընդհանուր տևողությունը չի կարող գերազանցել երկու ամիսը:

Այսպիսով, հետագայում գենդերային հավասարությունն ապահովելու նպատակով հարկավոր է՝

- ապահովել կանանց աշխատանքային իրավունքների հավասար իրացումը, ինչը թույլ կտա արդեն գործող իրավական ակտերի թղթից իրականություն անցնելը,
- կատարել բարեփոխումներ տղամարդկանց տրամադրվող արձակուրդների վերաբերյալ,
- ապահովել իրավական դաշտում այնպիսի պայմաններ, որոնք նվազագույնի կհասցնեն փաստացի առկա կանանց նկատմամբ անհամապատասխանելիությունը:

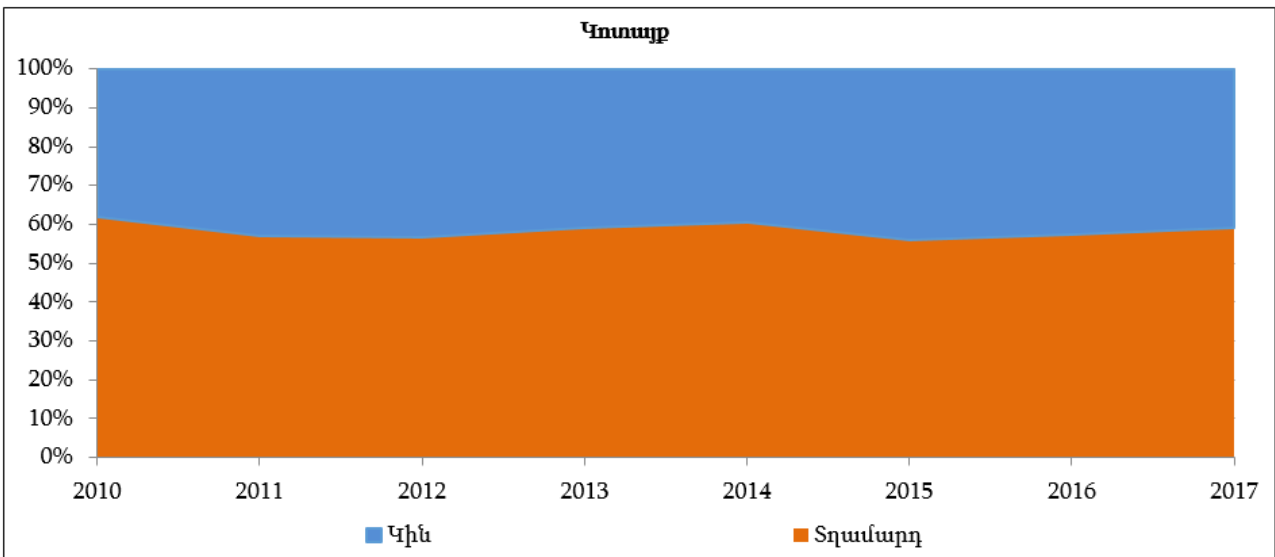
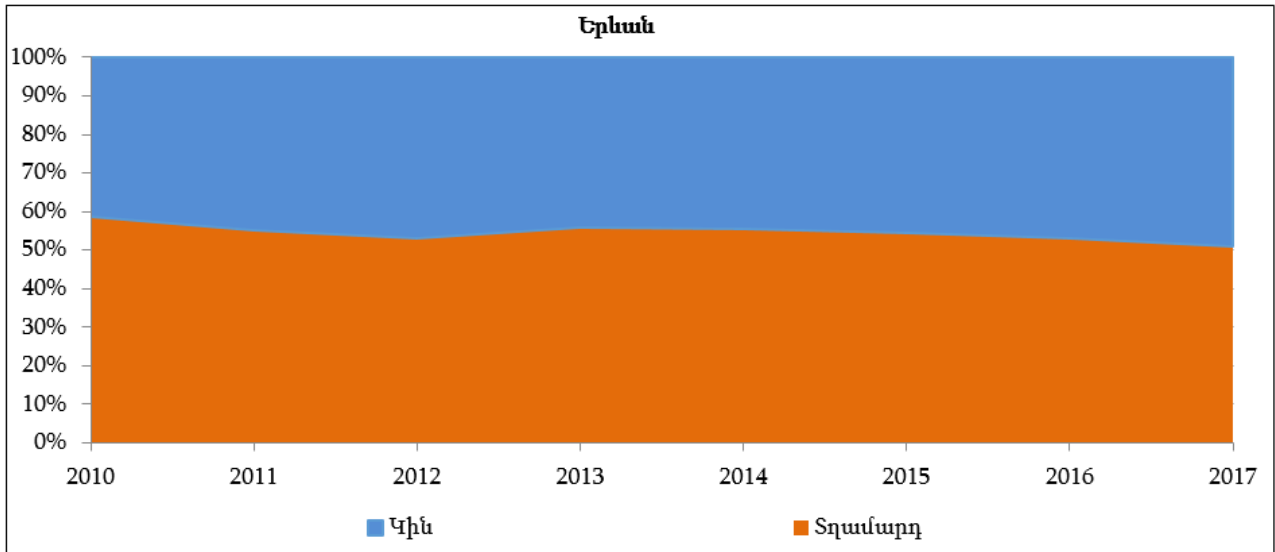
Եզրակացություններ

Այսպիսով, ամփոփելով ամբողջ հետազոտությունը՝ հարկ է նա մեկ անգամ նշել, որ առկա տնտեսական խորը ճգնաժամի հաղթահարման համար առաջնային է մարդկային ռեսուրսի առավելագույն արդյունավետ օգտագործումը և ներգրավվումը տնտեսական գործընթացներին: Տնտեսական կառուցվածքի փոփոխությունը վերջին տարիներին բերում է նաև զբաղվածների ոլորտային պատկանելության զգալի փոփոխությունների. ծառայությունների ոլորտը առաջնային է դառնում և՛ տնտեսության մեջ ծավալներով, և՛ զբաղվածների ներգրավվածության տեսակարար կշռով: Սակայն ծառայությունների ոլորտին դասվող շատ ուղղություններում (ֆինանսական ծառայություններ, առողջապահություն, ապահովագրական ծառայություններ, կապ) առկա է աշխատավարձերի հարաբերակցության բավականին ցածր գործակից, ինչը բացասական ազդակ է կանանց ներգրավվածության համատեքստում: Իրավական ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ առկա է երկու մեծ խնդիր. առաջինը՝ գոյություն ունեցող բավականին ամուր իրավական բազան մնում է թղթին և չկան բավարար գործիքակազմեր դրանց իրագործումը վերահսկելու համար և երկրորդը՝ երկու սեռի դեպքում էլ աշխատանքի և ընտանեկան պարտականությունների համատեղման հարցում առկա են մեծ իրավական բացեր: Այս հարցում առկա է նաև գենդերային կուրության խնդիրը, ինչը բերում է իրավական ակտի ոչ հասցեականության, քանզի այն հիմնված չէ կոնկրետ սեռի կարիքների վրա:

