

Հարգելի՛ ընթերցող,

**Արցախի Երիտասարդ Գիտնականների և Մասնագետների Միավորման (ԱԵԳՄՄ)** նախագիծ հանդիսացող **Արցախի Էլեկտրոնային Գրադարանի** կայքում տեղադրվում են Արցախի վերաբերյալ գիտավերլուծական, ճանաչողական և գեղարվեստական նյութեր՝ հայերեն, ռուսերեն և անգլերեն լեզուներով: Նյութերը կարող եք ներբեռնել ԱՆՎՃԱՐ:

Էլեկտրոնային գրադարանի նյութերն այլ կայքերում տեղադրելու համար պետք է ստանալ ԱԵԳՄՄ-ի թույլտվությունը և նշել անհրաժեշտ տվյալները:

Շնորհակալություն ենք հայտնում բոլոր հեղինակներին և հրատարակիչներին՝ աշխատանքների էլեկտրոնային տարբերակները կայքում տեղադրելու թույլտվության համար:



Уважаемый читатель!

На сайте **Электронной библиотеки Арцаха**, являющейся проектом **Объединения Молодых Учёных и Специалистов Арцаха (ОМУСА)**, размещаются научно-аналитические, познавательные и художественные материалы об Арцахе на армянском, русском и английском языках. Материалы можете скачать БЕСПЛАТНО.

Для того, чтобы размещать любой материал Электронной библиотеки на другом сайте, вы должны сначала получить разрешение ОМУСА и указать необходимые данные.

Мы благодарим всех авторов и издателей за разрешение размещать электронные версии своих работ на этом сайте.

Dear reader,

**The Union of Young Scientists and Specialists of Artsakh (UYSSA)** presents its project - **Artsakh E-Library** website, where you can find and download for FREE scientific and research, cognitive and literary materials on Artsakh in Armenian, Russian and English languages.

If re-using any material from our site you have first to get the UYSSA approval and specify the required data.

We thank all the authors and publishers for giving permission to place the electronic versions of their works on this website.

### Մեր տվյալները – Наши контакты - Our contacts

Site: <http://artsakhib.am/>

E-mail: [info@artsakhib.am](mailto:info@artsakhib.am)

Facebook: <https://www.facebook.com/www.artsakhib.am/>

ВКонтакте: <https://vk.com/artsakhiblibrary>

Twitter: <https://twitter.com/ArtsakhELibrary>

ՄԱՆՈՒՇԱԿ ՄԿՐՏԶՅԱՆ

ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ

ՏՆՏԵՍԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ



ՈՒՍՈՒՄՆԱՄԵԹՈՂԱԿԱՆ ՋԵՌՆԱՐԿ

**ՄԱՆՈՒՇԱԿ ՄԿՐՏՉՅԱՆ**

**ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ  
ՏՆՏԵՍԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ**

*ՈՒՍՈՒՄՆԱՄԵԹՈՂԱԿԱՆ ՉԵՌՆԱՐԿ*

Ստեփանակերտ  
«Դիզակ պլյուս» հրատարակչություն  
2017

ՀՏԳ- 330.837:316.346.2(07)

ԳՄԴ- 65.01+60.5g7

Մ 806

*Հրատարակվում է ԱրՊՀ գիտական խորհրդի որոշմամբ*

*Խմբագիր՝ Գևորգյան Հ.Է. փ.գ.թ., դոցենտ  
Գրախոս՝ Ներսիսյան Կ.Ա. տ.գ.թ., դոցենտ*

ՄԿՐՏԶՅԱՆ Մ.

Մ 806 Գենդերային տնտեսագիտություն: Ուսումնամեթոդական ձեռնարկ/ Մ. Սկրտչյան.-Ստեփանակերտ: Դիզակ պլյուս, 2017.- 72 էջ:

Սույն ուսումնամեթոդական ձեռնարկը գրված է «Գենդերային տնտեսագիտություն» դասընթացի բուհական ծրագրի հիման վրա: Ձեռնարկում առաջադրվել է «Գենդերային տնտեսագիտություն» դասընթացի թեմաների համառոտ նկարագիրը, հիմնադիր հասկացությունները, գիտելիքների ստուգման համապատասխան հարցերը, թեստային առաջադրանքները:

Ձեռնարկը կարող է օգտակար լինել բուհերի դասախոսների և բոլոր նրանց համար, ովքեր հետաքրքրվում են գենդերային հիմնախնդիրներով: Նյութի ուսումնասիրությունը հնարավորություն կտա մագիստրանտներին՝ բարձրացնելու «Գենդերային տնտեսագիտություն» դասընթացի տիրապետման մակարդակը:

ՀՏԳ- 330.837:316.346.2(07)

ԳՄԴ- 65.01+60.5g7

ISBN 978-9939-1-0689-2

© Մանուշակ Սկրտչյան, 2017

## ԱՌԱՋԱԲԱՆ

Սոցիալական և տնտեսական բարդ վերափոխումների պայմաններում գենդերային հարաբերությունները առնչվում են հասարակական փոփոխությունների էության հետ և կարիք ունեն գիտական մեկնաբանման, քանի որ առօրեական իրականության գենդերային բաղադրիչը, առավել է ենթակա փոփոխությունների, ուստի անհրաժեշտ են ուսումնասիրություններ՝ ուղղված գենդերային բաղադրիչի վերափոխումների ըմբռնմանը:

Կանանց զբաղվածության մակարդակը, նրանց տեղը աշխատաշուկայում, նրանց զբաղվածության ոլորտները կարող են օգտագործվել որպես սոցիալական և տնտեսական չափիչներ, որոնք արտահայտում են հասարակության սոցիալ-տնտեսական զարգացման առանձնահատկությունները:

Հասարակական գիտակցության մակարդակում այսօր ավելի սուր է զգացվում գենդերային հավասարության մշակույթի ձևավորման անհրաժեշտությունը, և այդ կապակցությամբ հրատապ է դառնում գենդերային փոխհարաբերությունների կարգավորման մեխանիզմների առաջարկումը: Զբաղվածության գենդերային առաջնայնությունների ձևավորման և իրականացման հարցերի վերլուծությունը կարող է լուծում տալ և գործնական նշանակություն ունենալ հասարակության կայուն զարգացումն ապահովելու գործընթացում: Զբաղվածության գենդերային հարցերի վերլուծությունը կարևոր է նաև աշխատանքային ռեսուրսների օգտագործման արդյունավետության բարձրացման տեսանկյունից: Այս ամենը հաստատում է տնտեսական ոլորտի գենդերային խնդիրների տեսական և գործնական ուղղությունների ուսումնասիրության, աշխատաշուկայի վրա ազդեցություն ունեցող գործոնների բացահայտման, աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտների զարգացման արդյունավետության մեթոդների մշակման, գենդերային սոցիալական քաղաքականության ռազմավարական առաջնայնությունների և մարդկային կապիտալի

վերարտադրման և զարգացման միջոցառումների հրատապությունը:

Մեթոդական սույն ձեռնարկը ուղղված է ուսանողների գենդերային տեսական գիտելիքների տիրապետման մակարդակի բարձրացմանը, ինչպես նաև ուսանողների կողմից դրանք գործնականում կիրառելու որոշ կարողությունների ձեռք բերմանը:

Ձեռնարկը կազմվել է՝ հաշվի առնելով ուսուցման կրեդիտային համակարգի կողմից ներկայացվող պահանջները:

«Գենդերային տնտեսագիտություն» դասընթացի նպատակն է մագիստրատուրայի ունկնդիրներին ծանոթացնել աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում գենդերային հարաբերությունների առանձնահատկություններին, հասարակության գենդերային կառուցվածքի փոխկապակցվածությանը, գենդերային շերտավորման և զբաղվածության ոլորտների փոխազդեցությանը:

Այս նպատակին հասնելու համար առաջ են քաշվել հետևյալ խնդիրները.

- Գենդերային հարաբերությունների հիմնահարցերի վերաբերյալ տեսական մոտեցումների վերլուծություն,
- գենդերային մեթոդաբանական մոտեցումների կիրառում աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում,
- գենդերային հարաբերությունների և դիսպոզիցիաների յուրահատկությունների քննարկումը սոցիալ-տնտեսական իրականության մեջ,
- գենդերային յուրահատկությունների ուսումնասիրությունը աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում,
- գենդերային բաղկացուցիչի հիմնավորումը որպես տնտեսական աճի ապահովման կարևորագույն մաս,
- գենդերային կարգի վերլուծությունը և գենդերային հակասությունների յուրահատկությունների բացահայտումը,
- աշխատանքի գենդերային բաժանման իրական պատկերի բացահայտումը ֆորմալ և ոչ ֆորմալ տնտեսության ոլորտում,

- աշխատաշուկայում գենդերային սեգրեգացիայի միտումների և նրա սոցիալ-տնտեսական հետևանքների առանձնահատկությունների բացահայտումը,

- գենդերային կարգի և գենդերային հակասությունների ազդեցության վերլուծությունը միգրացիոն գործընթացների վրա,

- աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում գենդերային սոցիալական քաղաքականության հրականացման համար գործնական առաջարկությունների մշակումը:

Ձեռնարկը նպատակ ունի ընդլայնելով գիտելիքների ստուգման հարցերի, թեստային առաջադրանքների, ինքնուրույն աշխատանքների բազան, օգտակար լինել «Գենդերային տնտեսագիտություն» դասընթացը դասավանդող դասախոսների համար կապված ուսանողների գիտելիքների վերստուգման հետ:

**Թեմա 1: Գեներային տնտեսագիտության ուսումնասիրության առարկան, օբյեկտը և կապը մյուս գիտությունների հետ**

**Գեներային տնտեսագիտությունը** ուսումնասիրում է հասարակության մեջ կանանց և տղամարդկանց տնտեսական, սոցիալական դիրքի տարբերությունները և դրանց պատճառները:

**Սոցիալական սեռը կամ գեները** հատկանշում է կնոջ և տղամարդու միջև առկա սոցիալական տարբերությունները և հասարակության կողմից նրանց վերագրված դերերի առանձնահատկությունները: Մեռից բխող վարքային նորմերը «ի բնե» կամ «բնությանը կանխորոշված» չեն, այլ սահմանվում են հասարակության կողմից և ընկալվում սոցիալական փոխհարաբերությունների համատեքստում: Կենսաբանական սեռով ինքնին չի պայմանավորվում հասարակության վերաբերմունքը տղամարդկանց ու կանանց նկատմամբ և սպասումները նրանցից: Ի տարբերություն կենսաբանական սեռի, **գեները** արտահայտում է տղամարդկանց և կանանց միջև մշակութային ձևավորվող տարբերությունները:

**Գեները** սոցիալական հասկացություն է: Այն հաճախ բնորոշվում է կանանց և տղամարդկանց սոցիալական տարբերություններով և հարաբերություններով, հիմնված տվյալ հասարակության մեջ ընդունված տղամարդուն կամ կնոջը տիպիկ վարքագծով:

Ստորև ներկայացվող աղյուսակն ամփոփում է սեռերի կենսաբանական և գեներային տարբերությունները.

| Սեռերի կենսաբանական տարբերություններ                        | Գեներ. հասարակական տարբերություններ   |
|---|---|
| կենսաբանորեն կանխորոշված են                                 | սահմանված են հասարակության կողմից   |
| գոյություն ունեն ծնվելու պահից                              | ծեռք են բերվում ժամանակի ընթացքում և փոփոխվում են հասարակության հետ միասին  |
| նույնն են բոլոր երկրներում և բոլոր ժամանակներում            | փոփոխվում են ըստ երկրների և ժամանակների   |
| կարևոր են առողջությանը և հոգեբանությանն առնչվող ոլորտներում | ազդում են մարդու կյանքի յուրաքանչյուր ոլորտի վրա՝ աշխատանք, կրթություն, հանգիստ, հանրային կարգավիճակ, ընկերություն, ընտանիք |



**Գենդերային փոփոխագիտության ուսումնասիրության առարկան** է հանդիսանում գենդերային կարգի վերլուծությունը և գենդերային հակասությունների յուրահատկությունների բացահայտումը հասարակության մեջ:

Գենդերային տնտեսագիտության ենթակա տարածքը ներառում է երեք տեսակի տնտեսական խնդիրներ.

(1) տեսական մոդելներ, որոնք ընդգրկում են տղամարդկանց և կանանց

(2) հետազոտություններ, որոնք ուսումնասիրում են տղամարդկանց և կանանց մասնություններն ու տարբերությունները

(3) տնտեսական քաղաքականության վերլուծությունը:

**Գենդերային փոփոխագիտության ուսումնասիրության օբյեկտ** է հանդիսանում գենդերային հարաբերությունները հասարակության սոցիալական և տնտեսական կառուցվածքում:

Գենդերային կարգին և փոխհարաբերություններին վերաբերող խնդիրները տնտեսական ոլորտում բավական ընդարձակ են և նրանց հետազոտումը ինտեգրատիվ բնույթ ունի, այդ իսկ պատճառով ուսումնասիրվում է գիտության այնպիսի ճյուղերի կողմից, ինչպիսիք են՝ սոցիոլոգիան, ընդհանուր տնտեսագիտությունը, աշխատանքի տնտեսագիտությունը, ժողովրդագրությունը, տնտեսագիտական սոցիոլոգիան, գենդերային տնտեսագիտությունը, գենդերային սոցիոլոգիան և այլն: Աշխատանքի և զբաղվածության գենդերային ուսումնասիրությունների ճնշող մեծամասնությունը վերաբերում է էկոնոմիկայի և սոցիոլոգիայի ոլորտներին:

**Թեմա 2: Գենդերային տնտեսագիտության ուսումնասիրության տեսական ասպեկտները**

Գենդերային ուսումնասիրությունները, մեթոդաբանությունը և գենդերային մոտեցման մեթոդը բազմաթիվ տեսաբանների աշխատանքներում գիտական վերլուծության առարկա են հանդիսանում: Այդ ուղղության նորամուծությունը կայանում է սոցիալական կառուցվածքներում գենդերի կառուցակցման և վերարտադրման վերլուծության մեջ և ցույց է տրվել այդ կառուցակցման և վերարտադրման մեթոդների ազ-

դեցության կարևորությունը ինչպես կանանց ու տղամարդկանց անձնային զարգացման վրա, այնպես էլ ողջ հասարակության զարգացման վրա:

Գենդերային մեթոդաբանության հայտնի տեսաբաններ են Ռ. Սթոլերը, Ջ. Սքոթը, Ք. Ուեսթը, Դ. Ջիմերմանը, Գ. Ռուբինը, Ջ. Լորբերը և շատ ուրիշներ: Գենդերի սոցիալական բնույթի ուսումնասիրման մեջ մեծ ներդրում ունեն Մ. Միդը, Է. Օուքլին, ամերիկյան սոցիոլոգ Է. Գիդենսը, Ջ. Բաթլերը և այլք:

Գենդերային ուսումնասիրությունները ժառանգում են **Ֆեմինիստական դիսկուրսի** հիմնական տեսական խնդիրները և հակասությունները, որոնք ներկայացված են նաև Կ. Մարքսի և Ֆ. Էնգելսի, Հ. Հարթմանի, Ջ. Գրանթի և այլոց աշխատանքներում:

**Կառուցվածքային ֆունկցիոնալիզմի** դասականն է հանդիսանում Տ. Պարսոնսը: Նա, ըստ էության, ներկայացնում է տարբեր գենդերային դերային դիսպոզիցիաներ, որոնք առկա են հասարակական հարաբերություններում և ընտանեկան փոխհարաբերություններում: **Գենդերի սոցիալական կառուցակցման տեսության** զարգացման մեջ որոշակի ներդրում ունի Ի. Գոֆմանի դրամատուրգիական ինտերակցիոնիզմը: Պ. Բերգերի և Թ. Լուկմանի կառուցակցման մոտեցումը հատուկ ազդեցություն ունի գենդերի սոցիալական կառուցակցման տեսության ձևավորման վրա: Ռ. Կոնելն ուսումնասիրում է ժամանակակից հասարակության գենդերային կառուցվածքը: Գենդերային հարաբերությունները դիտարկվում են որպես իշխանական փոխհարաբերություններ Շ. Ֆուրյեի, Գ. Բոկի, Մ. Կիմելի, Ջ. Սքոթի, Մ. Վեբերի և շատերի կողմից:

**Պոստիմդուստրիալ տեսությունների շարքում**, որոնք ուսումնասիրում են սոցիալական անհավասարությունը հասարակության կառուցվածքում, ուշադրության են արժանի Ա. Տուրենի, Ռ. Դարենդորֆի, Պ. Բուրդյեի և շատ ուրիշների ստրատիֆիկացիոն մոտեցումները: Հասարակությունում առկա անհավասարության, սոցիալ-տնտեսական տարբերությունների խնդրի ուսումնասիրության մեջ ներդրում են ունեցել Պ. Սորոկինը, Մ. Ուոլսթոնքրաֆթը, Մ. դե Բովուարը, Ֆ. Ֆուկույաման, Մ. Հանթինգթոնը, Ջ. Ստյուարտ Միլը, տնտեսագիտական մտքի պատմաբան Մ. Պյուժոլը և շատ ուրիշներ:

Աշխատանքային հարաբերությունների և զբաղվածության խնդիրների ուսումնասիրության սկիզբն են դրել Ա. Սմիթը, Դ. Ռիկարդոն, Ջ. Միլը, Մ. Ֆրիդմենը, Է. Ֆելպսը, Ռ. Հոլը, Ա. Ռիզը, Ջ. Քեյնսը, Հ. Լամփերթը, Տ. Վերլենը, Ջ. Դալլոնը, Պ. Դրենգերը, Մ. Պայորը, Ջ. Գորդոնը, Գ. Բեկերը, Գ. Շուլցը, Յա. Մինսերը, Մ. Գրանովետերը և շատ ուրիշներ:

