

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

Գենդերային
անհավասարությունը
աշխատաշուկայում.
հիմնախնդիրները և լուծումները
լոկալ և գլոբալ համատեքստում

(գիտաժողովի նյութեր)

Երևան
ԵՊՀ հրատարակչություն
2015



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



HED
Higher Education
for Development



ASU THE MELIKIAN CENTER:
Russian, Eurasian & East European Studies
ARIZONA STATE UNIVERSITY



ՀՏԴ 396:316.334.22:06.053

ԳՄԴ 60.54+60.56

Գ 440

This publication is made possible by the generous support of the American People through the United States Agency for International Development (USAID). The contents of this study/report are the sole responsibility of the authors (or name of organization) and do not necessarily reflect the views of USAID or the United States Government

Սույն հրատարակությունը ստեղծվել է Ամերիկայի ժողովրդի աջակցությամբ՝ ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալության միջոցով: Այստեղ արտահայտված տեսակետները /կամ նյութի բովանդակությունը/ միմիայն հեղինակներին են և պարտադիր չէ, որ արտահայտեն ԱՄՆ, ՄԶԳ կամ ԱՄՆ կառավարության տեսակետները:

**Տպագրությունը երաշխավորվել է
ԵՊՀ սոցիոլոգիայի ֆակուլտետի
գիտական խորհրդի կողմից**

Գլխ. խմբագիր՝ Գոհար Շահնազարյան

Խմբ. կազմ. Արթուր Աթանեսյան, Վիկտոր Աղաջանյան, Մերի Մարգրետ Ֆոնտո, Սինարա Նավոյան, Սիրան Հովհաննիսյան, Մերի Հովհաննիսյան, Անի Մանուկյան

Գ 440 Գենդերային անհավասարությունը աշխատաշուկայում. հիմնախնդիրները և լուծումները լրկալ և գլոբալ համատեքստում (գիտաժողովի նյութեր), -Եր., ԵՊՀ հրատ., 2015, 210 էջ:

Գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության ԵՊՀ կենտրոնը (ԳՀԱԿ) իրականացնում է լայնածավալ հետազոտական, կրթական գործառնություններ և հայաստանյան բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների, տեղական հասարակական և միջազգային կազմակերպությունների հետ համատեղ աջակցում է կանանց մասնագիտական առաջնադաշմանը: ԳՀԱԿ նպատակն է բարձրացնել հայ հասարակությունում գենդերային հիմնախնդիրների վերաբերյալ տեղեկացվածությունը, ուսանողներին ապահովել կանանց և գենդերային ուսումնասիրությունների վերաբերյալ կատարելագործված դասընթացներով, կազմակերպել կարիերայի զարգացմանը նպաստող սեմինարներ և դասընթացներ, զարգացնել գենդերային հիմնախնդիրների շուրջ հանրային քննարկումները և որպես հետազոտական կենտրոն՝ ծառայել գենդերային հավասարության ու կանանց առաջնորդության հիմնախնդիրներին վերաբերող հետազոտությունների ու պետական քաղաքականության առաջնադաշմանը:

ՀՏԴ 396:316.334.22:06.053

ԳՄԴ 60.54+60.56

ISBN 978-5-8084-1965-0

© ԵՊՀ հրատ., 2015

© Կազմողի համար, 2015

Բովանդակություն

Գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության ԵՊՀ կենտրոն

Երևանի պետական համալսարանի ուսանողների գենդերային
դիքբորոշումները (սոցիոլոգիական հետազոտության արդյունքների
համառոտ ներկայացում) 16

Մարո Մարոսյան

Հայաստանյան աշխատուժում կանանց ինտեգրման վրա ազդող
գործոնները 41

Պերճուհի Կաժոյան

Գենդերային խտրականությունը հայաստանյան
աշխատաշուկայում 50

Գոհար Շահնազարյան, Զարուհի Ազնատրյան

Գենդերային տարբերությունների ընկալումները հայաստանյան
աշխատաշուկայում 67

Մարինե Յարմալոյան

Կանանց չվճարվող տնային աշխատանքի գնահատման
հայեցակարգային և տեսամեթոդաբանական հիմքերը 83

Արուսյակ Սեդյան, Վիկտոր Աղաջանյան

Տղամարդկանց միգրացիան և կանանց զբաղվածությունը
հայաստանյան գյուղական համայնքներում 97

Ալյոնա Կրիժկովա

Ձեռներեցության ներառվածությունը հետսովետական չեխական
հասարակության գենդերային կարգում 114

Եվգինե Վարդանյան

Աշխատող մայրերը և նրանց հիմնախնդիրները սոցիալական
աշխատանքի համատեքստում 130

Մարիա Զապալսկայա

ՀՀ երիտասարդության զբաղվածության գենդերային բնութագիրը 143

Նարինե Աբազյան, Անի Մանուկյան

Գեոդերային անհավասարությունը հայաստանյան տեղեկատվական և հաղորդակցական տեխնոլոգիաների աշխատաշուկայում 155

Աննա Հաջի-Հակոբյան

Աշխատաշուկայում վերբալ հաղորդակցությունների գեոդերային տարբերությունները..... 169

Արևիկ Հեթոյան

Աշխատանքի հայտարարությունները որպես գեոդերային սեգրեգացիայի ցուցանիշ 178

Նվարդ Մարգարյան, Լուսինե Ղազարյան

Սեռական ծառայություններ տրամադրող անձանց իրավունքների խախտումը Հայաստանում..... 187

Սյունի Ջեյմս

Անթույլատրելի կոնվերգենցիա. ստրկության գեոդերային չարաշահումները և թրաֆիքինգը գլոբալ համատեքստում..... 195

CONTENT

YSU Center for Gender an Leadership Studies

Gender Attitudes of Yerevan State University Students.....	16
--	----

Maro Matosyan

Factors Affecting Women’s Integration in the Labor Force in Armenia	41
--	----

Perchuhy Kazhoyan

Gender Discrimination in the Armenian Labor Market	50
--	----

Gohar Shahnazaryan, Zaruhi Aznauryan

Perceptions of Gender-Based Differences in the Armenian Labor Market	67
---	----

Marine Yarmaloyan

The Conceptual and Metodological Foundations of Women's Unpaid Household Work	83
--	----

Arusyak Sevoyan, Victor Agadjanian

Men’s Migration and Employment of Women Left Behind in Rural Armenia	97
---	----

Alena Křížková

The Embeddedness of Entrepreneurship in the Gender Order of Post-Socialist Czech Society.....	114
--	-----

Yevgine Vardanyan

The Working Mothers and Their Problems in the Scope of Social Work	130
---	-----

Maria Zaslavskaya

Gender Characteristics of Youth Employment in RA.....	143
---	-----

Narine Abazian, Ani Manukyan

Gender Inequalities in Armenian Information and Communication Technologies Labor Market.....	155
---	-----

Anna Haji-Hakobyan

Gender Differences in Verbal Communication in the
Labor Market 169

Arevik Heboyan

Job Announcements as an Indicator of Gender Segregation..... 178

Nvard Margaryan, Lusine Ghazaryan

Violation of Rights of Sex Workers in Armenia..... 187

Stanlie James

An Unholy Convergence: Gender Abuses of Slavery and
Trafficking in a Global Context..... 195

2013 թ. հոկտեմբերի 7-ին և 8-ին Երևանի պետական համալսարանի Գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության կենտրոնը կազմակերպեց իր առաջին գիտաժողովը՝ **«Գենդերային անհավասարությունները աշխատաշուկայում. հիմնախնդիրները և լուծումները լոկալ և գլոբալ համատեքստում»** խորագրով: Գիտաժողովը կազմակերպվեց ԱՄՆ միջազգային զարգացման գործակալության՝ «Հայաստանում գենդերային հավասարության ապահովման և կանանց հնարավորությունների ընդլայնման» եռամյա ծրագրի շրջանակներում:

Գիտաժողովի ուշադրության հիմնական առանցքը կազմում էին աշխատաշուկայում գենդերային անհավասարությունների պատճառները և դրսևորումները: Զննարկվեցին Հայաստանի, Միացյալ Նահանգների և Չեխիայի Հանրապետության աշխատաշուկաներում դրսևորվող գենդերային անհավասարությունները, և վերլուծվեցին գենդերային ռիսկերը զբաղվածության ու ձեռներեցության ոլորտներում:

Զննարկվեցին նաև Հայաստանում և հետսովետական տարածաշրջանում գենդերային սեգրեգացիան և գենդերային խտրականության հիմնախնդիրն ուղղված քաղաքականությունները: Որպես աշխատաշուկայում գենդերային սեգրեգացիայի վրա ազդող գործոններ՝ նկարագրվեցին աշխատանքի հայտարարություններն ու գովազդների միջոցով գենդերային սոցիալականացումը:

Միգրացիոն գործընթացների գենդերային վերլուծությունը նույնպես գիտաժողովի հիմնական թեմաներից էր: Գիտաժողովի ընթացքում վերլուծվեցին կանանց չվճարվող աշխատանքի տեսական ու մեթոդաբանական հիմքերը, նախանշվեցին աշխատող մայրերի հիմնախնդիրները:

On October 7th and 8th, 2013 the Yerevan State University Center for Gender and Leadership Studies organized its first conference entitled **“Gender Inequalities in the Labor Market: Challenges and Solutions in Local and Global Context”**. The conference were organized in the framework of USAID three year partnership program on women’s leadership “Advancing Gender Equality and Women’s Empowerment in Armenia.”

The focus of the conference was on the causes and manifestations of gender inequalities in the labor market. Gender differences in the labor market of Armenia, the US, and Czech Republic have been discussed and gender risks in the employment and entrepreneur spheres have been analyzed. Gender segregation in the labor market of Armenia and post-soviet space and policies to address the problem of gender discrimination has been discussed during the conference as well. Job announcements and gender socialization in advertising have been described as factors influencing the gender segregation of labor market.

Gender analyzes of the migration processes has been also in the focus of the conference. The theoretical and methodological bases of women’s unpaid housework have been analyzed and the challenges working mothers experience were outlined during the conference.

Սույն ժողովածուն, որ ներառում է հասարակական կյանքի տարբեր ոլորտներում գեղդերային հիմնախնդիրների քննարկման, ուսումնասիրման և վերլուծության փորձը, կատարվող եզրակացություններն ու առաջարկությունները, արդի Հայաստանում այդ թեմայով հրատարակվող կարևոր և փոքրաթիվ աշխատանքներից է: Գեղդերային հիմնախնդիրների քննարկումն ու լուծումը կնպաստեն հասարակության մեջ կնոջ կարևորագույն դերի համարժեք գնահատմանը, կանանց նախաձեռնությունների սատարմանը, կանանց և տղամարդկանց հավասար պաշտպանությանն ու համարժեք ինքնադրսևորմանը: Հատկապես ներկայումս ՀՀ-ում լայն ծավալներ ունեցող աշխատանքային միգրացիայի պայմաններում Հայաստանում բնակվող կանայք դառնում են ավանդաբար իրենց ոչ հատուկ գործառույթների կատարման հիմնական ներուժը, ինչը, գումարվելով հասարակության մեջ ավանդաբար կնոջը վերագրվող պարտականություններին, ստեղծում է կնոջ իրավունքների և պարտականությունների անհամաչափություն: Հոդվածների սույն ժողովածուում քննարկվում է, թե ինչպես են լուծվում կանանց իրավունքների, սոցիալական դերի, պարտականությունների, գեղդերային կարծրատիպերի հետ կապված հարցերն ու ինչպիսին է հասարակության մեջ կնոջ տեղն ու դերը ժամանակակից աշխարհում:

Առավել հետաքրքրական է ոչ միայն տղամարդկանց և կանանց, այլ նաև տարիքային տարբեր խմբերի կանանց առնչվող հիմնախնդիրների քննարկումը, նաև հայաստանյան և արտերկրի փորձի համեմատական վերլուծությունը, ինչը թույլ է տալիս առանձնացնել և հաշվի առնել հայաստանյան հասարակության բազմադարյան փորձն ու հայ կնոջ առանձնահատուկ դերն ընտանիքում, աշխատաշուկայում, կրթական ոլորտում և այլն:

Արժեքավոր են տարբեր ոլորտներում կանանց իրավունքների խախտման դեպքերի և պատճառահետևանքային կապերի բացահայտումն ու առաջարկությունները, որոնք կոչված են հաղթա-

հարելու հասարակության մեջ կանանց իրավունքների ոտնահարումը:

Կարծում ենք, որ սույն ժողովածուն կարող է օգտակար լինել գիտական, վերլուծական, դասախոսական գործունեության մեջ, ինչպես նաև լինել շարունակելի:

*ԵՊՀ սոցիոլոգիայի ֆակուլտետի
կիրառական սոցիոլոգիայի ամբիոնի վարիչ
Ք.Գ.Դ. պրոֆեսոր Ա. Աթանեսյան*

This selection of articles which covers the discussion, study, analysis, as well as conclusions and suggestions of gender issues in different spheres of life, is among small number of works which are carried out in contemporary Armenia. The discussions and solutions of gender issues will contribute to adequate evaluation of women's significant role in society, will encourage women's initiatives, men's and women's equal protection, and relevant self-expression. Particularly in the environment of current mass job migration in the Republic of Armenia, women become the main potential bearers of their non-traditional functions along with traditional responsibilities of women dictated by society thus creating disproportion of women's rights and responsibilities. The book discusses the solutions to women's rights, social role, responsibilities, gender stereotypes and what women's role and place is in the modern world.

The discussion of different age group women's issues is as interesting as issues related to men and women, Armenian and foreign experience comparative analysis which allows to identify and take into consideration Armenian rich experience and the special role of women in the family, workplace, education, etc.

It is valuable to identify the cases of women's rights violations and their cause effect relations and make suggestions which are meant to overcome women's rights violation in society.

I find this selection of articles useful for scientific, analytical, and academic activities which can also be continual.

Doctor of Political Sciences, Professor A. Atanesyan
Head of the Departement of Applied Sociology ,
YSU Faculty of Sociology

No society can afford to ignore the important economic role women play in the financial well-being of families and in the overall economic development of society. In Armenia, women constitute the majority of college students yet upon graduation their labor force participation does not match their educational levels. Policy makers and employers must remove the barriers women face entering and remaining in the labor force if Armenia is to utilize the full range of talent and skills among its population. Research, education and women's leadership are crucial to solving this problem.

The essays in this remarkable collection cover the full range of issues regarding women's labor force participation from the attitudes of Armenian college students toward women's equality to the experiences of women in pioneering fields like information and communication technology. The authors present original research on sex discrimination, on gender segregation in labor markets, as well as on new trends in labor force integration and entrepreneurship. Some of the essays address the special problems of sex work, youth unemployment, working mothers, and women who are left behind in rural areas by male migration. On the one hand Globalization has created new opportunities for women to work, but too often in unregulated and marginalized labor markets. Globalization has fueled the worldwide migration of people looking for decent work in a global economy grown more precarious. Old forms of labor exploitation like sex trafficking, child labor, and slavery take new shapes. Social movements are mobilizing people around the world to view labor rights as human rights. In fact, in 2008 the International Labour Organization (ILO) unanimously adopted the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization based on decent work, social protection, social dialogue and rights at work.

Women in government, labor unions and industry are playing a leadership role in securing economic rights for women throughout the

world and women in Armenia are no exception. A dynamic society is one that finds a place for all of its people to participate in building a fair and just economy.

*Mary Margaret Fonow
Director of the School of Social Transformation
Arizona State University*

Ոչ մի հասարակություն չի կարող իրեն թույլ տալ ժխտել տրմտեսական այն կարևոր դերը, որ կանայք ունեն ընտանիքների ֆինանսական բարեկեցության և ընդհանրապես հասարակության տնտեսական զարգացման մեջ: Հայաստանում կանայք մեծամասնություն են կազմում ուսումնական հաստատություններում, սակայն ավարտելուց հետո աշխատուժում նրանց մասնակցությունը չի համապատասխանում նրանց կրթական մակարդակին: Քաղաքականություն մշակողները և գործատուները պետք է վերացնեն այն խոչընդոտները, որոնց կանայք հանդիպում են աշխատուժում ընդգրկվելու և մնալու համար, եթե Հայաստանը ուզում է օգտագործել իր բնակչության տաղանդավոր և հմուտ մարդկանց պոտենցիալը: Հետազոտությունը, կրթությունը և կանանց առաջնորդությունը վճռորոշ նշանակություն ունեն այս հիմնախնդրի լուծման համար:

Հողվածների նշված ժողովածուն ներառում է բոլոր այն հարցերը, որոնք վերաբերում են աշխատուժի մեջ կանանց մասնակցությանը՝ սկսած կանանց իրավահավասարության նկատմամբ հայաստանյան ուսումնական հաստատությունների ուսանողների դիրքորոշումներից մինչև ինֆորմացիոն և կոմունիկացիոն տեխնոլոգիաների դաշտում կանանց ունեցած փորձին: Հեղինակները ներկայացնում են ինքնատիպ հետազոտություններ սեռային խտրականության, աշխատաշուկայում գենդերային սեգրեգացիայի, ինչպես նաև աշխատուժում ինտեգրվելու և ձեռներեցության մոտ միտումների վերաբերյալ: Հողվածներից մի քանիսը շեշտադրում են սեռական ծառայություններ մատուցողների, երիտասարդ գործազուրկների, աշխատող մայրերի և միգրացիայի արդյունքում միայնակ մնացած կանանց հիմնախնդիրները: Մի կողմից գլոբալիզացիան մոտ հնարավորություններ է ստեղծում կանանց համար աշխատելու, բայց ավելի հաճախ չկարգավորվող և մարզինալ աշխատաշուկաներում: Գլոբալիզացիայի արդյունքում գլոբալ տնտեսությունում արժանապատիվ աշխատանք

փնտրող մարդկանց համընդհանուր միգրացիան դարձել է ավելի անկայուն: Աշխատանքային շահագործման հին ձևերը, որոնցից են թրաֆիքինգը, երեխաների աշխատանքը և ստրկությունը, նոր ձև են ընդունում: Սոցիալական շարժումները մոբիլիզացնում են մարդկանց ամբողջ աշխարհում՝ աշխատանքային իրավունքները մարդկային իրավունքներ դիտարկելու համար: Փաստացի, 2008 թ. աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունը (ԱՄԿ) միաձայն ընդունել է Արդար գլոբալիզացիայի համար սոցիալական արդարության ԱՄԿ հռչակագիրը, որը հիմնվում է աշխատանքի ոլորտում արժանապատիվ աշխատանքի, սոցիալական պաշտպանվածության, սոցիալական երկխոսության և իրավունքների վրա:

Կառավարությունում, արհմիություններում և արտադրություններում ներգրավված կանայք կարևոր դեր են կատարում ամբողջ աշխարհում կանանց տնտեսական իրավունքների պաշտպանության համար, և Հայաստանի կանայք բացառություն չեն կազմում: Հասարակությունը դինամիկ է, եթե արդար ու ազնիվ տնտեսության կառուցման մեջ մասնակից է դարձնում հասարակության բոլոր անդամներին:

*Մերի Մարգրետ Ֆոնոու
Սոցիալական փոխակերպումների դպրոցի տնօրեն
Արիզոնայի պետական համալսարան*

Victor Agadjanian

Professor at Arizona State University

Gohar Shahnazaryan

YSU Center for Gender and Leadership Studies

Sinara Navoyan

PhD student, Department of Applied Sociology, YSU

GENDER ATTITUDES OF YEREVAN STATE UNIVERSITY STUDENTS

Data of Sociological Survey

Introduction

Gender equality has been a topic of discussion in Armenian society ever since Armenia gained independence. Just as many other post-soviet countries, Armenia ratified various international conventions and developed national policies to protect women's rights and ensure equality between men and women. However, the perceptions and attitudes of people in regards to gender equality are not always positive. This is due to a widespread opinion, that gender equality is something imposed by the European countries, and the US, and might destroy Armenian families, giving women more power, and empowering them to raise their voices. Now, apart from the misinterpretation of gender equality, there are also various factors specific to any patriarchal society that contribute to the poor participation of women in politics, preventing the full and effective involvement of women in the labor market. Among the main obstacles influencing this situation, the following may be identified: lack of economic and social capital among women; too much family responsibilities for women; certain expectations that women (finding their origin in Armenian cultural values) should be humble, play a secondary and supportive role, and not pursue career ambitions with passion; the well-known phenomena of the glass ceiling; and the defamation of an organization and individuals who work for gender equality.

In fact, during the past few years, Armenia experienced some backlash in terms of gender equality. According to the World Economic Forum's Global Gender Gap Index, in 2012, Armenia was ranked 92nd out of 135 countries, and 114 in terms of women's political participation. It is important to note that a year before, in 2011, Armenia was ranked at number 84 and 108 in terms of women's political participation¹. In 2013, Armenia slipped from 92nd in 2012 to 94th and to 115 in terms of women's political participation. The overall change seems to be driven by Armenia's decreased ranking in terms of the economic and political participation of women. Armenia is also consistently ranked near the bottom with respect to health. This is due to the unnaturally high sex ratio at birth as a result of sex-selective abortions. By virtue of this fact, women's political participation has decreased in the past 2 years (from 108, in 2011, to 115, in 2013, out of 135 countries)². Currently, women comprise only 11% of all ministers and deputy-ministers, 14% of those in higher positions among public servants, and 10.7% of members of the National Parliament. Only 5% of all ambassadors from Armenia are women. Only 2% of women are heads of provinces, and there are no women holding positions in Regional Governors Offices or serving as Heads of Municipalities³.

Since the idea of gender equality and women's rights has been extensively introduced to Armenian society over the past 20 years⁴, young people should therefore have been more receptive to these ideas. The poor economic situation in Armenia, and the struggle of many households to raise their children and live a decent lifestyle, should have shown young people the benefits of gender equality. In addition, a poor

¹ <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2011>

² http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf

³ <http://womennet.am/%D5%AF%D5%A1%D5%B6%D5%A1%D5%B5%D6%84-%D5%B0%D5%A1%D5%B5%D5%A1%D5%BD%D5%BF%D5%A1%D5%B6%D5%AB-%D5%AB%D5%B7%D5%AD%D5%A1%D5%B6%D5%B8%D6%82%D5%A9%D5%B5%D5%B8%D6%82%D5%B6%D5%B8%D6%82%D5%B4-%D5%AB%D5%B6/>

economic situation should also contribute to the development of attitudes, according to which, equal participation of women in the political, economic, and social life might bring deep and consistent positive social changes in Armenian society. However, a few surveys that have been conducted in Armenia focusing on the attitudes of young people toward equality, including the gender issue, show controversial results.

In a regional survey on attitudes of young people toward women's rights in Armenia, conducted by the NGO Women's Resource Center in 2009, showed that a majority of young people have positive attitudes towards women's participation in social life, but not a political one. And about 50% of those surveyed agreed that women may also be actively involved when it comes to decision making.

In a sociological survey, *Gender Attitudes and Stereotypes in Armenia*, conducted by the Women's Support Center in 2013, revealed that, according to young people, the top qualities associated with masculinity suggest that to be masculine, one must be "intelligent" (67%), "strong" (56.9%), "caring" (55.5%). The top three qualities listed for women are "feminine" (65.9%), "modest" (63.6%), and "caring" (59.2%). Respondents from all age groups, and both genders, are inclined towards the notion that the decision maker in the family should be both husband and wife. Yet, at the same time, a large percentage of the respondents, almost 29% (16.6% of the post-independence generation and 12.2% of the pre-independence generation), believe that the husband should be the sole decision maker in the family. Over half (61.1%) of respondents, from the 16-29 age group, don't agree with the statement "politics is no place for a woman," at the same time, respondents from all age groups mainly agree with the statement "leadership skills are more developed in men." In the 16-29 age group, 45.6% acknowledged the father, 18.9% the husband, and 5.7% the son, as an ideal male figure in family. The extreme notion that only the husband can work outside the home found the most support (51.8%) in the 16-29 age group.

In a survey conducted by the YSU Center for Gender Studies, within the framework of a three year project entitled "Advancing Gender

Equality and Women's Empowerment in Armenia," the aim was to identify gender attitudes of YSU students towards men's and women's roles in the political, economic, and social life. This survey also helped us to understand the perceptions of YSU students about masculinity and femininity, and what it means to be a good Armenian man and a good Armenian woman, according to young people.

Survey Results Presentation

In Armenia women are vastly underrepresented in decision-making and policy development. In addition, the percentage of women in senior managerial positions remains very low. Women often lack confidence in their own abilities to lead and get influential positions, as well as women the necessary social networks which is considered one of the main factors in making a successful career in Armenia. Another survey conducted by CGLS in the fall 2013 on women's political participation in Armenia identifies several obstacles for women's active involvement in the politics, such as: 1) the image of women in the politics as "too ambitious and masculine" and "not satisfied in the family/personal life"; 2) strict expectations in terms of men and women's roles and gender stereotypes according to which 'politics is not for women'; 3) a lack of economic independence; 4) family responsibilities and the inability to balance work and family due to overwhelming duties of women in the household; 5) lack of social capital; 6) women's underestimation of their capacities, low self-esteem; and, finally, 7) the overall political culture in Armenia that is not favorable to women.

At the same time, based on our survey, 50.3 % of YSU male students and 82.9% of female students agree that *"women and men should be equally involved in the politics."* As we can see from this data, we registered not only quite a large gender gap in the attitudes of YSU students about equal participation in the politics, but the data also suggests that men should be more involved politically than women. Nevertheless, 25.4% of men strongly disagree with this statement. When asked more concrete question about women's **active** participation in the

politics, however, the answers change. Furthermore, 83.5% of male students and 60.5% of female students mentioned that it is not important for a woman actively participate in the politics. And, again, there is an obvious gender gap, although this time more men than women think that it is not important for women to be involved in politics.

Statement	Gender	Strongly agree	Somewhat agree	Somewhat disagree	Strongly disagree	Not sure
Women and men should be equally involved in the politics	Men	25.4%	24.9%	20.8%	25.4%	3.5%
	Women	50.2%	32.7%	10.7%	6.3%	0.0%

In Armenian society, there is a widespread belief that men are the main breadwinners and should always earn more than a woman, an opinion shared by our respondents. The results of the survey show that 43.4% of YSU male students and 35.1% of female students strongly agree that *“a man always should earn more than a woman,”* and more than 30.6% of male students and 24.4% of female students somewhat agree with that statement.

Statement	Gender	Strongly agree	Somewhat agree	Somewhat disagree	Strongly disagree	Not sure
A man always should earn more than a woman	Men	43.4%	30.6%	7.5%	17.3%	1.2%
	Women	35.1%	24.4%	14.6%	22.4%	3.4%

At the same time, the majority of students agree that men and women should equally take care of their children (65.9% of men and 87.8% of

women). More students from humanities and social sciences strongly agree with this statement (81.5%) compared to students from the natural sciences (67.6%).

Statement	Gender	Strongly agree	Somewhat agree	Somewhat disagree	Strongly disagree	Not sure
A man and a woman should equally take care of their children	Men	65.9%	19.1%	8.1%	6.4%	0.6%
	Women	87.8%	8.8%	2.9%	0.5%	0.0%

Interestingly, when it comes to more general question of power distribution, there is no agreement among men and the difference is quite large. Thus, 48.0% of male students and only 15.6% of female students agree that *“men should have more power than women in the society.”* Moreover, 38.5% of female students strongly disagree with this statement. There are more students from the departments of natural sciences than from the departments of humanities and social sciences who strongly agree with this statement (40.2% and 26.8% accordingly).

Statement	Gender	Strongly agree	Somewhat agree	Somewhat disagree	Strongly disagree	Not sure
Men always should have more power in the society	Men	48.0%	30.6%	7.5%	11.6%	2.3%
	Women	15.6%	24.4%	17.6%	38.5%	3.9%

The survey also reveals very clear gender differences in the stereotypical perceptions of students toward the intellectual capacities of men and women. To this effect, 47% of male students still share the bio

deterministic approach and think that *“men should always have more rights than women, because they are biologically stronger and smarter.”* At the same time 64.9% of women strongly disagree with this statement. Here we have also registered some differences among students from the departments of natural and social sciences. If 21.6% of students from the departments of natural sciences strongly agreed with the statement that men should have more rights than women, because they are stronger and smarter, only 13.0% of students of humanities and social sciences strongly agreed with that statement.

Statement	Gender	Strongly agree	Somewhat agree	Somewhat disagree	Strongly disagree	Not sure
Men should always have more rights than women, because they are biologically stronger and smarter	Men	27.7%	20.2%	15.6%	35.8%	0.6%
	Women	4.9%	10.2%	19.0%	64.9%	1.0%

Moreover, 75.2% of YSU male students agree that *“the most responsible jobs are always better performed by men, because they are smarter and more logical,”* whereas 68.6% of YSU female students disagree with this statement (among them 48.0% are strongly disagree).

Statement	Gender	Strongly agree	Somewhat agree	Somewhat disagree	Strongly disagree	Not sure
The most responsible jobs are always better performed by men, because they are smarter and more logical	Men	39.9%	35.3%	11.6%	11.6%	1.7%
	Women	7.4%	23.5%	20.6%	48.0%	0.5%

In Armenian society, it has always been important for a girl to be a virgin before marriage and the survey results confirm that nothing has changed. In this respect, 83.8% of YSU male students and 68.3% of female students strongly agree with this statement. Only, 3.5% of male and 3.4% of female students strongly disagree that it is important for a girl to be a virgin before marriage.

Statement	Gender	Strongly agree	Somewhat agree	Somewhat disagree	Strongly disagree	Not sure
It is important for a girl to be a virgin before a marriage	Men	83.8%	6.4%	4.6%	3.5%	1.7%
	Women	68.3%	16.6%	6.3%	3.4%	5.4%

A high percentage of female students (90.2%) strongly disagree with the statement *“if a woman doesn’t obey her partner/husband, his beating her against her might be justified.”* However, only 12.1% of male students strongly agree, and 11.6% somewhat agree with this statement.

Statement	Gender	Strongly agree	Somewhat agree	Somewhat disagree	Strongly disagree	Not sure
If a woman doesn't obey her partner/ husband, his beating her against her might be justified	Men	12.1%	11.6%	11.0%	63.6%	1.7%
	Women	1.0%	2.0%	5.4%	90.2%	1.5%

The survey results show that both men and women think that a family should be compared to a career for women. Twice as many men agreed with the statement *"a career can't be on the first place for a women, a family should always be a priority"* than did women (69.4% and 37.6% accordingly). The picture is changing when it comes to those who somewhat agree with the same statement though (19.1% of male students and 35.6% of female students). This statement is more accepted among students of natural sciences (88.2%), than among students of social sciences and humanities (77.2 %).

Statement	Gender	Strongly agree	Somewhat agree	Somewhat disagree	Strongly disagree	Not sure
A career can't be on the first place for a women, a family should always be a priority	Men	69.4%	19.1%	5.8%	4.0%	1.7%
	Women	37.6%	35.6%	14.6%	11.2%	1.0%

The Armenia Government has taken several steps to comply with international gender equality standards, as well as developed national policies. Armenia adopted some international conventions regarding

women's rights: UN General Declaration on Human Rights (1991), UN International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1993), UN Convention of Elimination of all Forms of Discrimination against Women (1993) and its optional protocol (2006), Beijing Declaration and Action Plan, UN Fourth Conference of Women (1995), Revised European Social Charter ratified by RA in 2004, European Convention on the Protection of Human Rights and Basic Freedoms (2002) and its protocols, and the Council of Europe Convention against action of Trafficking in Human Beings (2008). Local Policies and National Action Plans to promote gender equality have been adopted as well: Improve the Status of Women and Enhance their Role in Society (1998-2000, 2004-2010), Gender Policy Strategic Action Plan for 2011-2015, Gender Policy Concept Paper 2011, 2011-2015 Strategic Action Plan to Combat Gender-Based Violence (GBV).

The survey results show that more women than men (76.6% of YSU female students vs. 33.5% of male students) strongly agree that the Armenian government should do more to promote gender equality in the country.

Statement	Gender	Strongly agree	Somewhat agree	Somewhat disagree	Strongly disagree	Not sure
The Armenian government should do more to promote gender equality in the country	Men	33.5%	32.9%	16.2%	9.8%	7.5%
	Women	76.6%	13.7%	4.4%	2.4%	2.9%

Statement	Gender	Strongly agree	Somewhat agree	Somewhat disagree	Strongly disagree	Not sure
The Armenian government shouldn't promote gender equality in the country	Men	20.2%	20.2%	18.5%	35.8%	5.2%
	Women	8.8%	8.3%	10.7%	70.2%	2.0%

The survey results show that a high percentage of men and women agree that young women can play a very big role in the social, economic, political and cultural developments in the country. However, more women than men agreed with this statement (49.8% of female students vs. 27.7 % of male students).

Statement	Gender	Strongly agree	Somewhat agree	Somewhat disagree	Strongly disagree	Not sure
Young Armenian women can play a very big and important role in the social, economic, political and cultural developments in the country	Men	27.7%	37.0%	18.5%	12.1%	4.6%
	Women	49.8%	35.1%	7.3%	4.9%	2.9%

Attitudes about femininity and masculinity among YSU students

The majority of YSU students reinforce the widespread attitude towards women's appearance that prevails in the modern Armenian society. Both male and female students think that it is *very* important for a

woman to always take care of her appearance (41.0% of men and 49.3% of women), more (52.0% of men and 47.3% of women) agree that is important for a woman to always take care of her appearance.

Our survey showed that YSU students share a widespread traditional attitudes prevailing in Armenian society towards the concepts of “an ideal woman” and “an ideal man.” In Armenia, an ideal woman is always presented as a mother, a wife and a daughter. Our survey also proved this widespread attitude. The survey results show that being a good daughter is very important for 70.2% of YSU female students, being a good wife is very important for 79.5% of YSU female students, and being a good mother is very important for 91.7% of YSU female students. The same opinion is mostly shared by male students as well.

In Armenian society, men are usually considered the head of the household and the main breadwinner. YSU students also share that opinion- 86.1% of men and 90.2% of women think that it is very important for a man to always take care and provide for his family. A very high percentage of YSU students (100% of men and 99% of women) think that it is important for a man to be a good son⁵. Similarly, almost 100% of men and women think that it is important for a man to be a good father and a good husband.

More men than women (17.4% of YSU male students vs. 4.4% of female students) think that it is not important for a woman to have a fulfilling romantic and sexual life, but in general almost half of YSU students think that is important for a woman to have fulfilling romantic and sexual life. On the contrary, 45.1% of men and 34.1% of women think that it is very important and 42.8% of men and 53.7% of women think that it is important for a man to have fulfilling and sexual life.

Interestingly, the survey registered more stereotypes and prejudices in the gender attitudes of students who study natural sciences, and the

⁵ In the future surveys we will elaborate this statements more in order better understand how Armenian society understand the concepts of “good son”, “good daughter”, “good husband”, etc.

opposite is true of attitudes toward sexuality for both men and women among students in the natural sciences. More students from the departments of natural sciences think that it is very important for a woman to have fulfilling romantic and sexual life (26.2% of students of social sciences and humanities vs 40.2% of natural sciences). Similarly, more students from the departments of natural sciences (50.0%) compared to students of humanities and social sciences (35.1%) mentioned that it is very important for a man to have a fulfilling romantic and sexual life.

Both men and women agree that a successful career is not considered something very important for a woman. Thus, 35.3% of male students think that it is very important for a woman to have a good education, 24.3% of male students agree that it is very important for a woman to be a good specialist, and finally only 11% of male students think that it is very important for a woman to have a successful professional career. The same tendency is noticed when analyzing women's opinions concerning these statements: 46.8% of YSU female students think that it is very important for a woman to have a good education, 41% of them think that it is very important for a woman to be a good specialist, and only 26.0% of woman think that it is very important for a woman to have a successful professional career. On the contrary, the high percentage of YSU students think that it is important for a man to have a good education, to be a good specialist and to have a successful professional career.

Gender gaps in the attitudes on women's participation in social life has been found as well: 61.5 % of female students think that it is important for a woman to have an active social life and a lot of friends vs. 34.1% of male students. At the same time, both men and women think that it is important for a man to have active social life and a lot of friends. As for politics, 54.9% of men and 38.5% of women think that it is not important for a man actively participate in politics. If there are certain gender gaps in the attitudes of YSU students in terms of the participation of men and women in the politics, social life or on the issue of romantic and sexual life, there is consistency in the attitudes of YSU students on

men and women's role in the preservation of national traditions and state religion.

In addition, 24.9% of men and 31.7% of women think that is very important for a woman to be a guardian of Armenian traditions, while 46.8% men and women think that it is important for a woman to be a guardian of Armenian traditions. Both YSU men and women students think that it is important for a woman to be a good Christian (79.8% of men and 90.2% of women). The survey data also shows that a large number of students think that it is important for a man to be a guardian of Armenian traditions (33.5% of men and 38.0% of women think it is very important, more 49.7% and 48.8% accordingly think it is important). The vast majority of YSU students also agree that it is important for a man to be a good Christian.

Conclusion

1. Gender stereotypes, including those toward women's social and political roles, and women's intellectual capacities, are much more widespread among YSU male students than among female students. Stereotypes toward women's roles are also influencing men's perception of violence against women. Additionally, more men than women agree that violence against women may be justified.
2. Stereotypes among men toward gender roles are interconnected: those who agree that men should always have more power in the society also agree that men are biologically smarter, and more logical than women. Similarly, those who agree that a woman should be a virgin until getting married, also agree that a career can't be a priority for a woman; rather, a family should always be a priority.
3. There are obvious gender gaps (leaning towards favoring men) among the attitudes of YSU students toward the roles of women in politics, social life, and towards women's sexuality. At the same time, there is consistency among the student's perceptions of

- traditional roles of men and women. Both men and women agreed that it is important for a woman to always take care of her appearance, and be physically attractive, and it is important for a man to take care of his family and be the main financial provider.
4. In general, YSU students agree that both men and women should be equally involved in the children's upbringing.
 5. Even though both men and women agree that a man should always earn more money than a woman, in general, much more women strongly disagree with the statement that "men always should have more power in the society." It is interesting though that women don't really see a strict correlation between money and power. Some 60% of YSU female students think that a man should always earn more than a woman, but only 40% agree that men should have more power in the society. There is also quite a strong correlation among attitudes of men on the issue of power and money: a similar percentage of men agree that men should earn more and have more power (73% and 78% accordingly).
 6. Half of YSU male students share the bio-deterministic ideology, and think that men should have more rights than women, simply because they are biologically stronger and smarter. And only 15% of women agree with that statement.
 7. A large percent of male YSU students (75%), also think that men are smarter and more logical than women, and this is why most jobs with a lot of responsibility should always be performed by men. Only 30% of women agree with that; moreover, 68% of women disagree with this statement.
 8. If there are gender differences in the perceptions of men and women with respect to political and social roles of women, then the issue of virginity seems to be perceived as extremely important by everyone regardless of their gender. Ninety percent of men and 84% of women agree that it is important for a girl to be a virgin before marriage. At the same time, 73% of men and 85% of

- women think that it is important for a woman to have a fulfilling romantic and sexual life.⁶
9. Almost one quarter of YSU male students justify beating a woman in the event that she doesn't obey her partner/husband.
 10. Historically, family has always been a top value for Armenians, and the main role of women has always been that of a housewife. YSU students support this attitude regardless of their gender, and think that family should be a priority for women.
 11. The traditional interpretations of "an ideal man" and "an ideal woman" are still very similar among YSU students. In general, students value characteristics traditionally attached to the concept of "a good man" and "a good woman." Generally speaking, an "ideal woman," according to YSU students, is a well-educated wife and a mother, who always takes care of her physical appearance. Although it seems that there is more pressure on men, because a generalized "good man" is the one who should be a good son, a good husband, and a good father, and also be a good specialist who always takes care and provides for his family, there are also expectations that men should have an active social life, a big circle of friends, and relatively more YSU students feel that it is an obligation for Armenian men to be a guardian of national traditions.
 12. A vast majority of students agree that it is very important for Armenian woman to be a good wife (99% of men and 98% of women) and a good mother (98% of men and 99% of women). Less students, however, think that it is important for a woman to have a successful career (even though there are some obvious gender differences here as well: 46% of men, and 62% of women, said that it is important for a woman to have a successful professional career). When it comes to a successful career for a man, the picture is drastically changing: 90% of both men and

⁶ It has not been specified in the questionnaire whether the statement about romantic and sexual life concern includes married women or not.

- women agree that it is important for a man to have a successful career. Moreover, if only 8% of men think that it is very important for a woman to have a successful career, the number is drastically increasing when the question is aimed at men (42% of men agree that it is very important for a man to have a successful career).
13. Similarly, the characteristics of “an ideal man” are highly appreciated among YSU students. Almost 100% of students agree that it is important for a man to always take care and provide for his family, to be a good son, a good husband, and a good father.
 14. Our survey once again proved widespread opinion, that education very often is perceived as a part of the dowry of an Armenian woman. The vast majority of YSU students think that a woman should have a good education (93% of men and 96% of women), but at the same time the number of those who said it is important, or very important, for a woman to have a successful career is substantially less, especially in the case of men (46% of men and 62% of women). Those who think that men should have more power in the society also agree that a career can’t come first for a woman.
 15. At the same time, it seems that women don’t see themselves as having a successful professional career, but see themselves as good specialists (95%). This finding might be interpreted from different perspectives: 1) women are lacking self-confidence and don’t have high career aspirations, and 2) women think that being successful in a career might compromise their family life and challenge their traditional roles as wives and mothers. It is also interesting that a high percentage of men (93%) think that being a good specialist is important for a man, compared to those who think that is also important for a woman (77%), whereas women equally value the importance of being a good specialist for both men and women.
 16. Men also show a big resistance towards women’s active participation in social life and having a lot of friends. Twice the number of women, as compared to men, agree that it is important

for Armenian women to have many friends and be a part of different social networks. At the same time, 91% of men think that it is important for an Armenian man to have a big circle of friends (for a comparison, only 44% of men share the same opinion in regards to women).

17. Forty-three percent of YSU male students agree that it is important for an Armenian man to be involved in politics, and only 8% of YSU male students share the same attitude towards women's political participation. There are differences in the attitudes of women as well: 31% of women agree that women should be actively involved in politics, and 54% of women appreciate men's political participation.
18. Religion seems to be a very important attribute for both men and women, but more women than men agree that it is equally important for Armenian men and women to be good Christians.
19. The data collected showed that young Armenian women who think that the Armenian government doesn't do a good enough job at promoting gender equality in the country, and more than half of YSU male students also agree. Similarly, twice the number of young women than men agree that young Armenian women can play a very big and important role in the social, economic, political, and cultural developments in the country. Those who agree that women should be equally involved in the politics also agreed that the Armenian government should do more to promote gender equality in the country,
20. In general, students of social sciences have more liberal views than students from the departments of natural sciences.
21. No significant age differences have been registered in the attitudes of YSU students.