Ամփոփելով պետք է ասել, որ առկա խնդիրների լուծման համար անհրաժեշտ է գոյություն ունեցող իրավական ակտերի կատարումը վերահսկելու համար նախատեսված գործիքակազմերի ներդրում, միջազգային փորձի հիման վրա աշխատանքի և ընտանեկան պարտականությունների համատեղման հնարավորություն ընձեռող ակտերի ընդունում և կրթական համակարգում առկա բացերի և խնդիրների համապարփակ ուսումնասիրություն: Այս ամենի իրագործումը թույլ կտա նվազեցնել աշխատանքային շուկայում առկա գենդերային խզումը և բարձրացնել կանանց ներգրավվածությունը ռազմավարական ուղղություններում:

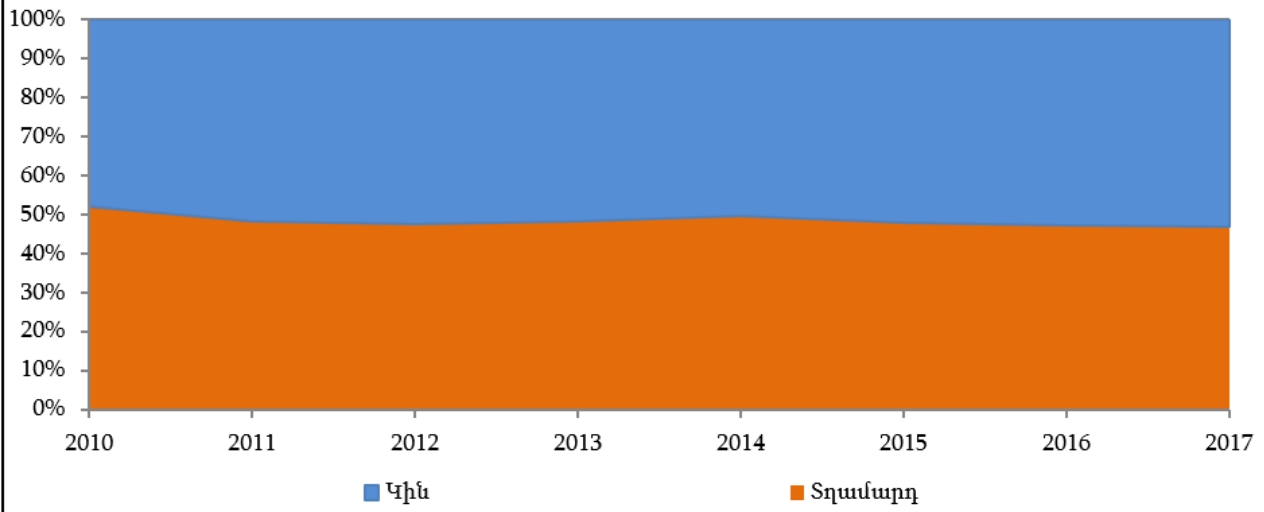
Հավելված 1.

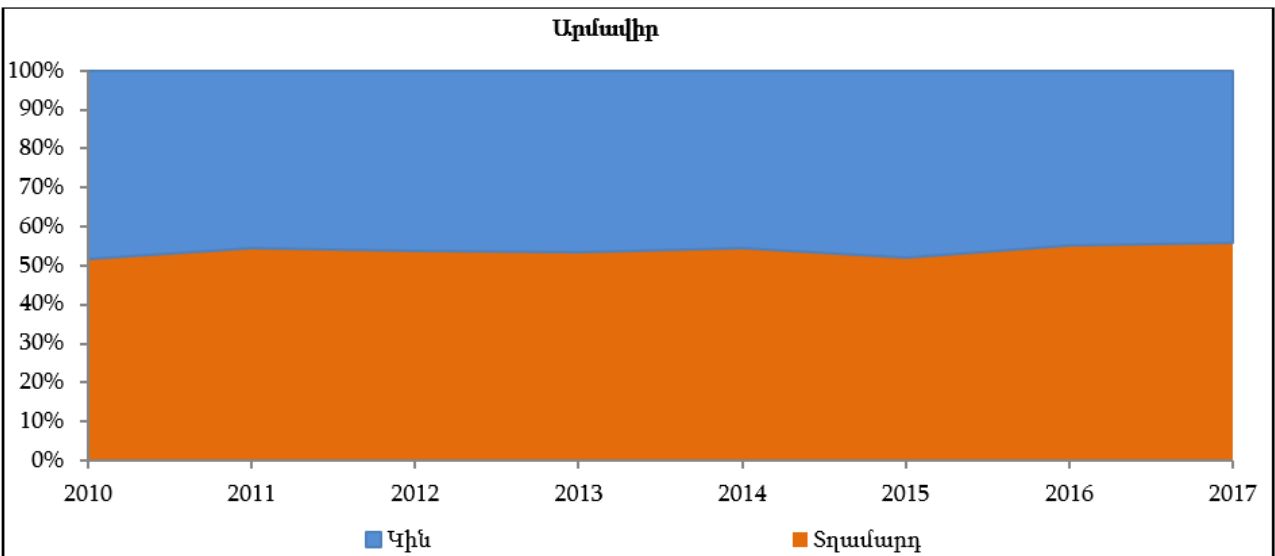
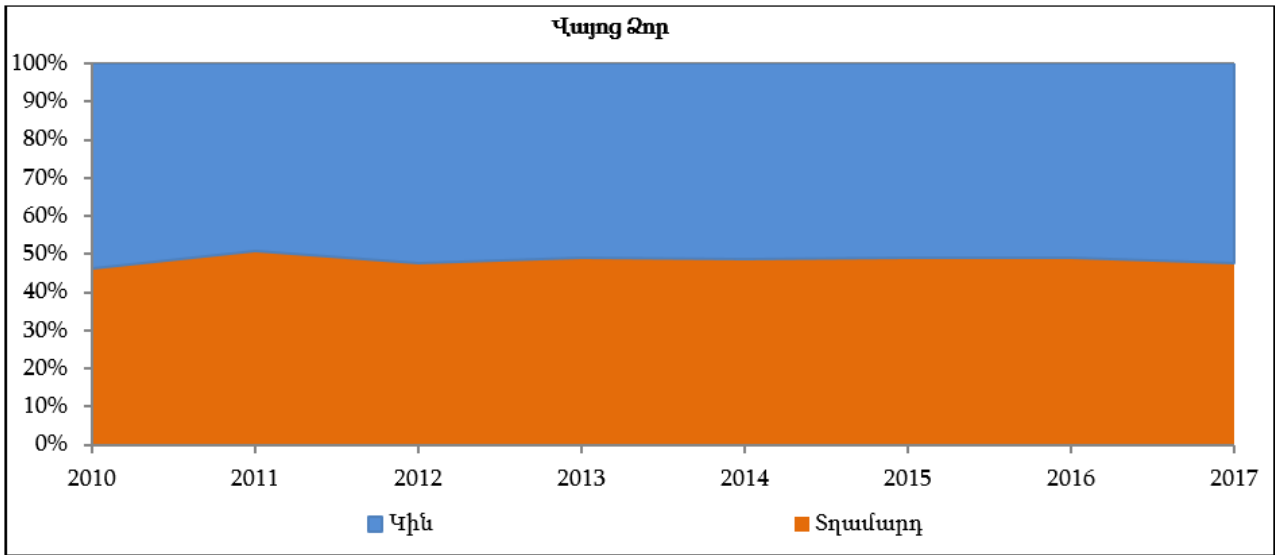
Զբաղվածների բաշխումը՝ ըստ ամեն մարզում սեռի, 2010-2017 թթ.¹⁶