**Աշխատանքային ժամանակակից նեոդասական տեսության** հիմքը դրել են Ա. Մարշալը, Պ. Սամուելսոնը, Ա. Պիգուն և այլք: Աշխատանքային ինստիտուցիոնալ ասպեկտների ուսումնասիրության մեթոդաբանությունը հիմնված է այնպիսի խոշոր գիտնականների ուսումնասիրությունների վրա, ինչպիսիք են Ռ. Կոուզի, Դ. Նորդի, Օ. Վիլյամսոնի, Ջ. Ռ. Կոմոնսի, Մ. Բեյլիի, Դ. Գորդոնի, Կ. Ազարիադիսի և այլոց աշխատությունները: Ծկուն աշխատանքային հայեցակարգը ստացել է գործնական մեծ նշանակություն Ռ. Բուաեի, Գ. Սթենդինգի աշխատությունների շնորհիվ:

**Սոցիալական կապիտալի և ոչ ֆորմալ տեսության տեսությունները** իրենց աշխատանքներում զարգացրել են Ա. Պորտեսը, Մ. Օլսոնը, Կ. Էրոուն, Մ. Կաստելսը, Կ. Հարթը, Է. դե Սոտոն, Հ. Հենդերսոնը, Ռ. Մերտոնը, Կ. Մորիսոնը և ուրիշներ: Ռուսական տնտեսագիտական և սոցիոլոգիական գրականության մեջ աշխատանքային և նրա ինստիտուտների վերլուծության տարբեր հարցերին են անդրադարձել Օ. Վորոնինան, Ե. Ջորավովիչովան, Ջ. Խոտկինան, Ա. Տյոմկինան, Ն. Ռիմաշևսկայան, Ե. Մեզենցևան, Մ. Մալիշևան, Լ. Ռժանիցինան, Վ. Ռադանը և այլք: Հայրենական հետազոտողների շրջանում, ովքեր զբաղվում են աշխատանքի և զբաղվածության, միգրացիայի և այլ ոլորտներում գենդերային հարաբերությունների ուսումնասիրություններով, կարելի է ընդգծել Հ. Գևորգյանի, Գ. Պողոսյանի, Մ. Աստվածատուրովի, Ա. Մարգարյանի, Մ. Չասլավսկայայի, Ն. Շահնազարյանի, Ա. Տեր-Ակոպովի և շատ ուրիշների աշխատությունները:

Գենդերային փոխհարաբերությունների վերաբերյալ տեսական վերլուծությունը հնարավոր է դարձնում բացահայտել գենդերային կարգի կոնֆիգուրացիան հասարակական գործառնության տարբեր մակարդակներում՝ սոցիալական, քաղաքական, տնտեսական գործըն-

թացներում, ինչպես նաև տեսանելի է դարձնում հասարակական և տնտեսական ներուժը գենդերային կարգի համատեքստում:

**Թեմա 3: Տնտեսական ոլորտում գենդերային հարաբերությունների հետազոտման մեթոդաբանական յուրահատկությունները**

Գենդերային փոխհարաբերությունների բազմակողմանի իմաստավորման համար անհրաժեշտ է մշակել նոր հետազոտական մոտեցումներ, որոնք հնարավորություն կընձեռեն արտացոլել տրանսֆորմացիոն հասարակությունների բնույթը, թույլ կտան տեսնել սոցիալ-տնտեսական ոլորտում առկա գործընթացները, բազմակողմանի վերլուծել գենդերային բաղկացուցիչը տնտեսական փոխհարաբերությունների ներքո: **Վիճակագրական վերլուծությունը** օգնում է դիտարկել ֆորմալ մակարդակում տեղի ունեցող սոցիալ-տնտեսական գործընթացները, ֆորմալ աշխատաշուկայում և աշխատանքի բաշխման մակարդակում տեղի ունեցող երևույթները, այսինքն վիճակագրական վերլուծությունը թույլ է տալիս դիտարկել ֆորմալ մակարդակի վրա գոյություն ունեցող պատկերը: Սակայն միայն վիճակագրական վերլուծությունը սահմանափակում է ոչ ֆորմալ մակարդակում առկա սոցիալական գործընթացների դիտարկման հնարավորությունները: Ոչ ֆորմալ մակարդակում տեղի ունեցող սոցիալական գործընթացները և նրանց մեխանիզմները հնարավոր է իմաստավորել սոցիոլոգիական ուսումնասիրության առկայության դեպքում: Վիճակագրության ուսումնասիրությունը թույլ կտա վեր հանել առկա խնդիրներն ու ավելի խորն ու ճիշտ ուղղությամբ ուսումնասիրել գենդերային անհամաչափության որակական համատեքստը: **Սոցիոլոգիական հեղազոտությունը** հնարավոր է դարձնում ինչպես ոչ ֆորմալ մակարդակում սոցիալ-տնտեսական գործընթացների մեխանիզմների ուրվագծումը, այնպես էլ ֆորմալ մակարդակում տնտեսական հարաբերությունների խորքային երևույթների, աշխատաշուկայում գենդերային խտրականության ուսումնասիրությունը և իմաստավորումը: Սոցիոլոգիական հետազոտությունը հնարավորություն է տալիս ուսումնասիրել ոչ ֆորմալ տնտեսության, գենդերային խտրականության խորքային մեխանիզմները՝ ներառյալ ինստիտուցիոնալը: Որակական և քանակական մեթոդների համադրումը հնարա-

վոր է դարձնում այդ ոչ մակերեսային գործընթացների ուսումնասիրությունը:

**Փորձագիտական հարցազրույցը** թույլ կտա ստանալ տեղեկատվություն համապատասխան ոլորտի մասնագետից/փորձագետից, որն ունի փորձ և գիտելիք իրազեկված է ոլորտում առկա երևույթների բնույթի մասին, ինչպես նաև տիրապետում է ժամանակի դիտարկումների արդյունքում ամրապնդված տեղեկատվությանը:

Ռեսպոնդենտների խմբի հետ **ֆոկուս խմբի** անցկացման հիմնական նպատակը պարզելն է, թե ինչպիսին է խմբի մասնակիցների վերաբերմունքը վերոնշյալ վարկածները ներկայացնող հարցերի շուրջ:

**Խորին հարցազրույցները** թույլ կտան վեր հանել ռեսպոնդենտների անձնական կարծիքները, փորձն ու վերաբերմունքը ոլորտում առկա խնդիրների և խրախուսական երևույթների հանդեպ:

Գենդերային հիերարխիայի և խնդիրների ուսումնասիրության համար, որոնք առկա են ընդհանուր տնտեսության, աշխատաշուկայում և զբաղվածության ոլորտներում, հարկավոր է **համալիր մոտեցում**: Համալիր մոտեցման արդյունքում հնարավոր է պարզել գենդերային հիմնախնդիրների ֆորմալ և ոչ ֆորմալ մակարդակները, միգրացիոն գործընթացների առանձնահատկությունները:

Աշխատաշուկայի և զբաղվածության ոլորտի գործընթացների վերլուծության համար նպատակահարմար է կիրառել նաև **գենդերային մոտեցում**, որը հնարավորություն է ստեղծում բացահայտել աշխատաշուկայի գենդերային սեգմենտավորումը: Մասնավորապես՝ գենդերային հիերարխիայի համապատկերում և վերլուծություն, աշխատաշուկայում գենդերային խնդրահարույց հարցերի հետազոտման մեխանիզմների ստեղծում և նրանց մեկնաբանում:

#### **Թեմա 4: Գենդերային վիճակագրություն**

Երկրի տնտեսական, սոցիալական և քաղաքական ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց իրավիճակն ըստ պատշաճի գնահատելու և արտացոլելու և պետության քաղաքականության մեջ գենդերային մոտեցումը արմատավորելու համար չափազանց կարևոր է սեռային բաշխմամբ վիճակագրությունը:

**Գենդերային վիճակագրությունը** բույլ է տալիս վեր հանել կանանց և տղամարդկանց կարգավիճակի միջև առկա տարբերությունները, բարձրացնել հասարակության իրազեկվածությունը դրանց վերաբերյալ և պարբերաբար կատարել գենդերային ուսումնասիրություններ: Մեռային բաշխմամբ վիճակագրության կարևորությունը բարձրացվեց Պեկինում 1995թ.-ին տեղի ունեցած կանանց հիմնահարցերով IV միջազգային համաժողովում: Համաժողովի ընթացքում տեղի ունեցած քննարկումները շեշտադրեցին գենդերային խնդիրներն ու դրանց լուծման համար հնարավոր գործողությունների ծրագիրը: Սահմանվեցին հետևյալ ընթացակարգերը վիճակագրական տվյալների հավաքագրման և հրապարակման համար.

- համաձայն 206 (ա) կետի, ազգային, տարածաշրջանային և միջազգային վիճակագրական ծառայությունները, ինչպես նաև դրանց հետ կապի մեջ գտնվող կառավարական մասնագիտացված գործակալությունները, իրենց իրավասության սահմաններում, համագործակցելով գիտահետազոտական հաստատությունների հետ, ՄԱԿ-ին պետք է ապահովեն անձանց վերաբերյալ սեռատարիքային վիճակագրական տվյալների հավաքագրումով, մշակումով, վերլուծությամբ ու ներկայացմամբ՝ արտացոլելով հասարակական կյանքի տարբեր ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց փոխհարաբերությունն ու հիմնահարցերը,

- համաձայն 207 (ա) կետի, պետությունները պետք է ապահովեն կանանց և տղամարդկանց վերաբերյալ վիճակագրական տվյալների հրապարակումների մատչելիությունը (հասկանալի, ընկալելի լինեն հասարակության լայն շրջանակների համար):

2000թ.-ին ՄԱԿ-ի Եվրոպայի տնտեսական հանձնաժողով (UNECE) կողմից կազմակերպված Պեկին+ 5-ի նախապատրաստական համաժողովին ներկայացվեցին կանանց հիմնահարցերով IV միջազգային համաժողովին ընդունված բանաձևերի կիրառման մոնիտորինգի արդյունքները: Բացահայտվեց զարգացող երկրների համար ընդհանուր մի միտում, ըստ որի, առկա սեռային անհավասարությունը խաթարում է տնտեսական զարգացումն ու բացասաբար անդրադառնում աղքատության հաղթահարման միջոցառումների իրականացման վրա: Մեռային

անհավասարությունն ակնհայտ է ցածր եկամուտ ունեցող պետություններում և ծայրահեղ աղքատ տնային տնտեսություններում: Բացի այդ նշվեց, որ քաղաքական որոշումների կայացման ոլորտում ՄԱԿ-ի Եվրոպայի տնտեսական հանձնաժողովի տարածաշրջանի պետությունները բնորոշվում են հետևյալ ընդհանրություններով.

- կանանց մասնակցության գրեթե բացակայությունը,
- թերզարգացած քաղաքացիական հասարակությունը,
- անկայուն և թույլ տնտեսությունը և աշխատուժի շուկան,
- վատթարացող սոցիալական իրավիճակը,
- կանանց նկատմամբ բռնությունը և առևտուրը,
- միջէթնիկական հարաբերությունների լարվածությունը,
- զինված հակամարտությունները և այլն:

Կանանց իրավունքների պաշտպանության և կանանց ու տղամարդկանց համար հավասար հնարավորությունների ապահովող ազգային և միջազգային գործիքները հանդիսանում են.

• Կանանց դեմ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի Կոնվենցիան,

• Գենդերային հավասարությունն ապահովելու և կանանց հնարավորություններն ընդլայնելու մասին Հազարամյակի զարգացման 3-րդ նպատակը,

• Պեկինի 4-րդ միջազգային համաժողովի հանձնարարականները,

• Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության մի շարք դաշնագրեր, այդ թվում՝ հավասար արժեք ներկայացնող աշխատանքի համար տղամարդ և կին աշխատողների հավասար վարձատրման մասին 100-րդ դաշնագիրը:

• ԱՀ Սահմանադրությամբ ամրագրվում է կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությունն ու հավասար հնարավորությունները:

Սեռային բաշխմամբ վիճակագրության անհրաժեշտությունը կայանում է նրանում, որ կանայք և տղամարդիկ պետք է «տեսանելի» լինեն: Վիճակագրությունը պետք է արտահայտի կանանց և տղամարդկանց տեղն ու դերը հասարակության, տնտեսության մեջ՝ հաշվի առնելով իրենց որպես սոցիալ-ժողովրդագրական առանձնահատուկ խմբերի, ինչպես նաև հասարակության մեջ կանանց և տղամարդկանց համար

առկա տարբեր սոցիալ-տնտեսական իրողությունը: Այն նպատակ ունի չեզոք հիմքեր սահմանել սեռային հավասարության և կանանց հնարավորությունների ընդլայնման ճանապարհին համեմատություններ կատարելու և առաջընթացը գնահատելու համար:

Սեռային բաշխմամբ վիճակագրությունը կարևոր գործիք և ուղեցույց է հանդիսանում գենդերային քաղաքականություն մշակման համար: Ըստ սեռի դասակարգված տվյալները կարող են ծառայել որպես հիմք գենդերային վերլուծությունների և գնահատման համար՝ տրամադրելով ընդհանուր տեղեկատվություն ընթացիկ իրավիճակի մասին և հատկորոշելով տարբերությունները կանանց և տղամարդկանց՝ միմյանց նկատմամբ ցուցաբերած վերաբերմունքի դրսևորումներում: Բացի այդ, **գենդերային վիճակագրությունը** բացահայտում է այնպիսի տեղեկատվություն, որը «չափազանց կարևոր է գենդերային հավասարությունը և կանանց դերի բարձրացումը խթանող զարգացման քաղաքականությունների և ծրագրերի տեսակետից և կարող է էական ներդրում ունենալ կայուն ու ներառական տնտեսական աճի ապահովման և ընդհանուր զարգացման գործընթացում»:

**Թեմա 5: Գենդերային վերլուծություն և գենդերային զգայուն բյուջետավորում**

**Գենդերային բյուջետավորումը** միջոցառումների շարք է, որոնք ուղղված են բյուջեի բաղադրիչների այնպիսի մակարդակի ձևավորմանը և վերլուծությանը, որտեղ հնարավորինս հաշվի առնվեն տարբեր սոցիալական խմբերին պատկանող կանանց և տղամարդկանց շահերը և կարիքները: **Գենդերային բյուջետավորման գործընթացը** ենթադրում է գենդերային վերլուծություն, որը հնարավորություն է տալիս որոշել կանանց և տղամարդկանց տարբերությունները կախված նրանց գործունեությունից, կյանքի և կենսագործունեության պայմաններից, կարիքներից, ռեսուրսների հանդեպ ունեցած վերահսկողությունից և դրանց հասանելիությունից, ինչպես նաև զարգացման և որոշումների կայացման վրա ներազդելու նրանց հնարավորություններից:

**Գենդերային զգայուն բյուջետավորումը** ստեղծում է նախադրյալներ՝ ուղղված սեռերի հիերարխիայի բացառմանը և իրական հավասար



րության հաստատմանը: Այն ենթադրում է ծախսերի պլանավորում և վերլուծում, որոնք ուղղված են կյանքի բոլոր ոլորտներում հավասար հնարավորությունների ապահովմանը, գենդերի հիմքով բաշխված տվյալների ներառում սոցիալ-տնտեսական զարգացմանն ուղղված ծրագրերում:

Միջազգային փորձը ցույց է տալիս, որ գենդերային զգայուն բյուջետավորումը կարևոր խթան է հանդիսանում պետական, հասարակական և մասնավոր հատվածների բոլոր մակարդակներում գենդերային հիմնախնդիրների լուծման համար: Հետխորհրդային երկրները, ինչպիսիք են Ղրղզստանը և Ղազախստանը, կարող են օրինակ ծառայել գենդերային բյուջետավորման իրականացման տեսանկյունից: Գենդերային բյուջետավորման հաջողված օրինակ է հանդիսանում GenderAIP-ը տրանսազգային ծրագիրը, որն իրականացվում է Ավստրիայում, Իտալիայում, Ֆրանսիայում, Գերմանիայում և Սլովենիայում և ուղղված է բյուջետային ռեսուրսների ծախսերի օպտիմալ պլանավորմանը: Ծրագրի նպատակն է իրականացնել հանրային ծախսերի գենդերային զգայուն վերլուծություն ազգային, տեղական և տարածաշրջանային մակարդակներում:

Վերլուծության համար հիմք են հանդիսանում երկու կարևոր հարցադրումները.