Research methodology

Research approach: The study uses a quantitative research approach.

Sampling Design: A stratified multistage probability sampling has been used. The sampling was stratified by faculty, specialization and years in school. The sample size is 369, when $N= 9430$, $\alpha=0.05$, $s^2=0.25$, $\Delta=0.05$, $t=96$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.25 * 9430}{(0.05)^2 * 9430 + (1.96)^2 * 0.25} = 369$$

Selection of individuals from the rosters involves a random start and then proceeds with the selection of every **kth** element from then onwards. In this case, $k=(\text{population size}/\text{sample size})$. It is important to note that the starting point is not automatically the first in the list, but is instead randomly chosen from within the first to the **kth** element in the list.

Survey sampling

	Women	Men	Total
Age 16-20	73.4%	90.7%	82.8%
Age 21-25 and over	26.6%	9.3%	17.2%
Total %	100%	100%	100%
Total number	205	173	378

Timeline and the survey implementation: The survey was carried out during the period of October 4th- December 13th, 2013 with support from volunteer students from the Faculty of Sociology.

Response/refusal rate: There were no refusals by the students. We got two rejections from the Dean of Faculty of Geology and the Dean of Faculty of International Relations.

Data entry and analysis: The data were processed, cleaned, organized, and analyzed using SPSS.

Վիկտոր Աղաջանյան,
Արիզոնայի պետական համալսարանի պրոֆեսոր
Գոհար Շահնազարյան,
*Գեոդերային հետազոտությունների և
առաջնորդության ԵՊՀ կենտրոնի տնօրեն*
Սինարա Նավոյան,
ԵՊՀ կիրառական սոցիոլոգիայի ամբիոնի հայցորդ

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆԻ ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԻ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԴԻՐՔՈՐՈՇՈՒՄՆԵՐԸ

*Սոցիոլոգիական հետազոտության արդյունքների համառոտ
ներկայացում*

Գեոդերային ուսումնասիրությունների և առաջնորդության ԵՊՀ կենտրոնի «Գեոդերային հավասարության հաստատումը և կանանց հզորացումը Հայաստանում» խորագրով եռամյա ծրագրի շրջանակում անցկացրած սոցիոլոգիական հետազոտության նպատակն էր բացահայտել ԵՊՀ ուսանողների գեոդերային դիրքորոշումները քաղաքական, տնտեսական, և սոցիալական բնագավառներում տղամարդկանց և կանանց դերերի վերաբերյալ: Հետազոտությունը նաև օգնեց մեզ հասկանալ ԵՊՀ ուսանողների պատկերացումները մասկուլինության և կանացիության, ինչպես նաև երիտասարդների դիրքորոշումը «լավ հայ տղամարդ» և «լավ հայ կին» լինելու վերաբերյալ:

Եզրակացություններ

1. Գեոդերային կարծրատիպերը, մասնավորապես կանանց հասարակական ու քաղաքական դերերի և կանանց մտավոր կարողությունների շուրջ, շատ ավելի լայն տարածում ունեն ԵՊՀ արական սեռի, քան իգական սեռի ուսանողների շրջանում: Կանանց դերերի նկատմամբ կարծրատիպերը նաև

ազդում են կանանց հանդեպ բռնության վերաբերյալ տղամարդկանց ընկալումների վրա: Ավելի շատ տղամարդիկ, քան կանայք համաձայն են, որ կանանց նկատմամբ բռնությունը, կարող է լինել արդարացված:

2. Գեղեթրային դերերի շուրջ տղամարդկանց կարծրատիպերը փոխկապակցված են: Նրանք, ովքեր համաձայն են, որ տղամարդիկ հասարակության մեջ ունեն ավելի իշխանություն, նաև կարծում են, որ տղամարդիկ կենսաբանորեն ավելի խելացի և ավելի տրամաբանող են, քան կանայք: Մյուս կողմից նրանք, ովքեր մտածում են, որ կինը պետք է պահպանի կուսությունը մինչև ամուսնություն նաև կարծում են, որ ոչ թե կարիերան, այլ ընտանիքը առաջնային պետք է լինի կնոջ կյանքում:
3. ԵՊՀ ուսանողների դիրքորոշումներում կան ակնհայտ գեղեթրային տարբերություններ (հակում դեպի առավելությունը տղամարդանց տալուն) քաղաքական և հասարակական կյանքում կնոջ դերի, ինչպես նաև կնոջ սեռականության վերաբերյալ: Միևնույն ժամանակ կնոջ և տղամարդու ավանդական դերերի շուրջ ուսանողների պատկերացումները համընկնում են: Թե՛ տղամարդիկ, թե՛ կանայք կարծում են, որ կնոջ համար կարևոր է միշտ հոգ տանել արտաքինի մասին և ֆիզիկապես հաճելի լինել, իսկ տղամարդու համար կարևոր է հոգալ ընտանիքի մասին:
4. Ընդհանուր առմամբ, ԵՊՀ ուսանողները համաձայն են, որ տղամարդիկ և կանայք պետք է հավասարապես ներգրավված լինեն երեխաների դաստիարակության գործում:
5. Թեև և՛ տղամարդիկ, և՛ կանայք համաձայն են, որ տղամարդը պետք է միշտ ավելի շատ գումար վաստակի, քան կինը, ընդհանուր առմամբ, շատ ավելի մեծ թվով կանայք կտրականապես համաձայն չեն այն տեսակետին, որ «տղամարդը միշտ պետք է ավելի շատ իշխանություն ունենա հասարակության մեջ»: Հետաքրքրական է, որ կանայք իրականում չեն տեսնում խիստ փոխկապվածություն փողի և իշխանության միջև: ԵՊՀ ուսանողուհիների 60%-ը կարծում է, որ տղամարդը պետք է

ավելի շատ դրամ վաստակի, քան կինը, բայց միայն 40%-ն է համաձայն, որ տղամարդը հասարակության մեջ պետք է ավելի շատ իշխանություն ունենա: Տղամարդկանց մոտ փողի և իշխանության միջև հարաբերակցությունը ավելի ուժեղ է. 73%-ը կարծում է, որ տղամարդը ավելի շատ պետք է վաստակի, և 78%-ը կարծում է, որ տղամարդը պետք է ավելի շատ իշխանություն ունենա:

6. ԵՊՀ արական սեռի ուսանողների կեսը համամիտ է այն գաղափարախոսությունը, որ տղամարդիկ պետք է ավելի շատ իրավունքներ ունենան, քան կանայք այն պարզ պատճառով, որ տղամարդիկ կենսաբանորեն ավելի ուժեղ են և խելացի: Կանանց միայն 15%-ն է համաձայն այս տեսակետին:
7. ԵՊՀ արական սեռի ուսանողների մեծ մասը (75%) կարծում է, որ տղամարդիկ ավելի խելացի և տրամաբանող են, քան կանայք, ուստի մեծ պատասխանատվություն պահանջող աշխատատեղերը պետք է միշտ զբաղեցնեն տղամարդիկ: Կանանց միայն 30%-ն է համաձայն այս տեսակետին, իսկ 68%-ը ընդհանրապես համաձայն չէ:
8. Եթե կանանց քաղաքական և սոցիալական դերերի շուրջ եղած պատկերացումներում կան գեղեցիկ տարբերություններ, ապա կուսության խնդիրը խիստ կարևոր է բոլորի համար՝ անկախ սեռից: Տղամարդկանց 90%-ը և կանանց 84%-ը կարծում են, որ կինը պետք է կույս լինի ամուսնությունից առաջ: Սիևնույն ժամանակ տղամարդկանց 73%-ը և կանանց 85%-ը կարծում են, որ կնոջ համար կարևոր է ունենալ գոհացուցիչ ռոմանտիկ և սեռական կյանք:
9. ԵՊՀ արական սեռի ուսանողների գրեթե մեկ քառորդը համաձայն է, որ կնոջը կարելի է ծեծել, եթե վերջինս չի հնազանդվում իր գուգրնկերոջը / ամուսնուն:
10. Պատմականորեն հայերի համար ընտանիքը եղել է բարձր արժեք, և տնային տնտեսուհի լինելը դիտարկվել է որպես կնոջ հիմնական դեր: ԵՊՀ ուսանողները համաձայն են այս դիրքո-

րոշմանը և, անկախ սեռից, կարծում են, որ ընտանիքը կանանց համար պետք է լինի առաջնային:

11.«Իդեալական տղամարդու» և «իդեալական կնոջ» մասին եղած ավանդական պատկերացումները դեռևս համընկնում են ուսանողների մոտ: Ընդհանուր առմամբ, ուսանողներն արժևոյթում են «լավ տղամարդ» և «լավ կին» ավանդական բնութագրերը: Ըստ ԵՊՀ ուսանողների՝ «իդեալական կինը» լավ կինն ու մայրն է, ով միշտ հոգ է տանում իր արտաքինի մասին: Տղամարդկանց պարագայում ավելի շատ հասարակական ճնշում կա. «լավ տղամարդը» պետք է լինի լավ որդի, լավ ամուսին և լավ հայր, ինչպես նաև լավ մասնագետ, ով միշտ հոգ է տանում իր ընտանիքի մասին և նյութապես ապահովում այն: «Լավ տղամարդը» պետք է ունենա նաև ակտիվ հասարակական կյանք, ընկերների լայն շրջանակ: ԵՊՀ ուսանողների ավելի մեծ տոկոսը կարծում է, որ հայ տղամարդը ազգային ավանդույթների պահպանողը պետք է լինի:

12.Ուսանողների սովոր գանգվածը համաձայն է, որ հայ կնոջ համար կարևոր է լինել լավ կին (տղամարդկանց 99 %-ը և կանանց 98 %-ը) և լավ մայր (տղամարդկանց 98 %-ը և կանանց 99 %-ը): Ուսանողների ավելի քիչ տոկոսն է, սակայն, կարծում, որ կնոջ համար կարևոր է ունենալ հաջող կարիերա, թեև այստեղ կան որոշ ակնհայտ գենդերային տարբերություններ. տղամարդկանց 46 %-ը և կանանց 62 %-ը կարծում են, որ կնոջ համար կարևոր է ունենալ հաջող մասնագիտական կարիերա: Տղամարդկանց կարիերայի մասին հարցման ժամանակ պատկերը կտրուկ փոխվում է: Տղամարդկանց և կանանց 90 %-ը համաձայն է, որ տղամարդը պետք է ունենա հաջող կարիերա: Ընդ որում, եթե տղամարդկանց միայն 8 %-ն է կարծում, որ կինը պետք է ունենա հաջող կարիերա, ապա այդ թիվը կտրուկ աճում է, երբ հարցը վերաբերում է տղամարդկանց (տղամարդկանց 42 %-ը կարևորում է տղամարդու հաջող կարիերան):

13.Նույն կերպով «իդեալական տղամարդու» բնութագիր խիստ արժևորվում է ԵՊՀ ուսանողների կողմից: Ուսանողների գրեթե

100%-ը համաձայն է, որ տղամարդը պետք է հոգա իր ընտանիքի մասին և կարողանա նյութապես ապահովել այն, լինի լավ որդի, լավ ամուսին և լավ հայր:

14. Մեր հարցման արդյունքը ևս մեկ անգամ ապացուցեց այն տարածված տեսակետը, որ հայ կնոջ կրթությունը շատ հաճախ ընկալվում է որպես օժիտ: Ուսանողների ճնշող մեծամասնությունը կարծում է, որ կինը պետք է ունենա լավ կրթություն (տղամարդկանց 93%-ը և կանանց 96%-ը): Միևնույն ժամանակ կնոջ հաջող կարիերան կարևորողների թիվը էականորեն քիչ է հատկապես տղամարդկանց շրջանակում (տղամարդկանց 46%-ը և կանանց 62%-ը): Նրանք, ովքեր կարծում են, որ տղամարդիկ պետք է ավելի շատ իշխանություն ունենան հասարակության մեջ, նաև համաձայն են, որ կարիերան չի կարող առաջին տեղում լինել կնոջ համար:
15. Միևնույն ժամանակ կանայք չեն տեսնում իրենց որպես հաջող կարիերիստներ, սակայն տեսնում են իրենց որպես լավ մասնագետներ (95%): Սա կարելի է մեկնաբանել տարբեր տեսակետներից. 1) կանայք չունեն ինքնավստահություն և հետևաբար չունեն բարձր կարիերայի ձգտումներ, և 2) կանայք կարծում են, որ հաջող կարիերան կարող է խանգարել ընտանեկան կյանքին և խախտել իրենց ավանդական դերն իբրև կին և մայր: Ուշագրավ է, որ տղամարդկանց մեծ մասը (93%) կարծում է, որ տղամարդու համար կարևոր է լավ մասնագետ լինելը, և միայն 77%-ն է կարևորում այն կնոջ համար, մինչդեռ կանայք լավ մասնագետ լինելը հավասարապես կարևորում են ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ իրենց համար:
16. Տղամարդիկ նաև ցույց են տալիս մեծ դիմադրություն հասարակական կյանքում կնոջ ակտիվության և ընկերների լայն շրջանակ ունենալու նկատմամբ: Երկու անգամ ավելի շատ կանայք քան տղամարդիկ համաձայն են, որ կնոջ համար կարևոր է շատ ընկերներ ունենալը և տարբեր սոցիալական ցանցերում ակտիվ լինելը: Միևնույն ժամանակ տղամարդկանց 91%-ը կարծում է, որ հայ տղամարդը պետք է ունենա ընկերների մեծ շրջան (համեմատության համար, տղամար-

դանց միայն 44%-ն է համամիտ այս կարծիքին կանանց վերաբերյալ):

17. ԵՊՀ արական սեռի ուսանողների 43%-ը համաձայն է, որ հայ տղամարդը պետք է զբաղվի քաղաքականությամբ, և միայն 8%-ն է կարևորում կանանց քաղաքական մասնակցությունը: Կանանց դիրքորոշումները նույնպես տարբերվում են. 31%-ը կարծում է, որ կանայք պետք է ակտիվորեն զբաղվեն քաղաքականությամբ, իսկ 54%-ը արժևորում է տղամարդկանց քաղաքական մասնակցությունը:
18. Կրոնը շատ կարևոր է թե՛ տղամարդկանց, թե՛ կանանց համար, սակայն ավելի շատ կանայք, քան տղամարդիկ կարծում են, որ կնոջ և տղամարդու համար լավ քրիստոնյա լինելը հավասարապես կարևոր է:
19. Հավաքագրված տվյալները ցույց են տվել, որ կանայք կարծում են, որ ՀՀ կառավարությունը բավարար աշխատանք չի տանում երկրում գենդերային հավասարությանը նպաստելու ուղղությամբ, և ԵՊՀ ուսանողների ավելի քան կեսը համաձայն է այս կարծիքին: Նմանապես երկու անգամ ավելի շատ կանայք, քան տղամարդիկ, համաձայն են, որ հայ կանայք կարող են խաղալ շատ մեծ և կարևոր դեր երկրի սոցիալական, տնտեսական, քաղաքական և մշակութային զարգացումների գործընթացում: Նրանք, ովքեր համաձայն են, որ կանայք պետք է հավասարապես ներգրավված լինեն քաղաքականության մեջ, նաև կարծում են, որ ՀՀ կառավարությունը պետք է ավելին անի երկրում գենդերային հավասարությանը նպաստելու համար:
20. Ընդհանուր առմամբ սոցիալական գիտությունների ֆակուլտետների ուսանողները ունեն ավելի ազատական տեսակետներ, քան բնագիտության ուսանողները:
21. ԵՊՀ ուսանողների դիրքորոշումներում տարիքային էական տարբերություններ չեն գրանցվել:

FACTORS AFFECTING WOMEN'S INTEGRATION IN THE LABOR FORCE IN ARMENIA

There are several factors that hinder women from fully participating in the labor force in Armenia, and most likely in all post-soviet states. Those are gender stereotypes, which are associated with family traditions, domestic violence and sexual harassment, and finally neo-liberal policies in the market economy post 1991.

Often the reason for the lack of women is participation in the labor force is not due to laws, but to the prevalence of traditions and patriarchal thinking where women are often demoted to the kitchen and family roles rather than to leadership positions. Understandably, such gender roles limit women in achieving their potential and in becoming active members of society.

For example, according to official statistics 58% of women and 42% of men are in the labor force. According to civil society findings, the picture is quite different - 34% women and 66% men. Also noteworthy is that the vast majority of women are engaged in administrative work or in the service sector. The picture of divorced women is even more dire - 86% of them are unemployed vs. 13% of divorced men. Other statistics also point out the diminished contribution of women in Armenia's society. In education, for example, while 69% of those who finish school are women, only 25% of women are PhD candidates vs. 75% of men. In politics, women have also suffered important losses. In 1985, there were 121 women members of parliament out of 219 seats. In 2013, there are only 14 women out of the 131 seats and the majority of these women do not adhere to concepts of women's rights. Similar patriarchal attitudes are observed in the lack of women on political party lists since all party leaders are men. The following data also confirms the above-mentioned reasons. Women fill the following positions: Judges 21%, lawyers 39%,

ministers and deputy ministers 10%, governors 0%, mayors 0%, village mayors 8.3%. In post-Soviet Union countries, "women have not only become the majority of the unemployed, but have also become depoliticized and are largely left out of the government, political parties, and the official public sphere" ¹.

In a survey that Women's Support Center, NGO conducted, both men and women interviewed could not identify positive role models in Armenian society. Armenian "leadership" figures in general, whether represented by politicians, intellectuals, or popular culture personalities, are not exemplary or inspirational figures to look up to as role models. This is especially negative for the youth who have no example by which to shape their character. Given the diminished role of women in society, this is an even greater factor of concern for them.

Gender issues have proven to be the most problematic aspects of the transition from a communist to a capitalist system. All the neo-liberalization measures and laws undertaken post-independence have largely acted as a detriment to women. Thus, it is no surprise that even a highly educated country like Armenia is so behind the times regarding gender equality. This is also aggravated by the fact that Armenia adhered to very traditional and conservative family values while part of the Soviet Union, which despite the many efforts by the communists to improve status of women has not changed gender perceptions in Armenia specifically or throughout Soviet Union.

The Soviet political system in terms of gender equality was more inclined to include women as workers. The communist leadership saw the economic force women possessed and their potential to contribute to the advancement of the state. It was acknowledged that the major barriers to

¹ **Armine Ishkanian**, *Gendered Transitions: the Impact of the Post-Soviet Transition on Women in Central Asia and the Caucasus*. Perspectives on Global Development and Technology. Volume 2, Issue 3-4 (Koninklijke Brill NV, Leiden 2003), p.476.

the inclusion of women in the work force were religion in Central Asia and traditional family values² in the Caucasus.

Nevertheless, formal legal equality did not translate into profound change in the value system. This is particularly important to remember given that the present government of Armenia approaches gender issues on paper only. The non-organic, imposed reform of the Soviet Union created a woman who could affirm herself outside the home but who followed the same conservative traditions within the family. "...the Soviet countries had no practice of monitoring whether gender equality had been achieved in reality, the result of which can be seen in Armenia today where most people state that men and women are equal despite evidence of considerable disparities"³.

We notice that the government of Armenia practices the same Soviet approaches today. For example, in 1956 Khrushchev deplored the relative absence of women in prominent positions in Party and local administration. Thus, he supported the creation of women's councils to address the needs and rights of women⁴. Similarly, in 2000 the government of Armenia established the Council of Women's Affairs. As in present day Armenia, the communist party failed to produce women leaders.

However, it is fair to note the many efforts and accomplishments of the Soviet Union that improved the well-being of women. By 1980, 61% of women in the Soviet Union were specialists and 50.9% were employed in the Soviet economy. A quota system of political representation was introduced⁵. The fact that Soviet policies were imposed rather than being an integral conviction of the population was evidenced during the

² **Armine Ishkanian**, *Gendered Transitions: the Impact of the Post-Soviet Transition on Women in Central Asia and the Caucasus*. Perspectives on Global Development and Technology. Volume 2, Issue 3-4 (Koninklijke Brill NV, Leiden 2003), p. 478.

³ USAID. *Gender Assessment*. p.14. August 2010.

⁴ **Armine Ishkanian**, *Gendered Transitions: the Impact of the Post-Soviet Transition on Women in Central Asia and the Caucasus*. Perspectives on Global Development and Technology. Volume 2, Issue 3-4 (Koninklijke Brill NV, Leiden 2003), p. 481.

⁵ *Ibid*, p.482

collapse of the Soviet Union. During the late 1980s, there was "...nearly absolute withdrawal of women from political life throughout the Soviet states. This decline in women's representation began during the period of *perestroika* as women lost their one-third representation in the local soviets and the Parliament and intensified immediately following independence"⁶.

The Soviet system created a socio-economic safety net for women through guaranteed employment, medical services, childcare and various state benefits, which offered women less partner dependency and more mobility. The disappearance of this safety net by the transition to a market economy of post-independence mostly impacted women and contributed to the wide spread impoverishment of women, deterioration of their living standards and the regression of women's status in society. According to the World Bank, in 2012 35% of the population of Armenia was poor and 20% extremely poor. There is a tendency for women to become even poorer. In 2008, 31% of women were homemakers, while in 2011 this number increased to 47%. Attitudes towards employment outside the home and controlling behaviors by partners have also restricted women entering the work force. Furthermore, one in every five women leaves their job due to sexual harassment⁷.

As time passes, women are becoming more affected by the poverty created by the neo-liberal policies especially pushed by the World Bank. "The transition to market economy has not only, in many instances, failed to remove the disadvantages for women in the Soviet system, but in most cases it has actually intensified the gender asymmetry and inequalities."⁸

The high rate of sexual harassment in the work place, the unfamiliarity with the economic market system, challenges associated with corruption and monopoly, and patriarchal attitudes towards women in the workforce,

⁶ Ibid, p.482

⁷ Amnesty International, *No Pride in Silence. Countering Violence in the Family* (Amnesty International Publications, 2008), p. 12.

⁸ **Armine Ishkanian**, *Gendered Transitions: the Impact of the Post-Soviet Transition on Women in Central Asia and the Caucasus*. Perspectives on Global Development and Technology. Volume 2, Issue 3-4 (Koninklijke Brill NV, Leiden 2003), p. 484.

have relegated women to *yarmarka* (bazaars), low paid service providers or administrative positions - jobs that are less profitable and of no high profile. The socio-economic situation is starting to have an impact on the way society perceives and addresses women.

The degrading socio-economic situation has also been a stress factor for families, evidenced by an increase in domestic violence and alcoholism. An alarming number, half of those interviewed in WSC survey, acknowledge that they know someone in their immediate circle who is a victim of DV.

In several areas, we notice some significant shifts in the younger and older generations. For example, when asked if a woman (DV) can attain professional success as a politician, 76% in the 16-29 age group believe that women can, compared to 43% in the 50-61 age group.

Another strong discrepancy we notice in the survey is the perception of respondents regarding women attaining success in the political sphere. While respondents believe that women can attain success in this sphere, they do not consider that women possess leadership skills. According to official statistics, 55% of women and 73% of men are economically active (National Statistical Service of the Republic of Armenia, 2010) – over 55% occupying predominantly jobs in the educational and health system. Given that women are the majority, about 56%, of the population (perhaps more), this points to women being vastly unemployed and, as was also observed, underemployed. Most teachers are women, but the managing board of the educational establishments is mainly represented by men. Most doctors are men, and the middle and junior medical staff are women. According to the State Employment Service Agency's website the most vacancies for women are store vendors followed by cooks, bakers, and hairdressers. The obvious gender discrimination is prevalent in the hiring practices as service provision jobs are allocated to women while white collar jobs to men.

Furthermore it has been noticed that a 60% gap in payment of female and male labor exists. In addition, even though the educational level of

women is higher than men, still highly qualified women have difficulties finding equivalent employment.

Finally, the patriarchal society in Armenia, with its prevailing attitudes and stereotypes, is a major hindrance to the integration of women in the labor forces. As we all know gender stereotypes reflect common societal norms and attitudes as to how the sexes are expected to behave. These notions are often created and reinforced by the media, traditions, religion, or political and economic situations. We also know that stereotypes perpetuate gender inequality, lead to discrimination and even to domestic violence. Gender equality means that men and women have equal opportunities and rights –not that men and women are the same. Countries that treat women as second-class citizens are deprived of a major contribution to their economic, social, cultural and political development.

Here is the official data on women represented in the labor force:

There are few women, as compared with men, employed in the following spheres for which the government keeps statistics:

- Construction (2.6% of employees are women)
- Energy [energy, gas and water supply] (15.1% are women)
- Transport and communication (17.3% are women)

In other spheres, women employees outnumber men, for example:

- In education (81.2% of educators are women)
- Health and social services (83.2% are women)

Some sectors, such as:

- Hospitality [hotels and restaurants] (56.9% women and 43.1% men),
- Wholesale and retail trade (42.1% women and 57.9% men)
- Financial services (47% women and 53% men)

**** This presentation uses findings from two surveys one done by our organization the Women's Support Center and the other done by "Business Pareta" LTD.*

FACTORS AFFECTING WOMEN'S INTEGRATION IN THE LABOR FORCE IN ARMENIA

M. Matosian

Abstract

Women of Armenia are hindered to participate in the labor force due to: a) gender stereotypes, b) domestic violence and sexual harassment at work and, c) due to the neo-liberal policies in the market economy post 1991. The Soviet system of policy of gender equality was more inclined to include women as workers in the society. The communist leadership saw the economic force women possessed and their potential to contribute to the advancement of the state. The Soviet system created a socio-economic safety net for women through guaranteed employment, medical services, childcare and various state benefits, which offered women less partner dependency and more mobility. The disappearance of this safety net by the transition to a market economy of post-independence mostly impacted women, and contributed to the wide spread impoverishment of women, deterioration of their living standards and the regression of women's status in society.

ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅՈՒՄ ԿԱՆԱՆՑ ԻՆՏԵԳՐԱՆ ՎՐԱ ԱՁԴՈՂ ԳՈՐԾՈՆՆԵՐԸ

Մ. Մաթոսյան

Համառոտագիր

ՀՀ աշխատաշուկայում կանանց մասնակցությանը խոչընդոտում են՝ ա) գենդերային կարծրատիպերը, բ) ընտանեկան բռնությունը և սեռական ոտնձգությունները աշխատաշուկայում, գ) հետազոտական քաղաքականությունը աշխատաշուկայում՝ սկսած 1991 թվականից: Գենդերային հավասարության սովետական քաղաքականությունը հակված էր դիտարկել կանանց զուտ որպես աշխատուժ: Կոմունիստական առաջնորդությունը դիտարկում էր կանանց տնտեսական ուժը և պոտենցիալը՝ հոգուտ պետության զարգացման միայն: Սովետական համակարգը ստեղծեց կանանց համար ապահով սոցիալ-տնտեսական մի տարածք՝ երաշխավորված զբաղվածության, բժշկական ծառայությունների, երեխաների խնամքի ծառայությունների և տարբեր այլ պետական նպաստների միջոցով, որոնք իրենց հերթին նվազեցրին կանանց կախվածությունը և ընձեռնեցին ավելի շատ ճկունություն աշխատաշուկայում: Այդ ապահովության կորուստը, որը տեղի ունեցավ շուկայական հարաբերություններին անցման հետ մեկտեղ, նպաստեց կանանց աղքատացմանը, վերջիններիս կյանքի որակի վատթարացմանը և սոցիալական կարգավիճակի նվազմանը:

ФАКТОРЫ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ИНТЕГРАЦИИ ЖЕНЩИН НА РЫНКЕ ТРУДА АРМЕНИИ

М. Матосян

Аннотация

Препятствия для участия женщин Армении на рынке труда детерминированы: а) гендерными стереотипами, б) домашним насилием и сексуальными домогательствами на работе, в) неолибераль-

ной политикой на рынке труда с 1991 г. Советская система гендерной политики была направлена на вовлечение женщин преимущественно в качестве рабочей силы. Коммунизм видел экономическую силу женщин и их потенциал исключительно в качестве развития государства. Советская система создала безопасное социально-экономическое пространство для женщин через гарантированную занятость, медицинские службы, службы ухода за детьми и различные государственные пособия, что обеспечило женщинам меньшую зависимость и большую мобильность. Исчезновение этой безопасности в результате перехода на рыночную экономику привело к обнищанию женщин, ухудшению их качества жизни и снижению статуса в обществе.

GENDER DISCRIMINATION IN THE ARMENIAN LABOR MARKET

Gender equality is a universal concept, which is protected by international legal frameworks and national laws. Gender discrimination in the labor market is has also found its place in legal frameworks, since it is a global problem. The Republic of Armenia also faces this problem, apparent in day to day labor relations. Gender discrimination may take place any time during the working life of men and women (mostly women). This paper concentrates mainly on inequalities that women encounter in the labor market and in the workplace. The problems that they face start from the application process and extend to the everyday working practices, specifically, inequalities in the hiring stage; inequalities in getting promoted in the workplace (the glass ceiling effect); and unequal wage distribution. The actors that have as their mission the prevention of gender discrimination in the Republic of Armenia do so by actively campaigning and raising awareness about the issue, as well as by proposing legislative solutions for the resolution of the issue. Special state agencies have the right and responsibility to oversee and audit the employer-employee relations. Despite the efforts of government agencies, non-governmental organizations, and individuals, the issue has been persistent throughout the years and remains one of the main issues in labor market and in the workplace. There seem to be some shortcomings in the existing legal framework of the country. In addition there are apparent postponements what regard the implementation of the commitments set forth by international treaties, to which Armenia is a signatory.

The objective of the paper is to observe possible gaps of the Armenian legal system regarding gender discrimination in labor relations and to examine possibilities of amending the existing laws or creating new laws to tackle the issue of gender discrimination in the labor field more effectively. Also several suggestions will be made regarding the prevention of gender discrimination, and the enforcement of mechanisms designed to deal with violation of rights on the ground of gender discrimination in the labor market. In the first chapter, the paper will concentrate on gender discrimination and its definition. It will also illuminate what forms gender discrimination may take, in the labor market and in the workplace, elaborating on the above mentioned inequalities. The existing legal framework for preventing such discrimination in Armenia will be presented in the second chapter, as well as practical implementation of these laws. Finally, the European practice regarding the prevention of gender discrimination will follow.

Definition

The International Labour Organization (ILO) as an internationally recognized entity, gives major importance to equality in labor relations and states that “Gender equality is not only an end in itself but also a key means of achieving wider development goals that include: poverty reduction; increased productivity and aggregate output; reduced fertility, infant mortality, and child labor; and greater decision making and bargaining power for women within households” (International Labour Office, 2009).

Before going deeper into the subject it is necessary to give a definition of ‘gender equality’. The glossary on equality between women and men, published by the European Commission defines gender equality as the following: “all human beings are free to develop their personal abilities and make choices without the limitations set by strict gender roles; that the different behaviour, aspirations and needs of women and men are considered, valued and favoured equally.” Gender equality also refers to “equal treatment and opportunities for men and women, the absence of

barriers to economic, political and social participation on grounds of sex and absence of discrimination on grounds of sex, either directly or indirectly” (European Commission, 2004).

Both men and women can be victims of gender discrimination in the labor market. In some societies, such as the Armenian, among other determining factors, mentality creates stereotypes, and through stereotypes plays a major role in the issue. Stereotypes, as defined by the Cambridge University Press and as cited in the European Commission’s Glossary of Gender and Development Terms is “a fixed idea that people have about what someone or something is like, especially an idea that is wrong” (European Commission, 2004). Stereotypes that have been formed throughout history, come to associate men and women with particular kinds of occupations, calling them ‘traditionally male’ or ‘traditionally female’ occupations. This becomes an issue when job candidates of both sexes, who have equal capabilities of performing the job responsibilities, are ruled out as considerable candidates for the job during the application screening process.

Inequalities in the Hiring Process

Despite the fact that a large sector of the population still believes in patriarchic predispositions, the empowerment of women in Armenia is inevitable and has been apparent year after year. Participation rates of women in higher educational institutions, as well as in labor spheres have significantly increased. Through globalization, young women have now become more informed about education and work options and the advantages involvement in these fields will offer. However, women with equal qualifications are still generally disadvantaged in employment opportunities compared to men. They are often faced with discrimination during the hiring process. To find the reasons for this inequality, one must refer to the private sector. Nowadays women are responsible for a large part of household duties, while men are usually free of such responsibilities. In addition, women often sacrifice their careers by putting them aside to concentrate on family. For this reason participation

rates of women drop when they have children, while men do not have this problem. This is as a consequence of societal expectations that women have to be good mothers who take care of family members, as opposed to engaging in an active work life. Moreover, many people assume that mothers, and not fathers, have primary responsibility for the family; thus creating artificial barriers of entry into, or progression in the labor market for women (International Labour Organization, n.d.).

As a result many companies prefer not to hire women because, assuming that household responsibilities would restrict women from fully concentrate on their work. The solution of this problem does not only regard the state, but it is important to eliminate the assumptions that exist in society and the stereotypes by which they are directed. The State should secure this support by various laws providing for mechanisms that facilitate women's work – job balance. A good example for this is the law on maternity leave, articulated in the RA Labor Code, Article 117, with the title “Guarantees to Pregnant Women and Employees Raising Children” (RA Labor Code, 2004, p. Art. 117).

The above mentioned refers to gender discrimination in the preliminary phase of entering the labor market. However, gender discrimination is also apparent in existing labor relations in the workplace. The latter can be seen in the unequal distribution of wages between men and women, as well as in cases of discrimination on the grounds of gender when women are prevented from being appointed to higher positions; this is the so called ‘glass ceiling effect.’ The following two subchapters will refer to these issues.

Inequalities in Wages

In many companies women are still paid less than men. Women are rarely at the head of companies but in addition, when accessing it, their pay is on average less than their male counterparts. This is a problem internationally recognized and is evident not only in Armenia but many developed countries as well. There are several international conventions providing for the right to equal pay, such as: the preamble to the

Constitution of the International Labour Organisation (ILO) stressing the urgent need for the affirmation of the principle of equal work, equal pay; the Social Charter of the Council of Europe, which contains in its Article 4 provisions on the right to a fair wage. Moreover, the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, in particular Article 11, paragraph 1 states that: "States Parties shall take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in the field of employment in order to ensure, on a basis of equality of men and women, the same rights." Sections a) to f) are all relevant to the issue at hand; however, section d) is particularly worth mentioning. It provides for "The right to equal remuneration, including benefits, and to equal treatment in respect to work of equal value, as well as equality of treatment in the evaluation of the quality of work" (United Nations General Assembly, 1979).

Glass Ceiling Effect

Another type of discrimination against women in the workplace is the 'glass ceiling.' This term was coined by Hymowitz and Schellhardt, and first introduced in the Wall Street Journal in 1986, in an article about barriers excluding women from the most senior positions of organizations (Hymowitz, 1986). The term simply put, means the existence of an invisible vertical obstacle, which restrains women from climbing the corporate ladder, independent of personal and professional qualifications. Regarding the legal solution to these problems, there are no laws that state that companies must ensure women's access to higher positions. However the "Glass Ceiling" phenomenon is just another type of discrimination and a violation of women's rights that are prohibited and sometimes punished, at the national and international legislative level. For this reason appropriate mechanisms must be taken into account in order to fight against this problem. In addition, it is essential that society and companies alike abandon the stereotypes that women cannot be leaders. Particular it is assumed that men are more practical and can more easily take care of business management and situations of conflict,

whereas women are more sensitive and unable to make crucial decisions in stressful situations (Caprioli & Boyer, 2001). For centuries women have been called the “weaker” sex and considered to be such, leading to the false assumption that women are less capable, competitive, or adequate for certain duties or positions. The solution to this problem falls on the society and especially on businesses that need to integrate the best practices to promote the presence of women in all levels of the hierarchical structure. Several such practices are:

- *Good practices in education and training:* Businesses must involve all employees, both women and men in the educational and training process, creating collective awareness and interdependence. Companies should put in place practices that would promote gender equality at work.
- *Good recruitment practices.* Some companies are implementing policies or quotas prioritizing the systematic need to hire women with higher competences over men with inferior competencies. These practices may be applied in all positions or may be limited to only certain categories, with long term objectives of expanding the policy onto other spheres where women will be more included.
- *Good promotion and work organization practices.* With this practice, top executives or managers will identify women with high potential, accept their competence to excel in their sphere, and finally facilitate their promotion through coaching, tutoring, or mentoring them until they receive a promotion. Finally, businesses may ensure that women do not face the glass ceiling by providing favorable work conditions that would not impede their capabilities. This could include work organization, including offering flexible hours, part-time work, telecommuting options, etc.

Republic of Armenia Legal Framework and International Conventions

Armenia has joined several international treaties which contain provisions referring to women’s rights, including the UN Convention on

the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and its Optional Protocol; the UN Convention on the Political Rights of Women; as well as other treaties included within the frameworks of the Council of Europe (CoE) and the International Labor Organization (Yerevan Press Club; Open Society Institute Human Rights and Governance Grants Program, 2011). Armenia is a member to the Convention on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), Article 14 and Protocol 12 of the European Convention on Human Rights (ECHR), which defines and regulates discriminatory relationships. In 2003 Armenia also joined the European Social Charter, which fixes social rights without discrimination with regard to gender. Armenia has stated its support for several CoE documents including: the 1997 Declaration of Equality Between Men and Women as Fundamental Criterion of Democracy, Gender Mainstreaming (1998), “Gender Equality: a Core Issue in Changing Societies” (2003), Declaration on Implementation of Gender Equality (2009), the 2010 CoE Parliamentary Assembly Resolution 1706(2010)¹ “Increasing women’s representation in politics through the electoral system” (Yerevan Press Club; Open Society Institute Human Rights and Governance Grants Program, 2011). Although these documents are not compulsory such as the above mentioned treaties and conventions, however they are binding in the sense that they create certain commitments and guidelines for the Republic of Armenia. All the above mentioned come to compliment the domestic laws of the Republic of Armenia protecting equality. The primary sources are the RA Constitution and the RA Labor Code. Chapter 2 of the Constitution of the Republic of Armenia refers to “Fundamental Human Civil Rights and Freedoms.” Article 14.1 of this chapter determines the general law on equality, stating that: “Everyone shall be equal before the law. Any discrimination based on any ground such as sex, race, color, ethnic or social origin, genetic features, language, religion or belief, political or any other opinion, membership of a national minority, property, birth, disability, age or other personal or social

circumstances shall be prohibited” (RA Constitution, 1995 , pp. Chp. 2, Art. 14.1).

Article 14.1 of the RA Constitution declares the equality of people before the law, setting the general law to which other laws must abide to, prohibiting among other things, discrimination on the grounds of ‘sex’. Nevertheless, in order to have a clearer and more precise understanding of gender equality in the workplace defined by law, it is necessary to refer to the Labor Code for the Republic of Armenia.

Article 3 of the RA Labor Code refers to the “Principles of Labor Legislation”; paragraph 3 of section 1 of said article emphasizes the “Legal equality of parties of labor relations irrespective of their gender, race, nation, language, origin, citizenship, social status, religion, marital and family status, age, philosophy, political party, trade union or public organization membership, other factors unrelated to the employee’s professional qualities” (RA Labor Code, 2004, pp. Art. 3, §1, Par. 3).

Paragraph 3 of Article 180 of the RA Labor Code, which refers to “Organization of Remuneration for Work,” is clearer than the previous one. It makes it clear that both men and women, with same professional qualification should be treated equally while applying for job, therefore receiving the same remuneration. Specifically, “In case of the application of the qualification system of work one and the same criteria shall be applied for both men and women and this system shall be developed in a way, which will exclude any gender discrimination” (RA Labor Code, 2004, pp. Art. 180, Par. 3)

In addition to the fact that the existing laws are insufficient towards combating gender discrimination in the workplace, there is a lack of a comprehensive law that would regulate all the issues related to gender equality and the prevention of gender based discrimination. Draft laws “On Ensuring Equal Rights and Equal Opportunities between Women and Men” have been in the stage of development for several years; however they have not yet come close to coming to fruition.

Some steps have been taken aimed at ensuring balanced representation of women and men in the legislative and executive branches of the

Republic of Armenia, such as quotas and minimum percentages for female representation. The Council of Europe Parliamentary Assembly Resolution 1706(2010), urged the member states to have a more proportional and electoral system to discuss not only raising the quota for women (in the best case up to 40%), but also defining a strict order of the party lists, where one male candidate should be followed by one female candidate creating a gender-balanced system (Parliamentary Assembly of the Council of Europe , 2010). In 2009, at the 43rd session of the UN Committee on Elimination of Discrimination against Women, Armenia was called upon to discuss the possibility of raising the suggested quota to over 20% for female representation (Committee on the Elimination of Discrimination against Women, 2009). However, the RA Electoral Code preserves the quota for female representation in politics at 20%. The RA Electoral Code also defines in Chapter 20, Article 100, paragraph 2 that "...Women shall make at least 15 percent of the people included in a party's electoral list for National Assembly elections under proportional system; moreover, at least every tenth person in a list shall be a woman..." (RA Electoral Code, 1999, pp. Chpt. 20, Art. 100, §2). During the latest parliamentary Elections in Armenia, held in May 6, 2012, all the registered parties taking part in the elections with the proportional system had adapted their lists to the above mentioned norm, having a 9:1 gender balance ratio. This is a good first step in the direction of including more women, but it remains to be an extremely disproportionate ratio.

In the program of activities of the RA Government for 2008-2012 ensuring gender equality was fixed as one of the priorities, it was noted that the policy of the government "will be aimed at securing equal rights and equal opportunities for men and women in the social, political and economic spheres" (Yerevan Press Club; Open Society Institute Human Rights and Governance Grants Program, 2011). According to an assessment by the OSCE: "Though local legislation more or less provides equal rights for men and women, in reality men and women do not enjoy equal rights. Women are subject to all kinds of discrimination from employment discrimination to domestic violence. Thus, while existing on

paper, the larger part of the legislation remains unimplemented” (Organization for Security and Co-operation in Europe, n.d.).

The 2004-2010 Republic of Armenia National Action Plan on ‘Improving the Status of Women and Enhancing their Role in Society’ was developed. In order to achieve the goals set by this action plan, as well as in order to implement its international commitments, the Republic of Armenia should follow some general guidelines while adapting the reforms for the existing framework.

Among other suggestions, several suggestions that are directly linked to the issue of gender discrimination in the labor field are the following: encourage a balanced presence of women in the political and social life; develop and implement programs aimed at defending women’s rights and ensuring their full participation in the social and political life; ensure the efficiency of the national quota system, provided by the RA Electoral Code; create special measures of ensuring the factual equality of genders (Yerevan Press Club; Open Society Institute Human Rights and Governance Grants Program, 2011).