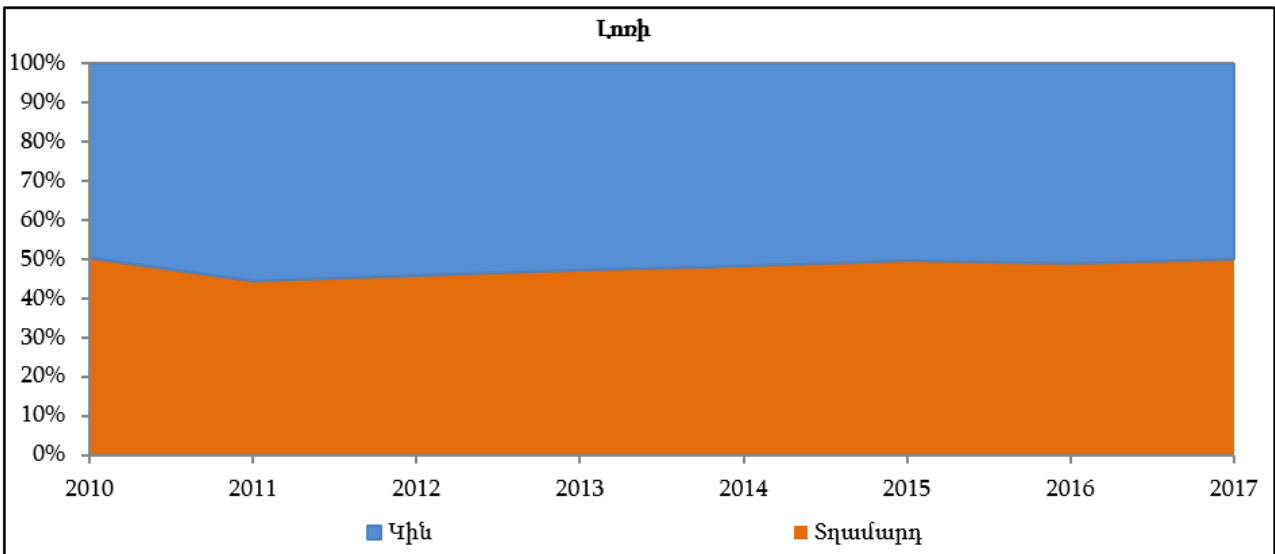
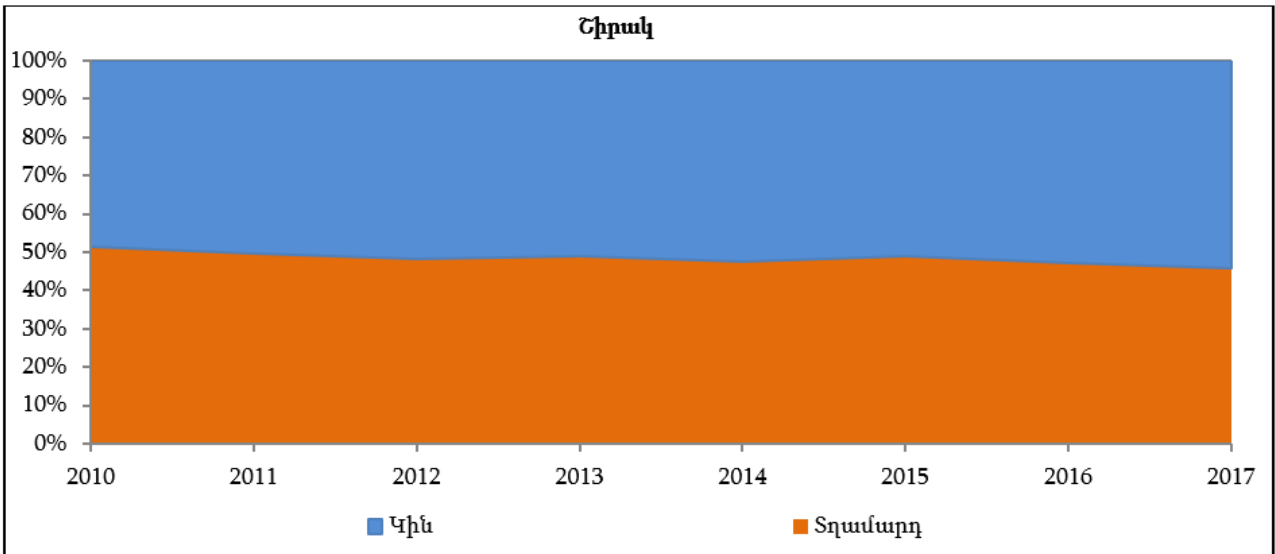
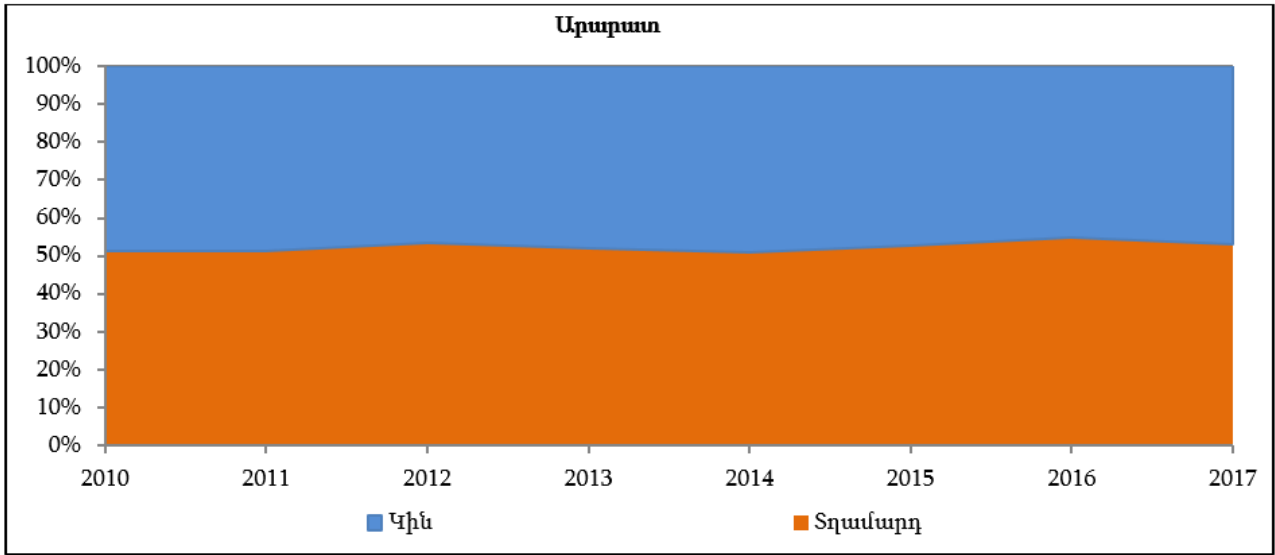