1. Որո՞նք են կին և տղամարդ քաղաքացիների կարիքները:

2. Ինչպես են հանրային կառավարման մարմինները արձագանքում կանանց և տղամարդկանց կարիքներին (հիմնվելով քաղաքական որոշումների, իրականացված տնտեսական միջոցառումների և մատուցած ծառայությունների վրա):

**Գենդերային վերլուծությունը** կատարվում է հետևյալ չափորոշիչների միջոցով. առկա գենդերային հիմնախնդիրները, անուղակի կամ թաքնված գենդերային հիմնախնդիրները, միջավայրային գենդերային հիմնախնդիրները:

**Թեմա 6: Չեղարկվող հարաբերությունների յուրահատկությունը ԱՀ սոցիալ-տնտեսական իրականության մեջ**

Արցախի Հանրապետության անցումը շուկայական տնտեսական հարաբերությունների հանգեցրել է արտադրական հարաբերությունների արմատական վերափոխման, այդ թվում՝ աշխատանքային, առաջացրել է բազմաթիվ սոցիալական խնդիրներ՝ բացահայտելով նախկինում եղած հակասությունները և առաջ քաշելով նորերը: Այս պայմաններում հանրապետությունում նկատվում է աշխատուժի ոչ արդյունավետ օգտագործում, վարձատրության համակարգի ձևախեղում, թաքնված և գրանցված գործազրկության մակարդակի աճ: Տնտեսական բարեփոխումների ընթացքում արված հաշվարկների անճշտությունները հանգեցրել են բնակչության զբաղվածության և տնտեսական ակտիվության նվազեցմանը, աշխատանքի արտադրողականության անկմանը, առաջացրել են աշխատաշուկայի չեղարկվող անհավասարություն և սեզնոնափոխում:

Ներկա փուլում սոցիալ-տնտեսական զարգացման խնդիրների ցանկում կարևորություն և հրատապություն է ստանում ԱՀ-ում տնտեսության, մասնավորապես աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում չեղարկվող հարաբերությունների ձևավորման հիմնախնդիրները: Կանանց բազմակողմանի դերը, նրանց կողմից իրականացվող գործառույթները քաղաքական, տնտեսական և սոցիալական փոխհարաբերությունների տարբեր ոլորտներում պահանջում է հատուկ ուշադրություն: Աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց անհավասարությունը ժամանակակից պայմաններում կարևորություն են ստանում: Աշխատուժի արդյունավետ օգտագործման պահանջները բավարարելու նպատակով չեղարկվող կարգի հարցերի վերլուծությունը դառնում է ժամանակի հրամայականը:

Խորհարդային Միության փլուզումից հետո սոցիալ-տնտեսական վերափոխումների հետ մեկտեղ, փոփոխություններ տեղի ունեցան նաև վարքի սոցիալ-նորմատիվային կարգավորման մեխանիզմներում, ինչպես հասարակությունում, այնպես էլ ընտանիքների մակարդակով: Կտրուկ վերափոխումների ներքո, երբ տնտեսությունը գտնվում է ինքնագոյատևման փուլում, ավանդական փոխհարաբերությունների

ձևաչափը նույնպես փոփոխության է ենթարկվում և ադապտացիա է տեղի ունենում արդեն ստեղծված իրավիճակին, գործուն են դառնում գոյատևման ռազմավարությունները: Վերափոխման են ենթարկվում նաև գենդերային փոխհարաբերությունները ընտանիքում, մասնավորապես՝ տղամարդը «հայթայթող», կինը՝ «օջախը պահպանող» ձևաչափը: Կինն այս իրավիճակում ավելի արագ է հարմարվում: Ֆորմալ տնտեսության անկման և պետականորեն ամրագրված աշխատատեղերի նվազեցման պայմաններում զարգացում են սպրում ոչ ֆորմալ տնտեսական փոխհարաբերությունները և ոչ ֆորմալ տնտեսության մեջ զբաղվածության ապահովումը:

Ստեղծված իրավիճակում տնտեսական զարգացման պահանջներին ժամանակին արձագանքող քաղաքակիրթ աշխատաշուկայի ձևավորման համար անհրաժեշտ են աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտների ձևափոխումներ: Սոցիալական հարաբերությունների գենդերային վերլուծությունը թույլ է տալիս բացահայտել մի շարք հակասություններ, որ հատուկ են սոցիալ-աշխատանքային ոլորտին և, ընդհանուր առմամբ, բացասաբար են անդրադառնում ողջ հասարակական համակարգի գործունեության վրա:

**Թեմա 7: Տնտեսական աճը և գենդերային անհավասարության հիմնախնդիրները: Գենդերը և տնտեսական ռեսուրսների հասանելիությունը**

**Գենդերային հավասարություն** նշանակում է հավասարազոր հասանելիություն իրավունքներում, ռեսուրսներում, ինչպես նաև կնոջ և տղամարդու համար ձայնի արտահայտման հնարավորություններում: Ռեսուրսների վերաբերյալ կետը ենթադրում է տնտեսական ոլորտում ռեսուրսների ներդրման, բաշխման և գործարկման հավասար հնարավորություններ: Հավասար ձայնի իրավունքը ապահովում է քաղաքական դիսկուրսի և զարգացման գործընթացի վրա հավասար ազդեցություն և ներդրում ունենալու ազատությունը, այսինքն՝ ընտրելու ազատ կամքն ու հնարավորությունը:

**Գենդերային հավասարությունը** կանանց ու տղամարդկանց հավասար կարգավիճակն է՝ մարդու իրավունքների ու հնարավորություն-

ների իրացման հավասար պայմաններում, որը խթան է հանդիսանում հասարակության քաղաքական կյանքում գենդերային հավասարության հաստատման համար:

**«Գենդերային հավասարություն» նշանակում է** հավասար իրավունքներ, պարտականություններ և հնարավորություններ կանանց և տղամարդկանց համար:

**Գենդերային հավասարությունը ենթադրում է**, որ հաշվի են առնվում ինչպես կանանց, այնպես էլ տղամարդկանց շահերը, կարիքները և գերակայությունները: Կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարությունը դիտարկվում է որպես մարդու իրավունքների խնդիր և համարվում է հարակայուն մարդակենտրոն զարգացման թե՛ նախապայման, թե՛ ցուցիչ:

**Գենդերային հավասարությունը** կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարությունն է, և կոչ է անում սատարել կանանց և տղամարդկանց հավասար մասնակցությունը որոշումների կայացման գործընթացներում: Հավասարությունը կանանց և աղջիկների իրավունքների կիրարկման հնարավորությունն է, այն կոչված է նվազեցնել կանանց և տղամարդկանց միջոցների և եկամուտների անհավասարությունը:

**Գենդերային հավասարությունը նպաստում է** կայուն զարգացմանը, ժողովրդավարական գործընթացների խորացմանը և հասարակության կենսագործունեության կազմակերպմանը՝ բոլոր սոցիալական խմբերի իրական հավասարության, համերաշխության, համագործակցության և հանդուրժողականության հիման վրա, մարդկային ներուժի արդյունավետ օգտագործմանը և կյանքի որակի բարձրացմանը:

Գենդերային հավասարությունը մարդու իրավունքների հիմքն է և հանդիսանում է սոցիալական արդարության պայման: Այն հիմնային նախադրյալ է նաև հավասարության, զարգացման և խաղաղության համար:

Կանանց և տղամարդկանց միջև հավասար համագործակցությունը մարդկային կայուն զարգացման նախապայմանն է:

Միջազգային համայնքը կարևոր պարտավորություններ է ընդունել կանանց իրավունքների և կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության վերաբերյալ, ներառյալ՝

- «Կանանց դեմ խտրականության բոլոր ձևերի վերացում» կոնվենցիա.

- Պեկինի Գործողությունների Պլատֆորմ.

- Հազարամյակի Չարգացման Նպատակներ.

- Միացյալ Ազգերի Անվտանգության Խորհրդի կողմից ընդունված N1325 որոշումը՝ կանանց, խաղաղության և անվտանգության վերաբերյալ:

**Գենդերային հավասարության հիմնական սկզբունքն է՝** ստեղծել հավասար պայմաններ կանանց և տղամարդկանց, աղջիկների և տղաների համար: Տնտեսական գործոնը առավել մեծ դեր է խաղում հիմնականում կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության ապահովման պարագայում այնպիսի ոլորտներում, ինչպիսիք են կյանքի պայմանները, կյանքի երկարատևությունը և որակը, կրթական մակարդակը, սակայն ուղղակիորեն չեն ազդում կանանց սոցիալական ու քաղաքական մասնակցության վրա: Կանանց և տղամարդկանց տնտեսական հնարավորությունների անհավասարությունը նպաստում է գենդերային անհավասարությանը:

**Գենդերային անհավասարության** արտահայտումը խոչընդոտում է զարգացմանը՝ գենդերային հավասարության ապահովումը պետք է դառնա կայուն զարգացմանը միտված ցանկացած ռազմավարության մի մասը: Հասարակության միայն մի մասի մասնակցությունը տնտեսական զարգացմանը, մի շարք երկրներում առնվազն հանգեցնում է աղքատության:

Ըստ ուսումնասիրման արդյունքների՝ ստեղծված սոցիալ-տնտեսական իրականությունը ԱՀ-ում մեծ համահարաբերակցություն ունի գենդերային կարգի, գենդերային դերակատարումների, ռեսուրսներից օգտվելու հնարավորությունների, աշխատաշուկայի և աշխատանքի բաժանման հետ կապված գենդերային դերերի կատարման անհամաչափությունների և տնտեսական դաշտում տիրող այլ անհավասար պայմանների հետ: Բոլոր մակարդակներում կանանց և տղամարդկանց հավասար մասնակցությունը որոշումների ընդունմանը կարևոր նախապայման է գենդերային հավասարության հաստատման համար:

**Թեմա 8: Մարդկային զարգացում: Գեոդերային բաղկացուցիչի կարևորման նշանակությունը տնտեսական աճի դինամիկայի ապահովման համար**

Առաջին անգամ «մարդկային կապիտալ» եզրը կիրառել է ամերիկացի տնտեսագետ Թեոդոր Շուլցը 1961թ.: Նա իր տեսությունում առաջ էր մղում կրթական կապիտալի՝ որպես մարդկային կապիտալի առանցքային բաղադրիչի, կարևորությունը երկրի տնտեսության զարգացման գործում: Շուլցի շնորհիվ մարդկային կապիտալը առհասարակ դիտվեց որպես հիմնաքար հասարակության բարեկեցության ապահովման համատեքստում: Ամերիկացի տնտեսագետը հետազոտություններ էր իրականացնում՝ պարզելու հետպատերազմյան շրջանում (Երկրորդ աշխարհամարտից հետո) Գերմանիայի և Ճապոնիայի տնտեսության արագ վերականգնման պատճառահետևանքային կապերը: Նա եկավ այն եզրահանգման, որ Գերմանիայի և Ճապոնիայի տնտեսությունների արագ վերականգնման հանգամանքը պայմանավորված էր կրթված և առողջ բնակչություն ունենալու իրողությամբ, քանի որ, ըստ նրա հետազոտության, կրթությունը մարդկանց դարձնում է առավել արտադրողական և ստեղծագործ: Թ.Շուլցի առաջարկված մարդկային կապիտալ տեսությունում անկյունաքարային էր համարվում անհատի և հասարակության անհրաժեշտ կրթվածության հանգամանքը, որը մարդկային կապիտալի կուտակման և զարգացման կարևոր նախապայմանն էր: 1960թ. «Քաղաքական տնտեսության հարցեր» ամսագրում տպագրված «Կապիտալի ստեղծումը կրթության շնորհիվ» հոդվածում տնտեսագետը ներկայացնում էր աշխատուժի արժեքի վերաբերյալ իր գնահատականները, որտեղ հաշվարկվում էին կրթության համար նախատեսվող ծախսերը:

Ամերիկացի տնտեսագետ Գարի Բեքերը 1960-ականներին զարգացրեց մարդկային կապիտալի վերաբերյալ Շուլցի տեսության հիմնադրույթները՝ հասարակության կենսամակարդակի բարձրացման գործում հիմնավորելով մարդկային կապիտալում ներդրումների անհրաժեշտությունը: 1962թ. լույս տեսավ Բեքերի «Ներդրումները մարդկային կապիտալում. տեսական վերլուծություն» հոդվածը, իսկ 1964թ. նա գրեց «Մարդկային կապիտալ. տեսական և էմպիրիկ վերլուծու-

թյուն» գիրքը, որտեղ կարևորում էր կրթական կապիտալի բաղադրիչը: Բեքերը ԱՄՆ օրինակով հաստատում էր, որ Միացյալ Նահանգներում ներդրումները մարդկային կապիտալում կարող են ապահովել եկամտաբերության առավել բարձր ցուցանիշներ, քան դա կարելի է ակնկալել արժեթղթերում իրականացվող ներդրումներից: Բեքերն առաջինն իրականացրեց կրթության՝ որպես մարդկային կապիտալի կարևորագույն բաղադրիչի տնտեսական արդյունավետության ճշգրիտ հաշվարկը: Ըստ նրա տեսության, մարդկային կապիտալի հաշվարկում կրթական բաղադրիչն առանձնացվում էր որպես անկյունաքարային դրույթ գործարարության արդյունավետության ապահովման տեսանկյունից՝ ընդգծելով տվյալ ձեռնարկության զարգացման համար յուրաքանչյուր աշխատակցի կրթության և մասնագիտական ուսուցման համար ներդրումների իրականացման անհրաժեշտությունը: Բեքերն առանձնահատուկ նշանակություն էր տալիս աշխատակիցների ուսուցմանը, անհրաժեշտ գիտելիքների և հմտությունների ձևավորմանը, որոնք հնարավորություն են տալիս ապահովել ընկերության մրցունակությունը շուկայական հարաբերություններում: Տնտեսագետի գնահատականներով, կրթությունը թե՛ վարձու աշխատողների, թե՛ գործատուների եկամուտների աճի անհրաժեշտ հիմնասյունն է: Արդյունքում՝ քաղաքական վերնախավերից շատերը, հայտնի ֆինանսիստները մարդկային կապիտալի կրթության բաղադրիչում ներդրումների իրագործման հարցը սկսեցին դիտարկել որպես եկամտաբեր, հեռանկարային երկարաժամկետ ներդրում:

Մարդու կրթության, առողջապահության և առհասարակ բարեկեցության հարցերում մարդկային կապիտալի տեսության ունեցած մեծ ավանդի համար Շուլցը (1979թ.) և Բեքերը (1992թ.) արժանացել են Նոբելյան մրցանակների:

Միավորված ազգերի կազմակերպությունն առաջարկել է **մարդկային կապիտալի զարգացման** հետևյալ բնութագրիչները.

1. բնակչության եկամուտները (կենսամակարդակը),
2. մարդկանց կրթության մակարդակը,
3. մարդկանց առողջական վիճակը

Ընդ որում՝ որպես դրանց համապատասխան ցուցանիշներ ընտրած են.

- եկամտի գնահատման համար՝ երկրում մեկ շնչի հաշվով արտադրված համախառն ներքին արդյունքը (ՀՆԱ), որը բնութագրում է պատշաճ կենսամակարդակ ունենալու հնարավորությունը,

- կրթության մակարդակի գնահատման համար՝ գրագիտության մակարդակը և համապատասխան տարիքային խմբի բնակիչներից ուսումնական հաստատություններում ընդգրկվածների թիվը. այդ երկու չափանիշների կշռված մեծությունների (առաջինը՝ 1/3, երկրորդը՝ 2/3 գործակցով) գումարը ներկայացնում է կրթության մակարդակը երկրում,

- մարդկանց առողջության գնահատման համար՝ նորածինների կյանքի սպասվելիք միջին տևողությունը տարիներով:

ՄԱԿ-ի մարդկային զարգացման ցուցանիշները 1990 թ. ի վեր ընդգրկում են մոտ 170 երկիր, որոնք բաժանվում են երեք հիմնական՝ բարձր, միջին և ցածր զարգացման խմբերի: Հայաստանը 170 երկրների շարքում զբաղեցնում է 76-րդ տեղը (միջին զարգացման ցուցանիշով՝ 0,754) և տարածաշրջանում առաջ է անցել Վրաստանից (0,748), Թուրքիայից (0,743) և Ադրբեջանից (0,741): Տարածաշրջանում Հայաստանի առաջատար դերը պայմանավորված է կրթական մակարդակի և կյանքի միջին տևողության բարձր աստիճանով: Այդուհանդերձ, երկրի վարկանիշը ենթակա է ամենամյա փոփոխության՝ կախված երկրի զարգացման աստիճանից: Մյուս կողմից էլ երկրի տնտեսական զարգացումը և տնտեսական աճը կախված են մարդկային կապիտալի զարգացման աստիճանից:

Հասարակական բարեկեցության հիմք է հանդիսանում նաև աշխատանքային ռեսուրսների և զբաղվածության բաշխման արդյունավետությունը: Գենդերային հարաբերություններն այդ ոլորտում իրենց հերթին ցույց են տալիս սոցիալ-տնտեսական գործընթացների մեջ ներգրավվածության աստիճանը և հանդիսանում են աշխատանքային ռեսուրսների օգտագործման և կազմակերպման արդյունավետության ցուցիչ: Գենդերային կարգն օգնում է հասկանալ գենդերային սեգրեգացիաների և խտրականության իրականությունը և միտումները աշխատաշուկայում:



Գենդերային հավասարության և մարդկային զարգացման ցուցանիշները ցույց են տալիս, որ ԱՀ գոյություն ունեն մարդկային զարգացման ցածր մակարդակ և գենդերային խտրականություն կառավարման ոլորտում:

Այսպիսով, սոցիալական պետությունը պետք է ձգտի իր բնակչության համար ստեղծել առողջ, արժանապատիվ և անվտանգ գոյության պայմաններ, բարենպաստ կենսական միջավայր, բոլորի համար մատչելի կրթության և առողջապահության համակարգեր, ինչպես նաև յուրաքանչյուր բնակչի ապահովել աշխատանքով և անհրաժեշտության դեպքում ցուցաբերել սոցիալական օգնություն և այլն:

ԱՀ գենդերային հավասարակշռված քաղաքականության իրականացումը նախապայման է հանդիսանում պահպանելու տնտեսական աճի և մարդկային զարգացման միջև փոխկապվածությունը:

#### **Թեմա 9: Գենդերը և միգրացիան**

Գլոբալիզացիան, ժողովրդագրական աճը, զարգացող և զարգացած երկրների կենսամակարդակների անհավասարությունը, այլ բազմաթիվ քաղաքական և սոցիալ-տնտեսական գործոններ նպաստում են ամբողջ աշխարհում միգրացիոն գործընթացների անընդհատ աճին:

Ներկայումս ամենամեծ հնչեղություն ունեցող սոցիալական հիմնահարցերից մեկին արտագաղթին նվիրված ուսումնասիրությունները, որոնք տարբեր դիտակետերից մեկնաբանում են դրա բնույթը, պատճառները, հետևանքները, կարգավորման մեխանիզմները և այլն, որպես կանոն, ուղղակիորեն չեն շաղկապվել գենդերային խտրագատման հետևանքով ծագած միգրացիայի ռիսկերի հետ: Գենդերային հիմնախնդիրներն էլ իրենց հերթին բավականաչափ խորությամբ չեն հետազոտվել արտագաղթի և մարդկային կապիտալի վերարտադրության փոխառնչությունների համատեքստում: ***Գենդերային ռիսկերի*** արտերկրյա ուսումնասիրություններում նկատելի է երկու միտում: Մի կողմից սոցիալական սեռերի ավանդական փոխհարաբերությունների վերափոխման հետևանքները ներկայացնելիս գենդերային ռիսկերն ընդունված է մեկնաբանել բավականին ընդհանրական բնութագրերով: Մյուս կողմից կոնկրետ հետազոտություններից շատերն ընդգրկում են

նեղ կամ սահմանափակ տիրույթ հիմնականում կենտրոնանալով ընտանեկան ոլորտի գենդերային ռիսկերի ու դրանց բացասական հետևանքների վրա: Այդպիսի «ընդգրկուն-սահմանափակ» մոտեցումը թույլ չի տալիս ամբողջական պատկերացում կազմելու հասարակական կյանքի տարբեր ոլորտներում ծագող գենդերային ռիսկերի պատճառների, բովանդակության ու դրսևորման ձևերի մասին: Վերոնշյալ մոտեցման փոխարեն նպատակահարմար է որդեգրել առավել կառուցողական «համակողմանի-կոնկրետ» մոտեցում հիմնված հայեցակարգային-մեթոդաբանական այնպիսի սկզբունքների վրա, որոնք կմիատեղեն վարքագծի ինչպես բանական-իրատեսական, այնպես էլ արժեքային-գաղափարապաշտական նախադրյալները:

Այս առումով անհրաժեշտ է ընդունել, որ **գենդերային ռիսկերը**

1) հասարակության և նրա գենդերային սուբյեկտների (կանանց ու տղամարդկանց) վարքի ինչպես դրական, այնպես էլ բացասական, ինչպես բարենպաստ, այնպես էլ անբարենպաստ հետևանքների հավանական չափումներ են, որոնք սոցիալական անորոշության և սոցիալական վտանգի շարժընթացում դրսևորվում են թե՛ սուբյեկտիվ-ընկալումային, թե՛ նյութական օգուտների (կորուստների) ձևերով,

2) առկա են բոլոր սոցիալական գործընթացներում և ինստիտուտներում (հաճախ կանխորոշելով դրանց գործառնությունը) և իրենց տարբեր դրսևորումներով ձևավորում են կառուցվածքային, միկրո-, մեզո- մակրոմակարդակային, ոլորտային, ստրատիֆիկացիոն (ստատուսադերային), տարածական և ժամանակային ռիսկերի բազմությունը: Նման մոտեցումն արդեն թույլ կտա

ա) առավել խորությամբ մեկնաբանել հասարակական փոխակերպումների գործընթացը և փոխակերպման ռիսկերը, որոնց ազդեցությամբ գենդերային ռիսկերը ձեռք են բերում առավել տեսանելի դրսևորումներ (մասնավորապես զբաղվածության ոլորտում)

բ) դիտարկել սոցիալական իրականությունը որպես գենդերային հիմնախնդիրների ծագման ու լուծման իրականություն:

Հետևաբար, օրինակ, զբաղվածության ոլորտի մի շարք իրողություններ արդեն կմեկնաբանվեն որպես գենդերային ռիսկերի բացասական (անհավասարություն, խտրականություն, խտրազատում, ան-

հաշվեկշռվածություն և այլն) կամ դրական (արդարություն, գործընկերություն և այլն) դրսևորումներ:

**Պենդերային և միգրացիայի ռիսկերի** կոնկրետ դրսևորումները համակողմանի չեն ուսումնասիրվում նաև այն հետազոտություններում, որոնք նվիրված են մարդկային կապիտալի ձևավորման և իրացման տեսական ու գործնական խնդիրների լուծմանը: Ամենայն հավանականությամբ դա պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ մարդկային կապիտալի տեսությունն ի սկզբանե ունեցել է խիստ որոշակի արժեքային հենք, որն արտացոլում է արևմտյան հասարակությունների յուրահատկությունը և համապատասխանում է զարգացած երկրների իրողություններին: Ինչպես հայտնի է, այդ երկրներում գոյություն ունեն գարգացած սոցիալական, տնտեսական, իրավական ինստիտուտներ, իսկ անցումային շրջանին բնորոշ հիմնախնդիրներն ըստ էության բացակայում են: Ուստի մարդկային կապիտալի հայեցակարգում երբ դիտարկվում է, ասենք, միգրացիայի գործոնը, սպա գերազանցապես հաշվի է առնվում ներքին աշխատանքային միգրացիան, կիրառվում է հիմնականում միկրոտնտեսագիտական վերլուծություն, որը մեկնաբանում է «homo economicus» անհատի բանական վարքը կայացած շուկայական համակարգի և իրական ժողովրդավարության պայմաններում:

**Թեմա 10: Միգրացիոն գործընթացները բնակչության ադապտացիոն ռազմավարությունների ներքո**

Նախկին ԽՍՀՄ-ի և Արևելյան Եվրոպայի շատ երկրներում (հատկապես Հայաստանում) գերակշռում են արտաքին աշխատանքային միգրացիայի գործընթացները, որոնք արդեն վկայում են ոչ միայն անհատական, այլև զանգվածային կոլեկտիվ շարժունակության մասին: Հետեվաբար ծագում է նոր գիտական խնդիր, այն է՝ որոշակի հստակեցումներ կատարել մարդկային կապիտալի տեսության մեջ այն հաշվով, որ դրանում ավելի իրատեսորեն արտացոլվեն և իմաստավորվեն նաև հետսոցիալիստական հասարակություններում տեղ գտած իրողությունները: Օրինակ, Հայաստանի հասարակության պարագայում մարդկային կապիտալի ձևավորման և օգտագործման հարցում միգ-

րացիայի գործընթացների ազդեցությունն ուսումնասիրելիս անհրաժեշտ է արդեն ոչ միայն առաջնորդվել հետևողական անհատապաշտության արևմտյան հիմնադրույթներով, այլև տեղափոխվել որոշակիորեն այլ՝ սոցիալական օգտակարության հարթություն: Արևմուտքի տնտեսապես զարգացած երկրներում մմանատիպ հարցադրում չի կատարվում, քանի որ պետության սոցիալ-իրավական և քաղաքատնտեսական համակարգում մարդկային կապիտալի անհատական հատույցի մակարդակի բարձրացմանը միտված ներքին աշխատանքային միզրացիան որպես կանոն հանգեցնում է նաև հասարակության մարդկային ներուժի առավել արդյունավետ օգտագործմանը: Ասել է թե մարդկային կապիտալի վերարտադրության ապահովումն ուղղակիորեն չի պայմանավորված սեռի հատկանիշով խտրագատման, հետևաբար և հարկադրված արտագաղթի երևույթների նվազեցմամբ կամ վերացմամբ: Մինչդեռ Հայաստանում սոցիալական մեկուսացման, սոցիալական անհանդուրժողականության, հարկադրական գործազրկության, իրավական անպաշտպանվածության, նյութական անապահովվածության և այլ ռիսկերը, որոնց ենթակա է հասարակության զգալի մասը, մեծ մասամբ կիզակետվում են հենց միզրացիայի ռիսկերի (արտագաղթելու որոշման) մեջ:

Առանձին անձանց կամ սոցիալական խմբերի արտագաղթը, որն, անշուշտ, բխում է տնային տնտեսությունների կենսական պահանջմունքներից և վերջին հաշվով միտված է դրանց անդամների անհատական օգտակարության մեծացմանը, որոշակի սահմանային մակարդակի հասնելիս սկսում է հակազդել սոցիալական օգտակարության աճին՝ հանգեցնելով ամբողջական մարդկային կապիտալի տարրալուծման: Սա հասարակության մեջ առաջացնում է նոր սոցիալական ռիսկեր օրախնդիր դարձնելով արդեն ոչ թե մարդկային կապիտալի կուտակման, այլ դրա պարզ վերարտադրության ապահովման հարցը: Այդ իրավիճակում մարդկային կապիտալի վերարտադրության հիմնախնդիրը զգալի չափով վերափոխվում է այլ հիմնախնդրի, այն է՝ հաշվառել, գնահատել և արդյունավետորեն կառավարել արտաքին միզրացիայի ռիսկերը, իսկ ավելի առարկայորեն ասած բացահայտել և վերացնել դրանք ծնող պատճառները:

Արցախի հանրապետությունում տիրող բնակչության շերտավորման գործընթացները և հասարակության բևեռացումը հիմք են հանդիսացել միգրացիոն գործընթացների զարգացման համար: Պատկերացումները այն մասին, որ «աշխատանքային միգրացիոն հոսքերը տղամարդկանցով են հագեցած», այսօր այդքան էլ չի համապատասխանում ԱՀ սոցիալական իրականությանը: Նկատվում է միգրացիոն հոսքերի ֆեմինացում. միգրանտ կանանց մեծամասնությունը աշխատունակ է և գտնվում են վերարտադրողական հասակում: Միգրացիայի ֆեմինացումը կապված է կանանց բարձր կրթվածության և հայրենիքում ինքնաիրացման ցածր հնարավորությունների հետ: Ունենալով բարձր կրթական մակարդակ՝ կանայք մեկնում են ինքնաիրացման նպատակով, ինչը հանգեցնում է հասարակությունում նոր սոցիալական ռիսկերի, լուրջ բացասական սոցիալ-ժողովրդագրական հետևանքների:

**Թեմա 11: Չեռնրեցության և առաջնորդության գենդերային ապեկտները**

Կայուն ու բարեկեցիկ հասարակության ստեղծման լավագույն երաշխիքը հասարակությունների զարգացման ժողովրդավարական ուղին է՝ իր մասնակցային ավանդույթներով, որոնք հավասարապես ներառում են երկու սեռերն էլ, սակայն տարբեր ոլորտներում գենդերային իրավահավասարության հաստատման լրջագույն երաշխիքը նախևառաջ քաղաքական կյանքում գենդերային իրավահավասարության հաստատումն է: Քաղաքական մասնակցության գործընթացում կանանց ներգրավման, նրանց դերի անհամեմատ բարձրացման և ընդհանրապես գենդերային իրավահավասարության հաստատման ճանապարհին, անտարակույս, խոշորագույն քայլ է համարվում կանանց քաղաքական ու քաղաքացիական իրավունքների ընձեռումը: Այսպես՝ 1893 թ. առաջին անգամ Նոր Զելանդիայում կանայք ստացան ընտրական իրավունք: Այդ քայլին անմիջապես հետևեցին եվրոպական երկրները. 1902 թ.՝ Ավստրիան, 1906 թ.՝ Ֆինլանդիան, 1919 թ.՝ Նորվեգիան, 1922 թ.՝ Իռլանդիան, իսկ Ֆրանսիայում, Իտալիայում, Հունգարիայում, Ճապոնիայում կանայք ընտրական իրավունք ստացան 1945 թ. և այլն: Մյուս կարևորագույն քայլը, որով ժողովրդավար երկրները հասան քա-

ղաքական կյանքում գենդերային անհամաչափության հաղթահարման առումով լուրջ նվաճումների, գենդերային արդարության սկզբունքի կիրառումն էր գենդերային հավասարության ապահովման նպատակով:

Կանանց քաղաքացիական ու քաղաքական իրավունքների ընձեռումը և կանանց իրավունքների ու ազատությունների կենսագործման համար գենդերային արդարության և հավասարության սկզբունքների առաջնայնության ապահովումը, մեծ խթան հանդիսացան ժողովրդավար երկրներում կանանց քաղաքական գիտակցության բարձրացման ու իրական քաղաքական ներուժի բացահայտման համար: Ներկայումս, փաստորեն, կասկածից վեր է, որ գենդերային հավասարության ապահովումը ժողովրդավարական քաղաքական գործընթացների արդյունավետության բարձրացման կարևորագույն կոմպոնենտն է: Այն միաժամանակ հանգեցնում է նաև սոցիալական բարեկեցության լայն ապահովմանը: Ժամանակին դեռևս սոցիալ-ուտոպիստ Շառլ Ֆուրիեն նշում էր, որ սոցիալական առաջընթացի ապահովման գլխավոր սկզբունքներից մեկը կանանց իրավունքների ընդլայնումն է: Պատահական չէ, որ Շվեդիայում գենդերային անհամաչափության հաղթահարման առումով ամենաբարձր ցուցանիշներ արձանագրած, 1970-ական թվականների վերջերից նկատվող սոցիալական բարեկեցության աճը գուցորդվեց հասարակական կյանքի տարբեր ոլորտներում գենդերային հավասարության սկզբունքի ներդրմամբ: Այդ պատճառով էլ Արևմուտքի մի շարք երկրներում հասարակական կյանքի տարբեր ոլորտներում, այդ թվում՝ նաև քաղաքական ոլորտում, պետության կողմից իրականացվում է գենդերային համակարգված մոտեցում: Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունն այս կապակցությամբ նույնիսկ սկսել է իրականացնել գենդերային պլանավորում: Գենդերային մոտեցման առանցքային գաղափարը կանանց ու տղամարդկանց դրության յուրահատկությունների հաշվառումն է օրենսդրության, քաղաքական գործընթացների զարգացման յուրաքանչյուր փուլում: Այս առումով հատկանշական է սկանդինավյան երկրների, մասնավորապես Շվեդիայի փորձը: Շվեդիայի պետական ապարատում արդյունաբերության, զբաղվածության և հաղորդակցության միջոցների նախարարությանն առնթեր գոյությունն ունի գենդերային հավասարության

հարցերի գծով հատուկ ստորաբաժանում, որը գլխավորում է նախարարն ինքը, և նա պատասխանատու է գեներալային հավասարության ձեռքբերման ուղղությամբ իրականացվող կառավարական քաղաքականության համար:

Սա իսկապես նշանակում է, որ առաջադեմ աշխարհում կանանց քաղաքական և քաղաքացիական մասնակցությունը դարձել է ժողովրդավարության կայացման չափորոշիչ ու էական գործոն: Չարգացած երկրներում ավելի ու ավելի է մեծանում կանանց դերակատարությունը պետության և շրջանների մրցունակության ձևավորման հարցում: Առաջնայնությունը տրվում է ՓՄՁ-ների ընդհանուր քաղաքականությունը բարելավելուն (մակրո մակարդակ), ՓՄՁ-ների աջակցություն և գործարար ծառայություններ մատուցող կառույցների բարելավմանը (մեզո մակարդակ) և կոնկրետ միջամտությունների, որոնք կօգնեն ՓՄՁ-ներին շրջանցել շուկայի ձախողումները: Կանանց ձեռներեցությանը վերաբերող խնդիրները ուշադրության են արժանանում ավելի ուշ շրջանում, երբ ավելի շատ կանայք են ներգրավվում բիզնես ոլորտում և սկսում են բացահայտ արտահայտել իրենց բողոքը տարբեր անբարենպաստ պայմանների վերաբերյալ. հենց այստեղ է, որ հասարակության մեջ դերերի ավանդական բաշխումը վերանայվում է: Այս գործընթացը հիմնականում ընթանում է աշխատանքում և ընտանիքում կնոջ ինքնագնահատականի բարձրացմանը զուգընթաց: Ընդհանուր առմամբ, կանանց ձեռնարկատիրության խթանման ուղղվածությունը միկրո, մեզո և մակրո մակարդակներում էականորեն կախված է նաև հասարակության զարգացման մակարդակից և գերիշխող մոդելներից:

**Կանանց ձեռնարկատիրության** զարգացման համար անհրաժեշտ է համակարգված մոտեցում ցուցաբերել, որը սիներգետիկ ձևով կհասցեավորի տարբեր մակարդակների հիմնական մարտահրավերները: Ստորև ներկայացված են միջամտությունների հիմնական ասպարեզները.