Conclusion

Gender equality is a universally accepted and protected norm. The principle of legal equality of genders is fixed in the Constitution of the Republic of Armenia, and the supplementary legal framework of the country. The Republic of Armenia Labor Code taking into account equality prohibits gender based discrimination; moreover Armenia has become signatory in many international documents and has undertaken commitments in fighting gender discrimination. However, women who constitute the majority of the population and the majority are still not quantitatively much involved in top decision-making processes and are not equally represented in top positions of the social, political and economic spheres. The intellectual potential and organizational capacities of women are not fully incorporated in the process of democratization and development of the Armenian society. This is largely due to the stereotypes engrained in the mindset of the majority of the population, but

also due to the insufficient legal frameworks designed to prevent and fight gender discrimination and inequalities women face in the labor market.

Despite the fact that these legal frameworks exist and the fact that Armenia has ratified several conventions in this field the, all of which have high legal force and may be utilized when necessary, in reality they are rarely applied, and do not fully ensure the protection of women from being discriminated against in the labor market. Therefore, a new separate law on gender equality or prohibition of gender discrimination in Armenia should be fabricated. Since adopting a new law is timely and according to some government representatives also costly, an alternative way of regulating gender discrimination in the labor market can be to make gender specific and gender sensitive amendments to the RA Labor Code. Finally, qualitative work should be implemented in familiarizing the public with international standards of gender equality and aimed at eliminating discriminatory stereotypes and mentalities.

Bibliography

1. **Caprioli M., & Boyer M. A.** (2001, August). Gender, Violence, and International Crisis. *The Journal of Conflict Resolution*, 45 (4), 503-518.
2. Committee on the Elimination of Discrimination against Women. (2009, 19 January - 6 February). *Committee on the Elimination of Discrimination against Women*. Retrieved June 11, 2012, from Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights:
<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/cedaws43.htm>
3. European Commission. (2004). Glossary of Gender and Development Terms. In *Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation*.
4. **Hymowitz C.** (1986, March 24). The Glass Ceiling. *The Wall Street Journal*.

5. International Labour Office. (2009). *Guidelines in Gender on Employment Policies*. Geneva: International Labour Office.
6. International Labour Organization. (n.d.). *Work and Family Relations in Armenia*. International Labour Organization.
7. Organization for Security and Co-operation in Europe. (n.d.). *Gender*. Retrieved June 7, 2012, from Organization for Security and Co-operation in Europe: <http://www.osce.org/yerevan/44491>
8. Parliamentary Assembly of the Council of Europe . (2010). *Increasing Women's Representation in Politics Through the Electoral System*. Parliamentary Assembly of the Council of Europe .
9. RA Constitution. (1995 , July 5). Fundamental Human and Civil Rights and Freedoms.
10. RA Electoral Code. (1999, February 5). Nomination and Resignation of MP Candidates. *Nomination of MP Candidates Under Proportional System*.
11. RA Labor Code. (2004, November 9). Labor Code of the Republic of Armenia.
12. United Nations General Assembly. (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*. United Nations General Assembly, Division for the Advancement of Women .
13. Yerevan Press Club; Open Society Institute Human Rights and Governance Grants Program. (2011). *Monitoring of Democratic Reforms in Armenia 2009-2010*. Yerevan: Yerevan Press Club.

GENDER DISCRIMINATION IN THE ARMENIAN LABOR MARKET

P. Kazhoyan

Abstract

Discrimination against women in the labor market is a broad issue, which can be approached from several angles. This paper analyzes the issue through a theoretical and practical scope concentrating on the legal aspects. When dissecting the problem of gender discrimination in the labor market it is crucial to pinpoint and recognize the types of inequalities apparent. Some of the major types are the inequalities in the hiring process as well as in wages, and of course the glass ceiling effect. These inequalities are the result of many things; one of which is the false assumption throughout the centuries that women are the “weaker” sex, incapable of successfully holding certain positions. Combating this discriminatory and incorrect claim and its consequences can be done through good practices in education and training: good recruitment practices, and good promotion and work organization practices. International organizations and international law gives major importance to equality in labor relations urging national governments to take appropriate steps in tackling the issue and coming up with solutions to the problem. Armenia has joined several international treaties and conventions, which contain provisions referring to women’s rights. These international commitments and guidelines come to complement the existing legal framework of the country, mainly the Republic of Armenia Constitution and Labor Code. Yet, the existing laws in the country are insufficient towards combating gender discrimination in the workplace since in reality they are rarely fully applied, and do not ensure the full protection of women from being discriminated against in general and in particular in the labor market. Draft laws have been in the stage of development for several years and some steps have been taken aimed at ensuring balanced representation of women and men in the legislative and

executive branches, but as evidence shows this is not enough. Several suggestions for improving the situation are as follow:

- Familiarizing the public at large and the labor sector with international standards and requirements of gender equality.
- Draft a new, separate law on gender equality/prohibition of gender discrimination in general and in the labor market/workplace in particular.
- Implement gender specific and gender sensitive amendments to the existing RA Labor Code.

ԳԵՆԳԵՐԱՅԻՆ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅՈՒՄ

Պ. Կաժոյան

Համառոտագիր

Կանանց խտրականությունը աշխատաշուկայում բավականին բազմաշերտ հիմնահարց է, որը կարելի է դիտարկել մի քանի կողմերից: Սույն հոդվածի շրջանակներում վերլուծության է ենթարկվում վերը նշված հիմնահարցի տեսական ու գործնական առանցքը՝ հաշվի առնելով դրա իրավական դաշտը:

Առաջին հերթին անհրաժեշտ է հասկանալ «գենդերային հավասարություն» հիմնական եզրույթն ու այն փաստը, որ գենդերային հավասարությունն իր մեջ չի ամփոփում մեկ գաղափար, այլ այն ավելի մեծ նպատակներին հասնելու կարևորագույն գործիք է հատկապես աշխատանքի ու զարգացման ոլորտներում: Աշխատաշուկայում գենդերային խտրականության հիմնահարցն ուսումնասիրելիս շատ կարևոր է առանձնացնել ու հասկանալ աշխատաշուկայում առկա անհավասարությունների տեսակները: Գենդերային խտրականության որոշ հիմնական տեսակներ առկա են աշխատանքի վերցնելու և աշխատավարձերի, ինչպես նաև «ապակե առաստաղ» հասկացության էֆեկտի դեպքերում: Այս անհավասարությունները մի շարք գործոնների արդյունքում են առաջանում, որոնց թվում է դարե-

րից եկող այն թյուր կարծիքը, որ կանայք «ավելի թույլ» սեռ են, ուստի նրանց ուժերից վեր է որոշ մասնագիտություններում հաջողությամբ հասնելը: Խտրականություն սերող ու իրականությանը չհամապատասխանող այս թյուր կարծիքը կարելի է հաղթահարել՝ համապատասխան կադրերին լավ կրթությամբ ու վերապատրաստմամբ ապահովելով: Շատ կարևոր է նաև նոր կադրերի համալրման, պաշտոնի բարձրացման ու աշխատանքի ճիշտ կազմակերպման հաջողված մեխանիզմների կիրառումը: Միջազգային կազմակերպություններն ու օրենքները շատ մեծ կարևորություն են տալիս աշխատանքային հարաբերություններում գեղդերային հավասարությանը՝ ստիպելով կառավարություններին՝ անհրաժեշտ քայլեր ձեռնարկել հիմնահարցը վերահսկելու և դրա լուծումները գտնելու նպատակով: Հաստատանը ստորագրել է մի շարք պայմանագրեր ու կոնվենցիաներ, որոնք առնչվում են կանանց իրավունքների պաշտպանությանը: Այս միջազգային պարտավորվածություններն և ուղեցույցները լրացնում են երկրում առկա իրավական դաշտի շրջանակը, որի հիմնական բաղկացուցիչ մասն են կազմում ՀՀ Սահմանադրությունն ու ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը: Այնուամենայնիվ, երկրում առկա օրենքները բավարար չեն գեղդերային խտրականությունը աշխատավայրերում նվազեցնելու համար, քանզի իրականում դրանք հազվադեպ են ամբողջովին կիրառվում ու չեն ապահովում կանանց ամբողջական պաշտպանությունը ոչ առօրյա կյանքում ու ոչ էլ աշխատավայրում: Արդեն մի քանի տարի է ինչ որոշ օրինագծեր մշակման փուլում են, ու որոշ քայլեր են ձեռնարկվել, որպեսզի ապահովեն կանանց ու տղամարդկանց հավասար մասնակցությունը օրենսդիր ու գործադիր մարմիններում, սակայն ինչպես փորձը ցույց է տալիս, այս միջոցառումները բավարար չեն երկրում գեղդերային հավասարությունն ապահովելու համար: Ներկայացնում ենք մի քանի առաջարկություններ իրավիճակը շտկելու նպատակով՝

- հասարակությանն ու զբաղվածության սեկտորին ծանոթացնել գեղդերային հավասարության միջազգային չափանիշներին ու պահանջներին,

- ստեղծել նոր, առանձին օրենք գենդերային հավասարության / գենդերային խտրականության արգելման մասին, որը կներառի գենդերային խտրականությունն ընդհանրապես ու աշխատաշուկայում մասնավորապես:
- ՀՀ առկա աշխատանքային օրենսգրքում գենդերային հավասարությանն ընդգծված փոփոխություններ կատարել՝ հաշվի առնելով գենդերային առանձնահատկությունները:

ГЕНДЕРНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА АРМЕНИИ

П. Кажоян

Аннотция

Дискриминация женщин на рынке труда достаточно многоуровневая проблема, которую можно рассматривать с разных сторон. В рамках данной статьи проводится теоретический и практический анализ данной проблемы, с учетом юридического аспекта. При исследовании гендерной дискриминации на рынке труда очень важно выделить и понять типы неравенства, существующие на рынке труда. Некоторые проявления гендерной дискриминации существуют при приеме на работу, в зарплате, и, конечно же, в таком явлении как «стеклянный потолок». Неравенство на рынке труда появляется при различных факторах, среди которых распространено с давних времен мнение, что женщины – это слабый пол, а следовательно они не в состоянии достичь успеха в некоторых профессиях. Подобные проявления дискриминации можно преодолеть через обучение и подготовку соответствующих кадров, а также путем применения успешных механизмов рекрутирования и продвижения кадров. Международные организации и законы уделяют очень большое внимание гендерному равенству в рабочих отношениях, побуждая национальные правительства предпринять соответствующие шаги для выявления проблемы и путей ее решения.

Армения подписала ряд соглашений и конвенций, относящихся к защите прав женщин. Эти международные соглашения и руководства дополняют уже существующее юридическое поле, основу которого составляет Конституция РА и Трудовое законодательство РА. Тем не менее, существующие в стране законы не достаточны для уменьшения гендерной дискриминации на рынке труда, поскольку применяются очень редко и не обеспечивают полноценную защиту женщин в повседневной жизни и на рынке труда. Уже несколько лет некоторые законопроекты находятся в процессе имплементации и предприняты шаги для обеспечения равенства мужчин и женщин на уровне законодательной и исполнительной власти, но, как показывает опыт, этих мероприятий не достаточно для обеспечения гендерного равенства в нашей стране. Ниже представлены некоторые рекомендации для улучшения ситуации:

- Ознакомить общественность с международными стандартами и требованиями гендерного равноправия.
- Подготовить отдельный закон о гендерном равноправии / запрещении гендерной дискриминации на рынке труда.
- Включить гендерно-сензитивные поправки к существующему Трудовому Кодексу РА.

PERCEPTION OF GENDER-BASED DIFFERENCES IN THE ARMENIAN LABOR MARKET

One of the primary contributors to gender inequality in Armenia is the persistent disparities in political, social and economic opportunities among women and men. Key measures of gender equality- women's voices, agency and participation are still not achieved and engagement of women in the political and public life remains limited. Moreover, during the past few years political and economic participation of women in Armenia has been decreased. According to the World Economic Forum's Global Gender Gap Index, in 2012 Armenia was ranked 92nd out of 135 countries, and 114 in terms of women's political participation. Important to note is that a year before, in 2011, Armenia was placed at the number 84 and 108 in terms of women's political participation¹. In 2013 Armenia slipped from 92nd in 2012 to 94th and to 115 in terms of women's political participation. The overall change seems to be driven by Armenia's worsening ranking in economic and political participation of women. Armenia is also consistently ranked near the bottom on health, because of its unnaturally high sex ratio at birth as a result of sex-selective abortions. Based on this date there is a decrease of women's political participation in the past 2 years (from 108 in 2011 to 115 in 2013 out of 135 countries)². Despite the development of national mechanisms to support gender equality such as the National Action Plan for Improving the Status of Women (2004-2010) and the recently adopted Gender Policy Document (2011-2015), as well as the work of women's NGOs, multiple

¹ <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2011>

² http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf

manifestations of gender inequality in the labor market still remain. As described in the World Development Report on Gender Equality and Development (World Bank 2012), the roots of the labor market inequalities are very lie on several domains. Contributing factors to these critical issues include stereotypes concerning women's role in society, and the unwillingness of public, private, and even civic organizations to promote human rights to integrate elements of gender mainstreaming within their respective organizations. Another significant problem is the adaptation of many international and national documents and policies that are created under the pressure of the international community without the understanding of the importance of practices, and culture of gender mainstreaming in all spheres of the society.³ Moreover, strategies and policies are formulated in a very abstract and unrealistic way, without detailed implementation plans, schedules, and monitoring indicators.⁴

In 2011, 51% of men and 49% of women were economically active in the labour market. The percentage of the employed population distributed by sex in 2011 consisted of 52% men and 48% women⁵.

The gender dimension of the unemployed population remained pretty much the same for the past 4 years: 52% women and 48% men⁶.

These are the statistics for 2011 employed population by sectors of the economy: public sector 58% women and 42% men, community sector 57% women and 43% men, private 45% women and 55% men, NGOs 34% women and 66% men⁷. Women are also under-represented in most branches of the economy with the exception of education (82%), the health and social work sector (82%) and service-producing activities of households (72%)⁸.

³ **A. Pittman.** Exploring Women's Rights and Feminist Movement Building in Armenia: Learning from the Past and Strategizing for the Future. Open Society Foundation Armenia, 2012

⁴ http://www.un.am/res/Gender%20TG%20docs/national/2011-2015_Gender%20Policy_NAP-Eng.pdf

⁵ Labour Force Survey for 2007-2011, National Statistic Service of RA.

⁶ Labour Force Survey for 2007-2011, National Statistic Service of RA.

⁷ Households Integrated Living Conditions Survey, National Statistic Service of RA, 2011.

⁸ National Statistic Service of RA, 2011.

In general, the economic activity rate in 2011 was 55% for women and 73% for men. The male employment rate among the age group of 15-64 was 50% and 43% for females of the same age-group. The gender employment gap was 6.4 (in 2010 gender the employment gap was 11.7 for the same age group). Most differences within the employment gender gap are reported in the age group of 25-54. In 2010, the employment gender gap was 13.7, whereas in 2011 it was 5.4 for the same age group⁹. The official male and female unemployment rate is almost the same: 10.9% and 11.3% accordingly. The unemployment gender gap in 2011 was -0.4¹⁰, and 48% of women and 53% of men worked full time, 60% of women and 40% of men worked part time, and 27% of women and 73% of men worked more than full time in the year 2011.

There are slight differences compared to 2010: the percentage of women working more than full time increased in 2011 by 6%¹¹. There are also obvious gender differences between employees and employers. The percentage of employees consisted of 56% men and 44% women in 2011, whereas the percentage of employers was 78% men and 22% women, although more women are starting to become involved in middle level management. Finally, the percentage of self-employed people consisted of 53% men and 47% women. The following is the data of average monthly net income distributed by sex in 2012: for men it was 137 808 AMD, for women 88 704 AMD¹².

Male unemployment rate in 2011 was 10.9, and female unemployment rate was 11.3. In the age group of 25-55 (the most economically active group) the highest unemployment rate is among women at the age 35-39 (22.7) and for men at the age 35-39 (16.1). The reasons for unemployment are quite different for men and women. More women than men lost their jobs in 2011 because of job reduction (66% women and 44% men accordingly) and family circumstances (12% women and only

⁹ National Statistic Service of RA, 2011.

¹⁰ National Statistic Service of RA, 2011.

¹¹ Labour statistics, National Statistic Service of RA, 2011.

¹² <http://www.armstat.am/file/doc/99477418.pdf>

1% men), while more men than women became unemployed due to the completion of temporary or seasonal work (32% men and 8% women).

Table 3. Reasons of Being Unemployed, 2011 (%)

Reason	Women	Men
Family circumstances	87.7	12.3
Job reduction, liquidation of the enterprise	55.9	44.1
End of the temporary or seasonal work	16.6	83.4
Other	35.5	64.5
Total	45.9	54.1

There are also obvious gender differences in the marital status of the population. Among the divorced population 86% of women are unemployed while only 13% of men are unemployed, and 89% of widowed women are unemployed compared to 11% of widowed men.

Table 4. Economically Non-active Population by Marital Status¹³

Marital status	Women	Men
Singe	48.2	51.8
Married	48.1	51.9
Divorced	86.5	13.5
Widowed	89.1	10.9
Consensual union	30.7	69.3
<i>Total</i>	<i>51.9</i>	<i>48.1</i>

At the same time, the under-representation of women within the labour market doesn't match the statistical fact of women's involvement

¹³ National Statistic Service of RA, 2011

in the educational system. According to the statistic women are more educated, but less represented in the high-paid positions.

The number of female students in state higher education institutions is 42,336, while the number of male students is 38,064. Moreover, in non-state higher education institutions the number of female students is 8,163 and the number of male students is 6,745¹⁴. These numbers show that women don't fully use their human capital gathered during their university years, and their knowledge and skills are lost after they graduate from the university.

Even though the number of female students in higher education is more than the number of male students on the Bachelor and Master levels, the figures change on the level of Post Graduate studies. There are 69% of women vs. 31% of men enrolled in MA studies, 43% of women vs. 56% of men on the Post Graduate level, and finally only 25% of women vs. 75% of men hold Doctors of Science degrees¹⁵.

In order to find out the reasons and various manifestations of gender based differences in the Armenian labor market, a sociological survey was conducted by the Women's Resource Center NGO with the research grant from the Norwegian Institute of International Affairs

Attitudes towards Gender Roles

According to the results of the qualitative survey 61% of our respondents work in their field of study and among them the majority of women (40%). The data of our survey showed that the percentage of women who never worked in their life is higher by 13% than the percentage of men who have never worked. Very obvious gender differences have been found in the reasons of being unemployed and not looking for a job. Thus, more women than men answered that reasons of their current unemployment status are inability to find a job (25% and 19% accordingly), family duties (20% and 0% accordingly) and family being against their work (14% and 0% accordingly). At the same time

¹⁴ National Statistic Service of RA, 2011.

¹⁵ National Statistics Service of RA, 2011.

much more men than women are unemployed because they “can’t find job with salaries appropriate for them” (43% and 12%). Survey also revealed the fact that from working men and women, fewer women are looking for a new job. It can be analyzed from at least 2 perspectives: 1) women are more satisfied with their job; 2) women are less ambitious. 43% of our currently unemployed respondents are not looking for a job and the vast majority of them are women. And again the main reason of why women are not even looking for a job is a family being against their work, while men are not looking for a job because they are planning to leave the country.

Since the quantitative survey has been conducted mostly in the public institutions and big private companies, the majority of respondents. 87% has written contracts with their employers. The situation is completely different in the services areas, which will be presented bellow. 38% of respondents are not satisfied with their income and 18% are not satisfied with the working conditions, but at the same time a very low number of employees are not satisfied with the climate at the work place, especially in the public sphere. This fact might be explained by low competition among employees in the public institutions due to low salaries and low social prestige of work. Even though the survey was anonymous 32% refused to answer the question about their monthly salaries, from those who replied the majority’s salaries range between 150-200 USD per month.

As for the gender attitudes of our respondents twice more men than women agreed with the statement “women shouldn’t work, they should do only housework” (19% and 8% accordingly), with the statement “those mothers who work are bad mothers for their children” (8% and 4% accordingly). It turned out that more women think that they accept criticism easier than men (59% and 36%). Interestingly, very obvious gender stereotype has been found in the perceptions of men and women of what both genders can/should do. And the most strict gender stereotypes have been registered among men. Thus, for example, 73% of men vs. 27% of women are sure that occupations that demand high level

of competence, rationality and assertiveness are masculine only. 81% of men vs. 65% of women agreed that occupations that demand high level of dependency, passivity and nurturance are extremely feminine. Moreover, twice as many women than men agreed that women are better team workers and team leaders. Finally, a common attitude that women are not interested to make a career was reported among 45% of women and 65% of men.

At the same time service related industry¹⁶ is the second largest category of women's employment sector all over the world and currently the number is increasing. Women who work in the service area are among the lowest paid of employed women; it is also one of the most vulnerable spot for women area in terms of sexual harassment and sexist expectations¹⁷.

Socio-Economic and Social-Psychological Status of Women-employees in the Service Industry

All interviewed during the survey women (15) who are currently working in the sphere of services in Armenia (mostly waitresses, sellers, hairdressers, receptionists in the hotels, etc) are young women (20-35 years old) and have been educated as economists, midwives, musicians, artists, teacher, but couldn't find job in their spheres or because of ridiculously low salaries moved to the sphere of services. "I have been working as a midwife, but I used to earn so little, that I have decided to become a waitress. There are many difficulties in this sphere too, on a daily base you are dealing with so many people with different attitudes and mentality, but at least I have some money" (30 years old, a seller in the market). "I couldn't find any job as a musician, musical schools are not accepting teachers, they all are full, and I didn't know what to do, so I decided to work here and to be sure I have some money every month,

¹⁶ All services have been private businesses.

¹⁷ **M. Andersen.** Thinking about Women: Sociological Perspective on Sex and Gender, 1997, p. 121.

even though the job I am doing is not the one I like and want to do” (25 years old, a cleaning lady in the hotel).

Another reason why educated women are working in the services is that currently almost all public and private companies are accepting workers with at least 2 years of work experience. And for all young people regardless their gender it is becoming very difficult to find a job by in their field of study.

Almost all interviewed women want to find another job and considering this one as a temporary one. “I want to find a better job, for example to be a seller- consultant in the market, to do more creative job, but I never go back to work as a midwife” (30 years old, a seller in the market). “I want to teach at the school, but I realize how small salary is there, so I am staying here in order to have some money” (26 years old, a waitress in a bar). “I am planning to go abroad, get some training and then I will come back and find a better job here” (22 years old, a waitress). “I don’t want to stay here a single day, but I have no choice, until I find something else I can’t quit this awful job” (22 years old, an artist).

Working Conditions, Contracts, Rights and Responsibilities

The majority of women is working 8-12 hours per day and are getting around 200-250 USD per month. Working conditions depends on the place; the worse situation has been discovered in the open-air cafes- the absence of elementary utilities, such as a restroom, clean water. Workers are supposed not only to pay for their food and water, but also to pay for the paid nearby street restrooms or to go to the restroom in other cafes and restaurants around. Also, if women are working till late night and there is already no public transportation, they are paying for taxi themselves. In general the level of satisfaction with working conditions is average.

Of course, relationship with employers depends on the specific situation, but in general the majority of our respondents has been facing the same problems with contracts and working atmosphere regardless of

place of work. Only 2 interviewed women has written contract or agreement with their employers. The majority works without any contract. Even those who have contracts mentioned that even if some points in the contract are not met (for example, there is a constant delays with salaries) the employer often times would say “if you don’t like the way I work, you can go, someone else will replace you.” The absent of written contract is also making women vulnerable in terms of getting vacations and day offs. Since they don’t have any written agreements, they are often times threatened that will be fired in cases of many absence. “I feel very vulnerable and unprotected, because I don’t have any written contract with the beauty salon, I asked my boss several times, but I was told that I will never get any” (24 years old, a hairdresser). In a very few cases, employees jointly complained and asked for the contracts, but their complaints didn’t receive any answer, so employees simply stopped their demands.

Majority of women is so happy that they have at least this job, that they never considered some obvious discrimination as such. For example, many of them are asked to work overtime, they are asked to come to work during their vacations or day offs, but all interviewed women are not considering these things as a violation of their rights. “These delays with salaries or work overtime became common for us, so we used to it and are not making a lot of noise because of that” (common opinion).

All respondents think in a short-term perspective and don’t consider that the absence of written agreements is making them vulnerable in a long-term perspective (absence of employment history, less pension in the future, etc). “I don’t feel that I need a written contract, as long as our verbal agreements are fulfilled properly and in time” (25 years old, a seller).

It is interesting that the most critical attitudes towards absent of written contract have been reported by the young women who as it turned out attended trainings or courses on gender issues and were familiar with their rights both as women and employees.

Data about situation at the work place with men and women bosses are controversial. As we discovered in some cases women employers might be very rude to their employees and reproduce the same patriarchal and authoritarian style of leadership, but in other cases it has been reported that women employers are treated their employees as family members. For example in one beauty salon employees mentioned: “....an atmosphere at our workplace is very good, our boss is a very nice woman, she understands us and treats us very well as if we are her daughters. We always have a clean restroom and some food to eat. And if we are sick, we can call her 2 hours in advance and she will replace us for that day” (26 years old, a hairdresser).

Sexual Harassment

Sexual harassment and violence is a very big taboo in Armenian society, although during the past 2 years more and more cases of sexual abuse and violence in the families, boarding schools, orphanages are reported. As for the labor market the issue has never been deeply studied in our society. But increasing number of calls and reports of women to our center - Women's Resource Center shows that more people are concerned with the problem and are willing to make the cases public. Our survey revealed different types of manifestation of the problem of sexual violence against women on the labor market of Armenia - from the harassments by the employers, managers and colleagues till abuses by the customers and clients. “I couldn't find anything to do as an artist, so I decided to find a job in a bar. I thought that a bar with foreign owners might be a better place to work, but I was mistaken. It is even worse, I am having a lot of problems here, especially regarding sexual harassment. Many girls here are having proposals to have sexual relationships for the job promotion. It is very embarrassing” (22 years old, a waitress in a bar). “... I used to work in some other place and before starting the job I got the proposal to have sexual relations with a boss, I told to my friend, he came and talked to him and the situation has been resolved” (27 years old, a waitress in a cafe).

At the same time as it has been found the most vulnerable in terms of sexual violence are those girls who look despondent, show that their desperate in their lives and don't know how to protect their rights.

Most women mentioned that assaulting jokes, cases of sexual harassments are coming more from the customers and clients and not from the employers or colleagues. Sometimes sexual harassment is happening on the way to home, because often times employees are supposed to stay late until the last customer will leave the place. They are paid over time, but they are supposed to go home alone and very often they are becoming victims of sexual harassment on the streets. This is a very obvious gender related problem and because the majority of young women and girls do not agree to work very late, many cafes and restaurants prefer to hire men and boys in order not to lose clients.

Self-esteem and Self-confidence

Work in the services is also causing problems with self-esteem. This service sector is still considered in Armenian society as the least prestigious, which is bringing to the different problems with self-perception and self-esteem among people working in this sphere. It is equally true for everyone, but for young girls and women the discrimination is particularly associated with their "morality" and "purity." As many of our respondents mentioned "...we want to forget that we are working here, because sometimes it so embarrassing. People are devaluating this work and many men are used to treat women working in the cafes, restaurants or hotels as prostitutes."

All problems at the workplace women are resolving themselves; no one is considering going to the police, for example, in case of sexual harassment or to local women's NGOs. Some women are asking their fathers, brothers, boyfriends to talk to employers, managers or even customers.

Survey Methodology

Goal: Study the gender dimensions of employment, salaries and benefits in Armenia.

Objectives: (1) To identify major causes of gender inequality in the labor market of Armenia and feminization of poverty. (2) To study social-psychological bases of gender inequality in the labor market, in particular, correlation between discrimination against women on the labor market and women's low self-esteem, self-perception as inferior and less capable. (3) To analyze main consequences of gender misbalance of employment in Armenia. (4) To analyze the trends of gender inequality in the labor market of Armenia during the past 10 years. (5) To study existing policies in the area of social-economic equality of men and women in Armenia. (6) To suggest more efficient and gender sensitive policies and practices to decrease gender misbalance and feminization of poverty in Armenia for governmental institutions and agencies, as well as for the organizations in order to implement elements of gender mainstreaming.

Methods: Survey methodology included combination of qualitative and quantitative sociological methods:

1.Quantitative survey with the use of standardized questionnaire has been conducted among 350 people living in Yerevan.

Basic demographic profile of the respondents

Variable	Response category	n	%
Sex	Male	154	44%
	Female	196	56%
Age group	18-25	84	24%
	26-35	72	21%
	36-45	79	23%
	46-55	70	20%
	56 and up	45	13%
Education	Secondary	52	15%
	Professional	77	22%
	Higher	215	61%
	Post Graduate	6	2%
Marital status	Single/unmarried	228	65%
	Married	122	35%

2. Qualitative survey included in-depth interviews with women working in the service sphere (they are most vulnerable group and often times due to the absence of any written contracts might be subjects to violence).

3. Content-analyzes of existing surveys and policy documents in the area of gender and labor market conducted in Armenia for the past 10-15 years.

PERCEPTION OF GENDER-BASED DIFFERENCES IN THE ARMENIAN LABOR MARKET

G. Shahnazaryan, Z. Aznauryan

Abstract

One of the primary contributors to gender inequality in Armenia is the persistent disparities in political, social and economic opportunities among women and men. Key measures of gender equality- women's voices, agency and participation are still not achieved and engagement of women in the political and public life remains limited. Male unemployment rate in 2011 was 10.9, and female unemployment rate was 11.3. The reasons for unemployment are quite different for men and women. More women than men lost their jobs in 2011 because of job reduction (66% women and 44% men accordingly) and family circumstances (12% women and only 1% men), while more men than women became unemployed due to the completion of temporary or seasonal work (32% men and 8% women). At the same time, the under-representation of women within the labour market doesn't match the statistical fact of women's involvement in the educational system. According to the statistic women are more educated, but less represented in the high-paid positions. Gender inequality in the labor market of Armenia is widely determined by attitudes towards gender roles. More rigid stereotypes are registered among men. Thus, for example, 73% of

men vs. 27% of women are sure that occupations that demand high level of competence, rationality and assertiveness are masculine only. 81% of men vs. 65% of women agreed that occupations that demand high level of dependency, passivity and nurturance are extremely feminine. Finally, a common attitude that women are not interested to make a career was reported among 45% of women and 65% of men.

ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՏԱՐԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԸՆԿԱՆՈՒՄՆԵՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅՈՒՄ

Գ. Շահնազարյան, Զ. Ազնաուրյան

Համառոտագիր

Հայաստանում գենդերային անհավասարության հիմնական պատճառներից է կանանց և տղամարդկանց միջև քաղաքական, սոցիալական և տնտեսական ճեղքվածքը: Գենդերային հավասարության հիմնական չափումները, այն է՝ կանանց ձայնը և մասնակցությունը, դեռևս հասանելի չեն, և կանանց ներգրավվածությունը քաղաքական և հանրային կյանքում սահմանափակ է: 2011 թ.-ին տղամարդկանց գործազրկության մակարդակը կազմել էր 10.9, իսկ կանանցը՝ 11.3: Գործազրկության պատճառները բավականին տարբեր են կանանց և տղամարդկանց համար: Ավելի շատ կանայք, քան տղամարդիկ կորցրել են իրենց աշխատանքը 2011 թ.-ին աշխատատեղերի կրճատման պատճառով (66% կանայք և 44% տղամարդիկ) և ընտանեկան իրավիճակից ելնելով (12% կանայք և տղամարդկանց միայն 1%): Միևնույն ժամանակ ավելի շատ տղամարդիկ, քան կանայք, դարձել են գործազուրկ սեզոնային և ժամանակավոր աշխատանքը ավարտելու հետևանքով (32% տղամարդիկ և 8% կանայք): Սակայն, կանանց ցածր ներգրավվածությունը աշխատաշուկայում չի համապատասխանում վերջիններիս մասնակցությանը բարձրագույն կրթական համակարգում: Պաշտոնական վիճակագրության համաձայն՝ կանայք Հայաստանում ավելի կրթված են, սակայն շատ քիչ են ներկայացված բարձր վարձա-

տրվող պաշտոններում: Գենդերային անհավասարությունը հայաստանյան աշխատաշուկայում զգալիորեն պայմանավորված է կանանց և տղամարդկանց դերերի վերաբերյալ դիրքորոշումներով: Առավել ուժեղ են կարծրատիպերը տղամարդկանց շրջանում: Այսպես, օրինակ, տղամարդկանց 73%-ը, համեմատած կանանց 27%-ի հետ, համոզված է, որ այն աշխատանքները, որոնք պահանջում են բարձր կոմպետենտություն, ռացիոնալություն և համառություն, միայն տղամարդկանց համար են: Տղամարդկանց 81%-ը և կանանց 65%-ը համաձայն են, որ այն աշխատանքները, որոնք պահանջում են բարձր մակարդակի կախվածություն, պասիվություն և հոգատարություն, նախատեսված են կանանց համար: Վերջապես, այն տարածված դիրքորոշումը, որ կանայք հետաքրքրված չեն կարիերա անելու մեջ, արձանագրվել է կանանց 45%-ի և տղամարդկանց 65%-ի շրջանում:

Восприятие гендерных различий на рынке труда Армении

Г. Шахназарян, З. Азнаурян

Аннотация

Одной из основных причин гендерного неравенства все еще остаются политические, социальные и экономические различия между мужчинами и женщинами. Такие важные индикаторы оценки гендерного равенства как голос и участие женщин также не достигнуты, а вовлеченность женщин в политическую и публичную сферы ограничено. В 2011 г. уровень безработицы мужчин составил 10.9, а уровень безработицы женщин 11.3. Причины безработицы достаточно различаются для мужчин и женщин. Так, в 2011 г. значительно больше женщин, чем мужчин потеряли работу по причине закрытия рабочих мест (66% женщин и 44% мужчин) и по семейным обстоятельствам (12% женщин и только 1% мужчин). В тоже время, больше мужчин, чем женщин потеряли работу исходя из того, что сезонная либо временная работа закончилась (32% мужчин

и 8% женщин). Однако низкая представленность женщин на рынке труда не соответствует их вовлеченности в сфере высшего образования. Согласно официальной статистике женщины в Армении более образованы, однако очень малое количество занимает высокие должности. Гендерное неравенство на рынке труда Армении во многом определяется также установками по отношению к роли мужчин и женщин в обществе. При этом стереотипы намного ярче выражены среди мужчин. Так, например, 73% мужчин по сравнению с 27% женщин уверены, что работа, требующая высокой компетенции, рациональности и упорства подходит только мужчинам. 81% мужчин и 65% женщин уверены, что работы, требующие высокой степени зависимости, пассивности и заботы предназначены исключительно для женщин. Наконец, распространенное мнение, что женщин не интересует карьера было зарегистрировано среди 45% женщин и 65% мужчин.

ԿԱՆԱՆՑ ԶՎՃԱՐՎՈՂ ՏՆԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳԱՅԻՆ ԵՎ ՏԵՍԱՄԵԹՈՂԱԲԱՆԱԿԱՆ ՀԻՄՔԵՐԸ

Ի սկզբանե չվճարվող աշխատանքի շուրջ ծավալվող քննարկումներն ուղղված էին հրավիրելու հասարակական ուշադրությունը կանանց կողմից իրականացվող աշխատանքներին: Սակայն աստիճանաբար ուսումնասիրության առարկա դարձավ ցանկացած չվճարվող աշխատանք՝ անկախ այն հանգամանքից, թե ում կողմից է այն իրականացվում՝ կանանց, տղամարդկանց, թե երեխաների:

Տնային տնտեսությունում իրականացվող չվճարվող աշխատանքները կարևոր նշանակություն ունեն տնտեսության համար: Ըստ տարբեր գնահատականների՝ զարգացած արդյունաբերական երկրների տնային տնտեսություններում ստեղծվում է ազգային հարստության 25-ից մինչև 40 տոկոսը¹: ՄԱԿ-ի զարգացման ծրագրի տվյալների համաձայն՝ ամբողջ աշխարհում կանանց չվճարվող աշխատանքի արժեքը տարեկան կազմում է մոտավորապես 13 տրիլիոն ԱՄՆ դոլար: Կանայք կատարում են տնային աշխատանքի երկու երրորդը, ընդ որում՝ նրանց բաժին է հասնում համաշխարհային եկամտի 5 տոկոսը, ինչպես նաև համաշխարհային ունեցվածքի 1 տոկոսը²: Ըստ էության՝ տնային տնտեսության չվճարվող ծառայություններից է կախված ակտիվ աշխատանքային ռեսուրսների մեծ մասի գոյությունը:

Առ այսօր չվճարվող աշխատանքը (այդ թվում՝ կանանց կողմից իրականացվող չվճարվող աշխատանքը) չի գնահատվում աշխա-

¹ St'u Энтони Гидденс, Социология, М., "Едиториал УРСС", 2005, էջ 131:

² St'u "Население и общество", Центр демографии и экологии человека. Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН (2004):

տուժի ազգային և միջազգային վիճակագրության շրջանակներում համախառն ներքին արդյունքը³ և ազգային եկամուտը⁴ որոշելիս: Կանանց չվճարվող աշխատանքի գնահատման խնդիրը առաջանում է, քանի որ ինչպես տարբեր տեսությունների, այնպես էլ ավանդական վիճակագրության շրջանակներում «աշխատանք» հասկացությունը սահմանվում է որպես վարձատրվող տնտեսական գործունեություն, որը կապված է շուկայի հետ: Չվճարվող աշխատանքը, այդ թվում նաև կանանց չվճարվող աշխատանքը դրսևորվում է տնտեսության տարբեր հատվածներում՝ տնային տնտեսություն (household economy), ոչ ձևական հատված, կամավորական աշխատանք և այլն:

Սույն հոդվածը նվիրված է տնային տնտեսությունում կանանց կողմից իրականացվող չվճարվող աշխատանքների գնահատման հայեցակարգային և տեսամեթոդաբանական հիմքերի ուսումնասիրմանը:

Ըստ էության՝ կանանց չվճարվող տնային աշխատանքը նույնքան ժամանակատար և ծանր է, որքան արտադրության ոլորտում իրականացվող աշխատանքների մեծ մասը: Օակլիի կողմից իրականացված հետազոտության արդյունքների համաձայն՝ կանայք հաճախ ընդգծում էին տնային աշխատանքի «անվերջ, անընդհատ լինելու» բնույթը⁵, այսինքն՝ սա մի աշխատանք է, որը երբեք չի ավարտվում, և որը հնարավոր չէ միանգամից ամբողջությամբ կատարել:

Չնայած մինչև այժմ առկա են բազմաթիվ վիճախարույց հարցեր, որոնք առնչվում են կանանց չվճարվող տնային աշխատանքի գնահատմանը, վերջին երկու տասնամյակներում այս ոլորտում կուտակվել է զգալի պրակտիկ փորձ: Ընդ որում՝ հարկ է նշել, որ առաջըն-

³ Համախառն ներքին արդյունքը տնտեսական համակարգում մեկ տարվա ընթացքում արտադրված ապրանքների և ծառայությունների շուկայական արժեքն է: Այսինքն՝ ՀՆԱ-ն ընդգրկում է տվյալ երկրի սահմաններում ինչպես սեփական, այնպես էլ արտասահմանյան ռեսուրսների օգտագործմամբ արտադրված ապրանքներն ու ծառայությունները:

⁴ Ազգային եկամուտը ընթացիկ տարում ստեղծված նոր արդյունքն է:

⁵ Տե՛ս **Oakley A.**, The Sociology of Housework, Oxford, 1974.

թացը արձանագրվել է հետևյալ երեք ուղղություններում՝ հայեցակարգային, տեսական, մեթոդաբանական: Այդ իսկ պատճառով կարևոր է վերլուծել կանանց չվճարվող տնային աշխատանքի գնահատման ինչպես հայեցակարգային, այնպես էլ տեսամեթոդաբանական հիմքերը:

Հայեցակարգային հիմքերը: Կանանց հիմնախնդիրներին նվիրված առաջին համաշխարհային կոնֆերանսի ժամանակ (Նայրոբի, 1985 թ.) ընդունվեցին մի շարք հանձնարարականներ, որոնք ենթադրում էին, այսպես կոչված, «սատելիտային հաշիվների» (օգնող հաշիվների) ստեղծում, որոնք կներառեին նաև չվճարվող աշխատանքի գնահատումը⁶: Այս հաշիվների նպատակը տնային տնտեսություններում մատուցվող չվճարվող ծառայությունների և արտադրված ապրանքների արտադրության քանակական գնահատումն է, ինչպես նաև այնպիսի ցուցանիշների մշակումը, որոնց օգնությամբ հնարավոր է գնահատել դրանց մասնաբաժինը ազգային եկամտում⁷: Դա կարելի է անել երկու ձևով. կա՛մ որպես չափման միավոր ընդունել ծախսված ժամանակը (ինչպես դա արվում է ժամանակի բյուջեի⁸ ուսումնասիրման ժամանակ), կա՛մ էլ գնահատել տնային տնտեսություններում մատուցված ծառայությունների և արտադրված ապրանքների արտադրության վրա ծախսվող ժամանակի արժեքը:

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ կանայք տանը տարբեր աշխատանքներ են կատարում, կարևորվում է այն աշխատանքների առանձնացումը, որոնք պետք է հաշվի առնվեն վիճակագրության մեջ: Այս խնդրի լուծման համար առավել հաճախ կիրառվում է Մարգարետ Ռեյդի կողմից առաջադրված «երրորդ անձի» սկզբունքը: Վերջինս ենթադրում է կանանց կողմից իրականացվող չվճարվող այն աշխատանքների առանձնացումը, որոնք կարող են կատարվել երրորդ անձի կողմից վարձատրության դիմաց, ինչպես օրինակ՝

⁶ St'u Beneria, Lourdes. "The Enduring Debate Over Unpaid Labor"// International Labor Review, Vol. 138 (1999), էջ 298:

⁷ Տե՛ս նույն տեղում:

⁸ Ժամանակի բյուջեն ենթադրում է ժամանակի բաշխումը օրերի, շաբաթների, ամիսների և այլնի կտրվածքով՝ գործունեության տարբեր ձևեր իրականացնելու համար:

մթերքները գնելը, տուն մաքրելը, ճաշ պատրաստելը, երեխաներին խնամելը և այլն⁹: Այս սկզբունքի համաձայն՝ հաշվի չի առնվում համգիստը, ժամանցը, անձնական պահանջմունքների բավարարումը:

«Երրորդ անձի» սկզբունքը, սակայն, ենթարկվել է քննադատության: Սկզբունքին ուղղված հիմնական քննադատության էությունն այն է, որ նշված սկզբունքի կիրառումը ենթադրում է շուկան դիտել որպես տնտեսական գործունեության միակ մոդել: Սակայն դա չի նշանակում, որ չպետք է անտեսել տնային տնտեսության այն գործունեությունը, որը չունի շուկայական համարժեք, սակայն կարող է իրականացվել երրորդ անձի կողմից: Այս սկզբունքին ուղղված մեկ այլ քննադատության համաձայն՝ վերջինս բացառում է տնտեսական գործունեությունից այնպիսի տարրեր, որոնցից են «հուզական աջակցությունը, սեքսը և երեխաների ծնունդը»¹⁰:

Տեսական հիմքերը: 1950–ական թվականներից սկսած և հատկապես 1960–ական թվականներին տնտեսագիտական տեսության տարրեր ուղղությունների շրջանակներում սկսեցին ուշադրություն դարձնել տնային տնտեսությանը: Նեոդասական տնտեսական տեսությունների, մասնավորապես «տնային տնտեսությունների նոր տեսության» շրջանակներում տնային տնտեսությունում տարբեր բարիքների արտադրությունը դիտվում էր որպես աշխատանքի գենդերային բաժանումը և վարձատրվող զբաղվածության մեջ կանանց ու տղամարդկանց մասնակցության աստիճանը հասկանալու միջոց^{11,12}: Օրինակ՝ բիլեֆելդյան մոտեցման ներկայացուցիչները կարևորում էին կնոջ չվճարվող տնային աշխատանքը ինչպես տնային տնտեսության, այնպես էլ ամբողջ հասարակության գոյա-

⁹ Տե՛ս **Reid**, Margaret, 1934, *Economics of household production*, New York, NY, John Wiley:

¹⁰ Տե՛ս **Wood**, Cynthia, 1997, "The First World / Third Party criterion: A feminist critique of production boundaries in economics", in *Feminist Economics* (London), Vol. 3, No. 3, էջ 52:

¹¹ Տե՛ս **Lloyd**, Cynthia B. (ed.), 1975, *Sex, discrimination, and the division of labor*. Columbia Studies in Economics, No. 8, New York, NY, Columbia University Press.