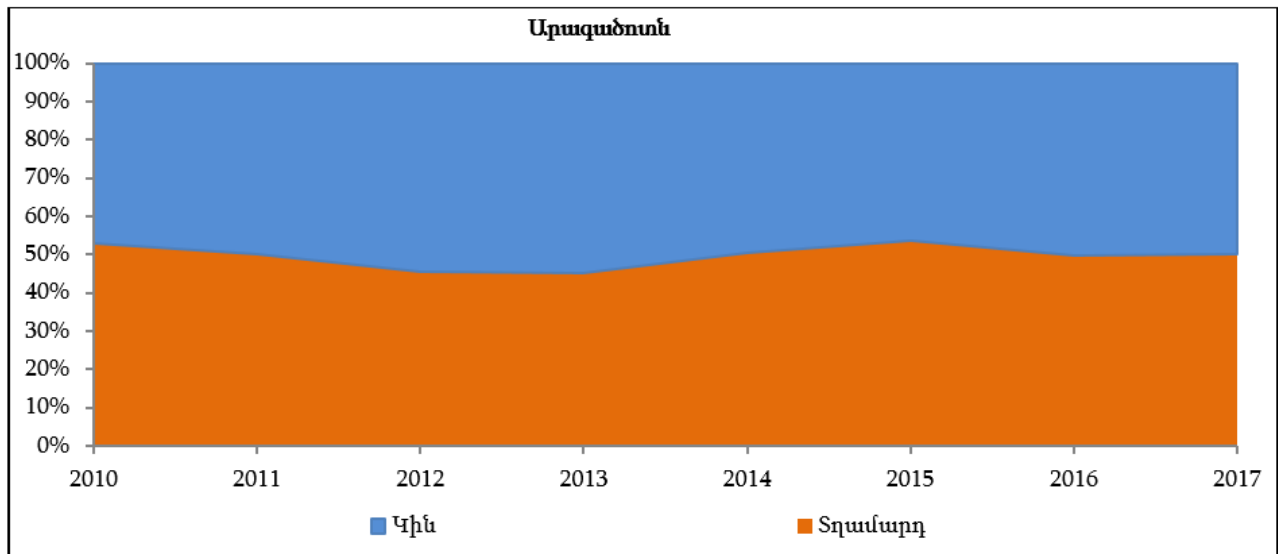
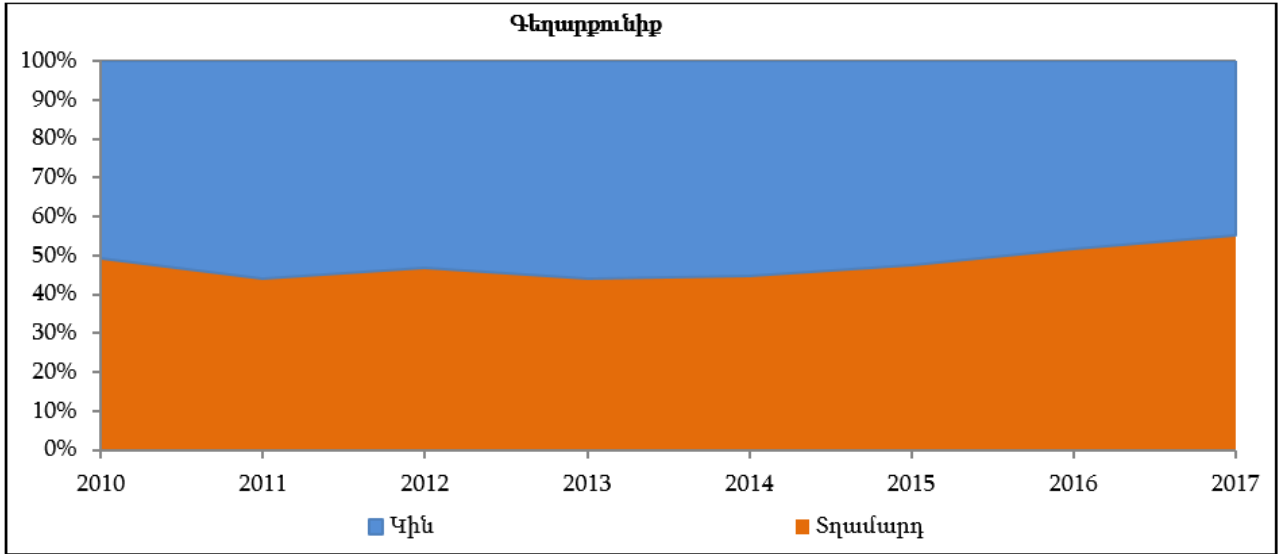
¹⁶ ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ (2012-2020), <https://www.armstat.am/am/>