1. Պետական, դոնոր և գործարար կազմակերպությունների միջև համակարգում (մակրո-միկրո մակարդակներ)՝ ընդհանուր ուղղության և ոլորտների առումով: Կանանց ձեռներեցության զարգացումը մեծապես կախված է բիզնեսի զարգացմանը նպաստող կողմերի շահագրգ-

ռությունից և հանձնառությունից: Կարևոր է, որ տարբեր ծրագրերն ու ռազմավարությունները համակարգված լինեն և համաձայնության գան ընդհանուր ռազմավարության շուրջ: Այս փաստաթուղթը պետք է հիմք ծառայի համատեղ գործողությունների իրականացման համար:

2. Օժանդակող կառույցների աջակցության միջոցով տարբերակված տվյալների տրամադրում (մակրո-մեզո մակարդակներ): Ռազմավարության կարևոր ասպարեզներից մեկը տեղական և ազգային տնտեսության մեջ կանանց դերի վերաբերյալ առավել տարբերակված տվյալների հայտնաբերումն է: Տնտեսական զարգացման մեջ տղամարդկանց և կանանց դերի վերաբերյալ տվյալների հավաքագրումը չպետք է պատահական բնույթ կրի: Ավելի շուտ պետք է սկսել ՓՄՁ-ների զարգացմանն ուղղված գոյություն ունեցող ծրագրերի դիտարկումից: Այս ծրագրերի առկա տվյալները պետք է լրացուցիչ համալրվեն սեռային տարոքոշման առումով: Օժանդակ կառույցները, ինչպիսին են ՓՄՁ ՉԱԿ-ը, ՓՄՁ զարգացման այլ կազմակերպություններ, դոնորներ, կարող են նպաստել տվյալների կենտրոնացված հավաքագրմանը:

3. Կին ձեռներեցների սահմանումը (մակրո-մեզո մակարդակ): Ներկայումս չկա կանանց բիզնեսի համընդհանուր սահմանում: Գոյություն ունեցող պրակտիկայում կանանց և տղամարդկանց բիզնեսները տարբերակվում են բիզնեսի գրանցման տվյալներից ելնելով, սակայն տարբերակման այդ մոտեցումը հուսալի չէ: Առաջարկվում է ձևավորել նոր սահմանում՝ հիմնական կանանց առաջխաղացման ոլորտում շահագրգիռ կողմերի միջև փոխհամաձայնեցմամբ:

4. Կանանց և տղամարդկանց բիզնես ծառայությունների ընդլայնում և առավել ընդգրկում մոտեցման խթանում (մակրո-մեզո մակարդակ): Առկա խթանման գործունեությունը պետք է առավել շատ կանանց ներառի (ներառական մոտեցում): Մա նշանակում է, որ շեշտը պետք է ավելի շատ դրվի դոնորների կողմից աջակցման ծրագրերի, ՓՄՁ ՉԱԿ-ի, առևտրաարդյունաբերական պալատների և այլ գործարար ու աջակցող կազմակերպությունների կողմից մատուցվող աջակցման ծրագրերում կանանց ընդգրկման վրա:

5. Իրազեկության ստեղծում և գոյություն ունեցող հաջողակ կամ սկսնակ կին գործարարների հաջողված պատմությունների վերհանում



(մետա-մեզո մակարդակ): Հաջողված պատմությունները ձեռներեց դառնալու ցանկություն ունեցող կանանց հնարավորություն են ընձեռում հանդես գալու նոր դերային մոդելներում: Նման դեպքերում կին և տղամարդ գործարարների հաջողված պատմությունների վերհանումը կարող է ապահովել տեսլականը, ինչպես նաև շարժիչի դեր կատարել երիտասարդ սերնդի համար, որպեսզի ներգրավվեն ինքնագրավածության կամ ձեռներեցության մեջ:

6. Օգտագործելով արժեքային շղթաների, կլաստերների և ՏՏՁ մոտեցումները՝ բացահայտել կին ձեռնարկատերերի և աշխատողների աջակցության կոնկրետ պահանջները (միկրո-մեզո մակարդակ): ՓՄՁ ՋԱԿ-ը, ինչպես նաև այլ կազմակերպություններ, օգտագործում են արժեքային շղթաների, տեղական տնտեսական զարգացման (ՏՏՁ) և կլաստերային մոտեցումները՝ տեղական բիզնեսներին առավել արյունավետ աջակցություն ցուցաբերելու համար: Վերլուծելով կին ձեռնարկատերերի դիրքը արժեքային շղթայում, տեղական տնտեսության մեջ և բացահայտելով նրանց զարգացման կոնկրետ խոչընդոտները՝ գործարար ծառայություններից և գիտելիքային ռեսուրսներից օգտվելու առումով, կարևոր կլինի պարզել աջակցման սկզբնակետերը: ՏՏՁ-ով կամ կլաստերային մոտեցմամբ պետք է հատկապես վերլուծվի, թե ինչով են տեղական աջակցող կազմակերպությունների, ինչպես նաև տեղական քաղաքականությունն իրականացնողների ներկայացուցիչները ապահովում կին (պոտենցիալ) գործարարներին, աջակցում սկսնակներին, հատկապես այն տարածքներում, որտեղ կանայք ունեն հաջողակ լինելու հատուկ ներուժ, ինչպես նաև այնտեղ, որտեղ նրանք չեն ինտեգրվել: Ըստ վերլուծության արդյունքների՝ անհրաժեշտ է ձեռնարկել համապատասխան գործողություններ:

7. Կին ձեռնարկատերերի ընդգրկում ֆորմալ և ոչ ֆորմալ բիզնես ցանցերում (միկրո- մեզո մակարդակ): Ներկայումս կին ձեռնարկատերերն ունեն թույլ տնտեսական և քաղաքական ձայն: Կարևոր կլինի խթանել ֆորմալ և ոչ ֆորմալ բիզնես ցանցերը կին ձեռնարկատերերի միջև, ինչպես նաև ուժեղացնել հասանելիությունը դեպի բիզնես ասոցիացիաներ և գործարար ցանցեր:

**Թեմա 12: Ոչ ֆորմալ տնտեսության գործունեության գեներալին ասպեկտները**

Ըստ ԱՄԿ առաջարկությունների, *ոչ ֆորմալ հասցվածք* լայն իմաստով բնութագրվում է որպես տնտեսական գործունեություն իրականացնող միավորների համախումբ, որոնք զբաղված են ապրանքների և ծառայությունների արտադրությամբ՝ առավելապես դրանցում ընդգրկված անձանց աշխատանքով և եկամտով ապահովելու համար: Ընդ որում այդ միավորները, որպես կանոն, բնութագրվում են կազմակերպման և աշխատանքի արտադրողականության ցածր մակարդակով, աշխատանքային հարաբերությունները հիմնված են պատահական զբաղվածության, անձնական կամ բարեկամական հարաբերությունների, այլ ոչ թե ֆորմալ երաշխիքներ ապահովող աշխատանքային պայմանագրերի վրա: *Ոչ ֆորմալ հասցվածի արգաստրական միավորներն* առավելապես ընտանեկան կազմակերպություններ են, որտեղ ձեռնարկատիրական գործունեությունն իրականացվում է առանձին անձանց կամ ընտանեկան կազմակերպության չվարձատրվող կամ մեկ կամ մի քանի վարձու աշխատողների օգնությամբ: Այդ միավորների գործունեությունը հիմնականում իրականացվում է փոքր մասշտաբներով, վիճակագրորեն «ոչ տեսանելի» վայրերում՝ փոքր չափերի խանութներում, արտադրամասերում և տնային տնտեսություններում, կազմակերպված շուկաները, վարկային կազմակերպությունները, ժամանակակից տեխնոլոգիաները, աշխատողների մասնագիտական ուսուցումը գրեթե հասանելի չեն: Գործունեության իրականացման վրա կատարված ծախսերը հաճախ դժվար կամ անհնար է տարանջատել տնային տնտեսության ծախսերից: Վերջիններիս գործունեության հաճախ փոքր մասշտաբները, ոչ մեծ շահութաբերությունը պարտադրում են շրջանցել հարկային պարտավորությունների կատարումը, խուսափել սոցիալական ապահովության վճարներից, անտեսել աշխատողի սոցիալական պաշտպանվածության այնպիսի երաշխիքներ, ինչպիսիք են ամենամյա վճարվող արձակուրդը, ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստի, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքից ազատվելու դեպքում արձակման նպաստի և (կամ) փոխհատուցման հասանելիությունը, աշխատանքային ստաժի ամրագրումը, աշխատավարձի նվա-

զագույն չափից բարձր վարձատրությունը, աշխատանքային բավարար պայմանների և նորմալ աշխատաժամանակի ապահովումը՝ ասել է թե՛ աշխատանքային օրենսգրքի և այլ օրենքների պահանջները:

Յուրահատուկ տնտեսական և սոցիալ-քաղաքական պայմանները ԱՀ բնակչության առջև առաջ են քաշել գոյատևման խնդիրներ և իրական եկամուտների անկման դիմաց փոխհատուցումն իրականացվել է զբաղվածության նոր ձևաչափերի միջոցով: Այս խնդիրների լուծումը նպաստել է ոչ ֆորմալ տնտեսության զարգացմանը, տնային տնտեսություններում արտադրության ծավալների ընդլայնմանը: Ոչ ֆորմալ տնտեսության ոլորտում համեմատաբար մեծ նշանակություն ունի բնակիչների համար սոցիալական կապիտալը՝ որպես տնտեսական շահերի իրականացման ռեսուրս:

### **Թեմա 13: Տնային աշխատանքի տնտեսական նշանակությունը**

Ըստ տարբեր գնահատականների՝ զարգացած արդյունաբերական երկրների տնային տնտեսություններում ստեղծվում է ազգային հարստության 25-ից մինչև 40 տոկոսը: 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 տոկոսը: 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 աշխատուժի ազգային և միջազգային վիճակագրության շրջանակներում համախառն ներքին արդյունքը և ազգային եկամուտը 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 աշխա-

տանքը դրսևորվում է տնտեսության տարբեր հատվածներում՝ տնային տնտեսություն (household economy), ոչ ձևական հատված, կամավորական աշխատանք և այլն: Ըստ էության՝ կանանց չվճարվող տնային աշխատանքը նույնքան ժամանակատար և ծանր է, որքան արտադրության ոլորտում իրականացվող աշխատանքների մեծ մասը: 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՝ հարկ է նշել, որ առաջնօրյա 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:

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 գնահատումը: 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 եկամտում: Դա կարելի է անել երկու ձևով. կա՛մ որպես չափման միավոր ընդունել ծախսված ժամանակը (ինչպես դա արվում է ժամանակի բյուջեի 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 աշխա-

տանքների առանձնացումը, որոնք կարող են կատարվել երրորդ անձի կողմից վարձատրության դիմաց, ինչպես օրինակ՝ Ժամանակի բյուջեն ենթադրում է ժամանակի բաշխումը օրերի, շաբաթների, ամիսների և այլնի կտրվածքով՝ գործունեության տարբեր ձևեր իրականացնելու համար: Այս սկզբունքի համաձայն՝ հաշվի չի առնվում հանգիստը, 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:

1950-ական թվականներից սկսած և հատկապես 1960-ական թվականներին տնտեսագիտական տեսության տարբեր 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 գեներային բաժանումը և վարձատրվող զբաղվածության մեջ կանանց ու տղամարդկանց մասնակցության աստիճանը հասկանալու միջոց: 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: 1980-ական թվականներին առաջ քաշվեց տնային աշխատանքի ոլորտում շահագործման հայեցակարգի կիրառելիության հարցը: 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 հիմնական

նում հանդես են գալիս կանայք: Տնտեսագետները միանգամայն տրամաբանորեն բացատրում են, թե 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 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 Դելֆիի 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 դաս: Մեկ այլ հեղինակի՝ Հարթմանի կարծիքով՝ կապիտալիստական հասարակությունը չի կարող պաշտած կերպով գնահատել կանանց տնային աշխատանքը: Այդ իսկ պատճառով կապիտալիստա-

կան հասարակությունում կանանց տնային աշխատանքը համարվում է երկրորդային և ոչ կարևոր: 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 նշանակության ըմբռնման ասպեկտների մշակմանը: 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 արտադրու-

թյան մակարդակը շուկայական և տնային տնտեսությունների հատվածում էականորեն կարող է տարբերվել: Բացի այդ՝ արտադրվող արտադրանքի և մատուցվող ծառայությունների որակը նույնպես կարող է էականորեն տարբերվել:

Ինչ վերաբերում է **կանանց չվճարվող տնային աշխատանքի գնահատման մեթոդաբանությունը**, ապա առանձնացնում են երկու հիմնական մեթոդներ: Մեթոդներից մեկը **արդատական գործոնների գնահատման մեթոդն է**, որը ենթադրում է աշխատատեղի արժեքի պայմանական որոշում: Մյուս մեթոդը **արդատված արդատանքի 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 աշխատատեղի արժեքի որոշումն է:

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 աշխատանքների և ժամանցին տրամադրվող ժամանակի բաշխման վերաբերյալ:

- Կանանց չվճարվող տնային աշխատանքի գնահատումը կարևոր է բյուջեի գենդերային բաղադրիչը վերհանելու տեսանկյունից, ինչը հնարավորություն կտա ցույց տալու, որ բյուջեն ամենևին էլ ռեսուրսների բաշխման չեզոք գործիք չէ:

- Կանանց չվճարվող տնային աշխատանքի գնահատումը կարող է ունենալ նաև պրակտիկ նշանակություն: Մասնավորապես այս աս-



պեկտը կարող է հաշվի առնվել դատական գործընթացների և ամուսնալուծությունների ժամանակ՝ դրամական փոխհատուցումների մեծությունը որոշելիս:

- Եվ ի վերջո, վերոհիշյալ խնդիրների լուծումը կարող է օգնել կառավարություններին և սոցիալական այլ ինստիտուտներին՝ մշակելու սոցիալական քաղաքականության իրականացման առավել արդյունավետ մեխանիզմներ:

**Թեմա 14: Աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտի գեներային կարգի յուրահատկությունների վերլուծությունը ԱՀ-ում**

Զբաղվածությունը որպես համընդհանուր սոցիալ-տնտեսական կատեգորիա գոյություն ունի բոլոր հասարակություններում և կապված է հասարակության կենսագործունեության տնտեսական, սոցիալական և ժողովրդագրական ոլորտների հետ: **Զբաղվածության ցուցանիշը** վկայում է երկրում առկա տնտեսական վիճակի, գործարար և ֆինանսական ակտիվության, բնակչության վճարունակության պահանջարկի մասին, ինչպես նաև ցույց է տալիս զբաղվածության տարբեր ձևերի համադրությունը, որ տեղ են գտել տնտեսության շրջանակներում: Աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտների կարևորությունը այն է, որ աշխատաշուկան ունի յուրահատուկ ցուցիչի դեր, որն արտացոլում է սոցիալ-տնտեսական համակարգի վիճակն ընդհանուր առմամբ: Աշխատաշուկայի վիճակը հանդիսանում է բնակչության բարեկեցության վերաբերյալ տեղեկատվության աղբյուր, խոսում է տնտեսության և սոցիալական ոլորտի կայունության, անցկացվող սոցիալ-տնտեսական ռեֆորմների արդյունավետության մասին: Աշխատաշուկայի վիճակը բոլոր հասարակություններում թույլ է տալիս խոսել հասարակության բարեկեցության մակարդակի մասին, որը կարող է աշխատանքային ռեսուրսների վերարտադրման ցուցիչ հանդիսանալ, խոսել քաղաքացիների պաշտպանվածության, սոցիալական ակտիվության, օտարացման մակարդակի մասին: Հաշվի առնելով աշխատանքի և զբաղվածության կարևորությունը՝ հասարակությունում տեղի ունեցող գրեթե բոլոր գործընթացների համար գեներային կարգի և գեներային խտրականությանը վերաբերող հետազոտությունները կատարվում են հենց այդ

տիրություն: Տնտեսական գործունը, գենդերային խտրականության հիմք հանդիսանալով, ցույց է տալիս մարդու իրավունքների ոլորտում ընկած այլ խնդիրներ: Այդ նպատակով աշխատաշուկան դիտարկվում է ըստ հետևյալ ցուցիչների՝ գործազրկության գենդերային պատկերը, զբաղվածության ոլորտների, աշխատանքի բաժանման և աշխատավարձի գենդերային տարբերությունները, սոցիալական ակտիվության մակարդակները:

Արցախի Հանրապետության անցումը շուկայական տնտեսական հարաբերությունների հանգեցրել է արտադրական հարաբերությունների արմատական վերափոխման, այդ թվում՝ աշխատանքային, առաջացրել է բազմաթիվ սոցիալական խնդիրներ՝ բացահայտելով նախկինում եղած հակասությունները և առաջ քաշելով նորերը: Այս պայմաններում հանրապետությունում նկատվում է աշխատուժի ոչ արդյունավետ օգտագործում, վարձատրության համակարգի ձևախեղում, թաքնված և գրանցված գործազրկության մակարդակի աճ: Տնտեսական բարեփոխումների ընթացքում արված հաշվարկների անճշտությունները հանգեցրել են բնակչության զբաղվածության և տնտեսական ակտիվության նվազեցմանը, աշխատանքի արտադրողականության անկմանը, առաջացրել են աշխատաշուկայի գենդերային անհավասարություն և սեգմենտավորում: ԱՀ զբաղվածությունը խիստ համահարաբերակցության մեջ է գտնվում պաշտպանվածության զգացում ունենալու հետ, միգրացիոն հոսքերը ֆեմինացված են և կապված են աշխատատեղերի բացակայության հետ, մասնավորապես, կանանց կրթության բարձր ցուցանիշները պահանջարկ չունեն աշխատաշուկայում, պաշտոնավարման հիերարխիայի բարձր մակարդակներում կանայք բացակայում են, անհամապատասխանություն գոյություն ունի ըստ ոլորտների բաշխվածության մեջ. բարձր վարձատրվող ոլորտներում հիմնականում աշխատում են տղամարդիկ և ընդհակառակը:

**Թեմա 15: Գենդերային սոցիալական քաղաքականության իրականացման սկզբունքները**

Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների սկզբունքը համարվում է սոցիալական արդա-

րության հասնելու, մարդկային ներուժի արդյունավետ օգտագործման և երկրի կայուն զարգացման երաշխիք: Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորություններն ապահովելու և խտրականությունը կանխելու նպատակով պետք է ընդունվեն և լայնորեն կիրարկվեն ռազմավարություններ ու օրենքներ, ինչպես նաև այնպիսի մեխանիզմներ և գործիքներ, որոնք հնարավորություն կտան գնահատել կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների փաստացի իրավիճակը, առաջադրել դրանց լուծման հնարավոր ուղիներ:

***Գենդերային քաղաքականության հիմնական նպատակները.***

- գենդերային հավասարության ձեռքբերում հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում հանուն հասարակության կայուն զարգացման և ժողովրդավարական վերափոխումների ապահովման, որոշումների ընդունման բոլոր մակարդակներում կանանց և տղամարդկանց հավասար ներկայացվածության ապահովում,

- սեռի հատկանիշով խտրականության բոլոր ձևերի հաղթահարում,

- աշխատանքի շուկայում և զբաղվածության ոլորտում կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների և տնտեսական ռեսուրսների հավասար մատչելիության ստեղծում,

- հասարակության մեջ ժողովրդավարական քաղաքական մշակույթի և հանդուրժողական գենդերային երկխոսության ձևավորում:

***Գենդերային քաղաքականության ապահովման միջոցները.***

- իրավական. նորմատիվ իրավական ակտերի մշակում՝ ուղղված գենդերային հավասարության քաղաքականության իրականացմանը, և գենդերային փորձաքննություն՝ հաշվի առնելով ազդեցությունը կանանց և տղամարդկանց վրա.