¹² Տե՛ս **Becker**, Gary, 1991, *A treatise on the family*. Enlarged edition. Cambridge, MA, Harvard University Press.

տնման և զարգացմանն ուղղված արտադրության տարբեր ձևերի ապահովման գործում¹³: Այս մոտեցման ֆեմինիստական տարբերակում առանձնացվում էին նեոդասական վերլուծության մի շարք բացթողումներ՝ միաժամանակ շեշտադրելով գենդերային դերերի սոցիալական կառուցակցման կարևորությունը և գենդերային կարծրատիպերի դերը սեռի խտրականության ձևավորման գործում¹⁴:

1970–ական թվականներին մարքսիստական հարացույցի շրջանակներում կարևորվում է տնային աշխատանքը՝ որպես աշխատուժի ամենօրյա վերարտադրության միջոց: Այստեղ շեշտադրվում էր տնային աշխատանքի էության, շուկայի հետ վերջինիս ունեցած կապերի ուսումնասիրությունը, ինչպես նաև կանանց և տղամարդկանց վարձատրվող և չվարձատրվող աշխատանքի ոլորտների միջև ձևավորված իշխող «հիերարխիայի» վերլուծությունը^{15,16,17}: 1980–ական թվականներին առաջ քաշվեց տնային աշխատանքի ոլորտում շահագործման հայեցակարգի կիրառելիության հարցը¹⁸:

Այսպիսով՝ կանանց չվճարվող տնային աշխատանքը մեկնաբանող տնտեսագիտական տեսությունների շրջանակներում քննարկվում է տնային պարտականությունների անխուսափելի վերաբաշխումը, ընդ որում՝ այդ պարտականությունների մեծ մասը իր վրա է վերցնում ընտանիքի այն անդամը, որը համարվում է պակաս արդյունավետ սուբյեկտ աշխատաշուկայում: Դժվար չէ կռահել, որ այդ սուբյեկտի դերում հիմնականում հանդես են գալիս կանայք: Տնտեսագետները միանգամայն տրամաբանորեն բացատրում են, թե

¹³ Տե՛ս **А. А. Турыгин**, "Билефельдская школа": теоретико-методологические основы и их критика в современной историографии ФРГ, Автореферат, 2006:

¹⁴ Տե՛ս **Blau**, Francine, Ferber, Marianne, 1986, *The economics of women, men and work*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall:

¹⁵ Տե՛ս **Gardiner**, Jean, 1975. "Women's domestic labor", in *New Left Review* (London), No. 89 (Jan.- Feb.), էջ 47-58:

¹⁶ Տե՛ս **Molyneux**, Maxine, 1979, "Beyond the domestic labor debate", in *New Left Review* (London), No. 116 (July-Aug.), էջ 3-28:

¹⁷ Տե՛ս **Deere**, Carmen Diana, 1990, *Household and class relations: Peasants and landlords in North-em Peru*, Berkeley, CA, University of California Press:

¹⁸ Տե՛ս **Folbre**, Nancy, 1982, "Exploitation comes home: A critique of the Marxian theory of family labor", in *Cambridge Journal of Economics* (London), Vol. 6, No. 4 (Dec.), էջ 317-329:

ինչու տղամարդիկ, որոնք միջինում ավելի մեծ եկամուտ ունեն, քան կանայք, ավելի շատ ժամանակ են տրամադրում աշխատանքին և ավելի քիչ են լինում տանը, միանգամայն իրավունք ունեն ակնկալելու, որ տնային ոլորտը իրավմամբ պատկանում է կնոջը:

Ի տարբերություն տնտեսագիտական տեսությունների՝ սոցիոլոգիական տեսությունները շեշտադրում են տնային աշխատանքի բաժանման գենդերային յուրահատկությունը, մասնավորապես ընդգծվում է, որ տնային պարտականությունների անհավասարաչափ բաշխումը պայմանավորված է աշխատանքի գենդերային բաժանման վերաբերյալ առկա կարծրատիպերով, ավանդական դերերով և այլն: Այսպես՝ տղամարդու աշխատանքը բարձր է գնահատվում, բարձր աշխատավարձով պայմանավորված՝ տղամարդուն վերագրվում է ընտանիքի կերակրողի կարգավիճակը, որն էլ վերջինիս տնային աշխատանքում մասնակցություն չունենալու իրավունք է տալիս: Նույնիսկ այն դեպքում, երբ կինը հանդիսանում է ընտանիքի հիմնական կերակրողը, ինչպես վկայում են մի շարք հետազոտությունների արդյունքներ, ամուսինները ձգտում են պահպանել տնային աշխատանքի ավանդական բաժանումը: Բացի այդ՝ շատ հաճախ տղամարդու կողմից կատարվող տնային աշխատանքը գնահատվում է որպես առավել բարդ, մասնագիտական հատուկ հմտություններ պահանջող՝ ի տարբերություն կանանց կողմից կատարվող տնային աշխատանքների: Այդ իսկ պատճառով կարելի է պնդել, որ տնային պարտականությունների անհավասարաչափ բաշխումը հիմնականում պայմանավորված է իշխող գենդերային պատկերացումներով:

Ժամանակակից ֆեմինիստական մոտեցումներից մեկի ներկայացուցչի՝ Քրիստին Դելֆին կարծիքով՝ աշխատաշուկայում աշխատող տղամարդիկ և տնային տնտեսություններում աշխատող կանայք պատկանում են սոցիալական տարբեր դասերի: Ընդ որում, ըստ վերջինիս, տնային աշխատանքներում ընդգրկված կանայք դիտվում են որպես արտադրող դաս, իսկ տղամարդիկ՝ որպես չարտադրող դաս¹⁹:

¹⁹ Տե՛ս **Delphy C.**, Close to Home: A Materialist Analysis of Women's Oppression Amherst, MA: University of Massachusetts Press, 1984:

Մեկ այլ հեղինակի՝ Հարթմանի կարծիքով՝ կապիտալիստական հասարակությունը չի կարող պաշտաճ կերպով գնահատել կանանց տնային աշխատանքը: Այդ իսկ պատճառով կապիտալիստական հասարակությունում կանանց տնային աշխատանքը համարվում է երկրորդային և ոչ կարևոր²⁰: Բացի այդ, ըստ Հարթմանի, կապիտալիզմը և հայրիշխանությունը միմյանց հետ փոխկապված են, որոնք ճնշում են կանանց: Հարթմանի կարծիքով՝ ժամանակակից հասարակությունում կապիտալիստական համակարգը անընդհատ վերարտադրում է հայրիշխանությունը որոշակի սոցիալական մեխանիզմի օգնությամբ, որի հիմքում ընկած է զբաղվածության ոլորտում գենդերային սեգրեգացիան, որն էլ, ըստ էության, տղամարդկանց համար հանդիսանում է կանանց վերահսկման հիմնական լծակը հասարակական կյանքի տարբեր ոլորտներում: Ընտանիքում տեղի է ունենում հայրիշխանական հարաբերությունների վերարտադրություն, երբ կանայք նյութական ապահովվածության դիմաց հարկադրված են կատարել տնային աշխատանքի մեծ մասը: Ծանրաբեռնված լինելով տնային գործերով՝ կանայք աշխատաշուկայում լավ աշխատանք գտնելու ավելի քիչ հնարավորություն են ունենում, քանի որ այդպիսի աշխատանք գտնելու համար պետք է ունենալ լավ կրթություն, բարձր որակավորում: Արդյունքում ձևավորվում է փակ շրջան, որը մի կողմից մեծացնում է կանանց տնտեսական կախվածությունը տղամարդկանցից, իսկ մյուս կողմից՝ կանանց տնային շահագործման մասշտաբները:

Այսպիսով՝ ֆեմինիստական մոտեցումները դրական դեր կատարեցին այն առումով, որ վերջիններիս շնորհիվ ավելի կարևորվեց տնտեսության համար կանանց կողմից իրականացվող չվճարվող տնային աշխատանքը, ինչպես նաև կարևորվեց տնային աշխատանքի գնահատման մեթոդների մշակման անհրաժեշտությունը: Հետագա տարիների ֆեմինիստական առավել խորը վերլուծությունը նպաստեց տնային աշխատանքի և վերջինիս քաղաքատնտեսական

²⁰ Տե՛ս **Hartmann H.**, Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex // Signs, 1976. No. 1, էջ 137-169:

նշանակության ըմբռնման ասպեկտների մշակմանը^{21,22,23}:

Կանանց չվճարվող տնային աշխատանքի գնահատումը բազմաթիվ բանավեճերի տեղիք է տալիս, քանի որ մի շարք դժվարություններ են առաջանում, երբ այն համեմատվում է շուկայական արտադրության հետ: Մասնավորապես այն շարժառիթները, որոնք ընկած են տնային աշխատանքի և շուկայական արտադրության հիմքում, էականորեն տարբերվում են: Նախևառաջ, տնային աշխատանքի դեպքում առկա չէ մրցակցության խնդիրը, հետևաբար արտադրության մակարդակը շուկայական և տնային տնտեսությունների հատվածում էականորեն կարող է տարբերվել: Բացի այդ՝ արտադրվող արտադրանքի և մատուցվող ծառայությունների որակը նույնպես կարող է էականորեն տարբերվել²⁴:

Մեթոդաբանական հիմքերը: Ինչ վերաբերում է կանանց չվճարվող տնային աշխատանքի գնահատման մեթոդաբանությանը, ապա առանձնացնում են երկու հիմնական մեթոդներ: Մեթոդներից մեկը արտադրական գործոնների գնահատման մեթոդն է, որը ենթադրում է աշխատաժամանակի արժեքի պայմանական որոշում: Մյուս մեթոդը արտադրված արտադրանքի գնահատման մեթոդն է, որը ենթադրում է տնային տնտեսությունում արտադրված ապրանքների և մատուցված ծառայությունների շուկայական արժեքի պայմանական որոշում: Արտադրական գործոնների գնահատման մեթոդի կիրառման դեպքում հիմնական խնդիրը աշխատաժամանակի արժեքի որոշումն է: Այս խնդրի լուծման համար մշակվել են մի քանի մեթոդներ:

- *Լրիվ փոխհարուցման մեթոդը*, որի հիմքում ընկած է այն գաղափարը, ըստ որի՝ տնային տնտեսություններում կա-

²¹ Տե՛ս **Hartmann**, Heidi I, 1987, "The family as the locus of gender, class, and political struggle: The example of housework", in Sandra Harding (ed.): *Feminism and methodology*. Bloomington, IN, Indiana University Press, էջ 109-134:

²² Տե՛ս **Folbre**, Nancy, 1994, *Who pays for the kids? Gender and the structures of constraint*, New York, NY, Routledge:

²³ Տե՛ս **Bergmann**, Barbara, 1995, "Becker's theory of the family: Preposterous conclusions", in *Feminist Economics* (London), Vol. 1, No. 1, էջ 141-150:

²⁴ Խոսքը վերաբերում է տնային տնտեսության շրջանակներում կանանց կողմից իրականացվող գործունեության տարբեր ձևերին, ներառյալ երեխաների խնամքը, ճաշ պատրաստելը և այլն:

նանց կողմից իրականացվող բոլոր աշխատանքները կատարվելու են վարձու աշխատողների կողմից: Այս դեպքում աշխատաժամանակի արժեքը որոշվում է՝ ելնելով վարձու աշխատողին վճարվող աշխատավարձի մեծությունից²⁵:

- Այսպես կոչված *մասնագիտացված փոխարինման մեթոդը*, որի հիմքում ընկած է տնային տարբեր աշխատանքներ կատարող վարձու, մասնագիտացված աշխատողների (խոհարար, հավաքարար և այլն) միջին աշխատավարձի գաղափարը²⁶:
- *Այլընտրանքային ծախսերի մեթոդը*, որի հիմքում ընկած է այնպիսի աշխատավարձ ստանալու գաղափարը, որին կարող է հավակնել որոշակի որակավորում ունեցող այն անձը, որն աշխատաշուկայում կարող է իր որակավորմանը համապատասխան աշխատանք գտնել և վարձատրվել տնային աշխատանք կատարելու փոխարեն²⁷:

Ինչ վերաբերում է տնային տնտեսությունում արտադրված ապրանքների և մատուցված ծառայությունների գնահատման մեթոդին, ապա այս դեպքում հիմնական խնդիրը հետևյալն է՝ որոշել այդ ապրանքների և ծառայությունների շուկայական գինը, ինչպես նաև որոշել այն ռեսուրսների գինը կամ արժեքը, որոնք չեն գնվել շուկայում, բայց օգտագործվել են տնային տնտեսությունում այս կամ այն ապրանքի արտադրության համար, օրինակ՝ կնոջ կողմից կարված հագուստը: Մյուս խնդիրն այն է, որ գների պայմանական որոշման ժամանակ հաշվի չի առնվում այն հանգամանքը, որ տնային տնտեսություններում արտադրված ապրանքներն ու մատուցված ծառայություններն ունեն տարբեր որակներ: Իրականում

²⁵ Տե՛ս **Барсукова Ц.**, Сущность и функции домашней экономики, способы измерения домашнего труда // Социологические исследования, 2003, No. 12, էջ 5:

²⁶ Տե՛ս **Beneria, Lourdes**, “The Enduring Debate Over Unpaid Labor”// International Labor Review, Vol. 138 (1999), էջ 301:

²⁷ Տե՛ս **Барсукова Ц.**, Сущность и функции домашней экономики, способы измерения домашнего труда // Социологические исследования, 2003, No. 12, էջ 5:

այս մեթոդը կիրառելը բավականին դժվար է²⁸: Չնայած այս մեթոդի օգնությամբ տնային տնտեսությունում կանանց չվճարվող աշխատանքը գնահատելու համար անհրաժեշտ տեղեկատվության մի մասը կարելի է ստանալ անցկացված մարդահամարների արդյունքում հավաքագրված տեղեկատվությունից, այնուամենայնիվ անհրաժեշտ տեղեկատվության մեծ մասը ստանալու համար հարկավոր է հատուկ ուսումնասիրությունների անցկացնել: Հենց այս տիպի տեղեկատվությունն է, որ պարբերաբար հնարավոր է ստանալ սատելիտային հաշիվների օգնությամբ:

Այսպիսով՝ կանանց չվճարվող տնային աշխատանքի գնահատմանն ուղղված ջանքերը ենթադրում են մի շարք խնդիրների լուծում:

- Կարևորագույն խնդիրներից մեկն է ցույց տալ այս հիմնախնդրի լուծման կարևորությունը հասարակության համար:
- Մյուս խնդիրը այնպիսի ցուցանիշների մշակումն է, որոնք հնարավորություն կտան գնահատելու հասարակության բարեկեցության ապահովման գործում կանանց չվճարվող տնային աշխատանքի ունեցած ներդրումը, ինչպես նաև ստեղծելու տեղեկատվական բազա ՀՆԱ-ի հաշվարկման և զբաղվածության վիճակագրության համար՝ հաշվի առնելով չվարձատրվող աշխատանքը:
- Կարևոր խնդիր է նաև տեղեկատվության ստացումը միկրո և մակրո մակարդակներում վարձատրվող, չվարձատրվող աշխատանքներին և ժամանցին տրամադրվող ժամանակի բաշխման վերաբերյալ:
- Կանանց չվճարվող տնային աշխատանքի գնահատումը կարևոր է բյուջեի գեներալային բաղադրիչը վերհանելու տեսանկյունից, ինչը հնարավորություն կտա ցույց տալու, որ բյուջեն ամենևին էլ ռեսուրսների բաշխման չեզոք գործիք չէ²⁹:

²⁸ St'u **Goldschmidt-Clermont**, Luisella. 1987, *Economic evaluations of unpaid household work: Africa, Asia, Latin America and Oceania*, Women, Work and Development Series, No. 14, Geneva, ILO:

²⁹ St'u **Elson**, Diane, 1995, "Gender awareness in modeling structural adjustment", in *World Development* (Oxford), Vol. 23, No. 11 (Nov.), էջ 1851-1868:

- Կանանց չվճարվող տնային աշխատանքի գնահատումը կարող է ունենալ նաև պրակտիկ նշանակություն: Մասնավորապես այս ասպեկտը կարող է հաշվի առնվել դատական գործընթացների և ամուսնալուծությունների ժամանակ՝ դրամական փոխհատուցումների մեծությունը որոշելիս^{30,31}:
- Եվ ի վերջո, վերոհիշյալ խնդիրների լուծումը կարող է օգնել կառավարություններին և սոցիալական այլ ինստիտուտներին՝ մշակելու սոցիալական քաղաքականության իրականացման առավել արդյունավետ մեխանիզմներ:

Օգտագործված գրականություն

1. **Энтони Гидденс**, Социология, М., "Едиториал УРСС", 2005.
2. “Население и общество”, Центр демографии и экологии человека. Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН(2004).
3. **А. А. Турыгин**, "Билефельдская школа": теоретико-методологические основы и их критика в современной историографии ФРГ, Автореферат, 2006.
4. **Барсукова Ц.**, Сущность и функции домашней экономики, способы измерения домашнего труда//Социологические исследования, 2003, No. 12.
5. **Oakley A.**, The Sociology of Housework, Oxford, 1974.
6. **Beneria Lourdes**, “The Enduring Debate Over Unpaid Labor”// International Labor Review, Vol. 138 (1999).
7. **Reid Margaret**, 1934, Economics of household production, New York, NY, John Wiley.

³⁰ St'u **Cassels**, Jamie, 1993, "User requirements and data needs", in Statistics Canada/Status of Women Canada (eds.): Summary of Proceedings of the International Conference on the Valuation and Measurement of Unpaid Work, Ottawa, 18-30 April, Ottawa:

³¹ St'u **Collins**, Mary, 1993, "Opening remarks", in Statistics Canada/Status of Women Canada (eds.): Summary of Proceedings of the International Conference on the Valuation and Measurement of Unpaid Work, Ottawa, 18-30 April, Ottawa:

8. **Wood Cynthia**, 1997, "The First World/Third Party criterion: A feminist critique of production boundaries in economics", in *Feminist Economics* (London), Vol. 3, No. 3.
9. **Lloyd Cynthia B. (ed.)**, 1975, *Sex, discrimination, and the division of labor*. Columbia Studies in Economics, No. 8, New York, NY, Columbia University Press.
10. **Becker Gary**, 1991, *A treatise on the family*. Enlarged edition. Cambridge, MA, Harvard University Press.
11. **Blau Francine, Ferber Marianne**, 1986, *The economics of women, men and work*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.
12. **Gardiner Jean**, 1975, "Women's domestic labor", in *New Left Review* (London), No. 89 (Jan.- Feb.).
13. **Molyneux Maxine**, 1979, "Beyond the domestic labor debate", in *New Left Review* (London), No. 116 (July-Aug.).
14. **Deere Carmen Diana**, 1990, *Household and class relations: Peasants and landlords in North-em Peru*, Berkeley, CA, University of California Press.
15. **Folbre Nancy**, 1982, "Exploitation comes home: A critique of the Marxian theory of family labor", in *Cambridge Journal of Economics* (London), Vol. 6, No. 4 (Dec.).
16. **Delphy C.**, *Close to Home: A Materialist Analysis of Women's Oppression* Amherst, MA, University of Massachusetts Press, 1984.
17. **Hartmann H.**, *Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex*// *Signs*. 1976. No 1.
18. **Hartmann Heidi I.**, 1987, "The family as the locus of gender, class, and political struggle: The example of housework", in Sandra Harding (ed.): *Feminism and methodology*, Bloomington, IN, Indiana University Press.
19. **Folbre Nancy**, 1994, *Who pays for the kids? Gender and the structures of constraint*, New York, NY, Routledge.
20. **Bergmann Barbara**, 1995, "Becker's theory of the family: Preposterous conclusions", in *Feminist Economics* (London), Vol. 1, No. 1.

21. **Goldschmidt-Clermont Luisella**, 1987, *Economic evaluations of unpaid household work: Africa, Asia, Latin America and Oceania*. Women, Work and Development Series, No. 14, Geneva, ILO.

**ԿԱՆԱՆՑ ԶՎԱՐՎՈՂ ՏՆԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ
ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳԱՅԻՆ ԵՎ ՏԵՍԱՄԵԹՈՂԱԲԱՆԱԿԱՆ ՀԻՄՔԵՐԸ**

Մ. Յարմալոյան

Համառոտագիր

Չնայած մինչև այժմ առկա են բազմաթիվ վիճահարույց հարցեր, որոնք առնչվում են կանանց չվճարվող տնային աշխատանքի գնահատմանը, վերջին երկու տասնամյակներում այս ոլորտում կուտակվել է զգալի պրակտիկ փորձ: Ընդ որում, առաջընթացը արձանագրվել է հետևյալ երեք ուղղություններում՝ հայեցակարգային, տեսական, մեթոդաբանական: Հաշվի առնելով այդ հանգամանքը՝ հոդվածում վերլուծվել են կանանց չվճարվող տնային աշխատանքի գնահատման ինչպես հայեցակարգային, այնպես էլ տեսամեթոդաբանական հիմքերը:

**THE CONCEPTUAL AND METODOLOGICAL FOUNDATIONS
OF WOMEN'S UNPAID HOUSEHOLD WORK**

M. Yarmaloyan

Abstract

Although there are still many controversial issues concerning the assessment of women's unpaid housework, in the last twenty years xtensive practical experience has been gained. Wherein progress has been achieved in three directions - conceptual, theoretical and methodological. The article analyzes the conceptual, theoretical and methodological foundations of assessment of women's unpaid housework.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ И ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ НЕОПЛАЧИВАЕМОГО ДОМАШНЕГО ЖЕНСКОГО ТРУДА

М. Ярмалоян

Аннотация

Хотя по-прежнему остается множество спорных вопросов, касающихся оценки неоплачиваемого женского домашнего труда, за последние двадцать лет был накоплен большой практический опыт в этой области. При этом продвижение вперед было достигнуто в трех направлениях—концептуальном, теоретическом и методологическом. В статье проанализированы концептуальные, теоретические и методологические основы оценки неоплачиваемого женского домашнего труда.

Arusyak Sevoyan
University of Adelaide
Victor Agadjanian
Arizona State University

MEN'S MIGRATION AND EMPLOYEMENT OF WOMEN LEFT BEHIND IN RURAL ARMENIA

Background

The consequences of male migration for families left behind in the origin countries have recently gained increasing attention among researchers. However, the economic and social effects of male migration on women left behind are still open for debate. One of the foci of this research is the effect of male migration on paid and unpaid labour force participation of women left behind. Several studies have shown that male migration is associated with decreased participation in paid labour force among women left behind (e.g., Amuedo-Dorantes and Pozo, 2006; Lokshin and Glinskaya, 2009; Binzel and Assaad, 2011). Some authors suggest that the decrease in labor force participation among women is associated with increased household food and material security that comes from the remittances of their migrant partners (Amuedo-Dorantes and Pozo, 2006; Lokshin and Glinskaya, 2009). Binzel and Assaad (2011), however, in their study of Egyptian migrants and their left-behind wives found that the decrease in their labour force participation was associated with women shifting from wage to non-wage or subsistence work as a result of their husbands' migration. In contrast, evidence from Mexico showed that men's migration had a positive effect on non-migrant women's employment; however this effect was limited only to urban areas, where women had far more job opportunities than their rural counterparts (Aysa and Massey, 2004).

Studies looking at the effect of male labour migration and women's participation in non-wage work suggest that male migration from rural

areas may result in women taking on a wider range of roles and responsibilities and in their increased involvement in agriculture and animal husbandry, to replace migrants' labour and to keep household assets, such as land and livestock, fully utilized (Jetley, 1987; Hugo, 2002; Binzel and Assaad, 2011). On the one hand, some authors think that the increased labour and responsibilities in the household may contribute to women's empowerment in the areas of origin by increasing their decision-making power and status in the household (Hugo, 2002; Binzel and Assaad, 2011); although evidence from India shows that this empowering effect might be limited to only women living in nuclear families (Desai and Banerji, 2008). On the other hand, based on data from rural India, Jetley (1987) argues that men's absence does not change the authority structure of the family significantly, as the "decisions are forced on women by circumstances." They are in power to make decisions only on smaller daily household problems, leaving decisions that are more important to the migrants upon their return. In addition, women's wages, if any, are "of use value" while migrant's remittances are "of exchange value" leaving men with more decision making power than their left-behind wives (Jetley, 1987). Thus, along with increased household chores and child-care responsibilities during the husband's absence, additional labour in subsistence agriculture may negatively affect the everyday life and wellbeing of the women left behind.

Despite the large scale seasonal labour migration in Armenia, little is known about its effects on labour force participation of the women left behind. Lack of job opportunities in the rural areas following the economic collapse of the Soviet Union breakdown and strong patriarchal values have left women greatly underrepresented in the rural job market. According to the national statistics, which counts non-wage subsistence agriculture as economic activity, in 2011 55 percent of women were economically active, compared to 73 percent of men (NSS, 2012). Moreover, the share of the employed among the economically active population was only 44 percent among women compared to 60 percent among men (NSS, 2012). The gender segregation of the labour market is

exacerbated by unequal representation of women and men in various branches of economy.

This paper aims to add to the literature on men's migration and women's labor force participation and to better understand whether the widespread male seasonal migration in Armenia further deepens the gender inequalities in the labour market in rural areas or contributes to the empowerment of women left behind. Based on the literature discussed above, it is hypothesized that male migration will have a negative impact on women's employment in the paid labour market due to the income effect of migrant remittances. However, it is also expected that women married to migrants will have an increased participation in unpaid agricultural labour to substitute for men's absence in the household.

Data and Methods

The data for this study come from two surveys conducted in rural Armenia. The first of them was a survey of 1040 households in Ararat and Tavush marzes (provinces) in 2005. The second one was a survey of 1240 households in Gegharkunik marz in 2007. The sampling design in both surveys was chosen so as to achieve a more or less balanced representation of women married to migrants and women married to non-migrants. In both surveys, at the first stage, villages were selected with a probability proportional to their population size. At the village level, the specific sampling procedures differed somewhat. In the 2005 survey of Ararat and Tavush, in each selected village twenty households with at least one married woman aged 18–40 were selected through a random walk algorithm: once the number of households in either of the migrant categories reached ten, the remainder of the village sample was to be drawn from the other categories (by skipping further households belonging to the saturated category). In the 2007 Gegharkunik survey, the village rosters were available and households from the roster were divided into two separate lists – those with at least one woman aged 18–40 married to a migrant and those with married women aged 18–40 married to non-migrants (households that did not have a married woman

of eligible age were excluded) and then 20 households were randomly sampled from each list. Both surveys collected detailed demographic and socioeconomic information on respondents and their households, including respondents' work, their husbands' work and migration history in the five years preceding the survey, agricultural and household assets, and social ties and interactions.

To study the effect of male migration on women's outside-the-home labour force participation we employed logistic regression analysis for binary outcomes. The outcome is a dichotomy taking the value of 1, if the woman is employed in agricultural or non-agricultural work that generates income at the time of the survey, and the value if 0 otherwise. The main predictor is husband's migration status at the time of the survey. If the husband had been away for work for a period of at least three months since the beginning of the year, he is considered a migrant and coded as 1; otherwise he is considered a non-migrant and coded as 0.

To study the effect of male seasonal migration on women's involvement in subsistence agriculture, we employed negative binomial regression, where the outcome is the average number of hours per day spent on working in the field and tending animals. The main predictor here is also husband's migration status at the time of the survey.

Both models control for a number of socio-demographic factors at the individual, household and community level. At the individual level the controls include woman's age and education, and her husband's age and education. Education is measured through a dichotomy, where having a vocational or higher education is coded as 1, and secondary or less education – coded as 0. At the household level the models control for household composition, including the number of children under 18 years old, the number of adult females and adult males in the household. The model predicting women's unpaid work participation also controls for women's paid employment status, where being employed outside-the-house is coded as 1, and coded 0 otherwise. At the community level we control for village size, which is measured by the number of households

in the village, and marz to account for the unobserved differences between the marzes, as well as surveys.

To account for the unobserved characteristics that might be shared by the respondents from the same villages, we use random intercept models, which allow the intercept to vary randomly across villages. The models are fitted using the GLIMMIX procedure in SAS.

Results

The results of the random-intercept logistic regression model predicting women's employment outside-the-house by husbands' migration status are presented in Table 1 as regression parameter estimates with standard errors in parentheses. The findings support our hypothesis, that male migration negatively affects women's paid employment outside the house. The results show that being married to a migrant decreases the odds of a woman's employment by about 29 percent ($OR = \exp(-0.348) = 0.706$), controlling for various individual-, household- and community-level factors. Among significant factors positively affecting the likelihood of woman's employment are woman's age and education and her husband's education. Meanwhile, the presence of adult males in the household has a significant negative effect on women's employment.

The results of the negative binomial regression predicting women's involvement in unpaid agricultural work are presented on Table 2. The findings do not support our hypothesis, that male migration increases women's participation in unpaid agricultural labour. On the contrary, these results show that, controlling for other factors, women married to migrants spend less time per day tending animals and working in the field than their counterparts married to non-migrants, and the difference is statistically significant at the $p < 0.05$ level. Older women and those with more children under 18 tend to spend significantly more time on unpaid labour than their counterparts. Meanwhile, those who got married at an older age, have vocational or higher education, and are engaged in out-of-home employment spend significantly less time on agriculture and animal

tending than their counterparts who married earlier, are less educated, and are unemployed, respectively, net of other factors. The time spent on unpaid labour by the respondent also decreases as the number of adult males and females increases in the household.

Discussion and conclusions

Research on the impact of male migration on left-behind women's participation in paid and unpaid labour is scarce and provides contradictory evidence. There is evidence of both increased and decreased participation in wage work among women left behind depending on the setting and household composition. There is more agreement regarding women's increased involvement in subsistence agriculture and household work as a result of husband's migration, but whether this increased involvement has negative or positive consequences for these women is still open to debate. The purpose of this paper was to contribute to this literature by examining the effects of male seasonal migration on left-behind women's employment outside the household and on their participation in household subsistence agriculture in rural Armenia.

The results for women's paid employment resonate with those of the cross-national literature showing decreased participation in the labour market. It is likely to be explained by the income effect of migrant remittances that discourage women from competing for the limited and low-wage job opportunities that are available to them in rural Armenia. It is also possible that in this rural setting with prevailing patriarchal values, women are discouraged from regularly leaving the house for work in their husbands' absence. Because of the cross-sectional nature of the data, the possibility of reverse causation must also be considered. Although a much less likely scenario, women's unemployment might be one of the factors leading to men's seasonal migration.

Our findings on women's involvement in unpaid agricultural activities, on the contrary, are not in agreement with some of the findings in the cross-national literature. Unlike women in rural areas in several

other countries, women married to migrants in rural Armenia spend less time working in the field than women married to non-migrants. The consequences of this association are complex. On the one hand, it suggests that these women may have a reduced workload, which may be positively reflected in their health and wellbeing. On the other hand, it implies higher dependence on migrant remittances and lower status and independence in the household for them. However, in the discussion of the association between men's migration and women's involvement in subsistence agriculture the possibility of exogenous factors affecting both migration and women's agricultural employment must also be acknowledged. Thus, it is possible that men's migration is caused by the household's lack of substantial agricultural land and livestock, or low productivity of those, which in turn influences the level of women's involvement in agriculture.

Despite the limitations of the cross-sectional data that do not allow for determining causal effects, our findings add to our understanding of the association between male migration and women's employment in Armenia and its consequences for women and their families. They show that not only rural Armenian women married to migrants are less likely to contribute to the household budget through paid employment, but also that they are less likely to contribute to household subsistence production, which may further reduce their bargaining power within a household with patriarchal values, undermine their status and impair their and their children's wellbeing. Finally, our findings usefully inform further research on women's status and gender inequalities in migrant households in Armenia.

Table 1.**Random-intercept logistic regression model predicting woman's paid employment**

<i>Predictors and controls</i>	<i>Coef. (St.Err.)</i>	
Husband's migration status		
Migrant	-0.348(0.141)	*
(Not migrant)		
Wife's age	0.086(0.021)	**
Woman's age at marriage	-0.019(0.023)	
Wife's education		
Vocational or higher	1.292(0.149)	**
(Secondary or less)		
Husband's age	-0.019(0.02)	
Husband's education		
Vocational or higher	0.351(0.14)	*
(Secondary or less)		
Number of children under 18	-0.109(0.072)	
Number of adult females in the household	-0.066(0.102)	
Number of adult males in the household	-0.247(0.098)	*
Number of HHs in the village	0.003(0.013)	
Marz		
Ararat	-0.042(0.214)	
Tavush	0.493(0.204)	*
(Gegharkunik)		
2 Res Log Pseudo-Likelihood	12061.99	
Number of cases	2279	

Notes: Reference categories in parenthesis;

Significance levels: ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, + $p < 0.1$

Table 2.**Random-intercept negative binomial regression model predicting the number of hours per day spent on unpaid work**

<i>Predictors and controls</i>	<i>Coef.(St.Err.)</i>
Husband's migration status	
Currently a migrant	-0.069(0.036) *
(Not a migrant)	
Woman's age	0.041(0.005) **
Woman's age at marriage	-0.030(0.007) **
Woman's education	
Vocational or higher	-0.099(0.042) *
(Secondary or less)	
Husband's age	0.007(0.005)
Husband's education	
Vocational or higher	0.031(0.039)
(Secondary or less)	
Number of children under 18	0.077(0.018) **
Number of adult males in the household	-0.046(0.024) +
Number of adult females in the household	-0.061(0.027) *
Woman's employment status	
Currently working	-0.123(0.056) *
(Currently not working)	
Number of households in the village	-0.019(0.008) *
Marz	
Tavush	-1.186(0.138) **
Ararat	-1.305(0.146) **
(Gegharkunik)	
Log Likelihood	-4665.91
Number of cases	2270

Notes: Reference categories in parenthesis;

Significance levels: ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, + $p < 0.1$

References

1. **Amuedo-Dorantes Catalina and Susan Pozo**, "Migration, remittances, and male and female employment patterns." *The American economic review* 96.2 (2006): 222-226.
2. **Aysa M., and D. S. Massey**, 2004 "Wives left behind: The labor market behavior of women in migrant communities", in J. Durand and D. S. Massey (Eds), *Crossing the Border: Research from the Mexican Migration Project*, Russell Sage Foundation, New York: 131–144.
3. **Binzel Christine and Ragui Assaad**, "Egyptian men working abroad: Labour supply responses by the women left behind." *Labour Economics* 18 (2011): S98-S114.
4. **Desai Sonalde and Manjistha Banerji**, "Negotiated identities: male migration and left-behind wives in India." *Journal of Population Research* 25.3 (2008): 337-355.
5. **Hugo Graeme**, "Effects of international migration on the family in Indonesia." *Asian and Pacific migration journal* 11.1 (2002): 13-46.
6. **Jetley Surinder**, "Impact of male migration on rural females." *Economic and Political Weekly* (1987): WS47-WS53.
7. **Lokshin Michael and Elena Glinskaya**, "The effect of male migration on employment patterns of women in Nepal." *The World Bank Economic Review* 23.3 (2009): 481-507.
8. National Statistical Service of the Republic of Armenia (NSS). "Statistical Yearbook of Armenia: Employment." Yerevan, Armenia, 2012.

MEN'S MIGRATION AND EMPLOYEMENT OF WOMEN LEFT BEHIND IN RURAL ARMENIA

A. Sevoyan and V. Agadjanian

Abstract

Several studies have shown that male migration is associated with decreased participation in paid labour force among women left behind. Typically these studies conclude that remittances received from migrant men, by boosting the household food and material security, often discourage women's gainful employment, especially where the contribution of such employment to household income is trivial. However, there is also evidence of a positive effect of men's migration on non-migrant women's employment, but this positive effect is largely confined to urban areas, where job opportunities for women are more abundant.

Some studies suggest that male labour migration from rural areas may also result in women's increased involvement in agriculture and animal husbandry, to replace migrants' labour and to keep household assets, such as land and livestock, fully utilized. Along with increased household chores and child-care responsibilities during the husband's absence, additional labour in subsistence agriculture may add stress to the everyday life and wellbeing of the women left behind and other members of the household. However, it has been argued that the increased labour and responsibilities in the household contribute to women's empowerment in the areas of origin by increasing their decision-making power and status in the household.

Using data from 1040 household interviews conducted in Ararat and Tavush in 2005 and 1240 interviews conducted in Gegharkunik in 2007, we study the effect of male migration on women's outside-the-home labour force participation and their involvement in subsistence agriculture. Employing random intercept logistic regression analysis for binary outcomes we test the association of husband's migration with wife's employment outside of the household, controlling for background

socio-demographic factors. To study the effect of male seasonal migration on women's involvement in subsistence agriculture, we employ random intercept negative binomial regression, where the outcome is the average number of hours spent on working in the field and tending animals.

The results show that having a migrant husband is associated with 34 percent lower odds of being employed than having a non-migrant husband ($p<0.01$), controlling for other factors. The results of the negative binomial regression show that being married to a migrant husband has a negative effect on the number of hours spent on agriculture and animal husbandry as well, controlling for other factors; however the effect is only marginally significant ($p<0.1$).

While the results for women's paid employment resonate with those of the cross-national literature, the same can not be said for the results on women's involvement in agricultural activities. Unlike women in rural areas in other countries, women married to migrants in rural Armenia spend less time working in the field. While this means that these women may have a reduced workload, it also implies higher dependence on migrant remittances and lower status and independence in the household for them. Not only they are less likely to contribute to the household budget through paid employment, they are also less likely to contribute to household subsistence production, which may further reduce women's bargaining power within a household with patriarchal values, undermine their status and impair their and their children's wellbeing.

**ՏՂԱՄԱՐԴԿԱՆՑ ՄԻԳՐԱՑԻԱՆ ԵՎ ԿԱՆԱՆՑ
ԶԲԱՏՂՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՅԱՆ ԳՅՈՒՂԱԿԱՆ
ՀԱՄԱՅՆՔՆԵՐՈՒՄ**

Ա. Սևոյան և Վ. Աղաջանյան

Համառոտագիր

Մի շարք հետազոտություններ ցույց են տվել, որ տղամարդկանց միգրացիան բացասաբար է ազդում կանանց զբաղվածության վրա: Սովորաբար այդ ուսումնասիրությունները եզրակացնում են, որ միգրանտ ամուսնու դրամական փոխանցումները, նպաստելով տնային տնտեսության սննդային և նյութական ապահովվածությանը, հաճախ կասեցնում են կնոջ մասնակցությունը վճարվող աշխատանքներում, հատկապես, երբ այդ աշխատանքից եկած միջոցները կազմում են տնային տնտեսության եկամտի չնչին մասը: Որոշ հետազոտություններ նաև վկայում են ոչ միգրանտ կանանց զբաղվածության վրա տղամարդկանց արտագաղթի դրական ազդեցության մասին, սակայն այս դրական ազդեցությունը հիմնականում սահմանափակված է քաղաքային վայրերում, որտեղ կանանց համար աշխատանքի հնարավորությունները ավելի շատ են:

Որոշ ուսումնասիրություններ վկայում են, որ տղամարդկանց աշխատանքային միգրացիան գյուղական վայրերից կարող է նաև հանգեցնել գյուղատնտեսության և անասնապահության մեջ կանանց առավել ներգրավվածությանը՝ փոխարինելու միգրանտ ամուսնու աշխատուժը և ապահովելու հողի և անասունների լիարժեք օգտագործումը: Ամուսնու բացակայության ժամանակ տնային աշխատանքի և երեխաների խնամքի հետ կապված պարտականությունների աճի հետ մեկտեղ գյուղատնտեսության մեջ լրացուցիչ աշխատանքը կարող է լարվածություն ավելացնել կանանց և տնային տնտեսության այլ անդամների առօրյա կյանքում: Սակայն կա կարծիք, որ տնային տնտեսությունում հավելյալ աշխատանքը և պարտականությունները կարող են նպաստել գյուղական համայնքներում կանանց դերի ամրապնդմանը՝ բարձրացնելով նրանց դերը որոշումների կայացման մեջ և նրանց կարգավիճակը ընտանիքում:

Օգտագործելով Արարատի և Տավուշի մարզերի 1040 տնային տնտեսություններում 2005 թվականին անցկացված և Գեղարքունիքում 1240 տնային տնտեսություններում 2007 թվականին անցկացված հարցազրույցների տվյալները՝ մենք ուսումնասիրել ենք, թե ինչպես է տղամարդկանց միգրացիան ազդում կանանց զբաղվածության և գյուղատնտեսության մեջ նրանց ներգրավվածության վրա: Կիրառելով երկակի փոփոխականների համար նախատեսված պատահական հատման կետով լոգիստիկ ռեգրեսիոն վերլուծության մեթոդը՝ մենք ստուգում ենք, թե ինչպես է ամուսնու միգրացիան անդրադառնում տանից դուրս կնոջ վճարովի աշխատանքի վրա՝ վերահսկելով մի շարք սոցիալ-ժողովրդագրական գործոններ: Ուսումնասիրելու համար տղամարդկանց սեգմնային միգրացիայի ազդեցությունը գյուղատնտեսության մեջ կանանց ներգրավվածության վրա՝ մենք կիրառում ենք պատահական հատման կետով բացասական բինոմային ռեգրեսիոն վերլուծության մեթոդը, որտեղ կախյալ փոփոխականը գյուղատնտեսության և անասնապահության վրա կնոջ ծախսած միջին ժամանակն է:

Արդյունքները ցույց են տալիս, որ միգրանտ ամուսին ունեցող կանայք 34 տոկոսով ավելի քիչ հավանական է, որ աշխատեն տանից դուրս, քան ոչ միգրանտ ամուսին ունեցող կանայք ($p < 0,01$)՝ անկախ այլ գործոններից: Բացասական բինոմային ռեգրեսիոն վերլուծության արդյունքները ցույց են տալիս, որ միգրանտ ամուսին ունենալը բացասական ազդեցություն ունի նաև գյուղատնտեսության և անասնապահության վրա կնոջ ծախսած ժամանակի վրա՝ անկախ այլ գործոններից: Սակայն այս բացասական ազդեցությունը նշանակալի է միայն սահմանային մակարդակում ($p < 0,1$):

Կանանց վճարովի աշխատանքին վերաբերվող արդյունքները համապատասխանում են միջազգային գրականությանը. սակայն նույնը չի կարելի ասել գյուղատնտեսական աշխատանքներում կանանց ներգրավվածության մասին: Ի տարբերություն այլ երկրների գյուղական վայրերում ապրող կանանց՝ Հայաստանի գյուղական համայնքներում միգրանտների հետ ամուսնացած կանայք ավելի քիչ ժամանակ են ծախսում գյուղատնտեսական աշխատանք-

ների վրա: Թեև սա նշանակում է, որ այդ կանայք հնարավոր է, որ ավելի քիչ ծանրաբեռնվածություն ունենան, դա նաև ենթադրում է միգրանտ ամուսնու դրամական փոխանցումներից կանանց ավելի շատ կախվածություն, ավելի ցածր կարգավիճակ և պակաս անկախություն ընտանիքում: Նրանք ոչ միայն ավելի քիչ հավանական է, որ նպաստեն տնային տնտեսության եկամուտներին վճարովի աշխատանքի միջոցով, այլ նաև քիչ հավանական է, որ նպաստեն ընտանիքի կենսապահովմանը գյուղատնտեսական միջոցներով, ինչը կարող է էլ ավելի նվազեցնել կնոջ իշխանությունը նահապետական արժեքների ունեցող ընտանիքում, իջեցնել նրա կարգավիճակը և բացասաբար ազդել նրա ու երեխաների բարեկեցության վրա:

МУЖСКАЯ МИГРАЦИЯ И ЗАНЯТОСТЬ ЖЕНЩИН ОСТАВИХСЯ ПОЗАДИ В ДЕРЕВНЯХ АРМЕНИИ

А. Севоян и В. Агаджанян

Аннотация

Некоторые исследования показывают, что миграция мужчин ведет к снижению экономической активности среди женщин оставшихся позади. Как правило, эти исследования предполагают, что денежные переводы, полученные от мигрантов, повышая продовольственную и материальную обеспеченность домашних хозяйств, часто препятствуют экономической активности женщин, особенно когда доход от такой работы составляет незначительную часть от общего дохода домохозяйства. Однако, есть также доказательство положительного эффекта мужской миграции на занятость женщин оставшихся позади, но этот положительный эффект в основном ограничен городскими районами с более широкими возможностями трудоустройства для женщин.