Տարվուշ

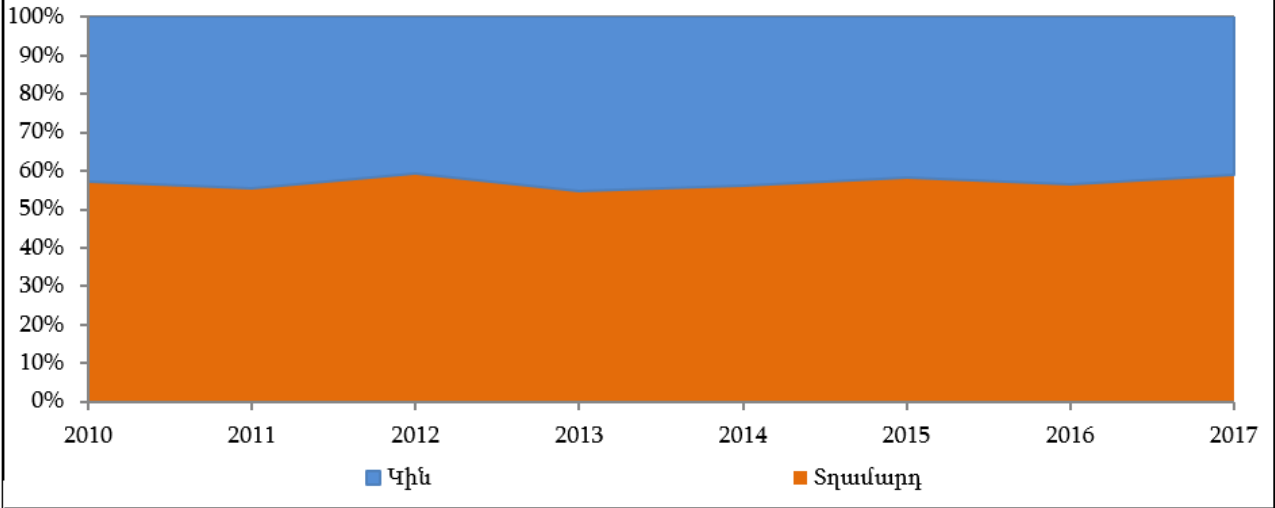






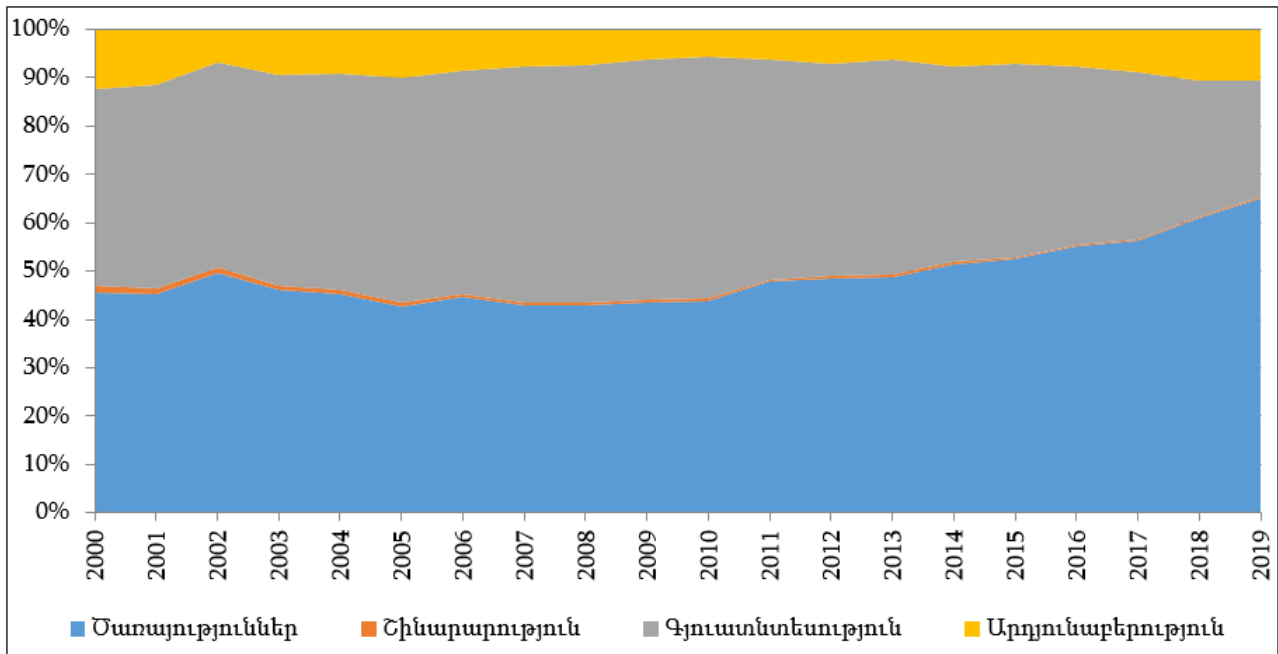
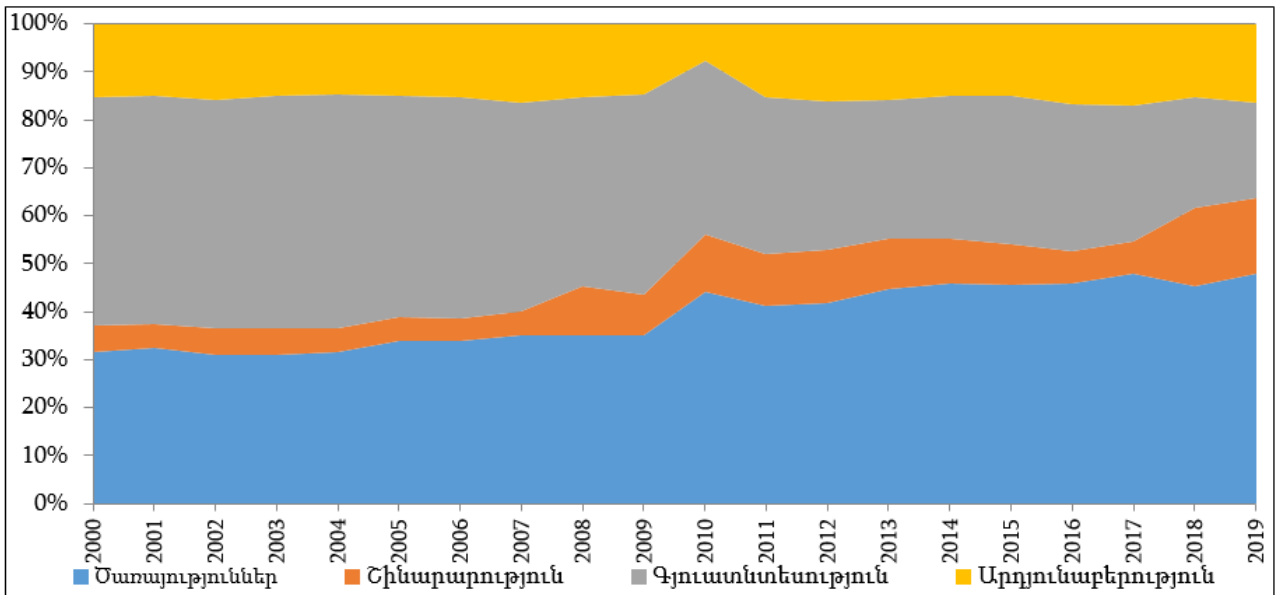


Մյունիք



Հավելված 2.