- կազմակերպչական. պետական և ոչ պետական կառույցների գործունեության արդյունավետ համակարգման ապահովում, աջակցություն քաղաքացիական հասարակության ինստիտուտներին, գենդերային հիմնախնդիրների գիտական և տեղեկատվական-վերլուծական կենտրոնների ստեղծում, հանրապետության գիտական ներուժի ներգրավում արդի հայ հասարակության գենդերային հրատապ հիմնախնդիրների ուսումնասիրություններում, հասարակությունում գենդե-

րային իրավիճակի հասարակական-պետական մշտադիտարկման անցկացում.

- տեղեկատվական-քարոզչական, իրազեկման-կրթական. հասարակության լայն իրազեկում պետական քաղաքականության իրականացման մասին, հասարակական կարծիքի ձևավորում` ի նպաստ հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների գաղափարների աջակցության, բնակչության իրավական մշակույթի բարձրացման միջոցառումների անցկացում.

- կադրային. մասնագետների և պետական ծառայողների վերապատրաստման համակարգում գենդերային իրազեկության բարձրացման հետևողական միջոցառումների իրականացում, գենդերային փորձաքննության հմտությունների ուսուցում, բարձրագույն դպրոցի համակարգում միջառարկայական և հատուկ դասընթացների ներդրում.

- նյութատեխնիկական. գենդերային քաղաքականության իրականացմանը նպաստող հաստատությունների, կազմակերպությունների, գիտական կենտրոնների, լաբորատորիաների ենթակառուցվածքների զարգացում, դրանց նյութատեխնիկական բազայի ամրապնդում` գենդերային քաղաքականության խնդիրների լուծման գործում բիզնես կառույցների ներգրավմամբ.

- ֆինանսական. միջոցառումների և գործողությունների ապահովում ֆինանսական ռեսուրսներով` ուղղված գենդերային քաղաքականության իրականացմանը, դրանց նպատակային օգտագործման վերահսկողության իրականացում, արտաբյուջետային միջոցների ներգրավում.

**Թեմա 16: Չբաղվածության ոլորտում գենդերային սոցիալական քաղաքականության իրագործման հնարավորությունները ԱՀ-ում**

Աշխատանքային ոլորտի օրենսդրությունը ԱՀ-ում դե-յուրե չի պարունակում խտրական դրույթներ` հավասարաչափ աշխատաժամանակի տևողություն, արձակուրդների կարգ, գործադուլի իրավունք, կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման հնարավորություններ: Գենդերային հակասություններ չկան նաև պետական սոցիալական ապահովագրու-

թյան, սոցիալական ապահովության ոլորտներում: Սակայն իրականում չկան գործող մեխանիզմներ, որոնք երաշխիք կդառնան առկա օրենսդրության իրականացման համար: Այդ առումով **գենդերային փորձագիտության** տարրերի ներդրումը օրենսդրական ծրագրերի և չափորոշիչ ակտերի մեջ հնարավորություն կտա ապահովել հավասարապաշտական քաղաքականության իրականացումը: Գենդերային փոխհարաբերությունների դաշտի մանրակրկիտ հետազոտությունների օգտագործումը **գենդերային սոցիալական քաղաքականության** և գենդերային բյուջետավորման մշակման ընթացքում կապահովեն սոցիալական և տնտեսական զարգացման աճը: ԱՀ սոցիալական քաղաքականության գերակայող ուղղությունների մեջ են մտնում արդյունավետ գենդերային զբաղվածության ապահովումը և համագործակցությունը Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և զբաղվածության կառույցների հետ:

Սոցիալական քաղաքականության մակարդակով կարևոր է հաշվի առնել գենդերային բաղկացուցիչը՝ գենդերային անհամաչափության և գենդերային դիսպոզիցիաների բացահայտման համար: «Ինքնագոյատևման» տնտեսության պայմաններում կանայք հաճախ համաձայնում են կատարել ցածր մակարդակի աշխատանք, ինչն ուժեղացնում է աղքատության ֆեմինացումը, ցածրացնում է մարդկային կապիտալից ակնկալվող վերջնական արդյունավետության մակարդակը: Կանանց դուրսնումը արտադրության ոլորտից ուժեղացնում է գենդերային անհամաչափությունը ընտանիքի ներսում, ինչն, իր հերթին, հանդիսանում է անհամաչափության աղբյուր հասարակական համակարգի այլ մակարդակներում, առաջանում է ընտանեկան և մասնագիտական պարտականությունների համադրման խնդիր, որոնց անտեսումը բերում է անցանկալի հետևանքների ինչպես ընտանիքում, այնպես էլ հասարակական մակարդակում ընդհանուր առմամբ, ինչն էլ հանգեցնում է տարածայնությունների և ամուսնության անկայունության:

## ԳԻՏԵԼԻՔՆԵՐԻ ԱՏՈՒԳՄԱՆ ՀԱՐՅԵՐ

1. Գենդերային տնտեսագիտության առարկան, նպատակները և խնդիրները
2. Գենդերային տնտեսագիտության միջառարկայական բնութագրիչների դրսևորումները
3. Տնտեսության մեջ գենդերային հարաբերությունների ուսումնասիրության տեսական ասպեկտները
4. Տնտեսության մեջ գենդերային հարաբերությունների հետազոտության մեթոդոլոգիան
5. Տնտեսության մեջ գենդերային հարաբերությունների հետազոտության քանակական և որակական մեթոդները
6. Գենդերային վիճակագրություն
7. Տնտեսական աճը և գենդերային հավասարության խնդիրը
8. Գենդերային խտրականության տեսակները
9. Ընտանիքի կողմից տնօրինվող տնտեսական և սոցիալական ռեսուրսները և դրանց բաշխումը
10. Գենդերը և տնտեսական ռեսուրսների հասանելիությունը
11. Աշխատանքային օրենսդրության գենդերային փորձաքննությունը և դրանց կիրառումը
12. Սոցիալական և տնտեսական քաղաքականության գենդերային փորձաքննությունը
13. Աշխատաշուկայի գենդերային առանձնահատկությունները
14. Աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում գենդերային անհավասարությունը
15. Ջրաղվածության ճյուղային կառուցվածքում գենդերային փոփոխությունները
16. Ջրաղվածության ոլորտում արական և իգական մասնագիտությունները: Դրանց ձևավորման օրինակները և պատճառները
17. Կանանց վարձատրվող աշխատանքը և անվճար տնային աշխատանքը որպես միասնական գենդերային համակարգ
18. Աշխատանքի վարձատրության մեջ գենդերային ճեղքվածքի վրա ազդող գործոնները

19. Աշխատաշուկայում տղամարդկանց և կանանց աշխատուժի նկատմամբ պահանջարկի և առաջարկի գենդերային տարբերությունների պատճառները
20. Գործազրկության գենդերային ասպեկտները ԱՀ-ում
21. Տնային աշխատանքի շուկայական արժեքի գնահատումը
22. Աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում խտրականությանը նպաստող գենդերային կարծրատիպերը
23. Ձեռնարկատիրությունը և ինքնազբաղվածությունը որպես զբաղվածության այլընտրանքային տարբերակ
24. Ոչ ֆորմալ տնտեսությունում զբաղվածության ուսումնասիրության գենդերային մոտեցումները
25. Կանանց երկակի զբաղվածության խնդիրները և դրանց լուծման ուղիները
26. Աշխատաշուկայում աշխատակիցների և գործատուների գենդերային նախընտրությունները, դրանց կերպարանափոխման միջոցները
27. Միգրացիոն գործընթացների գենդերային ասպեկտները
28. Գենդերային սոցիալական քաղաքականություն
29. Գենդերային քաղաքականությունը աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում
30. Աշխատանքի տեղավորման և զբաղվածության ոլորտում գենդերային սոցիալական քաղաքականության իրագործման հնարավորությունները

## ԻՆՔՆՈՒՐՈՒՅՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ԹԵՄԱՆԵՐ

- 1.Տնտեսական ոլորտում գենդերային հարաբերությունների հետազոտման մեթոդաբանությունը
- 2.Գենդերային վիճակագրություն
- 3.Գենդերային վերլուծություն
- 4.Գենդերային զգայուն բյուջետավորում
- 5.Տնտեսական աճը և գենդերային անհավասարություն
- 6.Գենդերը և տնտեսական ռեսուրսների հասանելիությունը
- 7.Մարդկային զարգացման հիմունքները
8. Գենդերը և միգրացիան
- 9.Ձեռներեցության գենդերային ասպեկտները
- 10.Առաջնորդության գենդերային ասպեկտները
11. Ոչ ֆորմալ տնտեսության գենդերային ասպեկտները
- 12.Աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտի գենդերային կարգի յուրահատկությունները
- 13.Գենդերային սոցիալական քաղաքականություն
- 14.Զբաղվածության ոլորտում գենդերային սոցիալական քաղաքականություն



## ԳԻՏԵԼԻՔՆԵՐԻ ԱՏՈՒԳՄԱՆ ԹԵՍՏԵՐ

1. Գեոդեր հասկացությունը նշանակում է
  - ա/ միջսենային հարաբերությունների սոցիալ-մշակութային տարբերություններ
  - բ/ սոցիալական սեռ
  - գ/ սոցիալապես պայմանավորված վարքագիծ ու սպասելիքներ
  - դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են
2. Գեոդերային հարաբերություններն ցույց են տալիս
  - ա/ սոցիալ-տնտեսական գործընթացների մեջ աշխատանքային ռեսուրսների ներգրավվածության աստիճանը
  - բ/ աշխատանքային ռեսուրսների օգտագործման արդյունավետությունը
  - գ/ աշխատանքային ռեսուրսների կազմակերպման արդյունավետության աստիճանը
  - դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են
3. Գեոդերային կարգն օգնում է հասկանալ
  - ա/ գեոդերային սեգրեգացիաների միտումները աշխատաշուկայում
  - բ/ խտրականության իրականությունը աշխատաշուկայում
  - գ/ սոցիալ-տնտեսական գործընթացները
  - դ/ ճիշտ են առաջին և երկրորդ տարբերակները
4. Գեոդերային մոտեցման կիրառումը հնարավորություն է տալիս
  - ա/ իմաստավորել հասարակական ներուժը
  - բ/ արդյունավետ օգտագործել տնտեսական զարգացման ներուժը
  - գ/ ճիշտ են առաջին և երկրորդ տարբերակները
  - դ/ բացահայտել գեոդերային կարգի կոնֆիգուրացիան
5. Գեոդերային կարգի ուսումնասիրությունը բացահայտում է
  - ա/ գեոդերային անհամաչափության տարրերը աշխատանքի գեոդերային բաժանման մեջ
  - բ/ գեոդերային խտրականության ազդեցությունը աշխատաշուկայի ձևավորման վրա
  - գ/ ճիշտ են առաջին և երկրորդ տարբերակները
  - դ/ գեոդերային մեթոդաբանության առանձնահատկությունները

6. Գեների փոփոխականի հիմնարար և կառուցողական գործառույթն է

ա/ աշխատանքային ռեսուրսների օգտագործման առանձնահատկությունների բացատրությունը

բ/ աշխատանքային ռեսուրսների բաշխման գեներային առանձնահատկությունների բացահայտումը

գ/ ճիշտ են առաջին և երկրորդ տարբերակները

դ/ ներքին և արտաքին շուկայի ուսումնասիրությունը

7. Գեների փոփոխականը շոշափում է

ա/ պետական կառավարման կարևորությունը

բ/ շուկայական ինքնակառավարման փոխլրացումների կարևորությունը

գ/ ներքին և արտաքին շուկայի գործառույթները

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

8. Գեների սոցիալական բնույթի ուսումնասիրման մեջ մեծ ներդրում ունեն

ա/ Մ. Միդլ, Է. Օուքլին

բ/ Է. Գիդենսը, Ջ. Բաթլերը

գ/ ճիշտ են առաջին և երկրորդ տարբերակները

դ/ Մ. Պյուժոլը

9. Գեներային ուսումնասիրությունները ժառանգում են

ա/ ֆեմինիստական դիսկուրսի հիմնական տեսական խնդիրները

բ/ ֆեմինիստական դիսկուրսի հակասությունները

գ/ ճիշտ են առաջին և երկրորդ տարբերակները

դ/ կառուցվածքային ֆունկցիոնալիզմի տեսական խնդիրները

10. Ֆեմինիստական դիսկուրսի հիմնական տեսական խնդիրները ներկայացված են

ա/ Կ. Մարքսի և Ֆ. Էնգելսի աշխատություններում

բ/ Հ. Հարթմանի, Ջ. Գրանթի աշխատություններում

գ/ ճիշտ են առաջին և երկրորդ տարբերակները

դ/ Մ. Ֆրիդմենի, Է. Ֆելպսի, Ռ. Հոլի աշխատություններում

11. Հասարակությունում առկա անհավասարության, սոցիալ-տնտեսական տարբերությունների խնդրի ուսումնասիրության մեջ ներդրում են ունեցել

ա/ Պ. Սորոկինը

բ/ Մ. Ուոլսթոնքրաֆթը

գ/ Ս. դե Բովուարը

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

12. Հայրենական հետազոտողների շրջանում, ովքեր զբաղվում են աշխատանքի և զբաղվածության, միգրացիայի, սոցիալական անհավասարության, հասարակության շերտավորման և այլ ոլորտներում գենդերային հարաբերությունների ուսումնասիրություններով, կարելի է ընդգծել

ա/ Հ. Գևորգյանի աշխատությունները

բ/ Գ. Պողոսյանի աշխատությունները

գ/ Ս. Աստվածատուրովի աշխատությունները

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

13. Գենդերային կարգը և աշխատանքի գենդերային բաժանումը տեսական հեռանկարում ներկայացված են

ա/ գենդերային հարցադրումներին վերաբերող հիմնական հասկացությունների սահմանումների միջոցով

բ/ տեսական մոտեցումների վերլուծության միջոցով

գ/ գենդերային հետազոտական մոտեցումների յուրահատկությունների միջոցով

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

14. Գենդերի կառուցակցման գործընթացում կարևորվում է

ա/ սոցիալական բաղադրիչը

բ/ մշակութային համատեքստը

գ/ տնտեսական զարգացումը

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

15. Գենդերի կառուցակցման գործընթացում ուշադրության են արժանի

ա/ կառուցվածքային ֆունկցիոնալիզմը

բ/ պոստստրուկտուրալիզմի տեսությունները

գ/ ճիշտ են առաջին և երկրորդ տարբերակները

դ/ սոցիալական տարածքի կառուցակցման տրամաբանությունը

16. Սոցիալական տարածքի կառուցակցման տրամաբանությունը

ըմբռնելու համար կարևորվում է

ա/ պոստինդուստրիալ տեսությունը

բ/ ֆեմինիստական տեսությունները

գ/ ճիշտ են առաջին և երկրորդ տարբերակները

դ/ կառուցվածքային ֆունկցիոնալիզմը

17. Գենդերային փոխհարաբերությունների վերաբերյալ տեսական վերլուծությունը հնարավոր է դարձնում

ա/ բացահայտել գենդերային կարգի կոնֆիգուրացիան հասարակական գործառնության տարբեր մակարդակներում

բ/ տեսնել հասարակական և տնտեսական ներուժը գենդերային կարգի համատեքստում

գ/ ճիշտ են առաջին և երկրորդ տարբերակները

դ/ հաշվարկել արդյունավետության ցուցիչը

18. Գենդերային մեթոդաբանության հայտնի տեսաբաններ են

ա/ Ռ. Սթոլերը, Ջ. Սքոթը, Բ. Ուեսթը

բ/ Դ. Ջիմերմանը, Գ. Ռուբինը, Ջ. Լորբերը

գ/ ճիշտ են առաջին և երկրորդ տարբերակները

դ/ Ֆ. Ֆուկույաման, Ս. Հանթինգթոնը, Ջ. Ստյուարտ Սիլը

19. Աշխատաշուկայի կառուցվածքային, ինստիտուցիոնալ և սոցիոմշակութային տարրերի համակարգային վերլուծությունը հնարավոր է դառնում

ա/ տնտեսագիտական մոտեցումների վերլուծության շնորհիվ

բ/ սոցիոլոգիական մոտեցումների վերլուծության շնորհիվ

գ/ տնտեսագիտական և սոցիոլոգիական մոտեցումների զուգակցմամբ

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

20. Վիճակագրական վերլուծությունը օգնում է դիտարկել

ա/ ֆորմալ մակարդակում տեղի ունեցող սոցիալ-տնտեսական գործընթացները

բ/ ֆորմալ աշխատաշուկայում տեղի ունեցող երևույթները

գ/ աշխատանքի բաշխման մակարդակում տեղի ունեցող երևույթները

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

21. Սոցիոլոգիական հետազոտությունը հնարավոր է դարձնում  
ա/ ոչ ֆորմալ մակարդակում սոցիալ-տնտեսական գործընթացների  
և մեխանիզմների ուրվագծումը  
բ/ ֆորմալ մակարդակում տնտեսական հարաբերությունների խոր-  
քային երևույթների իմաստավորումը  
գ/ աշխատաշուկայում գենդերային խտրականության ուսումնասի-  
րությունը  
դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են
22. Սոցիոլոգիական հետազոտությունը ընդգրկում է  
ա/ փորձագիտական հարցում  
բ/ խորին հարցազրույցներ  
գ/ փաստաթղթերի վերլուծություն  
դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են
23. Աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում գենդերային դիսպո-  
զիցիաների մեթոդաբանական յուրահատկությունը բացահայտվում է  
ա/ քանակական մեթոդների միջոցով  
բ/ որակական մեթոդների միջոցով  
գ/ քանակական և որակական մեթոդների զուգակցմամբ  
դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են
24. Գենդերային զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչների ներդրման  
բաղադրիչներն են  
ա/ ոլորտ, ենթաոլորտ  
բ/ ցուցիչն ըստ սեռի  
գ/ հավաքագրման պարբերականությունը  
դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են
25. Յուրաքանչյուր կարող է լինել որպես  
ա/ չափող գործիք  
բ/ թիվ, փաստ  
գ/ կարծիք, դատողություն  
դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են
26. Քանակական ցուցիչներն են  
ա/ բնակչության թվաքանակը  
բ/ հաշմանդամություն ունեցող զբաղվածների թվաքանակը