Некоторые исследования подсказывают, что трудовая миграция мужчин из сельских районов также может привести к увеличению участия женщин в сельском хозяйстве и животноводстве, чтобы

заменить труд мигрантов и в полной мере использовать сельскохозяйственную землю и животных. Наряду с прибавлением домашних дел и обязанностей по уходу за детьми во время отсутствия мужа, дополнительная работа в сельском хозяйстве может добавить напряжение в повседневную жизнь и благополучие женщин, и других членов семьи оставшихся позади. Тем не менее, есть мнение, что прибавление работы и обязанностей в семье также способствуют расширению прав и возможностей женщин, увеличивая их полномочия по принятию решений и статус в семье.

Используя данные опросов 1040 домохозяйств, проведенных в районах Арарат и Тавуш в 2005 году и опросов 1240 домохозяйств, проведенных в Гегаркунике в 2007 году, мы изучаем влияние миграции мужчин на экономическую активность женщин и на их участие в сельском хозяйстве. Используя логистический регрессионный анализ бинарных переменных с произвольным пересечением, мы изучаем ассоциацию миграции мужчин с работой жен за пределами домашнего хозяйства, контролируя социально-демографические факторы. Для изучения влияния сезонной миграции мужчин на участие жен в сельском хозяйстве мы используем отрицательную биномиальную регрессию с произвольным пересечением, где результатом является среднее количество часов, проведенных на работе в поле и на пастбищах.

Результаты показывают, что среди жен мигрантов экономической активность на 34 процентов ниже, чем у жен не-мигрантов ($p < 0,01$), учитывая другие факторы. Результаты отрицательной биномиальной регрессии показывают, что быть замужем за мигрантом оказывает негативное влияние также на количество часов, проведенных на сельскохозяйственных работах и за животноводством, учитывая другие факторы. Однако, результат является только минимально значимым ($p < 0,1$).

Хотя результаты экономической активности соответствуют с таковым в международной литературе, то же нельзя сказать о результатах участия женщин в сельскохозяйственной деятельности.

В отличие от женщин проживающих в сельских районах других стран, жены мигрантов в сельских районах Армении тратят меньше времени работая в поле. Хотя это означает, что эти женщины возможно имеют пониженную нагрузку, это также подразумевает более высокую зависимость от денежных переводов мигрантов и их более низкий статус и меньшую независимость в семье. Они не только менее вероятны внести свой вклад в семейный бюджет посредством оплачиваемой работы, но также менее вероятны способствовать бытовому производству, что может дополнительно уменьшить влияние женщин на переговоры в семьях с патриархальными ценностями, снизить их статус и ухудшить их благополучие, а также благополучие их детей.

Alena Křížková, Ph.D.

*Senior researcher, Head of Gender & Sociology Department,
Institute of Sociology, Academy of Sciences of the Czech Republic*

THE EMBEDDEDNESS OF ENTREPRENEURSHIP IN THE GENDER ORDER OF POST-SOCIALIST CZECH REPUBLIC

In the Czech Republic, the possibility of running a business was suspended in the 1950s and was only re-instated in 1990 as the Czech Republic transitioned from a centrally planned state-socialist system to a market-based capitalist society. This transition was associated with the emergence of unemployment (a new phenomenon in the Czech Republic) and adjustments to the welfare system, and these changes placed the need to work and family in conflict for many women (Křížková & Vohlídalová, 2009a; Treanor & Henry, 2010). As noted by Smallbone and Welter (2001), transition economies provide an opportunity for researchers to examine the extent to which the nature of entrepreneurship differs in such countries via comparison to more mature market economies. This study investigates the embeddedness of entrepreneurship motivations in the gender order of Czech society post 1990.

As suggested by Welter “[C]ontext simultaneously provides individuals with entrepreneurial opportunities and sets boundaries for their actions” (Welter, 2011:165). Similarly, because family and business are intertwined institutions, Aldrich and Cliff (2003) argue for the need to take a family embeddedness perspective when examining new venture creation. Following the suggestion by Welter and Smallbone, this study adopts a mixed embeddedness approach (in which political and cultural embeddedness refer mainly to the political and economic boundaries of individual action, such as formal institutions and rules) because such an approach presents a “potentially useful ... overarching conceptual framework for analysing women’s entrepreneurship in transition conditions” (Welter & Smallbone, 2010:97).

Gender inequalities in entrepreneurship, and barriers to developing the entrepreneurial potential of women and men, mimic the gender order of society (including policies, institutions, norms and values) resulting in gender discrimination and inequalities in both the public and private sector. Post-socialist societies (such as the Czech Republic, which has been a member of the EU since 2004) represent an under-researched spatial and contextual location in which (together with the changes to the gender order) the institutional and social context for entrepreneurship has been radically changing over the past few decades. Choices available to Czech women under the previous state-socialist system were fundamentally different to those available in the subsequent market-based economy, yet women experienced restricted employment choices in both periods (Křížková, Maříková, Hašková, & Formánková, 2011). I argue that entrepreneurship should be viewed as a culturally embedded and gendered opportunity, and the emergence of entrepreneurship has to be analyzed bearing in mind the various contextual aspects of Czech society. Through analyzing biographical interviews with women and men who started their businesses in the mid- 1990s in the Czech Republic, this study seeks to better understand women's (and men's) motivations for entering entrepreneurship under the gender order of post-socialist Czech society and how women construct the meaning of entrepreneurship in their lives. Results suggest that for Czech women, entrepreneurship appears to be a constrained opportunity.

The next section describes the theoretical framework underpinning this study and is followed by a brief historical background of the Czech Republic and how the opportunity for entrepreneurship (self-employment) is embedded in the gender order of Czech society. This is followed by a description of the methodology adopted, the study's findings and key conclusions.

Theoretical framework

From a feminist sociology perspective, entrepreneurship and family are considered to be intertwined processes and interdependent

institutions. Therefore, not only is women's entrepreneurship influenced by the gender structure and gender inequalities in the labour market at large (Mirchandani, 1999), but 'doing' entrepreneurship and 'doing' family are intertwined and gendered processes (Bruni, Gherardi, & Poggio, 2004).

This study also responds to the need to contextualize entrepreneurship research at various levels (Welter, 2011), aside from the family perspective. The mixed embeddedness perspective, considered potentially useful for an analysis of women's entrepreneurship in transition economies (Welter & Smallbone, 2010), with its key element of opportunity structure, is used as an overarching framework that combines structure and agency. The institutional framework of the labour market structure, together with family and employment policy regulations position women and men differently in terms of their opportunities for earning and living. Therefore, motivations for entrepreneurship might also be gendered. This country case study demonstrates how entrepreneurship is a phenomenon embedded, both spatially and institutionally, in the regulatory environment of institutions, policies, norms, work practices, and childcare choices. It is also embedded temporally (Welter, 2011) as these conditions, as well as women's agency, changed during the Czech Republic's transition from state-socialism to a market-based capitalist society.

Historical background: Pre and post- 1989 labour market and gender relations

Unlike other countries, such as Poland and Hungary, entrepreneurship was essentially a new phenomenon in the Czech Republic in the 1990s (Křížková, 2007). Prior to the changes introduced in 1989, Czechoslovakia did not officially permit private economic activity and, thus, entrepreneurship was practically non-existent.

In the period before 1989 all social arrangements were imposed from above; the economy was centrally planned. In socialist Czechoslovakia, employment was mandatory for the population (work was a state-guaranteed right and obligation), and thus,

officially, there was no unemployment. From 1962 until 1989, anyone not working was considered a “sponger” (a parasite on society) under Czechoslovak law (Penal Code No 140/1961) and faced a prison sentence of up to three years; the only exception was mothers who opted to take care of their children even though they could use institutional care (Křížková & Vohlídalová, 2009a). After 1989, the economy turned to the market-based democratic system; full employment was replaced by an increase in unemployment, the rise of entrepreneurship and differentiation of society based on education and other types of capital, and differentiation of individual opportunities and choices (for more details see Figure 1).

Figure 1: Labor market changes prior to and after 1989 in Czech society

<i>Prior 1989</i>	<i>After 1989</i>
Centrally-planned economy. No private ownership for profit or business purposes.	Market-based economy. Privatization of state organizations Entrepreneurship.
Full employment. Not working = criminal offence.	Rise of unemployment (higher for women).
Remuneration system: strong wage leveling, low wages, distortion of wage differences between professions in favor of manual labor, Communist party membership.	Wage differentiation and a closer link between level of education, professional status and income (especially for men).
Command allocation of graduates into sectors and positions, ineffective use of human resources, low labor productivity, low motivation.	Competition, higher work performance, career opportunities. Education and travel opportunities.
Model of single lifetime occupations.	Differentiation of the society and individual opportunities and choices.
Iron curtain, dependence on Soviet system, relative “isolation” from the world.	EU membership, globalization.

Concerning women's status, we can describe Czech society since the 1990s as a turn towards more "traditional" gender relations. This is due to several factors. First, the legacy of the communist regime discredited the idea of women's emancipation, equality and non-discrimination (Křížková, Penner, & Petersen, 2010). Second, there was a general political turn towards conservative neoliberalism based on the idea of a free market that solves everything including social problems and inequalities. Third, market reforms were not accompanied by policies and social reforms to tackle their negative consequences (mainly the growth of inequalities). And fourth, values of domesticity were re-emerging and many viewed this as an ideal time for women to return to their "rightful place" in a household. Strong re-familialization policies included a severe decrease in childcare facilities (Saxonberg & Sirovátka, 2006). The parental leave was extended until a child's third year. However, instead of protecting and improving position of women on the labor market, these trends increased their discrimination (Křížková et al., 2011). Czech women also lack part-time and flexible employment opportunities (Vohlídalová & Formánková, 2012).

Inequalities in society including gender inequalities have grown since the 1990s. Women have been shifted more towards the secondary and public sector (healthcare, education and retail) that have been losing prestige, wages and career prospects. With the transition processes to a market-based, capitalist economy class gained new meaning and new inequalities along class lines emerged.

Figure 2: Gender equality indicators for the Czech Republic

<i>Labour market in general</i>	<i>Entrepreneurship</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Employment rate (15-64): Men: 74.6% Women: 59.2% • Unemployment rate (15-64): Men: 6% Women: 8.2% • Employment impact of parenthood: Men: -9.6% Women: 35.7% • Gender pay gap: 21 p.p. 	<ul style="list-style-type: none"> • About 12 % of employed women and 22 % of employed men • Women = 29 % of entrepreneurs in the CR • Sex segregation of branches and professions

Source: Eurostat, LFS 2012.

Linked to the European Union membership of the Czech Republic since 2004, EU directives as well as antidiscrimination legislation were gradually implemented. However, due to the legacy of the past, the state is still not perceived as a positive, protecting and helping force (Křížková et al., 2010), but rather as a kind of oppressor imposing rules on the citizens from above.

Currently, the Czech Republic is a European country with some of the most gender stereotypical attitudes concerning the division of roles in the family and the impact of a mother's work on her children and family (Hašková, 2005; Křížková & Vohlídalová, 2009b). With increasing unemployment, increasing demands in terms of work performance and job insecurity, unavailability of part-time jobs and the rapidly decreasing availability of childcare services, more and more Czech women are finding themselves in a precarious position in the labour market, and are struggling to balance their work and domestic responsibilities (with childcare and housework responsibilities generally seen as the responsibility of women). For many women, entrepreneurship (self-employment) could be an attractive option in terms of allowing them to better balance their work and domestic responsibilities.

Methodology

The research presented in this paper uses a grounded theory methodology within the social constructivist research approach (Charmaz, 2003, 2006). I focus on how women construct entrepreneurship and their entrepreneurship experiences.

Between 2003 and 2004, I conducted a total of 31 in-depth semi-structured interviews with 14 women and 17 men from different locations in the Czech Republic. The selection was based both on a search of the internet and the use of snowball sampling. The structure of the results presented in the following section is largely determined by the overriding themes that emerged from the stories provided by the individual interviewees. The recorded and transcribed interviews were between two and three hours long and created the text for a qualitative analysis, which

was conducted using the ATLAS.ti software. The goal of the analysis process was to find categories of major classes of objects, actions, persons or events. In this paper I focus on one important theme that emerged from the narratives: the motivations and circumstances surrounding the decision to start a business.

Findings

In the narratives of the women interviewed, independent business ownership was presented as a powerful strategy for achieving work/life balance given the conditions of the Czech labour market, and in an institutional and policy setting where maternity and private life presented a handicap to the employment success of women (Křížková, Maříková, Dudová, & Sloboda, 2009; Křížková & Vohlídalová, 2009a). For these women, entrepreneurship was reported as a means of circumventing the disadvantages and gender inequalities in the labour market and a way of getting away from discrimination. Conversely, the male entrepreneurs made a strict separation between their professional and family lives in their narratives, and for them an independent business was almost exclusively a vehicle for their professional development. The motivations for the female entrepreneurs to enter an independent business were informed by factors such as: the need for self-realization and independence; to pursue an opportunity; and also to follow their husbands into business.

The work/life balance strategy as a motivation for entrepreneurship represented an alternative to the rigid labour market conditions operating in the Czech Republic, which provided little (if any) chance for work flexibility or autonomy. Lucie, who started her first business as a driving instructor in 1993, explains the difference between employment with no flexibility and entrepreneurship as follows:

“When I was alone with the girls and was working in the office, it was not very well understood that children also get sick, or that this can happen and there might be problems. So then I somehow got into driving instructing and I could determine when I worked and when I didn’t. I had

my car here in front of the house. When I had to drag the girls to the kindergarten for seven o'clock, they were sick all the time. But when I could let them sleep until they woke themselves up and we got to school by nine, suddenly they stopped being sick. So, I was more or less looking for employment and a way of making a living that accommodated the needs of the children and not to just break their needs by force." – Lucie, 42 years of age, married, 10 years in business, co-owner with her husband, and with three children, aged 19, 18, and 10.

Miloš, who started his trade business in 1990, summarized the advantages of entrepreneurship compared to employment as follows:

"I could definitely devote more time to the kids compared to being an employee somewhere for a fixed eight working hours, because I could do what I needed to prepare the necessary goods, or to think about some things... I mostly ordered by fax then, so it was possible at night. I did that in the evening or at night and could trail around during the afternoon with the kids." – Miloš, 50 years of age, married, 14 years in business, co-owner with his wife, and with two children, aged 20 and 23.

Thus, it is not only women who need to combine work with childcare. Men who want to be active fathers and spend time with their children also have to deal with the work/childcare issue. The gendering of the work/childcare issue is constructed at the level of institutions, policies, norms, and attitudes and is embedded in the gender order of society. Therefore, in a society where the responsibility for childcare and for housework is constructed as a woman's responsibility, and at the same time this primary responsibility is constructed in conflict with effective performance in the labour market, women are disadvantaged. Given the institutional and policy framework discussed previously, this is becoming increasingly the case in post-socialist Czech society. Employers expect women to be the primary care givers and women often encounter questions about their caring duties during the hiring process, which is itself discriminatory (Křížková et al., 2011).

As Fodor (2002) explains, with respect to Hungary, while both women and men were working during the state-socialist period women were

considered inferior to men in the public sphere, with the justification for the lower status of women being linked to their reproductive duties. It would appear that this situation did not change during the transition and, therefore, entrepreneurship became a strategy for many women to increase their personal confidence and autonomy. At the beginning of the 1990s self-fulfillment, independence, and faith in their own abilities were very strong motivations for Czech women to start their own business, even in fields where they had no experience or education. Another motivation for the women, which was not present in the narratives of men, was a relationship-based motivation to enter entrepreneurship. For example, some women followed their husbands into business.

The motivations for starting a business described by the men centered on a specific and more business-related objective, rather than being related directly to a family goal. Very often they stressed the use of their experiences and contacts in the fields where they already had extensive work experience. Some of the men also referred to the strategy of coming up with something entirely new to the market (that is, an innovation). Men's motivations were generally characterized by greater self-confidence and a greater emphasis on an expected financial gain. This is very significant because, in contrast, Czech women did not construct their entrepreneurship strategies as being primarily financially motivated. These differences in motivations correspond to the gender division of roles within Czech society. Men are still considered the primary breadwinner, with women generally being considered as the secondary earner in the family.

Although an independent business, as opposed to employment, gives both women and men greater freedom in terms of arranging their work and childcare responsibilities, the tension between these two spheres still persists, particularly for women. Women are deemed to have the prime responsibility for domestic duties, a responsibility they are socialized into and that society reinforces, and this is something the women entrepreneurs constructed as being 'unavoidable.'

Conclusions

In the case of Czech society, I discovered there are interrelated factors that could shape the meaning of entrepreneurship in women's lives, in terms of their motivations for starting a business. These factors include the: labour market conditions that are characterized by gender inequalities (including discrimination against women and a lack of flexibility in working arrangements); familialist social policy framework that puts paid work and childcare into conflict; and gender stereotypical attitudes and division of work and roles within Czech families. These factors, in combination, make entrepreneurship a potential strategy for the achievement of work/life balance for women. For women, starting an independent business could be a means of circumventing the disadvantage and gender inequalities inherent in the Czech labour market, and also a way of getting away from some forms of gender-based discrimination. However, the lack of childcare facilities and society's expectation that women will assume the major responsibility for childcare and domestic duties appear to place constraints on the capacity for women in Czech society to maximize their entrepreneurial potential.

In conclusion, the results of this small-scale research project indicate the need to investigate further the issue of how entrepreneurship is embedded in the gender order of society, and the appropriateness of a mixed embeddedness approach in undertaking such research.

References

1. **Bruni A., Gherardi S., & Poggio B.,** (2004). Doing Gender, Doing Entrepreneurship: An Ethnographic Account of Intertwined Practices. *Gender, Work and Organization*, 11(4), 406–429. doi:10.1111/j.1468-0432.2004.00240.x
2. **Fodor E.,** (2002). Smiling Women and Fighting Men: The Gender of the Communist Subject in State Socialist Hungary. *Gender & Society*, 16(2), 240–263. doi:10.1177/08912430222104921
3. **Hašková H.,** (2005). Pracující matky a genderové role ve výsledcích mezinárodního longitudinálního výzkumu. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 6(1), 22–27.

4. **Charmaz K.**, (2003). Grounded Theory. Objectivist and Constructivist Methods. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Strategies of Qualitative Inquiry* (pp. 249–285). London: Sage.
5. **Charmaz K.**, (2006). *Constructing grounded theory*. London: Sage Publications Ltd.
6. **Křížková A.**, (2007). *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
7. **Křížková A., Maříková H., Dudová R., & Sloboda Z.**, (2009). The Conditions of Parenthood in Organisations: An International Comparison. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 45(3), 519–547.
8. **Křížková A., Maříková H., Hašková H., & Formánková L.**, (2011). *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: SLON.
9. **Křížková A., Penner A. M. & Petersen T.**, (2010). The Legacy of Equality and the Weakness of Law: Within-job Gender Wage Inequality in the Czech Republic. *European Sociological Review*, 26(1), 83–95. doi:10.1093/esr/jep007
10. **Křížková A. & Vohlídalová M.**, (2009a). The Labour Market and Work-Life Balance in the Czech Republic in Historical Perspective. In H. Hašková & Z. (eds. . Uhde (Eds.), *Women and Social Citizenship in Czech Society: Continuity and Change* (pp. 35–76). Prague: Institute of Sociology, Czech Academy of Sciences.
11. **Křížková A. & Vohlídalová M.**, (2009b). Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 45(1), 31–60.
12. **Mirchandani K.**, (1999). Feminist Insight on Gendered Work: New Directions in Research on Women and Entrepreneurship. *Gender, Work and Organization*, 6(4), 224–235. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1111/1468-0432.00085>
13. **Saxonberg S. & Sirovátka T.**, (2006). Failing family policy in post-communist Central Europe. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 8(2), 185–202. doi:10.1080/13876980600682089

14. **Smallbone D. & Welter F.**, (2001). The Distinctiveness of Entrepreneurship in Transition Economies. *Small Business Economics*, 16, 249–262.
15. **Treanor L. & Henry C.**, (2010). Influences on women's entrepreneurship in Ireland and the Czech Republic. In *Women Entrepreneurs and the Global Environment for Growth. A Research Perspective* (pp. 73–95). Cheltenham: Edward Elgar.
16. **Vohlídalová M. & Formánková L.**, (2012). Částečné úvazky v České republice: šance nebo riziko? *Fórum sociální politiky*, (5), 17–21.
17. **Welter F.**, (2011). Contextualizing Entrepreneurship-Conceptual Challenges and Ways Forward. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35(1), 165–184. doi:10.1111/j.1540-6520.2010.00427.x
18. **Welter F. & Smallbone D.**, (2010). The embeddedness of women's entrepreneurship in a transition context. In C. G. Brush, A. de Bruin, J. Gatewood, Elisabeth, & C. Henry (Eds.), *Women Entrepreneurs and the Global Environment for Growth. A Research Perspective* (pp. 96–117). Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.

THE EMBEDDEDNESS OF ENTREPRENEURSHIP IN THE GENDER ORDER OF POST-SOCIALIST CZECH REPUBLIC

A. Křížková

Abstract

This study investigates the embeddedness of entrepreneurship motivations in the gender order of Czech society post 1990. Post-socialist societies represent an under-researched spatial and contextual location in which the institutional and social context for entrepreneurship has been radically changing over the past few decades. Gender inequalities in entrepreneurship, and barriers to developing the entrepreneurial potential

of women and men, mimic the gender order of society resulting in gender discrimination and inequalities in both the public and private sector. Choices available to Czech women under the previous state-socialist system were fundamentally different to those available in the subsequent market-based economy, yet women experienced restricted employment choices in both periods. Through analyzing biographical interviews with women and men who started their businesses in the mid- 1990s in the Czech Republic, this study seeks to better understand women's (and men's) motivations for entering entrepreneurship under the gender order of post-socialist Czech society and how women construct the meaning of entrepreneurship in their lives. It has been discovered there are interrelated factors that could shape the meaning of entrepreneurship in women's lives in the Czech Republic in terms of their motivations for starting a business. These factors include: labour market conditions that are characterized by gender inequalities (including discrimination against women and a lack of flexibility in working arrangements); familialist social policy framework that puts paid work and childcare into conflict; and gender stereotypical attitudes and division of work and roles within Czech families. These factors, in combination, make entrepreneurship a potential strategy for the achievement of work/life balance for women. However, the lack of childcare facilities and society's expectation that women will assume the major responsibility for childcare and domestic duties appear to place constraints on the capacity for women in Czech society to maximize their entrepreneurial potential.

**ՉԵՌՆԵՐԵՑՈՒԹՅԱՆ ՆԵՐԱՌՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ
ՀԵՏՈՒՎԵՏԱԿԱՆ ՉԵԽԱԿԱՆ ՀԱՍԱՐԱԿՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԳԵՐԱՅԻՆ
ԿԱՐԳՈՒՄ**

Ա. Կրիժկովսկա

Համառոտագիր

Հետազոտությունը ուսումնասիրում է 1990 թ.-ից հետո չեխ հասարակության գեոդերալին համակարգում գործարարության ներգրավվածության դրդապատճառները: Հետխորհրդային հասարակությունը քիչ հետազոտված տարածք է, որտեղ ձեռներեցության ինստիտուցիոնալ և համակարգային համատեքստը արագ փոփոխվում է վերջին տասնամյակների ընթացքում: Գեոդերալին անհավասարությունը ձեռներեցության որոշում և ձեռներեցության պոտենցիալի զարգացման խոչընդոտները կանանց և տղամարդկանց համար արտացոլում են ողջ հասարակության գեոդերալին համակարգը և դրսևորվում են գեոդերալին խտրականության և անհավասարության մեջ հանրային ու մասնավոր ոլորտներում: Չնայած չեխ կանանց համար ընձեռած ընտրությունները լիովին տարբեր էին սոցիալիստական համակարգում և այժմյան շուկայական հարաբերություններում, միննույն է, կանանց աշխատանքային հնարավորությունները սահմանափակ էին երկու ժամանակահատվածներում: Վերլուծելով 1990 թ. կեսերին իրենց սեփական բիզնեսը սկսած կանանց և տղամարդկանց հետ կենսագրական հարցազրույցները՝ հետազոտությունը փորձում է ավելի լավ հասկանալ կանանց և տղամարդկանց ձեռներեցությամբ զբաղվելու դրդապատճառները: Հետազոտությունը միտված է նաև հասկանալու, թե ինչպես են կանայք կառուցում ձեռներեցության իմաստը իրենց կյանքում: Հետազոտությունը բացահայտեց, որ գոյություն ունեն փոխկապակցված գործոններ, որոնք ազդում են կանանց ձեռներեցությամբ զբաղվելու դրդապատճառներին: Այդ գործոններն են՝ աշխատաշուկայում գեոդերալին անհավասարությունը, ներառյալ կանանց նկատմամբ խտրականությունը և ցածր ճկունությունը, ֆամիլիալ սոցիալական քաղաքականությունը, ինչը դնում է վճարովի աշխատանքը և

երեխաների խնամքը կոնֆլիկտի մեջ, ինչպես նաև գեղեցիկ կարծրատիպերը աշխատանքի և դերերի բաժանման վերաբերյալ չեխ ընտանիքներում: Այս գործոնները դարձնում են ձեռներեցությունը աշխատանք/անձնական կյանք բալանսին հասնելու համար պոտենցիալ ռազմավարություն: Միևնույն ժամանակ երեխաների խնամքի ծառայությունների սակավությունը և հասարակական սպասելիքները, որ կանայք պետք է զբաղվեն երեխաների խնամքով և ընտանեկան պարտականություններով, սահմանափակում են կանանց ձեռներեցության հնարավորությունները Չեխիայում:

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО В ГЕНДЕРНОМ ПОРЯДКЕ ПОСТСОВЕТСКОГО ЧЕШСКОГО ОБЩЕСТВА

А. Крыжкова

Абстракт

Исследование посвящено изучению мотивации занятия предпринимательством в чешском обществе после 1990 г. Постсоциалистические общества представляют собой мало исследованное пространство, в котором институциональный и социальный контекст предпринимательства быстро изменяется в течении последних десятилетий. Гендерное неравенство в предпринимательстве и барьеры для развития предпринимательского потенциала мужчин и женщин в целом отражают гендерный порядок чешского общества, проявляющийся в гендерной дискриминации и неравенстве в общественном и частном секторах. Выборы, предоставляющиеся чешским женщинам в социалистической системе фундаментально отличались от выборов присущих рыночной экономике, однако возможности женщин в сфере занятости в оба периода были ограниченными. Через анализ биографических интервью с женщинами и мужчинами, начавшими свой бизнес в Чехии в середине 1990-х годов, исследование пытается объяснить мотивацию занятия предпринимательством среди мужчин и женщин в условиях гендерного порядка пост-социалистического

чешского общества, а также понять как женщины конструируют смысл предпринимательства в своей жизни. Исследование выявило несколько взаимозависимых факторов, среди которых: гендерное неравенство на рынке труда (включая дискриминацию в отношении женщин и ограниченную гибкость на рынке труда), фамилиальную семейную политику, которая ставит оплачиваемую работу и уход за детьми в конфликтные отношения, а также гендерные стереотипы по отношению к разделению обязанностей и ролей в чешской семье. В совокупности эти факторы делают предпринимательство потенциальной стратегией достижения баланса между работой и личной жизнью. В тоже время, недостаток служб по уходу за детьми и социальные ожидания по отношению к обязанностям женщин по уходу за детьми и домашним обязательствам, ограничивают возможности женщин для занятия предпринимательством в чешском обществе.

ԱՇԽԱՏՈՂ ՄԱՅՐԵՐԸ ԵՎ ՆՐԱՆՑ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՀԱՄԱՏԵՔՍՈՒՄ

Գեոդերային հարաբերություններ, գեոդերային խտրականություն, գեոդերային դերերի բաշխում, կնոջ դերը հասարակությունում և ընտանիքում. ահա հիմնահարցերի այն ոչ ամբողջական շարքը, որը մշտապես գտնվում է գիտական տարբեր ուղղությունների և հասարակական ու քաղաքական գործիչների սկեռուն ուշադրության կենտրոնում: Դրանք մինչ օրս էլ արժանանում են բազմաթիվ ուսումնասիրությունների և դառնում են բուռն քննարկումների առարկա:

Կնոջ և տղամարդու միջև դերերի և աշխատանքային պարտականությունների բաշխման խնդիրներին անդրադարձել են այնպիսի հայտնի սոցիոլոգներ, ինչպիսիք են Էմիլ Դյուրքհեյմը, Ս. Պարսոնսը և ուրիշներ: Դյուրքհեյմը, օրինակ, գտնում է, որ կնոջ և տղամարդու միջև դերերի բաշխումը կապված է աշխատանքի հասարակական բաժանման, ինչպես նաև քաղաքակրթության զարգացման հետ¹: Այդ գործընթացների արդյունքում տղամարդը ստանձնել է բանականության հետ կապված գործառույթների իրականացումը, իսկ կինը՝ հուզական: Ընդ որում, ինչպես նշում է Դյուրքհեյմը, այդ գործառույթները չնայած միմյանցից խստորեն տարբերվում են այնուամենայնիվ, դրանք փոխլրացնում են միմյանց:

Հասարակությունում կնոջ դերի վերաբերյալ իր տեսական դրույթներն է ներկայացրել նաև Ս. Պարսոնսը, որի տեսության համաձայն՝ սոցիալական համակարգում կնոջը վերապահված է արտահայտչական դերերի իրականացումը, իսկ տղամարդուն՝ ինստրումենտալ

¹ См. Эмиль Дюркгейм, О разделении труда, Метод Социологии / Пер. с фр. А.Б. Гофмана/, М., «Наука», 1991, էջ 134:

կամ գործիքային: Դա նշանակում է, որ սոցիոլոգիական ավանդական տեսությունների շրջանակներում կարևորվում է կնոջ դերը ընտանեկան կայունության, ներդաշնակության պահպանման և տնային տնտեսության վարման գործընթացներում: Սակայն 20-րդ դարի փորձը ցույց տվեց, որ կնոջ և տղամարդու սոցիալական դերերի վերաբերյալ պատկերացումները փոխվել են և փոխվել են շատ կտրուկ: Ժամանակակից մոտեցումները, որոնք ուղղված են կնոջ սոցիալական դերերի և կնոջ ու տղամարդու միջև դերերի բաշխման ուսումնասիրությանը, փաստում են՝ ժամանակակից կինը շարունակում է ակտիվորեն գրավել աշխատաշուկան՝ իր ուրույն տեղը զբաղեցնելով աշխատաշուկայի այն ոլորտներում, որոնք ավանդորեն համարվել են տղամարդու մենաշնորհը: Գենդերային հարաբերությունների ուսումնասիրության ֆեմինիստական մոտեցումը փաստում է, որ կինը ինքնավարության հասնում է մեծ մասամբ աշխատաշուկայում իր լիարժեք զբաղվածության շնորհիվ: Հետևաբար նման պարագայում տնային տնտեսուհու դասական կերպարը դառնում է ժամանակակից կնոջ պատկերացումներից շեղվող կերպար:

Այսօր անչափահաս երեխաներ ունեցող մայրերը համարվում են աշխատուժի ամենաարագ համալրվող հատվածը: Ընդ որում՝ բազմաթիվ կանայք շատ երկրներում շարունակում են աշխատել հոլիության ողջ ընթացքում և աշխատանքի են վերադառնում ծննդաբերությունից հետո մեկ տարվա ընթացքում: Այնուամենայնիվ, կինը, ընդգրկված լինելով աշխատաշուկայում, բախվում է մի շատ կարևոր և լրջագույն խնդրի՝ համատեղել տնային տնտեսության վարման պարտականությունները աշխատանքային պարտականությունների հետ: Խնդիրն ավելի է սրվում, երբ խոսքը վերաբերում է անչափահաս երեխաներ ունեցող կանանց: Հետաքրքրական է այն, որ, չնայած հիմնախնդրի ակտուալությանը, անչափահաս երեխաներ ունեցող կանանց խնդիրները և նրանց փոխհարաբերությունները ընտանիքի ներսում կամ աշխատավայրում շարունակում են մնալ խորապես չուսումնասիրված:

«Ամերիկյան ամուսնություն և ընտանեկան հարաբերություններ» աշխատության հեղինակ Էռնեստ Գրովսը դեռևս 20-դարի կեսերին

փորձել է ուսումնասիրել կնոջ՝ վարձատրվող աշխատանքի անցնելու հանգամանքի ազդեցությունը ներընտանեկան փոխհարաբերությունների վրա և այն մայրերի հոգեբանությունը, որոնք երեխայի խնամքը աշխատանքային պարտականությունների հետ համատեղելու որոշում են կայացնում:

Գրուվսը գտնում է, որ այդ մայրերը գիտակցված կամ չգիտակցված կերպով մեղքի զգացում են ունենում, ինչը կապված է լինում այն հանգամանքի հետ, որ կինը շեղվել է հոգատար մոր և սիրող կնոջ ավանդաբար ձևավորված կերպարից: Գրուվսը նաև հավելում է, որ որքան էլ տվյալ հասարակությունն ավանդապաշտ չլինի և գենդերային փոխհարաբերություններում առանցքորդվի ժամանակակից պատկերացումներով, միևնույնն է, ավանդույթը, կարծրատիպերը, դիրքորոշումները, որոնք գործում են նաև անգիտակցական մակարդակում, կարող են պահպանել իրենց ուժը և ազդեցությունը հասարակության անդամների վարքաձևերի և փոխհարաբերությունների վրա: Այնուամենայնիվ, ժամանակակից հետազոտություններն այլ դիտարկումներ են առաջ բերում: Մասնավորապես Նյու-Յորքում (ԱՄՆ) 2010 թվականին կատարված հետազոտությունները փաստում են, որ աշխատող մոր հաջողության գաղտնիքը պայմանավորված է նրանով, թե որքանով է նա բավարարված և հաջողակ իր աշխատանքում, քանի որ կարիերայի միտված և աշխատանքի ու մասնագիտության մեջ հաջողությունների արձանագրող կանայք առավել վստահ ու արդյունավետ կերպով են կարողանում համատեղել անչափահաս երեխաների խնամքն աշխատակցի պարտականությունների և գործառույթների հետ: Այդ հետազոտության արդյունքների համաձայն՝ աշխատանքի հանդեպ կնոջ ունեցած վերաբերմունքից կախված են նրա փոխհարաբերություններն ու վերաբերմունքը կենսագործունեության այլ ոլորտների հանդեպ, այդ թվում՝ ընտանիքի, երեխաների խնամքի և դաստիարակության: Հետևաբար մեղքի զգացումը, որը կնոջ մոտ կարող է բերել ընկճվածության, անինքնավստահության, սխալ քայլ անելու դիրքորոշման, կարող է փարատվել, մեղմացվել կնոջ հաջողություններով և ձեռքբերումներով, որ նա արձանագրում է իր մասնագիտության

շրջանակներում և միևնույն ժամանակ երեխաների խնամքի ու դաստիարակության գործընթացներում:

Մյուս կարևոր հանգամանքը, որ Էռնեստ Գրուվսն ուսումնասիրել է իր աշխատության մեջ, ներընտանեկան հարաբերություններն են, որոնք, գիտնականի կարծիքով, ամմիջապես փոխվում են այն բանից հետո, երբ կինը դուրս է գալիս աշխատանքի²: Ըստ Գրուվսի կողմից իրականացված հետազոտությունների՝ նախևառաջ փոխվում է կնոջ և ամուսնու փոխհարաբերությունների էությունը, քանի որ ամուսնու տեսանկյունից կնոջ կողմից վարձատրվող աշխատանք իրականացնելը դիտվում է որպես իշխանության կորուստ: Մինչ կնոջ աշխատելը տղամարդը համարվում է ընտանիքի միակ եկամուտ ապահովողը: Աշխատելուն զուգընթաց կինը դառնում է ընտանիքի համար վաստակ ապահովող ևս մի անդամ՝ նպաստելով ընտանիքում տղամարդու բացարձակ իշխանության սահմանափակմանը: Խնդիրն ավելի է բարդանում, երբ կինը և ամուսինն աշխատում են մույն կամ հարակից բնագավառներում, և կամ կինը վաստակում է ավելի շատ, քան ամուսինը:

Վերոնշյալ տեսակետները Գրուվսը ներկայացրել է դեռ 20–րդ դարի կեսերին: Ի՞նչ է փոխվել ի վերուստ: Ժամանակակից հետազոտությունների արդյունքներն արձանագրում են՝ այսօր տղամարդու վերաբերմունքը կնոջ աշխատանքի հանդեպ շատ ավելի բարյացակամ է, քան ընդամենը 10 կամ 20 տարի առաջ: Ընդ որում՝ այն տղամարդիկ, որոնք երեխա ունեն, շատ ավելի բարենպաստ վերաբերմունք ունեն կնոջ աշխատանքի հանդեպ, քան նրանք, որոնք դեռևս հայր չեն դարձել³: Փորձենք մեկնաբանել, թե ինչու: Նախ դրա պատճառներից մեկն այն է, որ ժամանակակից հասարակություններում սոցիալ-տնտեսական մշտապես փոփոխվող պայմաններում տնտեսական անկայունության, հաճախակիորեն տեղի ունեցող տնտեսական ճգնաժամների, գլոբալ փոփոխությունների պայմաններում կնոջ աշխատանքը կարևորվում է ճիշտ այնքան, որքան տղա-

² Տե՛ս **Ernst Groves**, American Marriage and Family Relationships, New York, Arno Press Inc, 1976, էջ 11:

³ Տե՛ս <http://www.workingmother.com/what-moms-think-white-paper>, 06.09.2013, 15:30:

մարդուն: Տղամարդն իրեն ավելի վստահ է զգում, երբ ընտանիքի վաստակն ապահովում է ոչ միայն ինքը, այլ նաև կինը: Դրանից բացի՝ հասարակական դիրքորոշումներն ու կարծրատիպերն են փոխվում կնոջ վճարովի աշխատանքի հանդեպ: Այդ մասին կարող ենք վստահաբար փաստել՝ հիմք ընդունելով այն հանգամանքը, որ այսօր կան պարզապես աշխատանքային ֆեմինիզացված ոլորտներ, որոնցից են կրթությունը, սոցիալական սպասարկումը, բժշկական ու սոցիալական խնամքը և այլն:

Անդրադառնալով նաև աշխատող մոր և երեխայի փոխհարաբերություններին՝ պետք է նշել, որ առանձնացվում է այդպիսի փոխհարաբերությունների երկու տեսակ: Մեկի դեպքում երեխան իրեն միայնակ է զգում այն պատճառով, որ մայրն աշխատում է: Նա կարող է նաև խանդ զգալ՝ մտածելով, որ մայրն իրենից բացի հետաքրքրությունների այլ ոլորտ ունի: Վերաբերմունքի և մոտեցման այս ձևը մոր աշխատանքի հանդեպ բնորոշ է հիմնականում մանկահասակ կամ, այլ կերպ ասած, ավելի փոքր տարիքի երեխաներին: Երկրորդ դեպքում երեխան կարող է հպարտանալ մոր աշխատանքային գործունեությամբ, մասնագիտական հաջողություններով: Սա հիմնականում բնորոշ է առավել գիտակից տարիքի երեխաներին, որոնք նաև փորձում են ավելի անկախ դառնալ, դուրս գալ մոր խնամքից և ինքնուրույն լինել: Մոր աշխատանքը կարող է բավականին պատեհ առիթ լինել դրա համար: Սակայն չենք կարող չանդադառնալ այն հետազոտության արդյունքներին, որոնք իրականացվել են Դանիայում ընդամենը վերջերս՝ 2013 թվականին⁴: Այդ հետազոտության արդյունքների համաձայն՝ այն երեխաները, որոնց մայրերը ընդգրկված են աշխատաշուկայում, դպրոցում ունեն ավելի բարձր ակադեմիական առաջադիմություն, քան այն երեխաները, ում մայրերը երբևէ չեն աշխատել: Չենք կարող պնդել, որ այս բացահայտումը սենսացիոն է, բայց այն իսկապես արժեքավոր և ոգեշնչող է հատկապես այն մայրերի համար, որոնք, մտածելով, որ եսասիրաբար են վարվում, որ շատ ժամանակ չեն կարողանում հատկացնել երեխային՝

⁴ Տե՛ս <http://www.workingmother.com/what-moms-think-white-paper>, 06.09.2013, 15:30:

ընտրելով աշխատանքի և կարիերայի ճանապարհը, մեղքի զգացում են ունենում նրա հանդեպ: Սակայն կա մի «եթե»: Նույն այդ հետազոտության արդյունքների համաձայն՝ մոր աշխատելու հանգամանքը կարող է բարենպաստ ազդել երեխայի ակադեմիական առաջադիմության վրա, եթե նա ապրում և աշխատում է այնպիսի միջավայրում, որն աջակցում է կնոջն իր աշխատանքային և մայրական պարտականությունների կատարման ընթացքում:

Սակայն ամեն ինչ այդքան էլ հեշտ չէ: Իրականում աշխատող կինը հաջողված աշխատակից և միևնույն ժամանակ հոգատար մայր դառնալու ճանապարհին ստիպված է լինում հաղթահարել բազմաթիվ սոցիալական, հոգեբանական, ֆինանսական խնդիրներ: Հատկապես սոցիալ-հոգեբանական տեսանկյունից աշխատող մայրերը բախվում են դերային կոնֆլիկտներին, քանի որ նրանք ստիպված են լինում համատեղել երկու շատ կարևոր սոցիալական դերեր՝ աշխատող կնոջ և անչափահաս երեխաներ ունեցող մոր: Դերային կոնֆլիկտն իր հերթին կարող է ծնել, այսպես կոչված, երկակի պարտականությունների կատարման ճնշում, որն էլ կարող է նպաստել նկրտգների ձևավորմանը: Նկրտգն ավելի է սրվում, երբ կինը գիտակցում է, որ ի վիճակի չի արդյունավետորեն կատարել ու համատեղել աշխատակցի և մոր իր դերերը: Այդպիսի դեպքերում կարող են խաթարվել փոխհարաբերությունները թե՛ ընտանիքում, թե՛ աշխատավայրում: Ֆինանսական խնդիրները կապված են այն հանգամանքի հետ, որ աշխատող մայրերը երեխաների խնամքի կազմակերպման նպատակով օգտվում են բազմաթիվ ծառայություններից (օրինակ՝ նախադպրոցական հաստատության, դայակի, տարբեր խմբակների և այլն), և, բնականաբար, իրենց՝ աշխատանքից ստացած եկամտի որոշ մասը (իսկ շատ դեպքերում դա զգալի գումար է կազմում) աշխատող մայրերը վճարում են երեխաների խնամքը կազմակերպող և իրականացնող ծառայություններին: Այսպիսով՝ միաժամանակ որպես մայր և աշխատակից հանդես գալու ընթացքում աշխատող մայրերը բախվում են սոցիալական, հոգեբանական, ֆինանսական բազմաթիվ հիմնախնդիրների և ճնշումների: Շատ հաճախ նրանք ստիպված են լինում համատեղել երեխայի

խնամքը, ընտանեկան հոգսերը և աշխատանքային պարտականությունները՝ առանց լուրջ աջակցություն ստանալու ո՛չ ընտանիքից, ո՛չ աշխատավայրից: Այս ամենի արդյունքում նրանք կարող են.