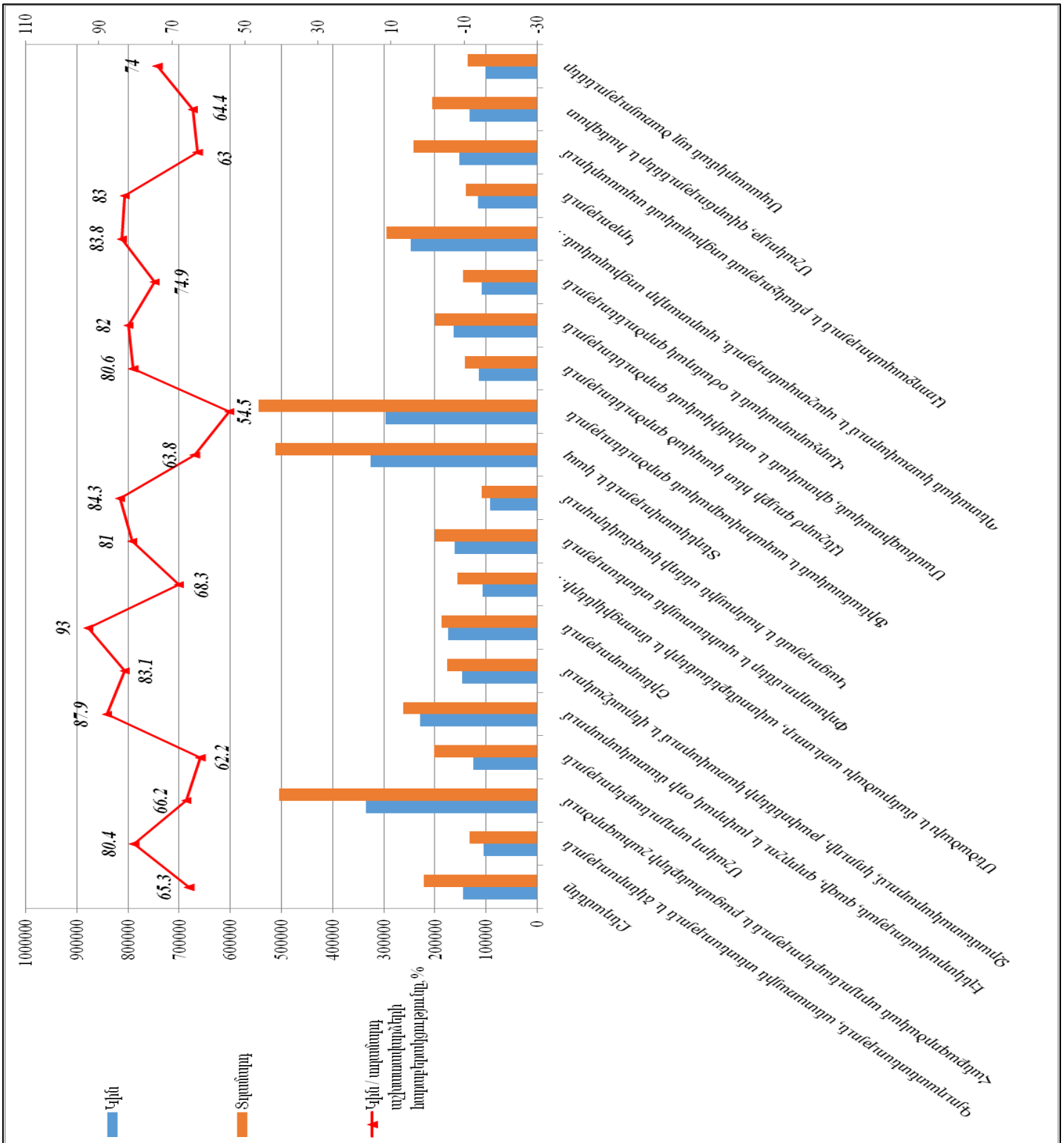
Ջրադրվածների բաշխումը՝ ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների, 2000-2019 թթ., 1 – տղամարդիկ, 2 – կանայք¹⁷



¹⁷ ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, Հայաստանի Վիճակագրական տարեգրքեր (2001-2021)
<https://www.armstat.am/am/>

Հավելված 3.

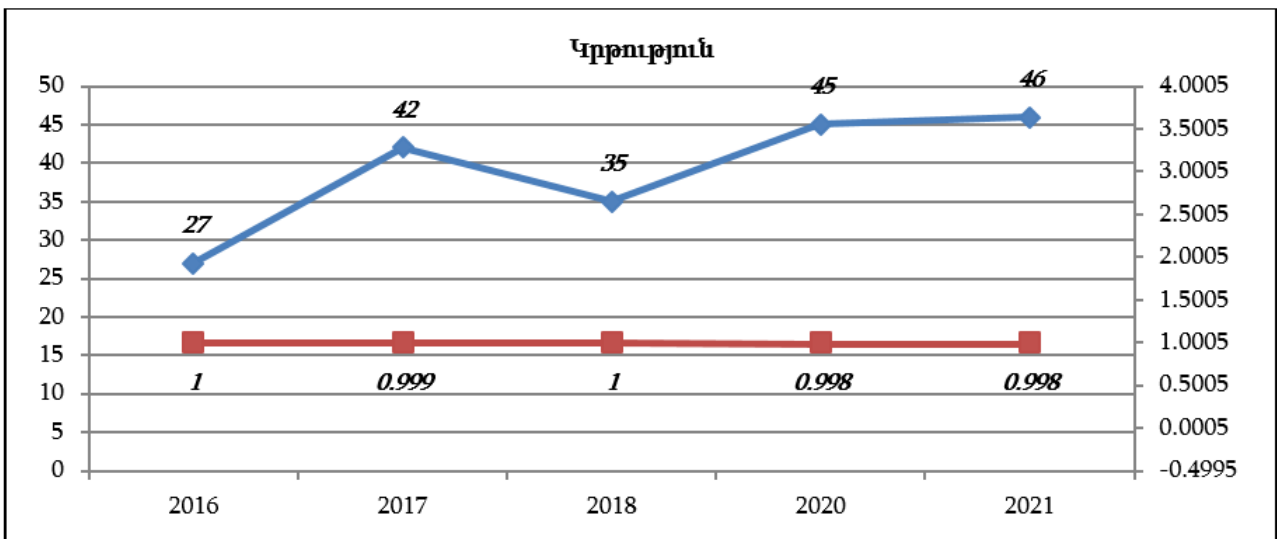
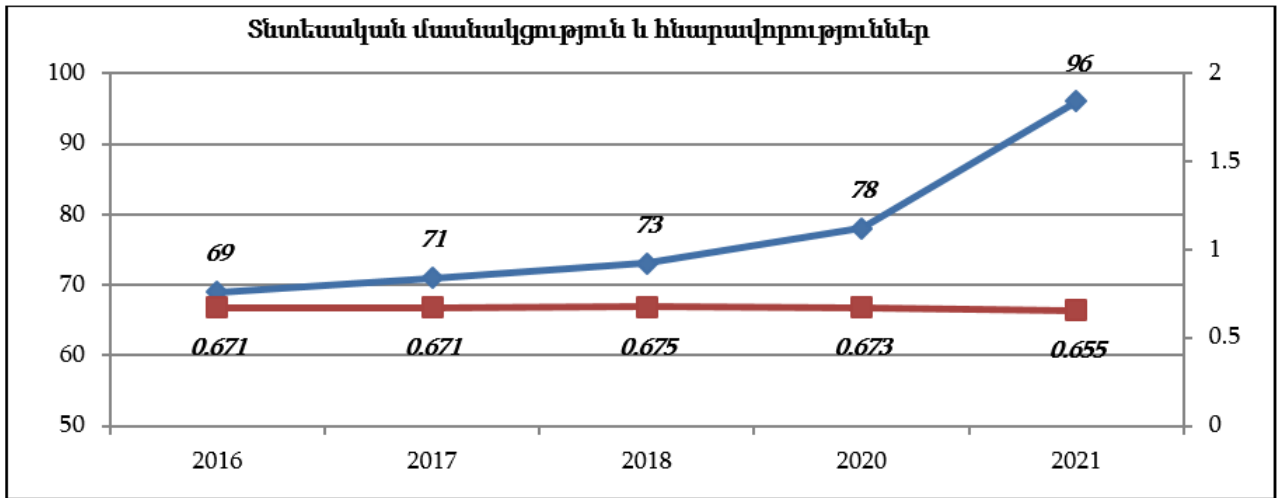
Կին/տղամարդ աշխատավարձերի հարաբերակցությունը՝ ըստ ոլորտների, %¹⁸