- զ/ առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաների թվաքանակը
- դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են
- 27. Որակական ցուցիչներն են
  - ա/ մարդկանց դատողությունները, պատկերացումները
  - բ/ ծառայությունից օգտվողների գոհունակությունը
  - գ/ ծառայության որակից դժգոհությունը
  - դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են
- 28. Գենդերային վիճակագրության խնդիրներն են
  - ա/ ներկայացնել կանանց և տղամարդկանց կարգավիճակը
  - բ/ իրականացնել միջազգային համադրումներ
  - գ/ ապահովել կանանց և տղամարդկանց օրենքով սահմանված իրավունքները
    - դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են
- 29. Գենդերային իրավիճակի վերլուծության գործիքներն են
  - ա/ գենդերային վիճակագրությունը
  - բ/ գենդերային հավասարությունը
  - գ/ գենդերային վերլուծությունը
  - դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են
- 30. Գենդերային վիճակագրությանը ներկայացվող կարևորագույն պահանջն է
  - ա/ օպերատիվությունը
  - բ/ համեմատություններ կատարելը
  - գ/ առաջընթացը գնահատելը
  - դ/ սեռային հավասարություն սահմանելը
- 31. Գենդերային բյուջետավորումը ուղղված է
  - ա/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են
  - բ/ գենդերային արդարության պահպանմանը
  - գ/ տնտեսական խնդիրների լուծմանը
  - դ/ սոցիալական խնդիրների լուծմանը
- 32. Գենդերային բյուջետավորման գործընթացը ենթադրում է
  - ա/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են
  - բ/ զարգացման վրա ներագդելու հնարավորություն
  - գ/ որոշումների կայացման վրա ներագդելու հնարավորություն

դ/ գենդերային վերլուծություն

33. Գենդերային զգայուն բյուջետավորումը կարևոր խթան է գենդերային հիմնախնդիրների լուծման համար

ա/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

բ/ հասարակական հատվածում

գ/ մասնավոր հատվածում

դ/ պետական հատվածում

34. Գենդերային բյուջետավորման հաջողված տարբերակները իրականացվում են

ա/ Ավստրիայում

բ/ Իտալիայում

գ/ Ֆրանսիայում

դ/ Հայաստանում

35. Գենդերային վերլուծության չափորոշիչներն են

ա/ առկա գենդերային հիմնախնդիրները

բ/ անուղղակի գենդերային հիմնախնդիրները

գ/ միջավայրային գենդերային հիմնախնդիրները

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

36. GenderAlp- տրանսազգային ծրագիրը նպաստում է

ա/ գենդերային հավասարությանը

բ/ գենդերային արդարության ապահովմանը

գ/ գենդերային խտրականության վերացմանը

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

37. Գենդերային բյուջետավորման կարևորագույն սկզբունքներն են

ա/ բյուջեի գնահատում՝ հիմնված անձի, ընտանիքի վրա

բ/ չվարձատրվող աշխատանքի ազդեցության գնահատում

գ/ վարձատրվող աշխատանքի ազդեցության գնահատում

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

38. Սոցիալ-տնտեսական ոլորտի գենդերային հիմնահարցերն են

ա/ աշխատանքի գենդերային բաժանումը

բ/ ռեսուրսների անբավարար հասանելիությունը

գ/ կանանց սահմանափակ իրավասությունները

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

39. Տնտեսական փոխհարաբերությունների քննարկումը զուգակցվում է

ա/ աշխատանքի գենդերային բաժանման հայեցակարգում տեղ գտած դրույթների հետ

բ/ սեփականության գենդերային բաժանման հետ

գ/ իշխանության գենդերային բաշխման հետ

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

40. Գենդերային փոխհարաբերությունների իմաստավորումը հնարավորություն է ընձեռում

ա/ արտացոլել տրանսֆորմացիոն հասարակությունների բնույթը

բ/ տեսնել սոցիալ-տնտեսական ոլորտում առկա գործընթացները

գ/ վերլուծել գենդերային բաղկացուցիչը տնտեսական փոխհարաբերությունների ներքո

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

41. Սոցիալականացման ինստիտուտ են հանդիսանում

ա/ ընտանիքը

բ/ դպրոցը

գ/ կրոնական կազմակերպությունները

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

42. Գենդերային իրավահավասարությունը, ըստ սեռի հատկանիշի ենթադրում է

ա/ խտրականության բացակայություն

բ/ սոցիալական ապահովման համակարգի մատչելիություն

գ/ իրավունքների և հնարավորությունների հավասարություն

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

43. Գենդերային անհամաչափությունը հանդիսանում է

ա/ անհամաչափության աղբյուր հասարակական համակարգի տարբեր մակարդակներում

բ/ ընտանեկան և մասնագիտական պարտականությունների համադրման խնդիր

գ/ ընտանիքում տարածայնությունների աղբյուր

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են



44. Գենդերային զգայուն ցուցիչների կիրառումը հնարավորություն է տալիս

ա/ խուսափել կեղծ վերլուծությունից

բ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

գ/ ներդնել գենդերային զգայուն ցուցիչների համակարգ

դ/ մշակել գենդերային զգայուն քաղաքականություն

45. Գենդերային անհավասարության հիմքերն են

ա/ տնտեսական ոլորտում կանանց և տղամարդկանց անհավասար վիճակը

բ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

գ/ գենդերային կարծրատիպերը

դ/ հասարակության մեջ գենդերային դերերի ավանդական բաժանումը

46. Գենդերային անհավասարությունը աշխատանքի շուկայում ներկայացվում է որպես

ա/ տնտեսական ակտիվության, գործազրկության և զբաղվածության ցուցանիշների գենդերային խզում

բ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

գ/ աշխատանքի վարձատրության գենդերային տարբերությունները

դ/ զբաղվածության մոդելների գենդերային տարբերակված մոտեցումները

47. Գենդերային հավասարությունը նպաստում է

ա/ երկրի կայուն զարգացմանը

բ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

գ/ հասարակության կենսագործունեության կազմակերպմանը

դ/ ժողովրդավարական գործընթացների խորացմանը

48. Տնտեսական աճի տեմպը կախված է

ա/ տնտեսության իրական հատվածում զբաղվածների թվից

բ/ աշխատանքի արտադրողականության մակարդակից

գ/ գործազրկության մակարդակից

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

49. Զբաղվածության աճ ապահովելու համար անհրաժեշտ է

ա/ ստեղծել նոր աշխատատեղեր

- բ/ կատարել զուտ ներդրումներ
  - գ/ իրականացնել ձեռներեցության խթանում
  - դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են
50. Մարդկային կապիտալի զարգացման բնութագրիչներն են
- ա/ բնակչության եկամուտները (կենսամակարդակը)
  - բ/ մարդկանց կրթության մակարդակը
  - գ/ մարդկանց առողջական վիճակը
  - դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են
51. Տնտեսական աճի կարևորագույն աղբյուրներն են
- ա/ բնական կապիտալը
  - բ/ ֆիզիկական կապիտալը
  - գ/ մարդկային կապիտալը
  - դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են
52. Մարդկային կապիտալում կատարված ներդրումները կնպաստեն
- ա/ կայուն տնտեսական աճին
  - բ/ մարդկային զարգացման գործընթացին
  - գ/ ազգային եկամտի աճին
  - դ/ կրթության և մասնագիտական պատրաստականության բարձրացմանը
53. Տնտեսական աճի որակը բնութագրում է
- ա/ գիտակրթական գործունեության մակարդակը
  - բ/ տնտեսական անվտանգության մակարդակը
  - գ/ նյութական բարեկեցության ապահովման մակարդակը
  - դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են
54. Սոցիալական կապիտալի և վստահության ձևավորման համար կարևոր դեր է խաղում
- ա/ տնտեսական կյանքը
  - բ/ տնտեսական փոխհարաբերությունների մշակութային համատեքստը
  - գ/ ինստիտուցիոնալ համակարգը
  - դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են
55. Սոցիալական կապիտալի և ոչ ֆորմալ տնտեսության տեսու-

թյունները իրենց աշխատանքներում զարգացրել են

ա/ Ա. Պորտեսը

բ/ Մ. Օլսոնը

գ/ Կ. Էրոուն

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

56. Կտրուկ վերափոխումների ներքո, երբ տնտեսությունը գտնվում է ինքնագոյատևման փուլում, փոփոխության է ենթարկվում

ա/ ավանդական փոխհարաբերությունների ձևաչափը

բ/ ադապտացիա է տեղի ունենում արդեն ստեղծված իրավիճակին

գ/ գործուն են դառնում գոյատևման ռազմավարությունները

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

57. Ֆորմալ տնտեսության անկման և պետականորեն ամրագրված աշխատատեղերի նվազեցման պայմաններում զարգացում են ապրում

ա/ ոչ ֆորմալ տնտեսական փոխհարաբերությունները

բ/ ոչ ֆորմալ տնտեսության մեջ զբաղվածությունը

գ/ տնային տնտեսություններում արտադրության ծավալների ընդլայնումը

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

58. Ցածր մակարդակի աշխատանքը ուժեղացնում է

ա/ աղքատության ֆեմինացումը

բ/ ցածրացնում է մարդկային կապիտալից ակնկալվող վերջնական արդյունավետության մակարդակը

գ/ ուժեղացնում է գենդերային անհամաչափությունը ընտանիքի ներսում

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

59. Չբաղվածության ցուցանիշը վկայում է

ա/ երկրում առկա տնտեսական վիճակի մասին

բ/ գործարար և ֆինանսական ակտիվության մասին

գ/ բնակչության վճարունակության պահանջարկի մասին

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

60. Աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտները կարևոր են, քանի որ

ա/ աշխատաշուկան ունի յուրահատուկ ցուցիչի դեր

բ/ արտացոլում է սոցիալական համակարգի վիճակը  
գ/ բնութագրում է տնտեսական համակարգի վիճակը  
դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

61. Աշխատաշուկայի վիճակը հանդիսանում է  
ա/բնակչության բարեկեցության վերաբերյալ տեղեկատվության  
աղբյուր

բ/ խոսում է տնտեսության և սոցիալական ոլորտի կայունության  
մասին

գ/ վկայում է անցկացվող սոցիալ-տնտեսական ռեֆորմների արդյու-  
նավետության մասին

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

62. Աշխատանքային հարաբերությունների և զբաղվածության խն-  
դիրների ուսումնասիրության սկիզբն են դրել

ա/ Ա. Սմիթը

բ/ Դ. Ռիկարդոն

գ/ Ջ. Միլը

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

63. Աշխատաշուկայի ժամանակակից նեոդասական տեսության  
հիմքը դրել են

ա/ Ա. Մարշալը

բ/ Պ. Սամուելսոնը

գ/ Ա. Պիգուն

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

64. Աշխատաշուկայի ինստիտուցիոնալ ասպեկտների ուսումնասի-  
րության մեթոդաբանությունը հիմնված է այնպիսի խոշոր գիտնական-  
ների ուսումնասիրությունների վրա, ինչպիսիք են

ա/ Ռ. Կոուզը

բ/ Դ. Նորդը

գ/ Օ. Վիլյամսոնը

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

65. Ճկուն աշխատաշուկայի հայեցակարգը ստացել է գործնական  
մեծ նշանակություն

ա/ Ռ. Բուսեի աշխատությունների շնորհիվ

բ/ Գ. Սթենդինգի աշխատությունների շնորհիվ  
գ/ ճիշտ են առաջին և երկրորդ տարբերակները  
դ/ Կ. Մորիսոնի աշխատությունների շնորհիվ

66. Ռուսական տնտեսագիտական և սոցիոլոգիական գրականության մեջ աշխատաշուկայի և նրա ինստիտուտների վերլուծության տարբեր հարցերին են անդրադարձել

ա/ Օ. Վորոնինան

բ/ Ե. Ջորավոմիսլովան

գ/Վ. Ռադանը

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

67. Բնակչության տնտեսական ակտիվության վերլուծությունը ներառում է

ա/ կանանց և տղամարդկանց ներգրավվածությունը տարբեր ոլորտներում

բ/ կրթական մակարդակի, ամուսնական կարգավիճակի և տնտեսական կապիտալի առանձնահատկությունները

գ/ կանանց ու տղամարդկանց ինքնագրաված լինելու ցուցանիշները

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

68. Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում ենթադրում է

ա/ համապատասխանեցում ազգային օրենսդրությունը միջազգային չափորոշիչներին

բ/ գենդերային իրավիճակի շարժընթացի գնահատման և մշտադիտարկման ցուցիչների համակարգի ներդրում

գ/ պետական մարմինների և քաղաքացիական հասարակության ինստիտուտների սոցիալական գործընկերության մեխանիզմների զարգացում

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

69. Գենդերային քաղաքականության իրականացման նպատակներն են

ա/ սեռի հատկանիշով խտրականության հաղթահարում և կանանց

ու տղամարդկանց փաստացի հավասարության ձեռքբերում  
բ/ երկրում գենդերային իրավիճակի պարբերական գնահատում  
գ/ գենդերային քաղաքականության իրականացման համակարգ-  
ման և դրա իրականացման ընթացքի մշտադիտարկման ապահովում  
դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

70. Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավա-  
րությունը սոցիալ-տնտեսական ոլորտում ենթադրում է  
ա/ գենդերային բաղադրիչի ներդրումը բյուջետավորման և պլանա-  
վորման գործընթացներում  
բ/ հավասար վարձատրություն ստանալու կանանց և տղամարդ-  
կանց իրավունքի ամրագրում և կիրառում  
գ/ աշխատատեղերի ստեղծում և աշխատավարձի բարձրացում  
դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

71. Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգը սահմանում է  
ա/ կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ պետական քաղաքակա-  
նության առաջնահերթ ուղղություններն ու ընդհանուր ռազմավարու-  
թյունը  
բ/ հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում քաղաքացիների հա-  
մար իրավունքների և հնարավորությունների հավասար պայմաններ  
գ/ տնտեսական ոլորտում կանանց և տղամարդկանց հավասար  
իրավունքներ և հնարավորություններ  
դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

72. Գենդերային քաղաքականության սկզբունքներն են  
ա/ համապատասխանություն  
բ/ սոցիալական գործընկերության կայացում  
գ/ ժողովրդավարացում  
դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

73. Գենդերային քաղաքականության հիմնական նպատակներն են  
ա/ գենդերային հավասարության ձեռքբերում հասարակական  
կյանքի բոլոր ոլորտներում  
բ/ կանանց և տղամարդկանց հավասար ներկայացվածության  
ապահովում աշխատանքի շուկայում և զբաղվածության ոլորտում  
գ/ կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների և

տնտեսական ռեսուրսների հավասար մատչելիության ստեղծում

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

74. Գենդերային քաղաքականության հիմնական խնդիրներն են

ա/ ձևավորել էգալիտար գենդերային մշակույթ

բ/ ձևավորել գենդերային հավասարության քաղաքականության մշակման և իրականացման ազգային և ինտերնացիոնալ մեխանիզմներ

գ/ մշակել և ներդնել գենդերային իրավիճակի շարժընթացի գնահատման և մշտադիտարկման ցուցիչների համակարգ

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

75. Գենդերային քաղաքականության ապահովման միջոցներն են

ա/ իրավական

բ/ կազմակերպչական

գ/ ֆինանսական

դ/ բոլոր տարբերակները ճիշտ են

**ԹԵՄԱՏԻ ՊԱՏԱՍԽԱՆՆԵՐԸ**

| <b>թիվեր</b> | <b>պատասխաններ</b> |
|--------------|--------------------|
| 1            | դ                  |
| 2            | դ                  |
| 3            | դ                  |
| 4            | զ                  |
| 5            | զ                  |
| 6            | զ                  |
| 7            | դ                  |
| 8            | զ                  |
| 9            | զ                  |
| 10           | զ                  |
| 11           | դ                  |
| 12           | դ                  |
| 13           | դ                  |
| 14           | դ                  |
| 15           | զ                  |
| 16           | զ                  |
| 17           | զ                  |
| 18           | զ                  |
| 19           | դ                  |
| 20           | դ                  |
| 21           | դ                  |
| 22           | դ                  |
| 23           | դ                  |
| 24           | դ                  |
| 25           | դ                  |
| 26           | դ                  |
| 27           | դ                  |
| 28           | դ                  |
| 29           | դ                  |
| 30           | Ա-բ                |
| 31           | ա                  |
| 32           | ա                  |
| 33           | ա                  |
| 34           | ա                  |
| 35           | դ                  |
| 36           | դ                  |
| 37           | դ                  |
| 38           | դ                  |

|    |     |
|----|-----|
| 39 | դ   |
| 40 | դ   |
| 41 | դ   |
| 42 | դ   |
| 43 | դ   |
| 44 | բ   |
| 45 | բ   |
| 46 | բ   |
| 47 | բ   |
| 48 | դ   |
| 49 | դ   |
| 50 | դ   |
| 51 | դ   |
| 52 | Ա-բ |
| 53 | դ   |
| 54 | դ   |
| 55 | դ   |
| 56 | դ   |
| 57 | դ   |
| 58 | դ   |
| 59 | ա   |
| 60 | դ   |
| 61 | դ   |
| 62 | դ   |
| 63 | դ   |
| 64 | դ   |
| 65 | զ   |
| 66 | դ   |
| 67 | դ   |
| 68 | դ   |
| 69 | դ   |
| 70 | դ   |
| 71 | դ   |
| 72 | դ   |
| 73 | դ   |
| 74 | դ   |
| 75 | դ   |



## ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

1. Ս., Մարգարյան Ն., Արտագաղթի, մարդկային կապիտալի վերարտադրության և գեներացիայի ռիսկերի փոխկապվածությունը Հայաստանի Հանրապետությունում, Բանբեր Երևանի Համալսարանի, Սոցիոլոգիա, Տնտեսագիտություն, 2014, 2, էջ 3-12.
2. Գեներացիայի անհավասարությունը աշխատաշուկայում. հիմնախնդիրները և լուծումները լոկալ և գլոբալ համատեքստում (գիտաժողովի նյութեր), - Եր., ԵՊՀ հրատ., 2015, 210 էջ.
3. Գևորգյան Ն., Գեներացիայի փոխհարաբերությունների խճանկար. Երևան, Էդիտ Պրինտ, 2011, 112 էջ.
4. «Մարդկային զարգացման հիմունքները», Եր., 2004, էջ 53-54.
5. Агапова И., История экономической мысли. Курс лекций.- М.: Ассоциация авторов и издателей “ТАНДЕМ”. Издательство ЭКМОС, 1998, 248 с.
6. Антология экономической классики У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо. М.: Эконом, 1993, 486 с.
7. Аствацатуров С., Гендерные риски сферы занятости в Армении, Наука в современном обществе, Сборник статей V Международной научной конференции, Ставрополь; Логос, 2014, с.52-56.
8. Барсукова С., Неформальная экономика: экономико-социологический анализ. М.: Изд.дом ГУ-Высшая школа экономики, 2004, 448 с.
9. Беккер Г., Человеческий капитал. Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал, США: экономика, политика, идеология. 1993, N11. с.109-119.
10. Белл Д., Возобновление истории в новом столетии, Вопросы философии, М. “НАУКА” 2002, N 5, с.22.
11. Бергер П., Лукман Т., Социальное конструирование реальности: Трактат по социологии знания, Пер. с англ. Е. Руткевич; Моск. филос. фонд. М.: Academia-Центр; Медиум, 1995, 324 с.
12. Бок Г. История, история женщин, история полов, THESIS.