1. բացասական վերաբերմունք ունենալ իրենց աշխատանքի նկատմամբ, ինչը կարող է արտահայտվել հաճախակի բացակայությունների, մասնագիտական սպառման և աշխատունակության անկման ձևով,

2. բախվել սոցիալ-հոգեբանական այնպիսի հիմնախնդիրների, ինչպիսիք են դեպրեսիան, տագնապը և կոնֆլիկտային հարաբերություններն ընտանիքում ու աշխատավայրում,

3. ունենալ ֆիզիկական առողջության հետ կապված լուրջ խնդիրներ, որոնցից են սիրտանոթային հիվանդությունները կամ աղեստամոքսային համակարգի խանգարումները: Իրավիճակը և վերջինիս հետևանքները շատ ավելի ծանր են լինում միայնակ մայրերի համար, որոնք բախվում են երեխաների խնամքը միայնակ իրականացնելու և ընտանեկան հոգսերը ինքնուրույն հոգալու պարտականության և վերոնշյալ գործառույթներն աշխատանքային պարտականությունների հետ համատեղելու անհրաժեշտությանը:

Անդրադառնալով մեր երկրում աշխատող մայրերի առջև ծառացող հիմնախնդիրներին և դրանց լուծման հարցում մայրերին աջակցություն ցուցաբերելու նպատակով գործող քաղաքականությանը՝ պետք է նշել, որ ՀՀ-ում 2011 թվականի տվյալներով զբաղված է համարվում մոտավորապես 550.000 կին⁵: Եթե նշենք նաև, որ ՀՀ պետական վիճակագրական ծառայության տվյալներով բնակչության ընդհանուր թվաքանակից 634.000-ը երեխաներ են, ապա ստացվում է, որ յուրաքանչյուր աշխատող կանանցից ամեն մեկը միջինում ունի գոնե մեկ երեխա:

Պետական քաղաքականությունը աշխատող մայրերին աջակցելու մի շարք դրական կողմեր ու ազդեցություններ ունի, քանի որ պետական մակարդակում նախաձեռնված են և իրականացվում են այնպիսի ծրագրեր, որոնք կարևոր դեր են կատարում կանանց ին-

⁵ Տե՛ս <http://armstat.am/file/doc/99471438.pdf>, 21.11.2013, 22:30:

տեգրումն աշխատաշուկայում խրախուսելու գործում: Որպես պետական այդպիսի ծրագրերի օրինակ՝ կարող ենք նշել կնոջը տրվող ֆիզիոլոգիական արձակուրդի իրավունքը, հղիության և ծննդաբերության նպաստը, երեխայի ծննդյան միանվագ նպաստը, երեխայի խնամքի նպաստը և այլն: Այնուամենայնիվ, աշխատող մայրերը մեր երկրում բախվում են բազմաթիվ դժվարությունների՝ երեխաների խնամքը աղեկվատ կերպով կազմակերպելու և միևնույն ժամանակ աշխատաշուկայում լիարժեքորեն ընդգրկվելու համար: Որպես վերոնշյալ հանգամանքի պատճառ՝ նախ կարող ենք նշել նախադպրոցական հաստատությունների զարգացվածության ցածր մակարդակը մեր երկրում, որը պայմանավորված է նախևառաջ այն հանգամանքով, որ այսօր ունենալով 915 համայնք՝ ունենք ընդամենը 642 նախադպրոցական հաստատություն (2009–2010 ուստարվա տվյալներով)⁶: Այսպիսի պայմաններում աշխատող մոր համար շատ դժվար է կազմակերպել երեխայի խնամքը, մինչև նա գտնվում է աշխատանքի վայրում: Բացի դրանից՝ այսօր հանրապետությունում շատ քիչ են այն աշխատատեղերը, որոնց աշխատանքային ժամերն ավարտվում են այնպես, որ կնոջը հարմար լինի տուն բերել երեխային նախադպրոցական հաստատությունից⁷:

Ոլորտում առկա պետական ծառայությունների սակավության պայմաններում բազմաթիվ աշխատող մայրերի համար շարունակում են անմատչելի կամ գոնե դժվարամատչելի մնալ նաև մասնավոր ծառայությունները, որոնցից են, օրինակ, մասնավոր մանկապարտեզները կամ դայակի ծառայությունները: Արդյունքում մենք ունենում ենք մի իրավիճակ, երբ կանանց մի մասն առհասարակ հրաժարվում է աշխատելու գաղափարից՝ իրեն մվիրելով երեխաների խնամքին և տնային տնտեսության վարմանը, մի մասը պարզապես հետաձգում է աշխատելու մասին իր որոշումը մինչև այն ժամանակ,

⁶ Տե՛ս <http://www.edu.am/DownloadFile/3848arm-AMPOP-2009.doc.pdf>, 30.11.2013, 22:10:

⁷ ՀՀ-ում նախադպրոցական հաստատությունները հիմնականում գործում են մինչ երեկոյան ժամը 17:00-18:00, սակայն կան նաև նախադպրոցական հաստատություններ (5-6 տարեկան երեխաների համար), որոնք գործում են մինչև կեսօր:

երբ երեխաները կդառնան առավել ինքնուրույն (դա սովորաբար դպրոցական բարձր տարիքն է), մի մասը փորձում է կարգավորել երեխաների խնամքը՝ մոբիլիզացնելով աջակցության ոչ ֆորմալ ցանցը (ինչպես հայտնի է, Հայաստանում ընտանիքներից շատերը մեծ ընտանիքներ են, ինչը հնարավորություն է տալիս աշխատող մորն իր բացակայության ընթացքում երեխայի խնամքը կազմակերպելու հարազատների աջակցությամբ), իսկ մյուս մասն էլ երեխային հանձնում է խնամքի հաստատություն կամ գիշերօթիկ դպրոց, ինչը, ծայրահեղ լինելով հանդերձ, բայց այսօր տեղ է գտնում մեր հասարակական կյանքում:

Ի՞նչ անել այսպիսի պայմաններում: Դեռևս 1990 թվականին ամերիկացի հետազոտողներ Գալինսկու և Ֆրիդմանի կողմից իրականացված հետազոտության արդյունքները փաստեցին, որ այն կազմակերպությունները, որոնք բավականին արագ և արդյունավետ են արձագանքում իրենց աշխատակիցների կարիքներին, վարում են ընտանիքի ու աշխատավայրի միջև կապի պահպանման ու խրախուսման ուղղված քաղաքականություն, ունեն մեծ թվով կին աշխատողներ, որոնք ընդգրկված են աշխատանքային գործունեության բոլոր մակարդակներում, այդ թվում նաև վարչարարական, ունենում են նաև ավելի լուրջ և շոշափելի հաջողություններ: Գիտակցելով այդ հանգամանքը՝ այսօր բազմաթիվ եվրոպական երկրների և ամերիկյան հասարակության համար նորություն չեն աշխատակիցների աջակցության ծառայությունները (employee assistance services), որոնք հանդիսանում են այնպիսի ծառայություններ, որոնց գործունեությունն ուղղված է նպաստելու տվյալ կազմակերպության աշխատողների աշխատանքային գործունեության և նրանց ընտանիքների սոցիալական գործառնան արդյունավետության բարձրացմանը: Այդ ծառայությունները հիմնված են այն գաղափարի վրա, համաձայն որի՝ աշխատավայրը և ընտանիքը սերտորեն կապված են միմյանց հետ ու նույնիսկ փոխընկերոջ ոլորտներ են, և վերջիններիս հանդեպ համակարգային մոտեցման դրսևորումը բխում է թե՛ գործատուի, թե՛ աշխատակցի, թե՛ վերջինիս ընտանիքի շահերից: Պետք է նշել նաև,

որ այդ ծառայություններում գործող բազմամասնագիտական թիմում ընդգրկված են լինում սոցիալական աշխատողները:

Մեր երկրում նմանատիպ ծառայությունների ստեղծումը կարող է բավականին դժվար, ծախսատար և երկարատև գործընթաց լինել, այնուամենայնիվ, որպես այդպիսի ծառայությունների նախատիպ՝ կարող են ծառայել պետական և մասնավոր խոշոր կազմակերպություններին կից գործող արհեստակցական կազմակերպությունները: Վերջիններիս գործունեությունն այսօր սահմանափակվում է միայն կարիքավոր աշխատակիցներին նյութական աջակցություն տրամադրելով և մշակութային ոլորտում որոշակի ակտիվություն ցուցաբերելով: Սակայն այդպիսի խոշոր կառույցները համապատասխան մասնագետներով համալրվելու դեպքում կկարողանան նաև սոցիալ-հոգեբանական արդյունավետ, մատչելի և հասանելի ծառայություններ մատուցել իրենց աշխատակիցներին: Կամ այլ տարբերակով արհեստակցական կազմակերպությունները կարող են համագործակցության ցանց ստեղծել սոցիալական և հոգեբանական ծառայություններ մատուցող կազմակերպությունների հետ և իրենց աշխատակիցներին աջակցել այդ ծառայությունների միջոցով:

Այսպիսով՝ հայ հասարակությունում այսօր բավականին դժվար է աշխատող մայր լինելը, քանի որ զարգացած չէ երեխաների խնամքի կազմակերպման ոլորտում գործող աջակցության ցանցը: Այնուամենայնիվ, հասարակությունում, մասնավորապես աշխատաշուկայում, կանանց շարունակական և արդյունավետ ինտեգրման նպատակով անհրաժեշտ է ուշադրության ներքո պահել աշխատող մայրերի առկա և հնարավոր խնդիրները: Այդ ուշադրությունը պետք է դրսևորվի առաջին հերթին պետական մակարդակով, ինչպես նաև համապատասխան ուշադրության արժանանա գործատուների կողմից:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. Эмиль Дюркгейм, О разделении труда, Метод Социологии / Пер. с фр. А.Б. Гофмана/, М., «Наука», 1991.

2. **Ernst Groves**, American Marriage and Family Relationships, New York, Arno Press Inc, 1976.
3. <http://armstat.am/file/doc/99471438.pdf>, 21.11.2013, 22:30:
4. <http://www.edu.am/DownloadFile/3848arm-AMPOP-2009.doc.pdf>, 30.11.2013, 22:10:
5. <http://www.workingmother.com/what-moms-think-white-paper>, 06.09.2013, 15:30:

ԱՇԽԱՏՈՂ ՄԱՅՐԵՐԸ ԵՎ ՆՐԱՆՑ ՀԻՄՆԱԽՆԳԻՐՆԵՐԸ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՀԱՄԱՏԵՔՍՈՒՄ

Ե. Վարդանյան

Համառոտագիրք

Այսօր աճում է այն կանանց թիվը, որոնք անչափահաս երեխաներ ունեցող մայրեր լինելով հանդերձ, դուրս են գալիս աշխատանքի: Ժամանակակից հասարակության համար կարծես քե նորություն չէ «աշխատող մայր» հասկացությունը, և բավականին արդիական է համարվում աշխատող մոր կերպարը: Սակայն աշխատող մայրերը մոր և աշխատակցի դերերն ու պարտականությունները համատեղելու ընթացքում բախվում են բազմաթիվ լուրջ հիմնախնդիրների: Նրանք նաև ունենում են համապատասխան մասնագետների աջակցության կարիք՝ այդ խնդիրները հաղթահարելու և որպես աշխատող մայր արդյունավետորեն գործելու համար: Այս մասնագետներից մեկը կարող է լինեն հենց սոցիալական աշխատողը:

Սույն հոդվածում քննարկվում են այն սոցիալ-հոգեբանական հիմնախնդիրները, որոնց բախվում են աշխատող մայրերը հասարակության, գործատուի և ընտանիքի պահանջները կատարելու ընթացքում, ինչպես նաև ներկայացվում է սոցիալական աշխատողի դերն այդ հիմնախնդիրների լուծման նպատակող աշխատող մայրերին մասնագիտական աջակցություն ցուցաբերելու ընթացքում:

Հոդվածում նկարագրված են մասն ՀՀ-ում աշխատող մայրերին ուղղված պետական քաղաքականության բացթողումները և վերլուծված են աշխատակիցների աջակցության ծառայությունների ստեղծման հնարավորությունները՝ որպես աշխատող մայրերին մասնագիտական աջակցության և ծառայությունների տրամադրման տարրերակ:

THE WORKING MOTHERS AND THEIR PROBLEMS IN THE SCOPE OF SOCIAL WORK

Y. Vardanyan

Abstract

Now the number of working women with young children is rising all over the world. But the same time those women face many social and psychological problems while acting simultaneously as the minor children's mother and as an employee. This situation designs the necessity of receiving social and psychological assistance from the specialists of different fields. One of such specialists can be the social worker. The article is directed towards studying the social and psychological problems that working mothers face while trying to meet the demands and obligations, which are presented to them by the society, their employers and families. The objectives of the article are also to study the main ways and mechanisms of how social worker can assist the working mother to overcome the problems she meets, to examine the legal bases of such assistance in Armenia and to explore the perspectives of employee assistance services development in Armenia as the mechanisms for providing professional assistance to the working mothers who need help.

РАБОТАЮЩИЕ МАТЕРИ И ИХ ПРОБЛЕМЫ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

Е. Варданян

Аннотация

Сегодня растет число тех женщин, которые будучи мамами малолетних детей, выходят на работу. В современном обществе понятие «работающая мама» не является новым, и даже считается довольно актуальным. В тоже время работающие мамы сталкиваются с множественными проблемами в процессе совмещения ролей и обязанностей мамы и работника. В результате очень многие и очень часто начинают нуждаться в профессиональной помощи для того, чтобы эффективно преодолеть проблемы, возникающие конфликты в семье и на работе. В качестве такого профессионала может выступать и социальный работник. В данной статье изучаются социально-психологические проблемы работающих матерей, с которыми они сталкиваются в процессе удовлетворения требований предъявляемых им обществом, работодателем и семьей, а так же обсуждается роль социального работника в процессе оказания необходимой профессиональной помощи этим женщинам направленной на преодоления их проблем. В статье так же рассмотрены недостатки политики, которая на сегодняшний день реализуется в Армении в сфере оказания помощи работающим мамам и их семьям. Кроме того изучены возможности внедрения услуг помощи работникам в качестве механизма оказания профессиональной помощи и социально-психологических услуг на местах, где работают женщины, имеющие малолетних детей.

ՀՀ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՈՒԹՅԱՆ ՁԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ

Հասարակական սոցիալ-տնտեսական զարգացումները սովորաբար սերտորեն կապված են լինում երիտասարդության սոցիալական կողմնորոշվածության և հասարակական գործառնության տարբեր ոլորտներում նրանց ընդգրկվածության հետ: Երիտասարդների փոքր ընդգրկվածությունը զբաղվածության ոլորտում բերում է հասարակությունում, այսպես կոչված, «զբաղվածության ոչ ռացիոնալ կառուցվածքին», որի հետևանքով սրվում են հասարակական տարբեր հիմնախնդիրներ, մասնավորապես բարձրանում է երիտասարդության քրեականացման մակարդակը, ընդհանուր մոտիվացիայի անկում է արձանագրվում և այլն: Երիտասարդների զբաղվածության հիմնախնդիրը առանձնահատուկ հնչողություն է ստանում հետխորհրդային հասարակություններում կառուցվածքային փոփոխությունների հետևանքով, երբ փոխակերպվում է զբաղվածության կառուցվածքը, փոխվում է տնտեսական զարգացման վեկտորը, խախտվում է կադրերի պատրաստման և աշխատուժի աշխատաշուկայում պահանջարկի միջև եղած կապը: Դրա հետևանքով աշխատաշուկայում աճում են թաքնված զբաղվածությունն ու թաքնված գործազրկությունը, փոխակերպվում է պահանջվող ու առաջարկվող մասնագիտությունների կառուցվածքը: Այդ իրավիճակում երիտասարդությունը հանդես է գալիս որպես հասարակության զբաղվածության ոլորտում առավել խոցելի խմբերից մեկը:

Հասարակությունների փոխակերպումների ժամանակաշրջաններում առավել խոցելի են դառնում նաև գեղդերային հիմնահարցերը, որոնք վառ արտահայտվում են նաև զբաղվածության ոլորտում: Փաստորեն՝ երիտասարդները հանդես են գալիս որպես հասարակության գործառնության հակասությունների կրողներ, ինչի հիման վրա

էլ կարելի է որոշակի պատկերացում կազմել հասարակության ապագա զարգացումների մասին:

Հասարակական փոխակերպումների ազդեցությունը կրած զբաղվածության ոլորտում գենդերային հիմնահարցերը վերջին ժամանակներում գտնվում են տարբեր ոլորտների գիտնականների հետաքրքրությունների շրջանակներում: Այս ոլորտում առանձնացվել է ցուցիչների ողջ համակարգ, որի օգնությամբ կարելի է վերհանել զբաղվածության ոլորտում առկա հանգուցային գենդերային հիմնախնդիրները: Դրանք թվում են՝

- ֆորմալ և ոչ ֆորմալ տնտեսության ոլորտներում տղամարդկանց և կանանց զբաղվածության մակարդակը և բնույթը,
- աշխատանքային զբաղվածության տարբերակայնությունը ըստ սեռի և տնտեսության, զբաղվածության ոլորտների, մասնագիտությունների, զբաղմունքների ֆեմինիզացիայի և մասկուլինիզացիայի աստիճանը,
- աշխատավարձերի, եկամուտների ցուցանիշների գենդերային ճեղքվածքը,
- գործազրկության գենդերային կառուցվածքը, ինչպես նաև մի շարք այլ ցուցիչներ (տե՛ս [1]):

Շատ դեպքերում գենդերային հիմնախնդիրները զբաղվածության ոլորտում կրում են թաքնված բնույթ: Դրանք մեծապես կախված են, այսպես կոչված, «գենդերային կոմպոզիցիայից» ([2], էջ 116–117), ինչը, ըստ էության, համակարգ է ընդունված գենդերային հարաբերությունների որոշակի նմուշների, որոնք ամրագրվում են դիսկուրսում որպես գենդերային նշանավորված սոցիալական ինստիտուտներ և պրակտիկաներ ([3], էջ 8): Այսինքն՝ մեծամասնության կողմից ընդունված լինելով՝ գենդերային խտրականությունը զբաղվածության ոլորտում ընդունում է լատենտ դրսևորումներ:

Սույն հիմնախնդիրների վերլուծությունը իրականացվել է ՀՀ սպորտի և երիտասարդության հարցերի նախարարության և ՄԱԿ-ի զարգացման ծրագրի հայաստանյան գրասենյակի աջակցությամբ 2012 թ. իրականացված երիտասարդների հիմնախնդիրներին վերա-

բերող համալիր հետազոտության տվյալների հիման վրա¹ և վերաբերում է ՀՀ բնակվող 16–30 տարեկան երիտասարդներին:

Հետազոտության արդյունքում պարզ է դառնում, որ աշխատաշուկայում զբաղվածությանը վերաբերող հիմնախնդիրներն առավել կարևոր են երիտասարդների համար: Երիտասարդների 64%-ից ավելին կարծում է, որ Հայաստանում երիտասարդների առջև ծառացած հիմնական խնդիրը գործազրկությունն է: Աշխատանքի հետ կապված նպատակները դիտվում են որպես առաջնային և՛ երիտասարդ տղամարդկանց (45,3%), և՛ կանանց (36,3%) համար: Սակայն այս հարցում արդեն արձանագրվում են նշանակալի տարբերություններ² արական և իգական սեռերի միջև: Կանայք նշանակալիորեն ավելի են կարևորում կրթությանն առնչվող իրենց նպատակները, քան տղամարդիկ: Ավելին՝ երիտասարդ կանայք ավելի բարձր վստահություն են դրսևորում կրթության նկատմամբ՝ որպես արժեքի, քան տղամարդիկ: Ի տարբերություն արական սեռի երիտասարդների՝ իգական սեռի երիտասարդները նշանակալիորեն ավելի բարձր համաձայնության աստիճան են դրսևորել հետևյալ դատողությանը. «*Ինչ համար չափազանց կարևոր է կրթված, զարգացած լինելը*»: Մինչդեռ տղամարդիկ նշանակալիորեն ավելի բարձր համաձայնության աստիճան են դրսևորել «*Ինչ համար չափազանց կարևոր է հարուստ լինելը*» դատողությանը: Երիտասարդ կանանց կրթության նկատմամբ ավելի դրական դիրքորոշումները փաստում են նաև այն, որ կանայք նշանակալիորեն ավելի բարձր համաձայնության աստիճան են դրսևորել նաև հետևյալ դատողություններին՝ «*Ես համոզված եմ, որ քարշրագույն կրթություն սրանալով՝ ավելի լավ ապագա կունենամ*» և «*Ներկայումս*

¹ Հետազոտությունը իրականացվել է կիսաձևայնացված հարցազրույցի մեթոդի օգնությամբ: ՀՀ ողջ տարածքում բնակվող, 16-ից 30 տարեկան երիտասարդների բազմաստիճան ստրատիֆիկացված կլաստերային ընտրանքի ծավալը կազմել է 1200 միավոր: Ընտրանքի սխալը կազմել է 2,9 % 0,95 վստահելիության հավանականության համար:

² Այսուհանդերձ, նշանակալիությունը ներկայացված է որպես կոռելյացիոն կապերի վիճակագրական նշանակալիություն՝ սահմանված 0,05 նշանակալիության աստիճանի համար:

Հայաստանում գիտնական լինելը հեղինակավոր է»³ ի տարբերություն տղամարդկանց: Դրա հետ մեկտեղ հետաքրքրական է, որ արական սեռի ներկայացուցիչները, ավելի բարձր համաձայնության մակարդակ դրսևորելով հետևյալ դատողությամբ՝ «Հայաստանում պարտադիր չէ որակյալ կրթություն ունենալ լավ աշխատանք ունենալու համար», քան կանայք, այդուհանդերձ նշանակալիորեն ավելի հակված են համաձայնություն տալու այն դատողությանը, որ «Տղաների համար առավել կարևոր է բարձրագույն կրթություն ունենալը, քան աղջիկների»՝ ի տարբերություն կանանց: Սակայն հատկանշական է, որ կանանց մոտ մեկ երրորդը համաձայն է կամ անգամ լիովին համաձայն է այդ դատողությանը (համեմատության կարգով նշենք, որ համաձայնություն դրսևորած տղաների տոկոսը գերազանցում է 52–ը):

Հետազոտության արդյունքները փաստում են, որ երիտասարդների կրթական մակարդակը նշանակալիորեն տարբերվում է իգական և արական սեռերի համար: Այն է՝ ՀՀ–ում բնակվող երիտասարդ կանայք ավելի բարձր կրթական մակարդակ ունեն, քան տղամարդիկ (Կրամերի $K=0.26$, տե՛ս Աղյուսակ 1): Միջինների տարբերությունը մեծ չէ (մոտ 1 բալ՝ 10 բալանոց սանդղակով), սակայն վիճակագրորեն այդ տարբերությունը նշանակալի է:

Աղյուսակ 1

Երիտասարդ կանանց և տղամարդկանց կրթական մակարդակների տարբերությունը

Կրթության մակարդակը	Հարցվողի սեռը		Ընդամենը
	Արական	Իգական	
Անավարտ միջնակարգ (1-8-րդ դասարան)	11.9%	5.4%	8.0%
Միջնակարգ (10-12-րդ դասարան)	42.2%	35.3%	38.0%
Միջնակարգ մասնագիտական	7.1%	18.3%	13.9%
Ուսանող	18.6%	16.0%	17.0%
Բարձրագույն անավարտ	3.1%	0.8%	1.7%
Բակալավր	14.2%	15.9%	15.2%

³ Նշենք, որ միջին արժեքների տարբերության նշանակալիությունը ստուգվել է Ստյուդենտի T-քեստի միջոցով՝ 0,05 նշանակալիության աստիճանի համար:

Մագիստրոս	1.9%	8.0%	5.6%
Կրթություն չունեցող	0.2%		0.1%
Անավարտ միջին մասնագիտական	0.8%	0.3%	0.5%
Ընդամենը	100.0%	100.0%	100.0%

Հարկ է նշել, որ ուսման գործընթացում ընդգրկվածությունը չի տարբերվում արական և իգական սեռերի երիտասարդների համար: Սակայն տղաները ավելի քիչ են բավարարված կրթության ոլորտում իրենց ձեռքբերումներով, քան աղջիկները:

Նշենք նաև, որ երիտասարդների ապագա կրթական նախագծերն ունեն գեղդերային նշանակալի տարբերություններ. իգական սեռի ներկայացուցիչներն ավելի հակված են շարունակելու իրենց կրթությունը (մագիստրատուրայում և անգամ ասպիրանտուրայում, մասնատանալ լրացուցիչ մասնագիտության կրթություն), քան արական սեռի ներկայացուցիչները, ընդ որում՝ կանայք ավելի հակված են մասնակցելու կարճաժամկետ մասնագիտական քրեյնինգներին, քան տղամարդիկ:

Ավելին՝ երիտասարդ կանայք շատ ավելի բարձր են գնահատում կրթության դերը իրենց նախընտրած աշխատանքը գտնելու գործում, քան տղամարդիկ (համապատասխանաբար՝ 41 % և 18 %): Երիտասարդ տղամարդիկ առավել են գնահատում ծանոթի և կաշառքի դերն այդ հարցում, քան կանայք: Ընդ որում՝ տղամարդիկ նշանակալիորեն ավելի համաձայն են հետևյալ դատողությանն՝ «*Աշխատանքում հաջողության հասնելու համար առավել կարևոր է լավ ծանոթների ունենալը, քան քրթնաջան աշխատելը*»:

Համեմատելով աշխատանքի տարբեր բնութագրիչների կարևորումը երիտասարդ կանանց և տղամարդկանց կողմից՝ կարող ենք փաստել, որ նյութատեխնիկական հագեցվածության, աշխատանքի հետաքրքրության, հաճելի կոլեկտիվի, անձնական-մասնագիտական աճի հնարավորությունների, աշխատողի իրավունքների պաշտպանվածության, ինչպես նաև սոցիալական փաթեթի առկայության կարևորումը չի տարբերվում իգական և արական սեռերի համար: Տարբերվում են կանանց և տղամարդկանց համար *աշխատանքի*

մասնագիտության համապատասխանության, աշխատավարձի, աշխատակիցների նկատմամբ վերադասների վերաբերմունքի, դիրքի բարձրացման հնարավորությունների կարևորության գնահատականները: Ընդ որում՝ կանայք նշանակալիորեն կարևորում են մասնագիտության համապատասխանությունն աշխատանքին, իսկ աշխատավարձը, վերադասների վերաբերմունքը և դիրքի բարձրացման հնարավորությունները ավելի շատ են կարևորում երիտասարդ տղամարդիկ:

Ինչ վերաբերում է երիտասարդ կանանց և տղամարդկանց աշխատաշուկայում ներգրավվածությանը, ապա հետազոտության արդյունքները փաստում են, որ երիտասարդ աշխատուժի գեղդերային կառուցվածքը անհամասեռ է. առկա է չաշխատող հատվածի նշանակալի ֆեմինիզացիա: Այդ փաստի մասին ակնհայտորեն վկայում է նաև այն, որ երիտասարդ կանանց 81 %-ը ընդհանրապես չի աշխատում՝ ի տարբերություն տղամարդկանց 61,6 %-ի: Երիտասարդ կանանց ընդամենը 18,6 %-ն է աշխատում աշխատավարձի դիմաց: Չնայած դրան՝ աշխատող կանանց գերակշռող մեծամասնությունը աշխատում է մշտական սկզբունքներով (մոտ 80 %)՝ ի տարբերություն տղամարդկանց, որոնց ընդամենը կեսն ունի մշտական աշխատանք, մոտ մեկ երրորդը՝ ժամանակավոր, իսկ մոտ 20%-ը՝ սեզոնային բնույթի զբաղվածություն:

Նշենք նաև, որ կանայք նշանակալիորեն աշխատանք փնտրելու ավելի քիչ ցանկություն ունեն, քան տղամարդիկ: Նրանց ապագա պլանները զբաղվածության առումով ևս էականորեն տարբերվում են: Երիտասարդ կանանց մոտ 40%-ը աշխատանքի հետ կապված ոչ մի պլաններ չունի (տղամարդկանց համապատասխան տոկոսը՝ մոտ 18): Սակայն կանայք ավելի շատ են կարևորում Հայաստանում մասնագիտությամբ աշխատելու հանգամանքը, քան տղամարդիկ, որոնք ավելի շատ են համաձայն կամայական աշխատանքի: Երիտասարդ կանանց՝ մասնագիտությամբ աշխատելու ձգտումն արտահայտվում է նաև նրանում, որ կանանց աշխատանքը նշանակալիորեն ավելի շատ է համապատասխանում նրանց մասնագիտությանը, քան տղամարդկանց դեպքում (56 % կանանց և 21 % տղա-

մարդկանց): Ի դեպ, նշենք, որ կանայք նշանակալիորեն ավելի հակաձեռն են տեսնելու իրենց ապագան առաջիկա 3 տարիների ընթացքում Հայաստանում, քան տղամարդիկ (կանանց 64,7 %-ը՝ տղամարդկանց 45,4 %-ի դիմաց):

Պետք է նշել, որ և՛ կրթական ոլորտում, և՛ աշխատաշուկայում ակնհայտորեն կարելի առանձնացնել ոլորտների տարբերություններն ըստ սեռերի ներգրավվածության: Կրթական մասնագիտություններն ըստ սեռերի նշանակալիորեն տարբերվում են, ընդ որում՝ մասնագիտությունների մասկուլինացված ոլորտներից են տրանսպորտը, իրավագիտությունը, տեխնիկական գիտությունները և սպորտը, իսկ ֆեմինիզացված ոլորտներից են՝ բժշկությունը և բանասիրական գիտությունները: Հետաքրքրական է, որ SS ոլորտի և հասարակական գիտությունների ոլորտների մասնագիտությունները գրեթե հավասար են բաշխվել ըստ սեռերի: Որոշ չափով, սակայն, տարբերվում է աշխատաշուկայում գեներացիան տարանջատումն ըստ այդ ոլորտների: Աշխատաշուկայում մասկուլինացված են գյուղատնտեսական, շինարարության, SS, զինվորական, ծանր և թեթև արդյունաբերական, պետական կառավարման, ինժեներական ոլորտները: Ֆեմինիզացվածների շարքում են բժշկության, բանկային, կրթական, մշակութային և մեդիայի ոլորտները:

Մասնագիտության ընտրության շարժառիթները էականորեն տարբերվում են սեռերի համար: Ընդ որում՝ արական սեռի ներկայացուցիչները մասնագիտություն ընտրելիս ավելի շատ են առաջնորդվում ռացիոնալության սկզբունքով, քան իգական սեռի ներկայացուցիչները՝ մատնանշելով, որ ընտրված մասնագիտությունը նրանց «ապագայում աշխատանք ունենալու հնարավորություն կտա»: Մինչդեռ իգական սեռի ներկայացուցիչները նշանակալիորեն ավելի շատ, քան արական սեռի ներկայացուցիչները, առաջնորդվում են զգացմունքներով՝ մատնանշելով, որ իրենք «երագել են այդ մասնագիտության մասին»:

Վերլուծելով երիտասարդ կանանց և տղամարդկանց զբաղվածության կարգավիճակները՝ կարող ենք փաստել, որ կանանց հիմնական կարգավիճակն է տնային տնտեսուհի (32.8 %), իսկ տղամարդ-

կանց հիմնական կարգավիճակը՝ գործազուրկ (30,3 %): Ընդհանուր առմամբ տղամարդկանց կարգավիճակները ավելի բարձր են, քան կանանց, օրինակ՝ բարձր օղակի մենեջերի (տնօրենի) կարգավիճակ զբաղեցնում են միայն տղամարդիկ: Ավելին՝ կանանց ամձնական եկամուտների չափը նշանակալիորեն ավելի ցածր է, քան տղամարդկանց: Կանանց 92,5 %-ը ստանում են ամսական մինչև 50 000 դրամ, տղամարդկանց այդ տոկոսը կազմում է համապատասխանաբար 72,4 %:

Վերլուծելով սուբյեկտիվ ընկալումները՝ պետք է նշել, որ կանայք նշանակալիորեն ավելի կողմնակից են տղամարդկանց հետ դերային հավասարության, քան տղամարդիկ: Դրա մասին վառ վկայություն է կանանց նշանակալիորեն ավելի բարձր համաձայնությունը հետևյալ դատողություններին՝ «*Ընդհանրում որոշումներ կայացնելիս կինը և ամուսինը պետք է հավասար չայնի իրավունք ունենան*» (կանայք՝ 91,2 %, տղամարդիկ՝ 61,7 %) և «*Ընդհանրում կինը և տղամարդը պետք է գործնական առաջընթացի, կարիերայի հավասար իրավունք ունենան*» (կանայք՝ 88 %, տղամարդիկ՝ 63,1 %): Չնայած, որ «*Կնոջ հիմնական պարտականությունները պետք է լինեն տնային գործերը, իսկ տղամարդունը՝ ընդհանրի ֆինանսական ապահովումը*» դատողությանը կանանց համաձայնության աստիճանը նշանակալիորեն ավելի ցածր է, քան տղամարդկանց դեպքում, համեմայնդեպս, կանանց 48.8%-ը համաձայն է նշված իրողությանը (ի դեպ, տղամարդկանց մոտ 80% է համաձայնություն տվել):

Այս առումով հետաքրքրական է այն փաստը, որ չեն գրանցվել նշանակալի տարբերություններ տղամարդկանց և կանանց միջև ՀՀ բանակում ծառայելու ցանկության հարցում (տե՛ս Աղյուսակ 2):

Երիտասարդների ՀՀ բանակում ծառայելու ցանկությունը՝ ըստ սեռերի

Եթե հնարավոր լիներ ընտրություն կատարել՝ ծառայելու ՀՀ բանակում, թե ոչ, Դուք ո՞ր տարբերակը կընտրեիք:	Հարցվողի սեռը		Ընդամենը
	Արական	Իգական	
Միանշանակ կծառայելի:	29.0 %	31.0 %	30.2 %
Ավելի շուտ կծառայելի:	13.8 %	12.6 %	13.0 %
Ավելի շուտ չէի ծառայելի:	17.5 %	21.1 %	19.7 %
Միանշանակ չէի ծառայելի:	39.5 %	33.9 %	36.1 %
Դժվարանում եմ պատասխանել:	0.2 %	1.4 %	0.9 %
Ընդամենը	100.0 %	100.0 %	100.0 %

Սակայն երիտասարդ կանանց ինքնությունության ձգտումները նշանակալիորեն ավելի ցածր են, քան տղամարդկանց դեպքում: Դրա մասին են վկայում կանանց նշանակալիորեն ավելի ցածր համաձայնության աստիճանն այնպիսի դատողությունների, ինչպիսին են՝ «Ինչ համար չափազանց կարևոր է ինքնություն որոշում կայացնելը», «Ես միշտ չգտնում եմ պայքարել իմ տեսակետի համար», «Ինչ համար չափազանց կարևոր է ազատ լինելը, ոչ ոքից կախված չլինելը» և «Կյանքում հաջողության են հասնում նրանք, ովքեր հույսն իրենց վրա են դնում»:

Դրա հետ մեկտեղ երիտասարդ կանայք ավելի լավատես են իրենց ապագայի հարցում, քան տղամարդիկ: Ի դեպ, կանանց այն տոկոսը, որոնք համարում են, որ իրենց կյանքը կբարելավվի, կազմում է 85,2 %, իսկ տղամարդկանց դեպքում՝ 81,4 %: Իսկ հոռետես կանանց տոկոսը կազմել է 1,9 %՝ ի տարբերություն 3,9 % տղամարդկանց:

Այսպիսով՝ հետազոտության արդյունքները վկայում են, որ զբաղվածության հետ կապված հարցերը լուրջ հիմնախնդիր են հանդիսանում երիտասարդների շրջանում, ինչպես նաև արտացոլում են մի շարք գեղեցիկ հասարակական հիմնախնդիրներ: Արդյունքում կարող ենք եզրակացնել, որ երիտասարդ կանայք և տղամարդիկ տարբեր դիրք են զբաղեցնում, ինչպես նաև տարբեր ռազմա-

վարություններ են կիրառում զբաղվածության ոլորտում: Ամփոփելով վերոնշյալ վերլուծությունը՝ կարող ենք եզրակացնել, որ արական սեռի երիտասարդներին բնորոշ են ինստրումենտալ ռազմավարություններ, որոնք ուղղված են իրավիճակային լուծումների, արտահայտվում են անձնական պատասխանատվության ավելի բարձր ընկալմամբ և համեմատաբար ավելի հռետեսական գնահատականներով: Մինչդեռ իգական սեռի երիտասարդ ներկայացուցիչներին բնորոշ են գործառույթային ռազմավարություններ, որոնք ուղղված են հեռանկարային լուծումներին, արտահայտվում են անձնական պատասխանատվության ավելի ցածր ընկալմամբ և համեմատաբար ավելի լավատեսական գնահատականներով:

Հետազոտության արդյունքում կարելի է եզրակացնել, որ երիտասարդների զբաղվածության ոլորտում գենդերային հիմնախնդիրները որոշ առումներով հակասական են և պահանջում են ճկուն մոտեցումներ լուծումներ առաջարկելու գործում:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. Гендерные проблемы в странах с переходной экономикой /Под ред. П. Пачи. Пер. с англ./, М., «Весь мир», 2003.
2. **Connell R.**, Gender and Power. Society, the Person in Sexual Politics, Polity Press Connell, 1987.
3. **Здравомыслова Е., Темкина А.**, Объединительный (структурно-конструктивистский) подход в гендерных исследованиях // Гендерный подход в социологии, М., РОССПЭН, 2003.

ՀՀ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՈՒԹՅԱՆ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ

Մ. Չասլավսկայա

Համառոտագիր

Հոդվածում ներկայացված է Հայաստանի երիտասարդության զբաղվածության տարբեր ասպեկտների գենդերային համեմատական վերլուծություն՝ հիմնված ՀՀ սպորտի և երիտասարդության հարցերի նախարարության և ՄԱԿ-ի զարգացման ծրագրի հայաստանյան գրասենյակի աջակցությամբ 2012 թ. իրականացված երիտասարդների հիմնախնդիրներին վերաբերող համալիր հետազոտության տվյալների վրա: Հոդվածում ներկայացված են հայաստանյան երիտասարդների զբաղվածությանը վերաբերող «գենդերային կոմպոզիցիայի» առանձնահատկությունները, ինչպես նաև վերլուծված են աշխատաշուկայում երիտասարդների ներգրավվածության գենդերային տարբերությունները, վերհանված են երիտասարդների զբաղվածության հարցերի հետ կապված սուբյեկտիվ ընկալումների գենդերային առանձնահատկությունները: Արդյունքում վերհանվել են ՀՀ երիտասարդության զբաղվածության ոլորտում կիրառվող ռազմավարությունների առանձնահատկությունները:

GENDER CHARACTERISTICS OF YOUTH EMPLOYMENT IN RA

M. Zaslavskaya

Abstract

In the article, a comparative gender analysis of various aspects of employment among young people of Armenia is presented. This analysis was done based on the survey, carried out by the Ministry of Youth Affairs and Sports of RA, as well as United Nations Development Program office in Armenia in 2012. The features of the so-called "gender composition" in matters of youth employment in Armenia, the gender

differences in the structure of the inclusion of youth in the labor market in RA, as well as the gender-specific subjective perception of youth related to employment issues and labor activity were analyzed. The study highlighted gender-specific youth strategies used in the field of employment.

ГЕНДЕРНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ РА

М. Заславская

Аннотация

В статье проведен сравнительный гендерный анализ различных аспектов занятости в среде молодежи Армении на основании данных социологического исследования, осуществленного при поддержке Министерства по вопросам молодежи и спорта РА, а также отделением Программ развития ООН в Армении в 2012г. Показаны особенности так называемой «гендерной композиции» в вопросах занятости молодежи Армении, проанализированы гендерные различия в структуре включенности молодежи в рынок труда, показаны гендерные особенности субъективного восприятия молодежи проблем, связанных с занятостью и трудовой активностью. В результате исследования выделены гендерные особенности стратегий, применяемых в области занятости, со стороны молодежи РА.

Narine Abazian
“Women and Information Society” NGO
Ani Manukyan
“Ajakicner” NGO

GENDER INEQUALITIES IN ARMENIAN INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES LABOR MARKET

Introduction

Countries with greater gender equality have economies that are more competitive and grow faster, as shown through a comparative analysis of 134 countries.

Research shows that taking steps to narrow male-female employment gap has been an important driver in Europe’s economic growth in the last decade. In Asia and in the Pacific region, for example, restricting job opportunities for women costs the region between 42 and 46 billion USD a year. The World Bank findings show that similar restrictions have imposed massive costs throughout the Arab States region, where the gender gap in economic opportunity remains the widest in the world. The World Economic Forum confirms that countries, which divide resources equitably between women and men, regardless of their level of resources, are wealthier than those that do not. "Women make up half the world's population, they use technology as much as men and they are innovative technical thinkers-so if we want the best technology that we can get, and we need diversity at the design."

The most important determinant of a country’s competitiveness is its human capital and talent: the skills, education and productivity of its workforce. Women account for one-half of the potential talent base throughout the world. Closing gender gaps is therefore not only a matter of human rights and equity, but also economic productivity. To maximize its competitiveness and development potential, skills need to be seen as a

key part of an economy's infrastructure, and the more sound that infrastructure is the more robust and resilient the economy will be in response to opportunities and challenges. The choices made by policymakers, enterprises and individuals on investment in education and training must strive for gender equality—that is, to give women the same rights, responsibilities and opportunities as men. Business leaders and policy-makers need to work together towards removing barriers to women's entry into the ICT workforce and putting in place practices and policies that will provide equal opportunities for rising to positions of leadership within the ICT sector. Gender balance in high value ICT jobs in both management and on company boards has been proven to improve business performance. Studies exploring the link between women in leadership positions and business performance have shown a direct positive correlation between gender balance on top leadership teams and a company's financial results. More balanced teams make better informed decisions, leading to less risk-taking and more successful outcomes. Over time, therefore, a nation's ICT competitiveness depends significantly on whether and how it educates and utilizes its non-discriminatory human capital.

This paper highlights that a dialogue among ICT stakeholders (public, private, academia and NGO-s) should be initiated in Armenia to increase girls and women's number in the sector by elaborating ICT Development and Information Society Policy with a gender component, and a relevant action plan (ICT accessibility for women in rural areas, education, role model introduction, labor force, entrepreneurship, leadership, and etc.).

Women as Key Actors in the Information Society

In Geneva (2003) and in Tunis (2005), the World Summit on the Information Society (WSIS) was held in two phases, where 176 UN member states, Armenia among them, assembled to declare “common desire and commitment to build a people-centered, inclusive and development-oriented Information Society, where everyone can benefit

from the opportunities that Information and Communication Technologies (ICT) can offer.”

All the countries of the Summit were obliged to elaborate national e-strategies (E-Society) before 2010 and agreed “that the development of ICTs provides enormous opportunities for women, who should be an integral part of, and **key actors**, in the Information Society.” They are committed to ensure that the Information Society enhances women's empowerment and their full participation on equality basis in all spheres of society and in all decision-making processes. To this end, they should mainstream a gender equality perspective and use ICTs as a tool (WSIS, Declaration of Principles). Work on removing the gender barriers to ICT education and training, should promote equal training opportunities in ICT-related fields for women and girls. Early intervention programs in science and technology should target young girls with the aim of increasing the number of women in ICT careers, and should promote the exchange of best practices on the integration of gender perspectives in ICT education.

International Telecommunication Union (ITU) as a leading specialized agency in the United Nations for information and communication technologies (ICTs) encourages its 193 member countries to harness the catalytic role of ICTs in creating far-reaching opportunities for women and girls by eliminating gender disparities and empowering them to meet their goals. Resolution 70 (Rev. Guadalajara 2010), adopted by ITU, calls upon all stakeholders to adopt policies and strategies promoting ICT opportunities for women and girls.

Studies show that women invest a large proportion of their income back in their families and communities, which can help reduce poverty, and improve health and education. Children can access improved nutrition, education, and their communities are healthier and safer, helping fuel economic growth. Armenia was among one of the countries which agreed to promote women's engagement in the ICT field as the government of the Republic of Armenia realizes that jobs in the ICT sector can lift women out of poverty.

Gender Inequalities in Armenian ICT Labor Market

35% of the population of Armenia lives below the poverty line based on the World Bank report, 2012. Labor resources for people aged 15-75 show that 1,314 thousand people within the population are women, from which only 41.1 % of women are employed, whereas there are 1,076 thousand men, with 60% of them employed. As the average monthly salary in Armenia is approximately 140,000 AMD (The National Statistical Service, 2013) it is not enough to support a family if the husband is the only breadwinner. Therefore women's participation in the labor market is not a question of human rights, but a question of economy.

We live in an information society (E-Society) era. Information and communication technologies (ICT) are tools which can foster gender equality, women's empowerment, and the society will benefit from equal participation from all genders in decision-making policy and equal access to communication services. The growing importance of ICTs has led the Government of Armenia to declare ICT as one of the priorities in the economy. However, surveys confirm that in regard to education and workforce, entrepreneurship as well as leadership, women's recruitment and retention, participation remains unsatisfactory as women are under-represented at all ICT levels. To build an inclusive Information Society, a wide range of ICT specialists are required. Women's low participation in the ICT field is currently an issue. Despite the fact that women's employment in Armenia is 41.1%, the number is lower in ICT. Working in a male dominated ICT sector, women make up 30% of technicians and 15% of ICT managers. Women are especially under-represented in decision-making positions. Out of 400 ICT companies in Armenia in 2012, only 5% of women held top positions (CEO, General Directors, and Presidents).

The growing demand for a range of ICT skills presents a unique window of opportunity to properly position girls and women in the highly paid ICT industry and provide them with the tools necessary to succeed.

Today is a time of reshaping our society and internationalizing the job market, which means:

- Foreign company employment
- Domestic companies abroad
- Graduates working abroad
- Foreigner taking local job

Outsourcing and off-shoring are becoming essential parts of ICT job market. In 2012, domestic Software and Service market turnover was \$125.7 million and the exports \$119.6 million in Armenia.

With internationalization it is becoming more essential to develop ICT professionals. In order to develop globally competitive human resources, there is a need to build a pool of ICT professionals who have a breadth of technology knowledge, good understanding of business and the capability to create intellectual property. With the objective of having talented and globally competitive human resources, it is possible to drive the national economic competitiveness.

Despite having equally good – or better – grades as male counterparts in mathematics, science and technology subjects, girls are often actively discouraged by families, teachers and career advisors from pursuing further studies or careers in the ICT field.

Women's low motivation to enter the ICT sector currently represents a loss of talent for industry and opportunity for females entering the job market. And this is not only women's issue. According to the Enterprise Incubator Foundation report (2012) IT workforce employed by the IT sector reached 7,005 versus 4,250 in 2008. According to ICT Development concept paper it is planned that the IT workforce must reach 12,000 in 2013. It means that the number of IT specialists will increase by app 5,000 within a year (2013). This number might seem unrealistic if more women are not involved in ICT sector.

Challenges and Solution

To find solutions to the challenges existing in ICT sector; it is necessary to bring together actors across the ICT and gender spheres to

jointly identify policy recommendations, programming proposals and investments that place ICTs at the disposal of women, place women at the heart of their production, use and decision-making structures, and ultimately lead to women's political, social and economic empowerment.

Among the key challenges which hinder ICT development are:

- Data on women in ICT careers is not widely available
 - ✓ Data on when women drop out at different points in their studies and careers is needed to understand measures to be taken to address women dropping out
- Efforts to address the issue need to be scaled to reach more girls/young women
- Images and media are not used to encourage more girls/young women into ICT careers and to change parents, teachers and academic/career advisors' attitude
 - ✓ Images of women in ICT careers needed in text books, movies, TV shows, and YouTube videos
- Companies not addressing work-life balance issues and family responsibilities to prevent women from dropping out of ICT careers.

Today, one of the key barriers to measuring progress in achieving this target remains the lack of sex-disaggregated and gender-sensitive data and indicators. So the following factors are crucial:

- Set a target for the percentage of women in the IT workforce / ICT jobs
- Work with the data and measurement working group to define the category or categories of ICT jobs, define the % targets, etc
- Set short, medium and long term targets
- Monitor the integration of targets into the ICT programs in planning, budgeting and implementation processes

Recommendations

- Define a set of principles for the recruitment, retention and promotion of women in ICT that companies sign in turn for recognition
 - ✓ Recognition could include publication of companies' commitment and/or certificates that companies adhere to a set of women-supportive principles
 - ✓ Companies to be encouraged to increase the number of women professionals in their companies to show positive net gain
- Establish a speakers fund to ensure that women in ICT careers can travel and meet young people and serve as role models (like the Association for Computing and Math fund)
- Study countries that have higher rates of women in ICT careers to identify measures that increase women in ICT
- Connect existing mentorship programs to create networks of role models
- Encourage companies that offer prizes to young people in STEM areas, including software and technology development, to encourage girls/young women to participate in the competition and highlight prizes given to girls/young women
- Establish a multi-stakeholder platform to bring players together to discuss these issues and organize events.

The Celebration of Girls in ICT International Day in Armenia, 25 April 2013 was one of the events that foster girls and women in ICT.

In 2013 Armenia celebrated the international 'Girls in ICT' day for the second time.



The “Tech Needs Girls” forum was held at the American University of Armenia to encourage Armenian girls to choose a career in information and communication technologies.



The forum was organized by the ‘Women and Information Society’ NGO with the support of the Ministry of Economy, the USAID

Enterprise Development and Market Competitiveness (EDMC) Project, the American University of Armenia, the worldwide leader in networking Cisco, VivaCell, and the National Center of Educational Technologies, with information support from the International Telecommunication Union (ITU).





For the first time, the forum was streamed live to Armenian high schools in the provinces, granting young women and girls in rural areas the opportunity to remotely connect with their peers in Yerevan and participate in the forum. More than 200 schoolgirls, students and teachers in and outside of Yerevan (participants from remote Armenian regions) over 39 secondary schools, colleges and ICT institutions participated in the Forum; 22 secondary schools from Yerevan, 5 from near regions, 12 from eight remote marzes participation as well as Gyumri Information Technology Centre (GITC hosted schools from Gyumri for forum remote participation).

After the forum, a questionnaire was developed by Narine Abazian and Ani Manukyan which was distributed among participants (school-girls, students, instructors, and teachers) to get their feedback with comments and suggestions about the forum and the role of ICT as a profitable career for girls and young women. It is noteworthy to mention that the same questionnaire was distributed to among 40 students with various specializations at Arizona State University to identify the importance of ICT as a career for women. The answers to the questionnaire were compared (in Armenia and the US) which revealed that ICT sector is attractive for career building and more and more young women are interested in the field and see their future in ICT.

Conclusion

The pattern of under-representation of women in the ICT labor market and Information Society (IS) Development will continue if more steps are not taken to educate, support and encourage girls and their role models and finally to include gender component in ICT and IS Development policy. We must also identify mechanisms that will enable rapid evolution and responsiveness in what is a dynamic and shifting environment.

References

- World Summit on the Information Society, Declaration of Principles, Geneva 2003
- World Summit on the Information Society, Tunis Commitment, Tunis 2005
- Gender mainstreaming in ITU and promotion of gender equality and the empowerment of women through information and communication technologies, Resolution 70, International Telecommunication Union (ITU), Rev. Guadalajara 2010
- National Statistical Service of the Republic of Armenia, Women and Men in Armenia, 2012
- Armenian Information and Communications Technology Sector: State of Industry Report, EIF, 2012

GENDER INEQUALITIES IN ARMENIAN INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES LABOR MARKET

N. Abazian, A. Manukyan

Abstract

Countries with greater gender equality have economies that are more competitive and grow faster as shown through a comparative analysis of 134 countries. Developing countries experience gender gap stronger due to male dominated environment in labor market. Armenia prioritizes ICT sector. However, women are underrepresented in ICT education, workforce and leadership. Women make up 30% of technicians with 15% of managers. Women are especially underrepresented in decision-making positions. The article will highlight the dialogue among ICT stakeholders to elaborate ICT and Information Society Development Policy with a gender component.

**ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԱՆՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՅԱՆ
ՏԵՂԵԿԱՏՎԱԿԱՆ ԵՎ ՀԱՂՈՐԴԱԿՑԱԿԱՆ ՏԵԽՆՈԼՈԳԻԱՆԵՐԻ
ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅՈՒՄ**

Ն. Արագյան, Ա. Մանուկյան

Համառոտագիր

Ըստ հարյուր երեսուն չորս երկրների տնտեսությունների համեմատական վերլուծության՝ երկրներում, ուր առկա է գեղեցիկ հավասարությունը, տնտեսությունն արագ է զարգանում ու բավականին մրցունակ է: Որպես կանոն զարգացող երկրներում գեղեցիկ բաժանումն ավելի վառ է արտահայտված աշխատաշուկայում տիրող հիերարխիայի պատճառով: Հայաստանի կառավարությունը առաջնահերթությունը տալիս է տեղեկատվական ու հեռահաղորդակցության տեխնոլոգիաների (ՏՀՏ) ոլորտին: Այնուամենայնիվ, կանայք քիչ են ներգրավված ՏՀՏ կրթության, աշխատուժի ու առաջնորդության մեջ՝ կազմելով ընդամենը 30% տեխնիկական ոլորտի աշխատողներ, 15% մենեջերներ: Կանայք հատկապես քիչ են ներկայացված որոշումներ կայացնողի պաշտոններում: Հողվածը ընդգծում է ՏՀՏ ոլորտում շահագրգիռ կողմերի երկխոսությունը՝ ՏՀՏ ու տեղեկատվական հասարակության քաղաքականության մշակման հարցում՝ գեղեցիկ բաղադրիչի ներգրավմամբ:

**ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО НА РЫНКЕ ТРУДА
ИНФОРМАЦИОННЫХ И КОММУНИКАЦИОННЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ АРМЕНИИ**

Н. Абазян, А. Манукян

Аннотация

Данные сравнительного анализа 134-стран показывают, что страны, с большим гендерным равенством, развиваются намного быстрее и имеют конкурентоспособную экономику. В противовес таким странам, в развивающихся странах проявляется сильный гендерный

разрыв, который обусловлен, прежде всего, доминированием мужчин на рынке труда. Как показывают исследования, для Армении, как развивающейся стране, приоритетным является сектор ИКТ, так как женщины недостаточно представлены в разных областях ИКТ – образовательных, трудовых и руководящих. Анализ статистических данных показывает, что женщины техники составляют 30% - ов, а женщины менеджеры в области ИКТ – только 15%-ов. Армянские женщины особенно недостаточно представлены в руководящих должностях. В данной статье представлены результаты исследования проведенного среди заинтересованных лиц и организаций, деятельность которых направлена на разработку совместной ИКТ политики в области развития информационного сообщества с учетом гендерного компонента.

GENDER DIFFERENCES IN VERBAL COMMUNICATION IN THE LABOR MARKET

The workplace leads to various opportunities for different kinds of interactions – contacts with employers and employees, as well as with people of the same status, your counterparts. Therefore, it's certain that speech will differ from one speaker to another. The differences both in respect to style and theme /subject matter are evident among male and female speakers.

When working together, people have a greater chance of feeling embarrassed, misunderstood, or confused. The potential source for this may be multiple meanings of one's manners, acts, or gestures, but the situation gets even worse with the use of language. But this is not always the case. What may hurt or embarrass one person, may not be considered unpleasant or offensive to another.

They say that the day women started to work they entered the domain of men. So they are expected to behave like them, to be treated and estimated like men, and first of all to be understood like them. And this seems to be the most difficult task for everyone. According to our surveys neither women nor men are ready for this. Women want to be treated as women - work a bit less, leave a bit early, do the easy work if there is a choice, but still be equal in payment and status. Men think that this is absurd which seems to be logical. But, according to national statistics national characteristics, mentality and education don't allow men to behave in another way. So they prefer to see women anywhere but a workplace, not competing for status, money, quality of work. Women are expected to have their own domain, and this is not the world of WORK.

However, women work. They work together with men, and one of the reasons men don't like working together with them is language. Their

ways of communicating are different, the word stock and vocabulary is different and it's not always understood the same way. Very often men use expressions at workplace that are taken from sports and the military. (For example, in Armenian there are expressions that are equivalent to the English ones, such as *stick to your guns, under the gun, to call the shots, in the right ballpark, in the same ballpark, a level playing field, bat a thousand, to give the deep-six, go the whole nine yards*, and many more). Expressions of this kind are mostly unfamiliar to women, or even if they are sometimes familiar or understood, they are not used by them daily. They become a source of misunderstanding, disbalance of speech at workplace. One cannot work in a group where he or she is misunderstood as it leads to negative outcomes, not only on the personal level, but also in terms of productivity and quality of work.

There are many differences between men and women employees that are evaluated and understood differently. But the one that irritates nearly all male employees working in cross-sex staff is that women take any kind of disagreement PERSONALLY. Most women don't accept criticism concerning their work, they think this is personal hatred towards them and isn't connected with their work performance in any way.

As differences are concerned, let's turn to language strategies connected with gender differences that are certainly evident at the workplace. Even such a small linguistic strategy as the use of pronouns by female and male employees is quite different in speech, but it actually has a very big influence on their work activities and career.

Many examples from fiction as well as our recordings and observations at different workplaces (Yerevan State University – professors and students, Viva-cell offices, libraries, short recreational and business trips) have come to prove that men use the pronoun **I** in situations when women use **we**. Group work carried out by freshmen was represented by a male student who used only **I**, though all the others knew that it was a group work. When asked about it, he easily answered that he was monitoring the work that's why it was his right to use **I** throughout the presentation. Girls were slightly upset, but still happy to carry out group work.

Another Art student – a girl, held a speech concerning one of the greatist Armenian painters – M. Saryan, using only the **we** pronoun. “**We** have been in the museum many times... **we** have got a permission to photograph... **we** have managed to interview family members....” and later it became clear that she had done everything alone. So, choosing this linguistic tool means for her, she has avoided the chance to show off, she has diminished her achievements, and reduced her chances to be famous, accepted and appreciated. Examples are numerous.

The reasons for the above-mentioned are different. Some examples include, the standards of the society they live in, the way they were brought up, their education, fear of the future and success, skepticism in regards to their personality, instinct to help and be useful to others, etc.

So, our purpose is not only to show once again that there are distinct differences between men and women’s linguistic styles (on different levels of the language), differences depending on spheres of life and the workplace, but also to try to clarify and make them aware of these differences which can serve women best, when known.

Expectations of women and men from work also vary greatly and this is closely connected with their value systems.

MAN	WOMAN
Good income	Good relationships
Recognition	Cooperation
Promotion	Pleasant working environment
Challenge	Safety

Among those surveyed, there were not only professional staff representing both sexes, but students as well. Most graduates and post-graduates of the faculty of Economics pointed out that the amount of their salary is not such a sharp issue for them when it comes to the issue of relationships, partnerships and a friendly atmosphere at work. Very few agreed to work somewhere with a much higher salary, but with the caveat

that they would be disliked and not accepted by co-workers, employees or employers.

It's known that women hold top-managerial posts and offices comparatively less.

Here are some of the obstacles that hinder women's promotion to high posts: (based on the results of our research and individual experience of working women we have come across at different sites):

- Women don't behave in an authoritative/ official way. They turn the requirements and demands into requests. They don't use imperative forms.
- They avoid clashes, aggressive performance.
- They feel responsible and guilty for general failures, in the result apologizing very often.
- They are personally involved even in tiny problems.
- Relationships are of great significance for them. They do their best to be friendly and pleasant (usually smiling, hesitating, etc.).
- They seek others' approval.
- Women are far from authority abuse. They avoid risking and are afraid of endangering others' reputation.
- Women tend to ascribe their success and personal achievements to others as well.

It should be noted that despite the fact that women hold comparatively fewer posts of high-rank management and governance, employers have made clear that by not appointing women to such posts, their companies and organizations miss their chance of being even more prosperous. Anyway, certain changes have been noticed in this field recently.

According to our surveys, the companies that are open to changes highly appreciate and take into consideration women's ability to present innovations, and readiness to cooperate and share. They also value women's patience, desire to understand others, professional performance, carefulness, and attention to notice and concentrate on details. Such features which contribute to establishing relations and team-building are

characteristic to women, and these are appreciated in spheres where creativity and cooperation are needed.

Now let us look at another table, which displays stylistic gender differences between female and male managers. It's very interesting in regards to cross-cultural research as well, as most of them coincide with the results of other investigations carried out by various foreign linguists and sociologists.

Male Managers	Female Managers
Executives worked in swift tempo and didn't take breaks during the working day	Worked in moderate tempo with short intervals envisaged for the whole day
Characterized their working day split, describing it as full of intervals which didn't let them fully concentrate on work	Didn't view unforeseen, unplanned tasks and clarifications of disagreements as hindrance to their work
Spent little time on activities not connected with their direct work	Just the opposite
Showed that they prefer live contact, face-to-face communication to phone calls and mail (working only with people present in the office)	Parallel to live contact provided that there was time and not less concentration on letters and phone calls
Personalized the completed work	Viewed the performed work as a result of numerous people's efforts
Shared information with difficulty and certain unwillingness	Provided time to share information and news

We conducted a part of our observations in one of the offices of the company Viva-Cell in Yerevan, where young and middle-aged people work. First, I have to mention that they were really performing team-work. It was noticeable that there was inner arrangement, perception, refined mechanisms of interaction and understanding. Actually, both male

and female employees were very flexible in their relationships with co-workers and outsiders, but distinct differences were vivid. During our 12-day investigation we witnessed five tense situations when customers had come to express their dissatisfaction, complaint or misunderstanding which was ascribed to the employees. I should point out that two people of this cross-sex group approached male employees and three of them approached female employees. The women figuring out the essence of the problem solved it. But the men after getting acquainted with the problem, saying that it was solvable, sent them to the female employees. To our question whether the male employees couldn't solve the problem, they (the women answered: "Yes, they could but we do it much more patiently and don't get nervous to explain everything in details and sometimes more than once. Customers like to be informed of the cause of the problem and ways of solutions as well but as they are not specialists one should be ready (and patient enough) to repeat something several times, in different ways, to help them catch the idea."

Hence, we see different work styles. It is obvious that women are ready to speak longer, going into details, and of course, doing it with a smile in order to reassure and encourage the one sitting in front. The above-mentioned problems would be solved by males as well, but they would do it in the briefest way without concern for the feelings of their customers.

One more observation: the new, perspective customers having come to the office who were not yet familiar with the packages, were accepted by the female employees, who explained to them the differences between the packages one by one, mentioning advantages and disadvantages of each option. And if these new-comers appeared to be sitting in front of a male employee, he advised them to get acquainted to the booklets by themselves, to make their own choice and only after this stage passed, and the customer knew for sure what he wanted, would the men quickly and operatively make a contract nearly without speaking, and only showed the customers where to sign, to fill in, etc. Women carried out the same deals quite differently. They used to take double the amount of

time, while smiling and using correct language, and would be polite and continue small talk up to the last minute. The question 'which of the working styles is better?' is also under dispute depending on the time one has at his disposal, on customers' characteristics and preferences, and many other factors. In the end, the result is the most important thing in business. But whom will these customers approach when they come to this office next time?

There are many differences in the ways men and women speak, act, and behave at work. Some of them have already been mentioned above but taking into consideration the subject matter, i.e. work environment, labor market and problems of employment, I should like to speak of one more difference. The last but not the least is concerned with promotion. How do women ask (not demand, but ask) for promotion? While turning to their employers for the salary raise, they back their request bringing an example of an employee who does the same thing, has the same working hours but gets more. Several employers, who have been surveyed, say that it's a very weak strategy to bargain for the salary raise as they can nearly always point to another employee who gets less. And the question is closed. Failure! In contrast to women, men demand for the salary raise based on the results of their performed work, productivity, new ideas, efficiency and just demand to be paid adequately. Well, we know that women feel safe when they are part of a group (they avoid being cut off from a team, family, group of friends, co-workers, etc), but that's not beneficial for them. Sometimes they should break away, think of themselves, and stop caring for others.

GENDER DIFFERENCES IN VERBAL COMMUNICATION IN THE LABOR MARKET

A. HAJI-HAKOBIAN

Abstract

The aim of the present paper is to analyze talk at work in the context of gender differences. Based on the previous studies of numerous linguists and sociologists, as well as our study that was carried out by means of tape recordings and interviews, we have come to the conclusion that talk at work is not confined to talk about work, and that both men and women engage in non-work chat at work, but what they are likely to talk about, and how, are different.

ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅՈՒՄ ՎԵՐԲԱԼ ՀԱՂՈՐԴԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՏԱՔԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Ա. Հայի-Հակոբյան

Համառոտագիր

Հոդվածի նպատակը աշխատանքային խոսքի վերլուծությունն է գենդերային տարբերակումների համատեքստում: Հիմք ընդունելով մեր ուսումնասիրությունները, որոնք կատարվել են տարբեր աշխատանքային միջավայրերում տարբեր սեռային խմբերում, և իրականացվել են ձայնագրությունների, լսումների, գրառումների ու հարցազրույցների միջացով, մենք եկել ենք այն եզրահանգման, որ աշխատանքային խոսքը և խոսքն աշխատանքի վայրում չի սահմանափակվում միայն աշխատանքի մասին խոսքով ո՛չ կանանց, ո՛չ տղամարդկանց, ո՛չ էլ միջսեռային խմբերում: Նրանք ներգրավվում են նաև ոչ աշխատանքային խոսքով, բայց այն թե ինչի մասին են նրանք խոսում և ինչպես, բավականին տարբեր է սեռից սեռ:

Հոդվածն անդրադառնում է նաև արական և իգական սեռի ներկայացուցիչների կառավարման հմտություններին, որոնք, անշուշտ, տարբեր են: Ուշագրավ է նաև նրանց աշխատանքային ակնկալիքների տարբերությունները (ներկայացվում են աղյուսակների տեսքով):

ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ В УСТНОЙ КОММУНИКАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

А. АДЖИ-АКОПЯН

Аннотация

Целью данной статьи является анализ разговора на рабочем месте в контексте гендерных различий. Основываясь на работах различных лингвистов и социологов, а также на наших исследованиях, которые проведены с помощью записей и интервью, мы пришли к выводу, что разговор на рабочем месте не ограничивается разговором о работе: представители обоих полов разговаривают на темы, не касающиеся работы. Но то о чем и как они говорят, различаются.

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՀԱՅՏԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ՈՐՊԵՍ ԳԵՆԳԵՐԱՅԻՆ ՍԵԳՐԵԳԱՅԻԱՅԻ ՑՈՒՑԱՆԻՇ

Բանալի բառեր – Գենդերային սեգրեգացիա, աշխատանքի հայտարարություններ, սեռային պատկանելիության նախանշում, վերաբերմունք հայտարարություններին

Գենդերային սեգրեգացիան կանանց և տղամարդկանց բաշխումն է տարբեր կարգավիճակների աշխատանքներում: Ցանկացած հասարակության մեջ մեզանում ևս կարող ենք նկատել սեգրեգացիայի երևույթը¹: Այս երևույթը նախընտրությունների մակարդակում գործատուների կողմից համարվում է խտրականություն և ուսումնասիրվել Գ. Բեկկերի կողմից²: Կան մի շարք մասնագիտություններ կամ պաշտոններ, որոնցում հիմնական աշխատուժը կանայք են կամ տղամարդիկ:

Գենդերային սեգրեգացիայի ինդեքս առաջարկել է Դունկանը, որը դուրս է բերում մասնագիտության «իզական» կամ «արական» լինելը: Սակայն, բացի կարգավիճակի և աշխատավարձերի տարբերություններից, սեգրեգացիան կարող է ազդել նաև սպագա մասնագիտության ընտրության վրա: Ըստ երիտասարդների ակնկալիքների և ձգտումների զեկույցի³, մասնագիտություն ընտրության երկրորդ գործոնը տվյալ մասնագիտության պահանջարկն է աշխատաշուկայում, որի ցուցանիշներն էլ աշխատանքի հայտարարություններն են:

¹ <http://www.armstat.am/file/doc/99471438.pdf>

² Теория и методология гендерных исследований, Москва, 2001 г., стр. 284.

³ http://www.erit.am/pdf_fayler/Bnakaranashinutyun/HH%20eritasardneri%20dzgtumner.pdf

Նպատակը

- ուսումնասիրել աշխատանքի գեոդերալին սեգրեգացիայի արտացոլումը աշխատանքի հայտարարություններում և աշխատանք փնտրողների վերաբերմունքն այս երևույթին:

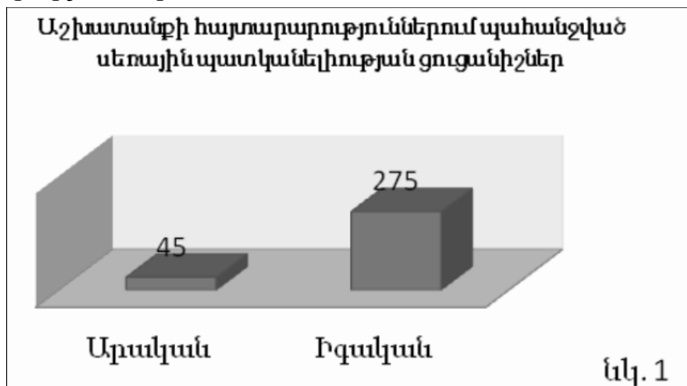
Խնդիրները

- ուսումնասիրել աշխատանքի հայտարարությունների բովանդակային կողմը և պարզել սեգրեգացիայի երևույթի առկայությունը, ինչպես նաև աշխատանք փնտրողների կողմից առավել հեղինակավոր համարվող և կիրառելի հայտարարությունների աղբյուրները,
- ուսումնասիրել սեռային պատկանելիությունը որպես պահանջ ձևակերպելու նկատմամբ վերաբերմունքը:

Մեթոդները

- կոնտենտ վերլուծություն (աշխատանքի հայտարարությունների ինը կայքեր և երկու թերթ. ուսումնասիրվել են job.am, myjob.am, jobfinder.am, hr.am, list.am, harmar.am, careercenter.am, banks.am և ashxatanq.am կայքերը և «Գինդ», «Մարկետ-Ինֆո» թերթերը),

- կիսաստանդարտացված հարցում⁴ (60 աշխատանք որոնող անձինք): Կոնտենտ-վերլուծության միավոր է ընտրվել կոնկրետ սեռի նախանշումը կամ «-ուհի» վերջածանցի առկայությունը հայտարարության տեքստում:



4

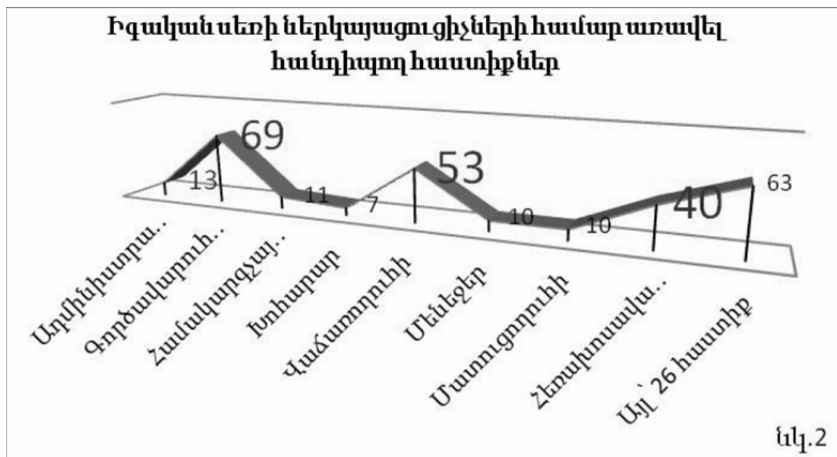
<https://docs.google.com/forms/d/1kGaaQkAqnRHvzXZipuL8ZytKYrQqAMmAjTJ2h7k2K4s/prefill>

Հիմնական արդյունքները

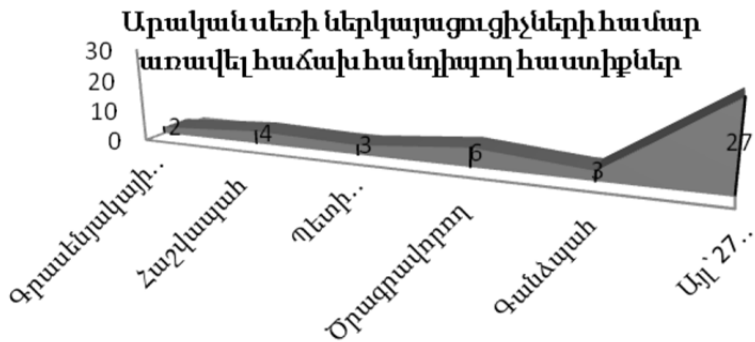
Ուսումնասիրության արդյունքում դուրս ենք բերել հետևյալ առանձնահատկությունները:

- Ուսումնասիրված 2711 հայտարարություններից 320-ը պարունակում էին սեռային պատկանելիության՝ որպես պահանջի ձևակերպում, և դրանցից 45-ը պահանջում էին արական սեռի ներկայացուցիչ, իսկ 275-ը՝ իգական սեռի ներկայացուցիչ:

- Իգական սեռի ներկայացուցիչների համար առավել պահանջված էին գործավարուհու (69), վաճառողուհու (53) և հեռախոսավարուհու (40) աշխատանքները: Նշվածներից բացի՝ պահանջարկ ունեին նաև ադմինիստրատորների, համակարգչային օպերատորների և մենեջերների աշխատանքները: Հարկ է նկատել, որ, բացի սեռային պատկանելությունից, վերոնշյալ հաստիքների համար հաճախ նշվում էին նաև տարիքային սահմանափակումներ:



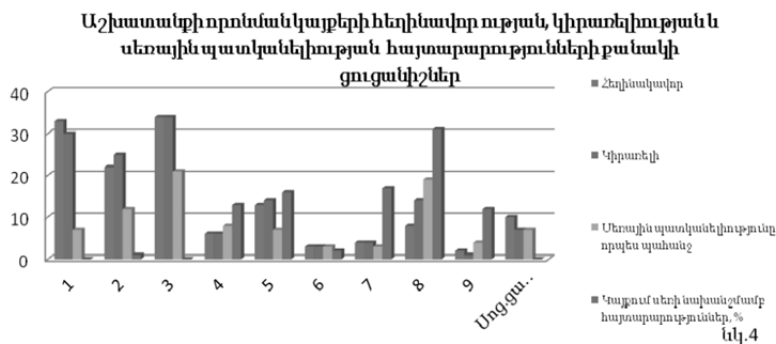
• Արական սեռի ներկայացուցիչներ պահանջվում էին հիմնականում ծրագրավորողի (6), հաշվապահի (4), պետի տեղակալների և գանձապահների (3-ական) հաստիքների համար: Պահանջվում էին նաև գրասենյակային աշխատողներ, վարորդներ, ինչպես նաև «պարկեր հաշվող տղա»:



նկ. 3

Աշխատանքի հայտարարությունների կայքերի հեղինակության և կիրառության հարցաթերթը թույլ տվեց դուրս բերել հետևյալ օրինաչափությունները⁵.

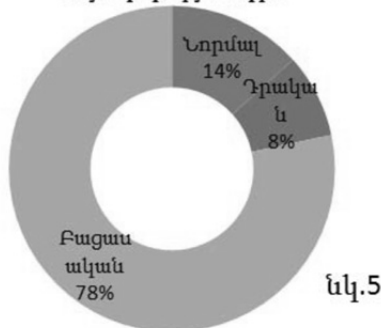
⁵ Կայքերի հեղինակությանը կամ դեպի նրանց վստահության աստիճանը չխաղարկելու նպատակով կայքերի անունները կողավորվել են:



Չորրորդ սյունը ցույց է տալիս կոնտենտ-վերլուծության ժամանակ տվյալ կայքում հանդիպած այն հարտարարությունների տոկոսը, որոնցում սեռային պատկանելիությունը նախանշված էր ⁶:

Ինչպես տեսնում ենք, 1-ին և 3-րդ կայքերը համարվում են առավել հեղինակավոր: Աշխատանքի որոնման համար, սակայն, առավել կիրառելի է 3-րդ կայքը՝ չնայած նրան, որ հարցվողների կողմից այն ամենաշատ սեռային պատկանելիություն պահանջող կայքն է գնահատվել: Թեև կոնտենտ վերլուծության ժամանակ մնան օրինաչափություն ընդհանրապես չի նկատվել, և տվյալ կայքի 720 հայտարարություններից ընդհանրապես

Հարցվողների վերաբերմունքը սեռային պատկանելիություն նախաեռող հայտարարություններին



րություններից ընդհանրապես 5-ն էին պարունակում մնան պահանջ (սա նվազագույն թիվ է՝ ի տարբերություն այլ կայքերի), այնուամենայնիվ հարցվողները տվել են մնան պատասխաններ: Մնացած դեպքերում նկատում ենք վստահության, կիրառելիության նվազում՝ ի հա-

⁶ Այն դուրս է բերվում մնան հայտարարությունների՝ կայքում տեղադրված հայտարարությունների ընդհանուր թվի հարաբերությամբ:

կադրություն մման հայտարարությունների բժլի ավելացման:

Փորձել ենք նաև պարզել հարցվողների վերաբերմունքը այն աշխատանքի հայտարարություններին, որոնցում թեկնածուի սեռը նախանշվում է: Ինչպես երևում է, հարցվողների ճնշող մեծամասնությունը բացասական է վերաբերվում տվյալ երևույթին, և հարցման ժամանակ եղել են «նման աշխատանքին չեն դիմի» պատասխաններ:

Եզրակացություններ

- Աշխատանքի հայտարարությունները հստակ արտահայտում են աշխատաշուկայում գենդերային սեգրեգացիայի երևույթը, և արական սեռի ներկայացուցիչները առավել խոցելի են, քանի որ կանայք վեց անգամ առավել պահանջված են:

- Կան հստակ մասնագիտություններ, որոնք, ըստ հայտարարությունների բովանդակությունների, գերազանցապես «կանացի» են, սակայն և այդ վաճառքն ու հեռախոսավարությունը չպետք է ունենան սեռային պայմանավորվածություն:

- Հարցվողների կողմից հեղինակային և կիրառելի համարվող կայքերում նկատելի են նվազագույն թվով սեռային պատկանելիություն նախանշող հայտարարություններ. այս երևույթի պատճառահետևանքային կապը դեռ ենթակա է պարզաբանման:

- Հարցվողների մեծամասնությունը բացասական է վերաբերվում սեռային պատկանելիություն նախանշող հայտարարություններին:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. Теория и методология гендерных исследований, Москва, 2001 г.
2. <http://www.armstat.am/file/doc/99471438.pdf>
3. <https://docs.google.com/forms/d/1kGaaQkAqnRHvzXZipuL8ZytKYrQqAMmAjTJ2h7k2K4s/pr>
4. http://www.erit.am/pdf_fayler/Bnakaranashinutyun/HH%20eritaserdneri%20dzgtumner.pdfefill

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՀԱՅՏԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ՈՐՊԵՍ ԳԵՆԳԵՐԱՅԻՆ ՍԵԳՐԵԳԱՅԻԱՅԻ ՑՈՒՑԱՆԻՇ

Ա. Հեքոյան

Համառոտագիր

Գենդերային սեգրեգացիան կանանց և տղամարդկանց բաշխումն է տարբեր կարգավիճակների աշխատանքներում: Ցանկացած հասարակության մեջ մեզանում ևս կարող ենք նկատել սեգրեգացիայի երևույթը⁷: Այս երևույթը համարվում է խտրականություն նախընտրությունների մակարդակում գործատուների կողմից և ուսումնասիրվել Գ. Բեկկերի կողմից⁸: Գենդերային սեգրեգացիայի ինդեքս առաջարկել է Դունկանը, որը դուրս է բերում մասնագիտության՝ «իգական» կամ «արական» լինելը: Սակայն, բացի կարգավիճակի և աշխատավարձերի տարբերություններից՝ սեգրեգացիան կարող է ազդել ապագա մասնագիտության ընտրության վրա: Ըստ երիտասարդների ակնկալիքների և ձգտումների զեկույցի⁹, մասնագիտություն ընտրության երկրորդ գործոնն է տվյալ մասնագիտության պահանջարկն աշխատաշուկայում, ինչի ցուցանիշները աշխատանքի հայտարարություններն են:

Հողվածում ներկայացված է աշխատանքի գենդերային սեգրեգացիայի արտացումը աշխատանքի հայտարարություններում, և փորձ է կատարվել դուրս բերելու աշխատանք փնտրողների վերաբերմունքն այս երևույթին:

⁷ <http://www.armstat.am/file/doc/99471438.pdf>

⁸ Теория и методология гендерных исследований, Москва, 2001г., 284 стр

⁹ http://www.erit.am/pdf_fayler/Bnakaranashinutyun/HH%20eritasardneri%20dzgtumner.pdf

JOB ANNOUNCEMENTS AS AN INDICATOR OF GENDER SEGREGATION

A. Heboyan

Abstract

Gender segregation is a separation of men and women in different employment statuses. In every society, we can notice this phenomena, our society is not an exception. This phenomena considered to be discrimination on preference level by the employee and was researched by G. Backer. Duncan suggested The Index of Segregation, which shows whether the profession is likely “Feminine” or “Masculine.”

Besides differences in compensation and statuses, the segregation can also influence on the choice of future profession. According to the Youth expectations and aspirations report: the second factor that influence on choice of profession is its demand on labor-market. One indicator of demand is job announcements that can be found both in hard and soft copy publications, different specialized job seeking websites etc. The article is representing the phenomena of gender segregation in labor market and the attitude of job seekers to that factor.