¹⁸ ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, 2020, <https://www.armstat.am/am/>

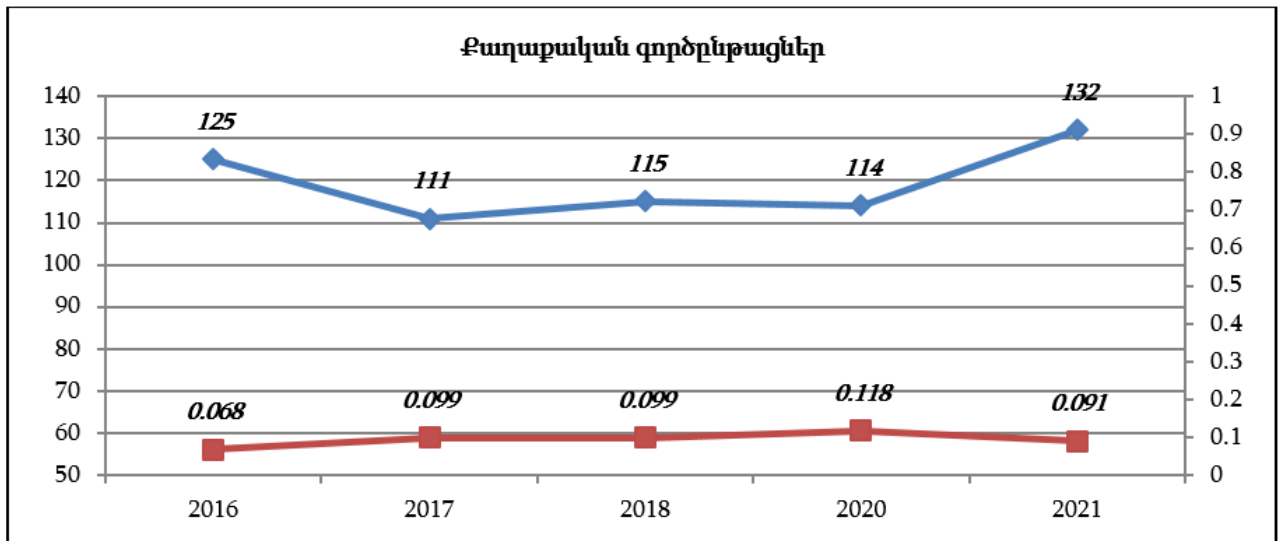
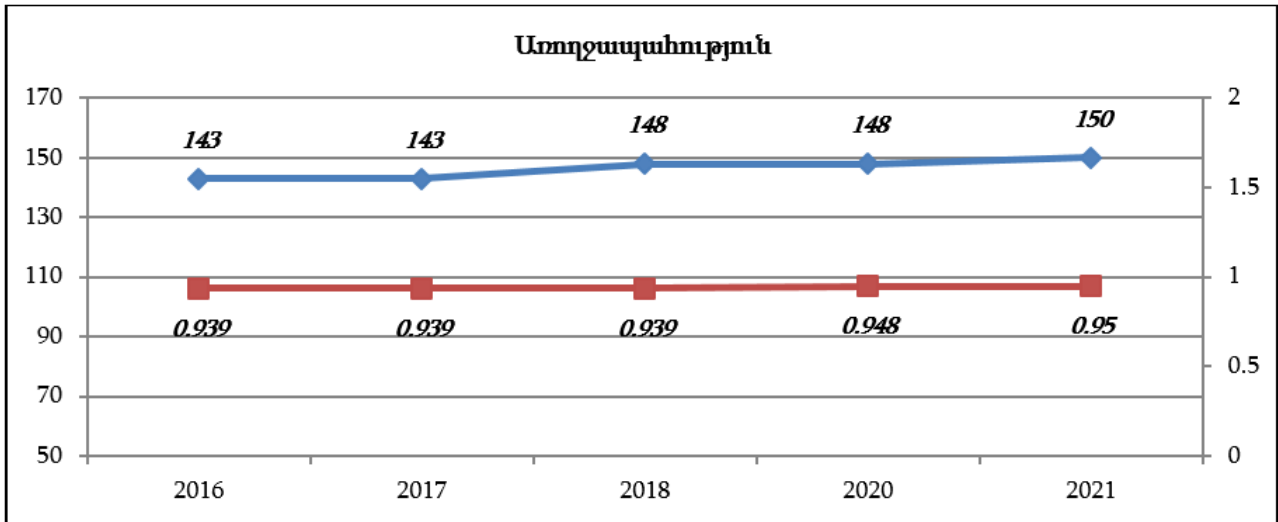
Հավելված 4.