Женщина, мужчина, семья. М., 1994, N 6. с. 170-200.

13. Блауг М., Экономическая мысль в ретроспективе: пер. с англ. 4-е изд. М.: Дело Лтд, 1994, 720 с.

14. Брайсон В., Политическая теория феминизма: Введение: пер. с англ. В. Брайсон . М.: Идея-Пресс, 2001, 304 с.

15. Бурдые П., Социология социального пространства / пер. с франц.; отв. ред. перевода Н. А. Шматко. М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя, 2007, 288 с.

16. Веблен Т., Теория праздного класса. М.: Прогресс, 1984, 367 с.

17. Воронина О., Формирование гендерного подхода в социальных науках, Гендерный калейдоскоп. Курс лекций под общ. ред. М.М. Малышевой. М.: Academia, 2002, с.8–33.

18. Геворкян А., Гендер: проблемы и пути разрешения. Изд-во "Гитутюн" НАН РА, Ереван, 2001, 148с.

19. Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики, Отв. редактор и составитель, к.э.н, Е.Б.Мезенцева. М.: ИСЭПН РАН-МЦГИ, "Русская панорама", 2002, 352 с., Римашевская Н. Гендер и макроэкономика. Теоретические аспекты, Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики. М.: с. 23.

20. Гендерные проблемы и развитие. Стимулирование развития через гендерное равенство в правах, в доступности ресурсов и возможности выражать свои интересы. Пер. с англ. М: Издательство "Весь Мир", 2001, 408 с.

21. Гидденс Э., Социология. - М.: изд-во Эдиториал УРСС, 1999, 704 с.

22. Глубинное интервью как материал для лингвистического исследования: учеб. Пособие О. Л. Михалёва, Е. В. Васильева, Е. В. Стародворская, М. Б. Ташлыкова; под общ. ред. О. Л. Михалёвой. Иркутск: Изд-во ИГУ, 2013, 623 с.

23. Готлиб А., Введение в социологическое исследование: качественный и количественный подходы. Методология. Исследо-

вательские практики: учеб. пособие А.С. Готлиб., Самара: Изд-во "Самарский университет", 2002, 424 с.

24. Грановеттер М., Интервью, Экономическая социология. 2002, Т. 3, N 1. с. 5-11; или Экономическая социология: автопортреты Отв. ред. Радаев В., Добрякова М., М.: ГУ-ВШЭ, 2006, с. 40-47.

25. Григорьев С., Растов Ю., Учебное пособие "Основы современной социологии", изд-во Алтайского государственного университета, 2001, 252с.

26. Дарендорф Р., Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы. М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2002, 288с.

27. Дюркгейм Э., О разделении общественного труда// Западно-европейская социология XIX- начала XX веков. М., МУБиУ. 1996. 520 с.

28. Евстигнеева Л., Евстигнеев Р., Новые грани ментальности: Синергетический подход. М.: ЛЕНАНД, 2011, 192с.

29. Здравомыслова Е., Темкина А., Социальное конструирование гендера: феминистская теория, Введения в гендерные исследования. Ч.1: Учебное пособие под ред. И.А.Жеребкиной, Харьков: ХЦГИ, 2001; СПб.: Алетейя, 2001, с.145-173.

30. Кейнс Дж., Общая теория занятости, процента и денег: монография, Д.М. Кейнс. Петрозаводск: Петроком, 1993,307с.

31. Киммел М., Гендерное общество, Пер. с англ. под ред. О.Оберемко, И. Тартаковской. М.: РОССПЭН, 2006, 464 с.

32. Классика экономической мысли: сочинения / Петти В., Смит А., Рикардо Д. и др. - М.: ЭКСМО -Пресс, 2000, 896 с.

33. Ковалев Е., Качественные методы в полевых социологических исследованиях. Под ред. И. Штейнберга; СПб.: Алетейя, 2009, 352 с.

34. Козлов В., Шухова Н., Гендерная психология. Учебник для вузов. СПб.: изд-во "Речь", 2010, 270с.

35. Коллинз Р., Введение в неочевидную социологию, Антоло-

гия гендерных исследований., Сб. пер. Сост. И комментарии Гаповой Е., Усмановой А., Глава 5, Минск: Пропилей, 2000, 384с.

36. Комлев А., Региональный рынок труда, Волгоград: Издательство Волгоградского института экономики, социологии и права, 2006, 132с.

37. Коуз Р., Природа фирмы: Пер. с англ. под ред. О.Уильямсона и С.Уинтера.– М.: Дело, 2001, с. 33-52.

38. Лорбер Дж., Фарелл С., Принципы гендерного конструирования, Хрестоматия феминистских текстов: переводы под ред. Е. Здравомысловой, А. Темкиной. СПб., изд-во "Дмитрий Буланин", 2000, 304с.

39. Ламперт Х., Социальная рыночная экономика. Германский путь. М.: Дело, 1994, 165 с., Самуэльсон П., Экономика. М.: Вильям, 2001, 680 с.

40. Лисицян С., Армяне Нагорного Карабаха. Этнографический очерк/Отв. ред.: Л.М.Варданян и Д.С.Вардумян., Ер., Изд-во АН Армении, 1992, <http://www.nashasreda.ru>.

41. Малышева М., Современный патриархат. Социально-экономическое эссе. М.: Academia, 2001, 352стр.

42. Маркс К. Немецкая идеология, Маркс, К. Избранные сочинения: в 9 т., К. Маркс, Ф. Энгельс. М.: Политиздат, 1985, т. 3, с.31.

43. Маршалл А., Принципы экономической науки. М.: Прогресс, 1993, 697 с.

44. Милль Д., О подчинении женщины, Д.С.Милль; пер. с англ.; под ред. Г.Е.Благосветлова,СПб.: Тип. А.Моригеровского, 1882, 304с., с.25-27-35-42-45-64.

45. Мкртчян. Ш., Нагорный Карабах. анатомия свершенного Азербайджаном геноцида(1920-1988), Перевод с армянского Айрумян Н., Степанакерт, Азат Арцах, 2003, 230 с.

46. Парсонс Т., Прологомены к теории социальных институтов., Глобализация и социальные институты: социологический подход, Под редакцией И.Ф. Девятко, В.Н. Фоминой. Инс-т

социологии РАН, М.: Наука, 2010, 335с., пер. А.Д. Ковалева, с.295.

47. Петров А., Исторический метод в экономической социологии: основные направления исследований, Вестник СПб Г.У. Сер. 6. 2006, вып. 1. 83–91с.

48. Плюснина Л., Занятость населения: теория, методология, управление., Новосибирск: НГУЭУ, 2005, 388с.

49. Погосян Г., Миграционные потоки в Армении. Миграционные мосты в Евразии: Сборник материалов 6-ой международной научно-практической конференции “Роль миграции в социально-экономическом и демографическом развитии посылающих и принимающих стран Евразии” Под ред.чл.-корр. РАН, д-р экон. Наук, профессора С.В.Рязанцева. М.: Изд-во “Экон-Информ”, 2014, 594 стр.

50. Пушкарева Н., Гендерные исследования: рождение, становление, методы и перспективы в системе исторических наук, Женщина. Гендер. Культура. М.: МЦГИ, 1999, с. 26-27.

51. Радаев В., Неформальная экономика и внеконтрактные отношения в российском бизнесе. Подходы к исследованию неформальной экономики, Неформальная экономика. Россия и мир. Под ред. Теодора Шанина. – М.: Логос, 1999, с.35-37.

52. Раковская О., Особенности становления профессиональной карьеры женщин, Гендерные аспекты социальной трансформации. М.: ИСЭПН РАН,1996, с.12-27.

53. Ритцер Дж., Современные социологические теории, 5-е издание, СПб, Питер, 2002, 688с.

54. Рубин Г., Обмен женщинами: заметки по политэкономии пола, В кн.: Антология гендерной теории, сборник переводов, сост. Е. И. Гапова, А. Р. Усманова. Минск: Пропилеи, 2000, 384 с.

55. Семенова В., Качественные методы: введение в гуманитарную социологию: Учеб. пособие для студентов вузов / Институт социологии РАН: М.: Добросвет, 1998, 289 с.

56. Скотт Дж., Моральная экономика деревни, Неформаль-

ная экономика. Россия и мир. под. ред Т. Шанина. М. Логос.1999, с. 541.

57. Соболева И., Парадоксы измерения человеческого капитала. Научный доклад, М.: ИЭ РАН, 2009, 50 с.

58. Сорокин П., Социальная и культурная мобильность, Сорокин П. Человек, цивилизация, общество под. Ред. А.Ю. Согомонова. М.: Политиздат, 1992, с. 234-265.

59. Темкина А., Женское движение второй волны, Введение в гендерные исследования. Ч. I: Учебное пособие Под редакцией И. А. Жеребкиной. Харьков: ХЦГИ, 2001, СПб.: Алетейя, 2001.с.688.

60. Теория и история феминизма. Курс лекций Под ред. Ирины Жеребкиной, ХЦГИ: Ф-Пресс, 1996, с. 131.

61. Турен А., Возвращение человека действующего. Очерк социологии. М., Научный мир, 1998, 204 с.

62. Уоллстоункрафт М., В защиту прав женщины, Феминизм: проза, мемуары, письма, эссе: Пер. с англ. М.: Прогресс, 1992, 480с..

63. Уэст К., Зиммерман Д., Создание гендера, Хрестоматия феминистских текстов. Переводы. Под ред. Е. Здравомысловой, А. Темкиной.СПб.: изд-во “Дмитрий Буланин”, 2000, с.193-220.

64. Фридмен М., Капитализм и свобода. М.: Новое изд-во, 2006, 235 с.,

65. Фукуяма Ф., Великий разрыв: учебник; пер. с англ. под общ. ред. А. В. Александровой.- М.: АСТ: ЗАО НПП Ермак, 2004, 474 с.

66. Фукуяма Ф., Доверие. Социальные добродетели и созидание благосостояния. Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология, под ред. В. Л. Иноземцева. М.: Acadimia, 1999, 640 с.

67. Ходжабекян В., Проблемы социально-экономического и демографического развития НКАО. Հրատր չափաբաշխումի Գիտությունների, 1991, N 1, էջ 20-31.

68. Шанин Т., Эксплоярные структуры и неформальная

экономика современной России. В сб. Неформальная экономика. М.: Логос, 1999, с.11–12.

69. Шахназарян Н., Гендерные проблемы армян Нагорного Карабаха (Современный период); Дис. канд. ист. наук: Краснодар, 2005, 151 с.

70. Штомпка П., Социология социальных изменений, Пер. с англ.; под ред. Ядова В. М.: Аспект-Пресс, 1996, 416 с.

71. Экономическая социология: теория и история, Под ред. Ю.В. Веселова и А.Л. Кашина. СПб.: Нестор-История, 2012, 758 с.

72. Эллиот П., Менделл Н., “Теории феминизма”, Введение в гендерные исследования. Хрестоматия Ред. Жеребкин С.В., Харьков: ХЦГИ, 2001, 991с., Глава 2.

73. Энгельс Ф., Происхождение семьи, частной собственности и государства; По изданию: Маркс К., Энгельс Ф.; Избранные произведения. В 3-х т. Т. 3.- М.: Политиздат, 1986, 639 с. Печатается по тексту Сочинений К. Маркса и Ф. Энгельса, изд. 2, т. 21, с. 28-178.

74. Эренберг Р., Смит Р., Современная экономика труда: теория и государственная политика. М.: изд-во МГУ, 1996, 800 с.

75. Эрнандо де Сото, Иной путь. Невидимая революция в третьем мире, Перевод Пинскер Б. М.: Catallaxy 1995, 215с.

76. Ядов В., Социологическое исследование: методология, программа, методы. Самара: Самарский университет, 1995, 242с.

## ԲՈՎԱՆԳԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

|   |    |
|---|----|
| Առաջաբան .....  | 3  |
| <i>Թեմա 1:</i> Գենդերային տնտեսագիտության ուսումնասիրության<br>առարկան, օբյեկտը և կապը մյուս գիտությունների հետ .....                     | 6  |
| <i>Թեմա 2:</i> Գենդերային տնտեսագիտության ուսումնասիրության<br>տեսական ասպեկտները .....   | 7  |
| <i>Թեմա 3:</i> Տնտեսական ոլորտում գենդերային հարաբերությունների<br>հետազոտման մեթոդաբանական յուրահատկությունները .....                    | 10 |
| <i>Թեմա 4:</i> Գենդերային վիճակագրություն .....   | 11 |
| <i>Թեմա 5:</i> Գենդերային վերլուծություն և գենդերային<br>զգայուն բյուջետավորում .....   | 14 |
| <i>Թեմա 6:</i> Գենդերային հարաբերությունների յուրահատկությունը<br>ԱՀ սոցիալ-տնտեսական իրականության մեջ .....                              | 16 |
| <i>Թեմա 7:</i> Տնտեսական աճը և գենդերային<br>անհավասարության հիմնախնդիրները: Գենդերը և<br>տնտեսական ռեսուրսների հասանելիությունը .....    | 17 |
| <i>Թեմա 8:</i> Մարդկային զարգացում: Գենդերային<br>բաղկացուցիչի կարևորման նշանակությունը<br>տնտեսական աճի դինամիկայի ապահովման համար ..... | 20 |
| <i>Թեմա 9:</i> Գենդերը և միգրացիան .....  | 23 |
| <i>Թեմա 10:</i> Միգրացիոն գործընթացները բնակչության<br>աղապտացիոն ռազմավարությունների ներքո .....   | 25 |
| <i>Թեմա 11:</i> Չեռներեցության և առաջնորդության<br>գենդերային ասպեկտները .....  | 27 |
| <i>Թեմա 12:</i> Ոչ ֆորմալ տնտեսության գործունեության<br>գենդերային ասպեկտները .....   | 32 |
| <i>Թեմա 13:</i> Տնային աշխատանքի տնտեսական նշանակությունը .....   | 33 |
| <i>Թեմա 14:</i> Աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտի գենդերային<br>կարգի յուրահատկությունների վերլուծությունը .....                           | 39 |
| <i>Թեմա 15:</i> Գենդերային սոցիալական քաղաքականության<br>իրականացման սկզբունքները .....   | 40 |



*Թեմա 16: Չբաղվածության ոլորտում գենդերային սոցիալական քաղաքականության իրագործման հնարավորությունները ԱՀ-ում* ..... 42

Գիտելիքների ստուգման հարցեր ..... 44

Ինքնուրույն աշխատանքների թեմաներ ..... 46

Գիտելիքների ստուգման թեստեր ..... 47

Գրականություն ..... 63

ՄԱՆՈՒՇԱԿ ՎԼԱԴԻՄԻՐԻ ՄԿՐՏՉՅԱՆ

## ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՏՆՏԵՍԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

ՈՒՍՈՒՄՆԱՄԵԹՈՂԱԿԱՆ ՉԵՈՆԱՐԿ

Հրատարակչության տնօրեն՝  
Շապիկի ձևավորումը՝  
Սրբագրիչ՝  
Համակարգչային շարվածքը՝  
Համակարգչային էջադրումը՝

*Դ. Բեզարյան*  
*Մ. Սայիյանի*  
*Ա. Հարությունյան*  
*Մ. Ավանեսյանի*  
*Թ. Հարությունյանի*

Թուղթը՝ օֆսեթ, տպագրությունը՝ օֆսեթ, չափսը՝ 60x84 1/16,  
ծավալը՝ 4.5 տպ. մամուլ, տպաքանակը՝ 100:

Տպագրվել է «Դիզակ պլյուս» հրատարակչության տպարանում  
Հ.Հակոբյան, 25  
Ստեփանակերտ-2017