ОБЪЯВЛЕНИЯ О РАБОТЕ КАК ИНДИКАТОР ГЕНДЕРНОЙ СЕГРЕГАЦИИ

A. Эбоян

Аннотация

Понятия «гендерная сегрегация» на рынке труда – это ситуация, когда женщины и мужчины неравномерно распределены между разными видами деятельности. В каждом социуме, как и в нашем, можно наблюдать явление сегрегации. Этот феномен считается дискриминацией на уровне предпочтении со стороны работодателя и изучалась Г. Беккером. Индекс гендерной сегрегации, который показывает “Феминность” или “мужскость” данной профес-

сии, предложил Дункан. Однако, кроме разниц в зарплатах и рабочих статусах, сегрегация может влиять и на выбор будущей профессии. Согласно Докладу ожидания и стремлении молодежи, вторым по значимости фактором выбора профессии является востребованность последнего. Индикаторами востребованности могут служить объявления о работе, которые представлены как в печатных, так и электронных платформах.

В статье представлены отражение сегрегации в объявлениях о работе и отношение соискателей к данному явлению.

Նվարդ Մարգարյան
Սոցիալական աշխատանքի մագիստրոս,
«Հանրային տեղեկատվություն և գիտելիքի կարիք» ՀԿ
Լուսինե Ղազարյան
Իրավագիտության մագիստրոս,
«Հանրային տեղեկատվություն և գիտելիքի կարիք» ՀԿ

ՍԵՌԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ՏՐԱՄԱԴՐՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԽԱԽՏՈՒՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ

Սեռական ծառայություններ տրամադրող անձանց¹ իրավունքների ոտնահարումների դեպքեր հանդիպում են այս խմբին պատկանող անձանց կյանքի ցանկացած ոլորտում: Արժանապատվությունը նսեմացնող արարքները, հոգեբանական և ֆիզիկական, ինչպես նաև սեռական բռնությունն ու սեռական բնույթի բռնի այլ գործողությունները, ծառայությունների տրամադրման և շփման մերժումը ձևավորում են վերաբերմունք, որ սեռական ծառայություններ տրամադրող անձինք ստանում և ականատես են լինում իրենց առօրյա կյանքում: Ավելին՝ մեծ է սեռական ծառայություններ տրամադրող անձանց մարդկային շահագործման (թրաֆիքինգի) գործընթացում ականա ներառման ռիսկը: Այսօր Հայաստանում ապրում են ավելի քան 2000 սեռական ծառայություններ տրամադրող անձինք: Հասարակական գործընթացների փոփոխմանը զուգընթաց փոխվում է նաև սեռական ծառայություններ տրամադրող անձանց տեսանկյունային մակարդակը մեր հասարակությունում:

Սեռական ծառայությունների տրամադրումը, համաձայն ՀՀ օրենսդրության, արգելված գործողություն է, որի համար նախատես-

¹ «Սեռական ծառայություններ տրամադրող անձինք» հասկացության տակ միայն դիտարկվում են սեռական ծառայություններ տրամադրող կանայք:

ված է վարչական պատասխանատվություն՝ Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի համապատասխան²:

Հայտնի է, որ սեռական ծառայություն տրամադրող անձինք համարվում են ՄԻԱՎ-ի, ինչպես նաև մի շարք սեռավարակների նկատմամբ խոցելի խմբերից մեկը, քանի որ լինելով մեկուսացված հասարակության մյուս մասից՝ վերջիններս հանդիպում են մի շարք խոչնդոտների թե՛ տեղեկատվության պակասի, թե՛ ծառայությունների մատչելիության տեսանկյունից, որն էլ արդյունք է հասարակական վերաբերմունքի, խտրականության և վերջիններիս իրավական կարգավիճակի: Մինչդեռ հանրային առողջության պաշտպանությունը, իսկ ավելի կոնկրետ՝ ՄԻԱՎ-ի կանխարգելման ծրագրերն առավել արդյունավետ են այն դեպքում, երբ դրանց հիմքում մարդկանց կամավոր, իրազեկված և բաց ներգրավումն է՝ տեղեկատվության և առողջապահական ծառայությունների մատչելիությունը: Այս խմբին պատկանող անձինք իրենց կյանքի ընթացքում ենթարկվում են լայնատարած խտրականության և բռնության, որը վտանգում է նրանց բաց ու կամավոր ներգրավումը հանրային առողջության ծրագրերում և խթանում է այնպիսի հիվանդությունների և վարակների ձեռքբերումը, ինչպիսիք են տարբեր սեռավարակները և ՄԻԱՎ-ը: Սեռական ծառայություն տրամադրող կանանց շրջանում ՄԻԱՎ-ի և մի շարք սեռավարակների կանխարգելման արդյունավետությունն ապահովելու համար անհրաժեշտ է նախևառաջ ապահովել տեղեկատվության մատչելիությունը և մի շարք ծառայությունների մատչելիությունը ԿՄԿ-ների համար, որը հնարավոր է իրականացնել վերջիններիս իրավունքների պաշտպանության միջոցով:

Այնուամենայնիվ, մարդու իրավունքների խախտումների փաստագրման արդյունքները ցույց են տալիս, որ սեռական ծառայություն տրամադրող անձինք զոհ են դառնում մարդու իրավունքների

² Հոդված 179.1, Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրք. պոռնկությամբ զբաղվելը առաջացնում է տուգանքի նշանակում սահմանված նվազագույն աշխատավարձի քսանապատիկի չափով: Նույն գործողությունները, որոնք կրկին կատարվել են վարչական տույժ նշանակելուց հետո մեկ տարվա ընթացքում, առաջացնում են տուգանքի նշանակում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի քառասնապատիկի չափով:

մի շարք կոպիտ խախտումների, մասնավորապես առողջապահության ոլորտում և իրավապահ մարմինների հետ առնչվելիս:

Ոստիկանության ծառայողների կողմից սեռական ծառայություն տրամադրող կանանց նկատմամբ անհարգալից, արժանապատվությունը նվաստացնող, անմարդկային վերաբերմունքը այս խոցելի խմբի շրջանում մարդու իրավունքների խախտումների ամենատարածված ձևն է: Խնդիրը նրանում է, որ սեռական ծառայություն տրամադրող անձանց սեռավարակների նկատմամբ պարտադիր հետազատության պրակտիկան վերջիններիս անհարկի կախման մեջ է դնում ոստիկանության ծառայությունից, որի հետևանքով սեռական ծառայություն տրամադրող անձինք ենթարկվում են ֆիզիկական և հոգեբանական բռնության ոստիկանության ծառայողների կողմից: ՀՀ «Ոստիկանության մասին» օրենքի 22.3 հոդվածի համաձայն՝ վարակիչ հիվանդությունների տարածումը կանխելու նպատակով վարակիչ հիվանդություններով տառապող անձանց բժշկական հիմնարկներ հասցնելու ոստիկանության ծառայողների իրավունքը ենթադրում է խիստ հայեցողություն ոստիկանության ծառայողների կողմից սեռական ծառայություն տրամադրող կանանց հետ առնչության և վերջիններիս նկատմամբ ցուցաբերվող վերաբերմունքի նկատմամբ, ինչն էլ իր հերթին պատճառ է դառնում, որպեսզի այս կանայք կամովին չհետազոտվեն և երկրորդ անգամ չայցելեն այն բուժհաստատություններ, որտեղ բժշկական ծառայություն տրամադրող անձինք գիտեն նրանց կարգավիճակի մասին:

Առողջապահություն

Ընդհանուր առմամբ առողջապահության ոլորտում սեռական ծառայություններ տրամադրող անձինք հանդիպում են հետևյալ խնդիրներին՝ բժշկական օգնության առհասարակ մերժում, անհարգալից և արժանապատվությունը նվաստացնող վերաբերմունք, առանց անձի համաձայնության բժշկական միջամտության իրականացում, բժշկական սպասարկում իրականացնող անձանց ընտրելու կամ փոխելու անհնարիմություն, բուժանձնակազմի կողմից անուշադրություն և արհամարհանք, անհարկի տառապանք և ցավ պատճա-

ռելը, անձնական կյանքին վերաբերվող տեղեկատվության տարածումը երրորդ անձի (անձանց) շրջանում:

Բժշկական հաստատությունների և բուժանձնակազմի հետ սեռական ծառայություններ տրամադրող անձանց հիմնական շփումը սեռական ճանապարհով փոխանցվող վարակների նկատմամբ հարկադիր հետազոտությունների ժամանակ է լինում, որն իրականացվում է ոստիկանության աշխատակիցների անմիջական մասնակցությամբ, որտեղ բժշկական սպասարկում իրականացնող անձանց վերաբերմունքը սեռական ծառայություններ տրամադրող կանանց նկատմամբ կարող է չեզոք վերաբերմունքից հասնել մինչև խիստ արտահայտված բացասական վերաբերմունքի: Բժիշկները կարող են առանց հիգիենիկ պարագաների օգտագործման իրականացնել հետազոտություն, ինչպես նաև անհարկի ցավ պատճառել սեռական ծառայություններ տրամադրողներին: Սակայն, այս ամենը ևս հարաբերական է: Բժիշկների վերաբերմունքը հիմնականում կախված է նրանից, թե ինչպես են ոստիկանության աշխատակիցները ներկայացնում սեռական ծառայություններ տրամադրողներին: Եթե ոստիկանության աշխատակիցը ներկայացնում է պատշաճ ձևով, ապա հետազոտությունը իրականացվում է համապատասխան մակարդակով, եթե ոչ, ապա նրանք ականատես են լինում վերոնշյալ խնդիրներին: Եթե սեռական ծառայություններ տրամադրողների որոշ մասն ունի գումար և լրացուցիչ վճարում է հետազոտության համար, ապա վերաբերմունքը լինում է դրական, իսկ եթե ոչ, ապա այն խիստ բացասական է: Սա միանշանակ խոչընդոտում է, որ սեռական ծառայություն տրամադրող կանայք նմանատիպ դեպքից հետո կամովին մորից այցելեն համապատասխան բժշկական հաստատություն, ինչը թերևս կարևորագույնն է վարակիչ հիվանդությունների կանխման և բուժման գործում՝ հատկապես հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ ոստիկանության կողմից վարակիչ հիվանդությունների կանխման «առաքելությունը» հետևողական բնույթ չի կրում, ուստի և չի ծառայում հանրային առողջության պահպանման բուն նպատակին:

Մաշկաբանության և սեռական ճանապարհով փոխանցվող հիվանդությունների բժշկական կենտրոնում պատահել են նաև այնպիսի դեպքեր, երբ հաստատության հավաքարարն է սեռական ծառայություններ տրամադրողներից վերցրել համապատասխան անալիզները: Մեկ այլ դեպքում բոլորից անալիզները վերցվել են ոչ թե միանվագ օգտագործման գործիքներով, այլ միևնույն գործիքով:

Սեռական ծառայություններ տրամադրողներն այսօր համարվում են ՄԻԱՎ-ի նկատմամբ առավել խոցելի բնակչություն: Սեռական ծառայություն տրամադրող անձանց մոտ ՄԻԱՎ-ի տարածվածությունը մինչև 3% է ⁽³⁾: Ծառայություններն այս ոլորտում պետք է մարդկանց կրթեն և իրազեկեն ՄԻԱՎ-ի մասին, օգնեն առողջ ապրելակերպի սկզբունքների որդեգրմանը, կանխարգելման և խնամքի տարատեսակ արդյունավետ մեխանիզմներ առաջարկեն, որոնցում հաշվի կառնվեն նրանց կյանքի իրողությունները, և նրանց հնարավորություն կընձեռվի ընտրելու իրենց կողմից տեղեկացված, համաձայնեցված, ընդունելի և արդյունավետ տարբերակներ: Այնուամենայնիվ, հարկադրական և բոլորի համար միատեսակ մոտեցումները վտանգի են ենթարկում ՄԻԱՎ-ի և ՋԻԱՀ-ի դեմ արդյունավետ պայքարը:

Անձնական կյանքի և գաղտնիության իրավունք

Ոստիկանության աշխատակիցները Երևան քաղաքի փողոցներում գիշերաժամերին սեռական ծառայություն տրամադրող կանանց պարբերաբար հավաքում և տանում են Մաշկաբանության և սեռական ճանապարհով փոխանցվող հիվանդությունների բժշկական կենտրոն՝ սեռական ճանապարհով փոխանցվող վարակների նկատմամբ հետազոտության: Սակայն նախքան մաշկաբանության և սեռական ճանապարհով փոխանցվող հիվանդությունները բժշկական կենտրոն տանելը ոստիկանները նրանց, որպես կանոն, տանում են ոստիկանության բաժանմունք, որտեղ վերջիններս կարող են

³ ՀՀ-ում ՄԻԱՎ վարակի վերաբերյալ կենսաբանական և վարքագծային հետազոտությունների արդյունքները 2010-2011 թթ., Երևան, 2011:

պահվել մինչև մի քանի ժամ: «Ռեյդ» կոչվող այս գործողության ընթացքում հավաքվում է այնքան կին, որքան տեղավորվում է մեկ «Գազել» մեքենայի մեջ: Ոստիկանների կողմից հավաքը Երևանում սեռական ծառայությունների տրամադրման դեմ պետական պայքարի հիմնական ձևն է, որի արդյունքում համապատասխան բժշկական հաստատությունում սպասարկում իրականացնող անձնակազմը տեղեկանում է կնոջ վարքագծի, նրա ապրելակերպի վերաբերյալ, ինչը վերջինիս անձնական կյանքի մի մասն է կազմում:

Եղել են դեպքեր, երբ այս, ինչպես նաև կնոջ առողջական վիճակի մասին տեղեկատվությունը բժշկի կողմից տարածվել է ողջ բժշկական հաստատությունում: Գաղտնիության իրավունքի խախտման առավել կարևոր փաստ է այն, որ այն դեպքերում, երբ ոստիկանության ծառայողն է կնոջը հասցնում համապատասխան բժշկական հաստատություն, բժշկական հաստատությունը հետազոտությունների պատասխանները ոչ թե անմիջապես տրամադրում է սեռական ծառայություններ տրամադրող անձին, այլ փոխարենը դրանք ուղարկում է ոստիկանության համապատասխան բաժանմունք, ներառյալ սեռական ծառայություն տրամադրող անձանց անուններն ու ազգանունները: Կանայք իրենց առողջական վիճակի մասին տեղեկատվությունը ստանում են ոստիկանության համապատասխան բաժանմունքի ոստիկանից:

Սեռական ծառայություններ տրամադրող անձանց հետ քննարկումների ընթացքում նրանք մասնավորապես նշում են, որ մեկ ամսվա ընթացքում կարող են մինչև 10 անգամ տուգանվել ոստիկանության աշխատակիցների կողմից: Լինում են դեպքեր, երբ նույնիսկ ոստիկանության ներկայացուցիչները սեռական ծառայություններ տրամադրողներից առգրավում են վերջիններիս անձնագրերը և չեն վերադարձնում այնքան ժամանակ, մինչև նրանք կմարեն իրենց «պարտքերը»:

ՍԵՌԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ՏՐԱՄԱԴՐՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԽԱՆՏՈՒՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ

Ն. Մարգարյան, Լ. Ղազարյան

Համառոտագիր

Հասարակության տարբեր խավերի մարդկանց վերաբերմունքը տարբեր է սեռական ծառայություններ տրամադրողների նկատմամբ՝ սկսած հանդուրժող վերաբերմունքից մինչև իսկ պախարակում և պարսավանք: Սակայն հասարակության գերակշիռ մասը կողմ է, որ այս խմբին պատկանող անձինք խոցելի են, ինչպես նաև նրանց պետք է տրամադրվի որոշակի օգնություն, բուժում և տեղեկատվություն:

Թեև սեռական ծառայություններ տրամադրող անձանց նկատմամբ կարելի է գտնել որոշակի հանդուրժող վերաբերմունք, սակայն հասարակությունը միևնույն ժամանակ երևույթի նկատմամբ ունի արտահայտված ժխտողական և կոշտ վերաբերմունք: Հայ հասարակությունը, ինչպես մի շարք այլ խնդիրների դեպքում, այս հարցում ևս դրսևորում է իր դասական երկդիմությունը՝ դեպի դուրս ուղղված ցուցադրական ազատական հայացք, դեպի ներս ուղղված հայրիշխանական պատժիչ գործունեություն:

VIOLATION OF RIGHTS OF SEX WORKERS IN ARMENIA

N. Margaryan, L. Ghazaryan

Abstract

Representatives of different social classes have different attitudes toward sex workers. The attitudes vary from tolerance to deprecation and judgement. At the same time, the majority of population agree that sex workers are vulnerable, and they should get assistance, medical treatment and information. Even if there is some level of tolerance toward sex workers in the society, people still reject them. Armenian society possess controversial attitude toward sex workers: from one side,

it has liberal “external” attitude, from the other, patriarchal and repressive “internal” one.

ДИСКРИМИНАЦИЯ ПРАВ РАБОТНИКОВ В СФЕРЕ СЕКСУАЛЬНЫХ УСЛУГ В АРМЕНИИ

Н. Маргарян, Л. Казарян

Аннотация

Представители различных социальных слоев по-разному относятся к работникам в сфере сексуальных услуг. Установки варьируются от толерантности до неприятия и осуждения. В тоже время большинство населения согласно с тем, что работники сферы сексуальных услуг уязвимы и им необходимо оказывать определенную помощь, они нуждаются в медицинском обслуживании и информации. Несмотря на определенный уровень толерантности к секс-работникам, большинство людей отвергает их. Отношение армянского общества к секс-работникам двояко: с одной стороны, это внешний либерализм, с другой, патриархальное и карательное отношение к работникам в сфере сексуальных услуг

Stanlie M. James
School of Social Transformation
Arizona State University
Tempe, Az. U.S.A.

AN UNHOLY CONVERGENCE: GENDER ABUSES OF SLAVERY AND TRAFFICKING IN A GLOBAL CONTEXT

People often think of slavery only as a part of our historical past however this paper explores aspects of the global convergence of contemporary slavery or slavery-like practices during armed conflict and the development of global human trafficking. Gender oppression is deeply embedded in both of these forms of egregious human rights abuses and both gender oppression and slavery have captured the attention of the movement for international human rights.

Just as slavery has existed in many cultures around the world, for most of recorded history, and in fact, most likely predating written history, women also, whether enslaved or free, have historically and globally experienced oppression. Treated as minors or appendages to the men in their lives, women too were frequently denied citizenship rights. Although they toiled within the private sphere of family homes, unlike labor in the public arena these endeavors did not merit the respect of monetary compensation—much like the work of the enslaved. Women were also subject to physical punishment at the hands of the men to whom they “belonged” and their husbands legally had unlimited sexual access to their bodies.

Historically the sacred texts of Christianity, Judaism and Islam found slavery and the oppression of women morally acceptable. Indeed the “...toleration of slavery shaped religious teachings about marriage and

sexuality.”¹ Bernadette Brooten observed that despite recognition by religious leaders of these communities that there was a difference between slavery and marriage, they still applied concepts from slavery to marriage.² This unholy alliance between slavery and marriage is exemplified by the historical toleration (perhaps even encouragement) of wife beating, the notion of marital rape only as an oxymoron while the rape of a woman by someone other than her husband could be classified as a property crime—the theft of a husband’s property. The standards regarding extra marital sexual activity were also gendered. Notwithstanding religious teachings that defined extra marital sexual activity as fornication if single or adultery if married, men’s sexual relations with women other than their wives including (and especially) their slaves were both unremarkable and unpunished. On the other hand the chastity of “their” women was zealously and jealously protected. “Free” wives often suffered a range of abuses including their husband’s infidelities with enslaved women, while enslaved women were not only vulnerable to their master’s sexual advances but also to the misplaced anger of his wife.³

Rights are evolving social constructs that originally sought to protect citizens from arbitrary abuses of state power. Western conceptualizations of rights have often been traced to John Locke’s *Two Treaties of Civil Government* (1690) in which he probed the notions of natural law and natural rights as crucial to understanding the complexities of the relationship between states and their citizens. Many of his ideas were embraced and refined in the American Declaration of Independence (1776) and the French Declaration of the Rights of Man and Citizen (1789). Although both documents addressed the crucial issues of freedom and equality] it could be argued that the focus was particularized to men. The presumption was that the citizens who proclaimed and claimed rights to freedom and equality were white, male and propertied. Framers and

¹ **Bernadette J. Brooten** ed. *Beyond Slavery: Overcoming its Religious and Sexual Legacies* New York: Palgrave Macmillan, 2010). 4.

² **Brooten**, *Beyond Slavery*. 8.

³ **Brooten**, *Beyond Slavery*. 9.

followers alike upheld slavery along with racial, property and gender discrimination both within their respective revolutions and throughout much of the next two centuries. Indeed in the century following both declarations slavery arguably reached its nadir in nineteenth century America and in the Belgium Congo of the late nineteenth and early twentieth century.

Categorized as non-citizens throughout much of history, slaves and/or women were incorporated into the states where they resided without most of the protections offered by rights. As non-citizens (others) the enslaved could be, and were, exploited as workers forced to do society's dirty and often dangerous work. At the same time "free" women, denied citizenship with its attendant rights, were confined to the home and consigned to unpaid labor.

Helen Fein describes "rights as claims (wrested, ceded or promised) implying an acknowledgement, obligation and duty by one party to another."⁴ Many are designed to define and address the problems of human wrongs—our inhumane treatment of other human beings. Originally such claims were addressed to the state, which today is obligated under international law to protect all its citizens⁵ however traditionally the subject of international law was the relationship between states. Throughout the late twentieth and into the twenty first century a niche for the individual in international law has been cautiously advanced particularly through the development of a body of international human rights. This branch of international law also wrestles with the notion that human rights abuses can be perpetrated not only by states against the citizens and aliens residing within their borders, but that groups and individuals can and should, also be held responsible for perpetrating abuses against each other.

Contemporary forms of slavery have been addressed by international law throughout the twentieth century especially, as previously mentioned,

⁴ **Helen Fein** *Human Rights and Wrongs: Slavery, Terror, Genocide*, (Boulder: Paradigm Publishers, 2007). 4.

⁵ **Fein** *Human Rights and Wrongs*. 4.

within the context of human rights but also in the areas of humanitarian law⁶ and international criminal law. The most comprehensive and widely recognized definition of slavery is found in the League of Nations *Convention to Suppress the Slave Trade and Slavery* promulgated in 1926 and entered into force in 1927. In article 1, section 1, slavery was defined as "...the status or condition of a person over whom any or all of the powers attaching to the right of ownership are exercised." Section 2 of article 1 established the parameters of the slave trade:

The slave trade includes all acts involved in the capture, acquisition or disposal of a person with intent to reduce him to slavery; all acts involved in the acquisition of a slave with a view to selling or exchanging him; all acts of the disposal by sale or exchange of a slave acquired with a view to being sold or exchanged, and in general, every act of trade or transport in slaves.⁷

Although one can assume that the definition of slavery and the slave trade was applicable to both genders, women were not mentioned specifically in this convention. It was the 1948 Universal Declaration of Human Rights that initiated the process of explicitly bringing women into the realm of international human rights on an equal basis with men. This was especially apparent in the first five articles of the Declaration. Article 1 affirms that in part "All human beings are born free and equal in dignity and rights..." Article 2 declares that "everyone is entitled to all rights and freedoms set forth in this Declaration, without distinction of any kind, such as race, color, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status." Article 3 insists, "Everyone has the right to life, liberty and security of person," and Article 4 states, "No one shall be held in slavery or servitude; slavery and the slave trade shall be prohibited in all their forms." Finally Article 5

⁶ The Humanitarian body of international law includes the corpus of Geneva Conventions and is an attempt by states to limit the effects of armed conflict or war on people and property. It also seeks protect particularly vulnerable persons.

⁷ League of Nations, *The Convention to Suppress the Slave Trade and Slavery*. 25 September 1926.

asserts, “No one shall be subjected to torture or to cruel, inhuman or degrading treatment or punishment.”⁸ It would take at least another 50 years for the international movement for human rights to evolve from the point of acknowledging that women *have* human rights to proclaiming that “women’s rights *are* human rights.”

Perhaps as a result of the Universal Declaration’s emphasis on the rights of women and no doubt influenced by the atrocities of World War II, the universal definition of slavery was amended by the Protocol of 1953 through the addition of the phrase “...including sexual access through rape or other forms of sexual violence.” More recently the International Criminal Court has included the trafficking of women and children in its definition of enslavement.⁹

Gender oppression and slavery converge in particularly heinous ways through the grievous abuses of sexual slavery and sexual violence including rape especially during (but not limited to) armed conflict. While slavery was and is addressed in international criminal law under provisions of crimes against humanity¹⁰, genocide, torture and war crimes, the global culture of gender oppression has resulted in a stunning reluctance to vigorously apply and enforce international human rights law and humanitarian law to such abuses as sexual slavery and sexual violence. In her 2002 report to the UN General Assembly, Gracia Machel observed “Rape poses a continual threat to women and girls during armed conflict as do other forms of gender-based violence including prostitution, sexual humiliation and mutilation, trafficking and domestic violence. [A]buses such as murder and torture have long been denounced as war crimes, rape [however] has been downplayed as an unfortunate but inevitable side effect of war.” She insisted “Acts of gender-based violence, particularly rape, committed during armed conflicts constitute a

⁸ Universal Declaration of Human Rights, December 10, 1948.

⁹ Human Rights Watch “Definition of Sexual Violence, Rape and Sexual Slavery” January 15, 2003.

¹⁰ Crimes against humanity are international criminal justice offenses. They are the perpetration of acts of war upon a civilian (non soldier) population.

violation of international humanitarian law. When it occurs on a massive scale or as a matter of orchestrated policy, this added dimension is recognized...as a crime against humanity.”¹¹

Claiming human rights requires a process that includes documentation of situations and conditions where humans are suffering abuses. Based on the results of that research process the international community must then advance towards building a consensus around a definition of the problem as a human rights abuse. This would be closely followed by efforts to publicize it or bring it to global attention, and finally developing approaches that address the issue in a manner that seeks to rectify or alleviate the injustice are created and (hopefully) implemented.

A recent example of contemporary slavery or slavery-like practice is the issue of human trafficking. The UN has addressed this issue in the Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, especially Women and Children which is a supplement to the Convention Against Transnational Organized Crime. It defines Trafficking in Persons as:

...the recruitment, transportation, transfer, harbouring or receipt of persons, by means of the threat or use of force or other forms of coercion, of abduction, of fraud, of deception, of the abuse of power or of a position of vulnerability or of giving or receiving of payments or benefits to achieve the consent of a person having control over another person for the purpose of exploitation. Exploitation shall include, at a minimum, the exploitation of the prostitution of others, of other forms of sexual exploitation, forced labour or services, slavery or practices similar to slavery, servitude or the removal of organs.

Human trafficking includes sex, labor and organ trafficking as well as child soldiers. It has been estimated that some 27 million people are

¹¹ UN “Impact of Armed Conflict on Children” a report of the expert of the Secretary-General, Ms. Grac’a Machel submitted pursuant to General Assembly Resolution 48/157. A/51/306. 26 August 1996.

living in some form of forced servitude around the world.¹² Because of the nature of the issue it is difficult to collect hard data however it is estimated that approximately 70-80 percent of those who are enslaved in the global market are female and up to 50 percent of them are under the age of 18. According to the UN they are trafficked from 127 countries to be exploited in 137 countries. Most of the enslaved come from countries such as Albania, Belarus, China, Rumania, Russia and Thailand. The most frequent destination for traffickers is to Asia followed by the advanced industrial states of Western Europe and North America, and some states in the Middle East and Israel. For example, Thai women and girls are taken to Malaysia, the Middle East and South Africa to work as prostitutes while those enslaved in Singapore come from Thailand, Myanmar, the Philippines, Indonesia, Vietnam, India, Sri Lanka, Bangladesh and other Asian nations. Meanwhile children from Yemen have been transported to Saudi Arabia to beg often with their left hands cut off to make them more pitiful, while Indonesian girls are working as domestic servants in the United Arab Emirates. In Mecca, traffickers even prey upon stranded pilgrims.¹³ Slave trading in new forms continues to be a problem in Africa where children are often forced to serve as soldiers¹⁴ or as prostitutes for soldiers. Approximately 43 percent of these modern enslaved people are used for sex, 32 percent are forced into other forms of unpaid domestic labor including domestic servants, construction workers and in the Persian Gulf states young boys (some as young as two years old!) are enslaved and trained as camel jockeys. 25 percent of the enslaved are used in both sexual and economic service.¹⁵

Ethan B. Kapstein argues that the modern global slave trade is almost certainly larger in absolute terms than the Atlantic slaved trade of the

¹² **Helen Hu** "The Dark Side of Globalization" in *Diverse: Issues in Higher Education* vol. 28 #7, May 12, 2011. 10-11.

¹³ **Hu** "The Dark Side of Globalization."

¹⁴ **Ethan B. Kapstein**, "The New Global Slave Trade" in *Foreign Affairs* vol. 85 #6 Nov/Dec, 2006 pp. 103-115. P.105-106.

¹⁵ **Kapstein**, "The New Global Slave Trade." 106.

eighteenth and nineteenth centuries¹⁶ and that the cost of a slave today is less than what an enslaved African once cost in the antebellum U.S. in part because modern transportation is cheaper.¹⁷ Because human trafficking does not require a large capital investment and there is often little risk of discovery by law enforcement, it is immensely lucrative. Furthermore trafficked victims, unlike drugs, can be resold and used repeatedly by the traffickers.¹⁸ The UN estimates that the average sale price for an enslaved person is about \$12,500 and that operating costs including transportation and false documents are estimated at around \$3,000 for each victim so that slavers could earn almost as much as \$10,000 per person trafficked.¹⁹ Kimberly A. McCabe and Sabita Manian estimate that the profits from sex trafficking have increased from \$12 billion to \$36 billion and that anywhere from 600,000 to 4 million victims are trafficked each year with the majority of the victims sex trafficked.²⁰ Trafficking is now considered to be the third most profitable activity for organized crime as more and more people are being held against their will for either sex or labor or both.²¹

Helen Fein asserts that sex trafficking is thriving, in part, because of an expanded market in which the sex trade became a specialized attraction for international tourism. Because sex tourism attracts customers to foreign places for pleasure, a staff must be maintained to satisfy the demands.²² Incidentally McCabe and Manian note that incidences of sex trafficking doubled during the Olympic games in Athens, and furthermore as London prepared for the 2012 games an

¹⁶ **Kapstein**, “The New Global Slave Trade.” 105.

¹⁷ **Kapstein**, “The New Global Slave Trade.” 107.

¹⁸ **Fein** *Human Rights and Wrongs*. 45.

¹⁹ p. 106.

²⁰ **Kimberly A., McCabe and Sabita Manian** eds. *Sex Trafficking: A Global Perspective* (UK: Lexington Books, 2010). 1.

²¹ **McCabe and Manian**, *Sex Trafficking* 173.

²² **Fein** *Human Rights and Wrongs*. 47-48.

increase in the number of trafficked women was observed in the host boroughs.²³

Because of the low entry costs into this modern slave trade, numerous criminal gangs primarily from Asia, Eastern Europe and Latin America dominate the business. Another important advantage of the trade is that the arrests rates are low and the penalties if caught are relatively light. In the U.S. for example drug traffickers generally face much stiffer penalties than do human traffickers.²⁴ “In comparing a case of human trafficking with a case of drug trafficking, the maximum sentence for slavery is perhaps ten years whereas distributing a kilo of heroin could result in a life sentence.”²⁵ Although women and girls are the primary victims of sex trafficking, men are not the only ones guilty of perpetuating these crimes. While men are the customers and most often the operators of the trafficking rings, a significant number of women have also been engaged in these crimes. Some women who, for example, have become too old to attract customers and who have no other skills to offer a legitimate employer may move into procuring or transporting victims or become madams in charge of brothels.²⁶

Often women and girls leave less developed countries seeking employment and a better life for themselves and their families. They are abducted, sold by their parents, or lured into taking jobs in other country with the promise of higher wages that can be sent home to help their families. Once they are taken across the borders they are stripped of their legal identities (i.e. passports, papers etc.) and trapped outside of the law by their status as aliens, illegal immigrants. They are raped and threatened with further physical abuse, and even reprisals against their families if they do not cooperate. Many are unaware of their rights. They become

²³ **Macabe and Manion**, *Sex Trafficking*. 1.

²⁴ **Kapstein**, “The New Global Slave Trade 107.

²⁵ **A. Richard**, 1999 as quoted in McCabe and Manion *Sex Trafficking*. 152.

²⁶ Sadly the international criminal tribunals for both the former Yugoslavia and the Rwanda have discovered that while male soldiers were certainly guilty of raping women, much like the Japanese soldiers during WWII, some women were found to be the masterminds of genocidal rape strategies.

dependent upon the brothel owners to evade contact with the law that could result in prosecution and deportation. Even if they think they may have some rights and are somehow able to escape and seek protection from law enforcement officials they often discover that the law will not protect them. They may even find that the very law officials who should be their protectors are frequently the recipients of bribes from the traffickers and are “obligated” to return them to their traffickers. Some have even found themselves arrested and deported back into their home country into the same situations that they were originally trying to escape.

As previously mention, claiming human rights does require research and documentation of situations where humans are suffering abuse followed by the construction of a global consensus around a definition of the problem as a human rights abuse. After an international convention is promulgated and comes into force a crucial step in this process of protecting human rights is the adoption of laws at the domestic level designed to implement the convention into the laws of the individual state.

The U.S. has a history of jealously protecting its sovereignty through *not* becoming a party to UN conventions nor implementing them into domestic law—most notoriously and shamefully the U.S. is one of the very few states that has failed to become a party to the UN Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women. However in 2000, perhaps because it is one of the three top destinations for global sex trafficking, Congress passed and President Bill Clinton signed a new law entitled the Trafficking Victims Protection Act (TVPA), which served to exemplify the strong support of the U.S. for the UN Protocol on Trafficking. In the U.S. bill trafficking was defined as:

- a. Sex trafficking in which a commercial sex act is induced by force, fraud or coercion or in which the person induced to perform such an act has not attained 18 years of age.
- b. The recruitment, harboring, transportation, provision or obtaining of a person for labor or services, through the use of force, fraud or

coercion for the purpose of subjection to involuntary servitude, peonage, debt bondage or slavery.²⁷

The law recognizes the complexity of the problem of trafficking by seeking to address it at multiple levels. Trafficking is understood to occur not only across national borders but also within the boundaries of a state. The 2000 TVPA legislation established the Office to Monitor and Combat Trafficking in Persons in Washington D.C. In February 2002, President George W. Bush signed an executive order establishing an Interagency Task Force that included the secretaries of State, Labor, Health and Human Services, the Attorney General and the Director of the CIA. Then in 2003, the TVPA was reaffirmed and strengthened through amendment to become the Trafficking Victims Protection Reauthorization Act (TVPRA) and signed by President Bush. This act moved to legally mandate responsibilities and duties to those federal agencies that had comprised the Interagency Task Force including the State Department, and the Departments of Labor and Health and Human Services. This proactive domestic approach includes victim assistance programs, working to define new crimes and penalties, and assisting foreign countries in drafting their laws against human trafficking. The U.S. Justice Department has been prosecuting human trafficking offenders since 2002 while the Department of Health and Human Services provides assistance to victims including medical services, shelter and counseling to victims. The Departments of Labor, Justice, and Health and Human Services have also cooperated in the development of brochures that identify the signs of human trafficking. Even the Department of Homeland Security has engaged in addressing this critical issue through developing the Operation Predator Program that seeks to protect children from becoming the victims of international sex tourism and traffickers.²⁸

²⁷ U.S. Department of State, 2008 as reported in McCabe and Manion *Sex Trafficking*. 2.

²⁸ **McCabe and Manion** *Sex Trafficking*. 154.

A significant and innovative component of the TVPA was a requirement that beginning in 2001 the State Department would be required to submit an annual report to Congress on “severe forms of trafficking in persons.” Each report begins with a determination regarding whether a country is a source, a transit and/or a destination country for trafficked victims. Once that designation is established countries are ranked on the basis of the extent of the problem and the degree to which their government addresses the issue. Those countries designated as Tier 1 countries are fully compliant with the TVPA’s minimum standards for the “elimination of trafficking.” Tier 2 states and those on the Tier 2 Watch List do not fully comply with the standards but they are making efforts to do so while Tier 3 states are not only not compliant with TVPA standards but they are not making significant efforts to become compliant.²⁹ These designations are useful in bringing global attention to the progress, or lack of progress, made in the process of implementing the UN Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, especially Women and Children.

In 2005 the TVPRA was reinforced by a U.S. proclamation to continue its support for ending global trafficking and the adoption of a new more targeted phrase—“severe forms of trafficking.” Its objective was to illuminate the following conditions of human trafficking for labor, for commercial sex acts, and human trafficking of those under the age of 18.³⁰ This legislative change emphasized that a child under the age of 18 was unable to give her/his consent (regardless of nationality) to be moved from one country to another, nor could a child’s parent or guardian give consent to a trafficker to move the child for forced labor or sexual exploitation.³¹ This addresses a particularly heinous form of trafficking-child trafficking.

In conclusion, any form of slavery clearly devalues those who are enslaved, however sexual slavery and sex trafficking not only exhibit a

²⁹ McCabe and Manion *Sex Trafficking*. 3.

³⁰ McCabe and Manion *Sex Trafficking*. 3.

³¹ McCabe and Manion *Sex Trafficking*. 3-4.

gender dimension but a racial/ethnic dimension as well. Indeed both rely upon existing interlocking systems of oppression including gender and racial/ethnic oppression and even age discrimination—systems that have already socialized their victims into believing in their own inferiority and/or unworthiness. In her gripping memoir *Slave: My True Story*, Mende Nazer recounts the raid on her village in southern Sudan where she was captured and sold into slavery in Khartoum at the age of 12. Rather than accord her the simple human respect of calling her by her name, her master systematically endeavored to strip her of her humanity by, among other things, referring to her as “yebit” an Arabic insult that literally means “girl worthy of no name.”³² This example illustrates that every effort is made to assure the enslaved or trafficked that their “rightful” position within society is as a subordinate without access to any kind of rights, human or otherwise. Because of gender and age discrimination and cultures of abasement, women and children in poor and unstable societies, trained to be submissive and compliant, have been particularly vulnerable to trafficking, and to sexual slavery and sexual violence in areas of armed conflict.³³ Exclusion, opportunity and violence interact in dangerous ways to trigger and perpetuate slavery.³⁴ This brief review of contemporary slavery as exemplified in sex trafficking reminds us that slavery is always dependent upon violence against the powerless that have been excluded or cut off from kin, community, and religious or secular authority.³⁵ Just as it was necessary to mount an international effort to ban the slave trade in the eighteenth century, a similar, yet more nuanced and sophisticated global commitment is required in the twenty first century to undermine and ultimately facilitate the demise of the scourge of sex trafficking—a contemporary form of slavery.

³² Mende Nazer and Damien Lewis *Slave: My True Story* (New York: Public Affairs: 2003). 139.

³³ Fein *Human Rights and Wrongs*. 58.

³⁴ Fein *Human Rights and Wrongs*. 28.

³⁵ Fein *Human Rights and Wrongs*. 54-55.

AN UNHOLY CONVERGENCE: GENDER ABUSES OF SLAVERY AND TRAFFICKING IN A GLOBAL COTEXT

S. M. James

Abstract

This paper examines the contemporary global phenomena of slavery and slavery like practices during armed conflict and within the context of global human trafficking. It pays particular attention to the gendered nature of the interlocking racial/ethnic and class dimensions of these egregious abuses of human rights, and it also recognizes its dependence upon violence against those who have been rendered powerless. The specific case of the Japanese Comfort Women system is briefly reviewed here as an early 20th century example of state sponsored gendered violence of contemporary slavery like practices. The paper explores the evolving response of the international community to these human rights abuses through the development and implementation of human rights conventions and humanitarian law, and the use of an international tribunal to elicit international attention to the problem.

Համառոտագիր

Սույն հոդվածն ուսումնասիրում է համամարդկային ժամանակակից այնպիսի երևույթներ, ինչպիսիք են մարդկային ստրկությունն ու ստրկացնելու դեպքերը զինված հակամարտությունների ժամանակ մարդկային թրաֆիքինգի համատեքստում: Առանձնահատուկ ուշադրություն է դարձվում մարդու իրավունքների ակնհայտ ոտնահարումների դեպքերի գենդերային բնույթին և դրա ռասայական (էթնիկ) ու դասակարգային փոխկապակցվածության ծավալներին: Հոդվածում նաև ընդգծվում է մարդկային ստրկացման անմիջական կախվածությունը բռնությունից այն մարդկանց նկատմամբ, որոնք ի գործու չեն դիմադրել վերը նշված երևույթին: Հոդվածում ճապոնացի կանանց «կոմֆորտ համակարգը» հակիրճ կերպով դիտարկվում է որպես 20-րդ դարասկզբի պետության կողմից հովանավորվող գենդերային բռնության առանձնահատուկ դեպք:

Հոդվածն ուսումնասիրում է միջազգային հանրության շրջանակներում ընդլայնվող արձագանքը մարդու իրավունքների ոտնահարման դեպքերի նկատմամբ, որոնք արտահայտվում են մարդու իրավունքների կոնվենցիաների ու մարդասիրական օրենքների մշակման ու իրականացման միջոցով, ինչպես նաև միջազգային պատժամիջոցների կիրառմամբ: Այդպես փորձ է արվում միջազգային հանրության ուշադրություն սևեռել նշված հիմնախնդրի վրա:

Аннотация

Данная статья исследует такие современные явления, как трафикинг людей и порабощение людей в вооруженных конфликтах. Особое внимание уделяется гендерному аспекту данных выраженных нарушений прав человека, а также рассовым/этническим и классовым характеристикам этих нарушений. В статье также подчеркивается

Система “комфорта” японских женщин в начале 20-ого века рассматривается как специфический случай гендерного насилия, спонсирующийся государством. Статья рассматривает также возрастающую реакцию международного сообщества на подобные нарушения прав человека путем разработки и имплементации международных конвенций, а также международных санкций, благодаря которым предпринимается попытка обратить внимание международного сообщества на данную проблему

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

**Գենդերային
անհավասարությունները աշխատաշուկայում.
հիմնախնդիրները և լուծումները
լոկալ և գլոբալ համատեքստում**

(գիտաժողովի նյութեր)

Համակարգչային ձևավորումը՝ Կ. Չալաբյանի
Կազմի ձևավորումը՝ Ա. Պատվականյանի
Հրատ. սրբագրումը՝ Մ. Հովհաննիսյանի

Չափսը՝ 60x84 1/16: Տպ. մամուլ 10,5:
Տպաքանակը՝ 100 օրինակ:

ԵՊՀ հրատարակչություն

Ք. Երևան, 0025, Ալեք Մանուկյան 1