ՀՀ գլոբալ զենդերային խզումը՝ ըստ բաղադրիչների, 2016-2021 թթ.¹⁹



¹⁹ Համաշխարհային տնտեսական ֆորում, Գլոբալ զենդերային խզման վերաբերյալ զեկույց 2021,

https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf



Աբստրակտ

Մույն հետազոտության հիմնական նպատակն է ՀՀ ռազմավարական ուղղությունների աշխատաշուկաներում գենդերային հավասարության հիմնախնդիրների պարզումը, քանզի առկա տնտեսական բարդ պայմաններում միայն մարդկային ռեսուրսի ամբողջական օգտագործումը թույլ կտա առավելագույն արդյունավետ եղանակով իրականացնել տնտեսության վերականգնման գործընթացը: Ցուցանիշները փաստում են, որ վերականգնումը 2021 թվականի տվյալներով դեռ ամբողջապես տեղի չի ունեցել. տնտեսությունը չի վերադարձել 2019 թվականի նախաձգնաժամային վիճակին: ՀՀ-ում մարդկային կապիտալի զարգացման վրա բացասական ազդեցություն ունի նաև ծանր ժողովրդագրական իրավիճակը. բնակչության թիվը անկում է արձանագրում մի քանի հիմնարար խնդիրների համադրության պատճառով: Առաջին խնդիրը դեմոգրաֆիական բուրգի անկման շրջանում գտնվելն է, ինչից կարելի է կանխատեսել, որ մինչև 2024 թվականը բնակչությունը շարունակելու է սեղմվել, քանզի երեխա ունենալու տարիքային խումբ մտնողների թիվը կրճատվելու է, իսկ տարեցներինը՝ աճելու: Մյուս կարևոր պատճառը ծնվածների սեռային բաշխվածության հստակ շեղումն է, ինչի արդյունքում միջինում յուրաքանչյուր 100 աղջկա հաշվարկով ծնվում է մոտ 110 տղա: Այս իրավիճակն էլ ավելի է խորացնում առկա դեմոգրաֆիական խնդիրները: Տնտեսական բլոկի տեսանկյունից առաջնային է արձանագրել, որ տնտեսության կառուցվածքում տեղի են ունեցել զգալի փոփոխություններ. զբաղվածների մեծ մասն աշխատում է ծառայությունների ոլորտում: Բաշխումն էլ ավելի ցայտուն է հենց կին աշխատողների դեպքում: Մյուս կողմից, երբ դիտարկում ենք կին/տղամարդ աշխատավարձերի հարաբերակցությունը՝ ըստ ոլորտների, հիմնական խնդիրներն առկա են հենց ծառայությունների ոլորտում. ամենամեծ տարբերությունը ֆինանսական ծառայությունների ոլորտում է, որտեղ հարաբերակցությունը կազմում է 54,5%: Մակայն պետք է նշել, որ նման իրավիճակի պատճառ կարող է լինել բարձր պաշտոններում տղամարդկանց ավելի մեծ ներկայացվածությունը, ինչը նույնպես մարդկային կապիտալի լիարժեք իրացման տեսանկյունից խնդրահարույց է: Միջազգային կառույցների զեկույցների ուսումնասիրությունն իր հերթին ցույց է տալիս, որ գենդերային խզման 4 հիմնարար բաղկացուցիչներից (կրթություն, առողջապահություն, տնտեսություն, քաղաքականություն) հիմնական խնդիրներն առկա են տնտեսական և քաղաքական գործունեություններում ներգրավվածության հարցերում: Ոլորտի իրավական կարգավորման դիտարկումն էլ ցույց տվեց, որ հետագայում գենդերային հավասարությունն ապահովելու նպատակով հարկավոր է ապահովել կանանց աշխատանքային իրավունքների հավասար իրացումը, կատարել բարեփոխումներ տղամարդկանց տրամադրվող արձակուրդների վերաբերյալ, ապահովել իրավական դաշտում այնպիսի պայմաններ, որոնք նվազագույնի կհասցնեն փաստացի առկա կանանց նկատմամբ անհամապատասխանելիությունը:

Ընդհանուր առմամբ, հետազոտողները եկել են այն եզրակացության, որ առկա խնդիրների լուծման համար անհրաժեշտ է գոյություն ունեցող իրավական ակտերի կատարումը վերահսկելու համար նախատեսված գործիքակազմերի ներդրում, միջազգային փորձի հիման վրա աշխատանքի և ընտանեկան պարտականությունների համատեղման հնարավորություն ընձեռող ակտերի ընդունում և կրթական համակարգում առկա բացերի և խնդիրների համապարփակ ուսումնասիրություն: Այս ամենի իրագործումը թույլ կտա նվազեցնել աշխատանքային շուկայում առկա գենդերային խզումը և բարձրացնել կանանց ներգրավվածությունը ռազմավարական ուղղություններում:

Բանալի բառեր. աշխատաշուկա, գենդերային հավասարություն, տնտեսություն, ՀՆԱ, ծառայությունների ոլորտ, տնտեսական անկում, ՀՀ բնակչություն, սելեկտիվ աբորտներ,

բնակչության վերարտադրություն, սեռերի հարաբերակցություն, զբաղվածներ, զենդերային խզում, խտրականություն, իրավահավասարություն, մարդկային ռեսուրս

Abstract

The main goal of this research is to find out the issues of gender equality in the labor markets of the strategic directions of the Republic of Armenia, as in the current difficult economic conditions only the full use of human resources will allow to carry out the economic recovery process in the most efficient way. The indicators show that the recovery as of 2021 has not yet taken place completely . The economy has not returned to the pre-crisis state of 2019. The difficult demographic situation also has a negative impact on the development of human capital in Armenia. The population is declining due to a combination of several basic problems. The first problem is to be in the period of the demographic pyramid, which can be predicted that the population will continue to shrink until 2024, as the number of people entering the age of having children will decrease, and the number of the elderly will increase. Another possible reason is the clear deviation of the sex distribution of the newborns, as a result of which, on average, about 110 boys are born for every 100 girls. This situation exacerbates the existing demographic problems. From the point of view of the economic bloc, it is a priority to record that significant changes have taken place in the structure of the economy. Most of those employed work in the service sector. The distribution is even more pronounced in the case of female employees. On the other hand, when we consider the ratio of women/men salaries by sectors, the main problems are in the services sector. The biggest difference is in the financial services sector, where the ratio is 54,5%. However, it should be noted that the reason for such a situation may be the greater representation of men in high positions, which is also problematic from the point of view of full realization of human capital. A study of the reports of international organizations, in turn, shows that of the four basic components of gender inequality (education, health, economy, politics) the main problems are in the issues of involvement in economic and political activities. The monitoring of the legal regulation of the sphere showed that in order to ensure gender equality in the future, it is necessary to ensure equal realization of women's labor rights, to make reforms on men's vacations, to provide conditions in the legal field that will minimize incompatibility with existing women.

In general, the researchers concluded that the solution to the existing problems requires the introduction of tools to monitor the implementation of existing legal acts, the adoption of acts based on international experience, the possibility of combining family responsibilities, gaps in the education system, comprehensive study of problems. Implementing all this will help reduce the gender gap in the labor market and increase the involvement of women in strategic areas.

Keywords: labor market, gender equality, economy, GDP, services, economic downturn, population of RA, selective abortions, population reproduction, sex ratio, employed, gender gap, discrimination, equality, human resources