



ՄԱՐԴԱԿԱՅԻՆ
ՉԱՐԳԱՅՄԱՆ
ՄԻՋԱՉԳԱՅԻՆ
ԿԵՆՏՐՈՆ



Յայ կինը բիզնեսում

որակական ուսումնասիրություն

Ներածություն

Ներկայումս հայ հասարակության մեջ կնոջ հանդեպ վերաբերմունքը չի համապատասխանում միջազգային գործընթացների ժամանակակից զարգացմանը, որը բնութագրվում է սոցիալական վիճակի բարելավմամբ, ժողովրդավարության և նրանց իրավունքների ամրապնդմամբ: Նման դիտարկումն ապացուցված է մի շարք ցուցիչներով, ինչպիսին է օրինակ՝ Գեղեթային զարգացման ինդեքսի (ԳԶԻ)¹ ցուցիչը, որը հաշվարկվում է երեք հիմնական կատեգորիաներով՝ կրթություն, տնտեսական ակտիվություն և կնոջ լիազորությունների և հնարավորությունների ամրապնդում: Ըստ 2009 թվականի ԳԶԻ-ի արդյունքների՝ 157 երկրների շարքում Յայաստանը զբաղեցնում է 98-րդ տեղը²: - Յամապատասխան ԳԶԻ ցուցիչներն են. կրթությունը՝ 97.1, տնտեսական ակտիվությունը՝ 72.2, կնոջ լիազորությունների և հնարավորությունների ամրապնդումը՝ 4.6³: Այսպիսով՝ Յայաստանի ԳԶԻ

¹ ԳԶԻ-ին ցույց է տալիս այն բացերը, որ գոյություն ունեն կանանց և տղամարդկանց միջև: Դրանք դիտարկվում են կրթության, աշխատանքում ակտիվ մասնակցության և լիազորությունների ամրապնդման հարթություններով: Այս երեք ցուցիչների հիմքում ընկած են միջազգայնորեն հասանելի համեմատական տվյալներ: Յամեմատելով վերջին հարցումների արդյունքները և համադրելով դրանք հինգ տարի առաջ արված հարցումների արդյունքների հետ՝ կարող ենք ասել, որ ԳԶԻ-ն կարողանում է լուսաբանել գեղեթային խնդիրների շուրջ նոր զարգացումները՝ միասնականորեն դիտարկելով գեղեթային հարցերի բացերը և ուղի հարթելով դեպի գեղեթային հավասարություն: ԳԶԻ գնահատվում է 0-ից մինչև 100 նիշ աստղակով: Ցածր նիշը վկայում է գեղեթային մեծ անհավասարության մասին, մինչդեռ 100 նիշը ցույց է տալիս, որ գեղեթային տարբերություն չկա նշված երեք հիմնական կատեգորիաներում:

² 2009թ.-ը վերջին տարին է, երբ կազմվել են ԳԶԻ-ի վերջին արդյունքները:

³ Կրթություն՝ կնոջ և տղամարդու գրագիտություն, տղամարդու և կնոջ ներգրավվածությունը տարրական, միջնակարգ և ավագ դպրոցներում: Տնտեսական ակտիվություն՝ տղամարդկանց և

Տպագրված է

Մարդկային զարգացման
միջազգային կենտրոնի

կողմից

Սայաթ Նովա 19

Երևան 0001

Քեռ./Ֆաքս՝ (374 10) 582638

Էլ Էմայլ՝ mail@ICHD.org

<http://www.ICHD.org>



ցուցիչը 58 է, որը ցածր ցուցանիշ է՝ համեմատած առավելագույն 100 միավորի հետ:

Ինդեքսի ուսումնասիրությունը կարևորում ենք այն պատճառով, որ ընդհանուր գեղեթային անհավասարությունը Յայաստանում հանգեցնում է նաև կնոջ և տղամարդու միջև տնտեսական հնարավորությունների շարունակական տարբերության: Մինչդեռ տնտեսական զարգացման այս շրջանում անհրաժեշտ պայման ենք համարում փոքր ու միջին ձեռնարկությունների առկայությունն ու զարգացումը և դրանցում հայ կանանց ակտիվ ներգրավվածությունը:

«Յայ կինը բիզնեսում» որակական ուսումնասիրության առանցքը կնոջ տնտեսական ակտիվությունն է, այսինքն աշխատանքի դիմաց տրվող աշխատավարձը, ղեկավար պաշտոններում կանանց ներգրավված լինելը, կին ձեռներեցների առկայությունը փոքր ու միջին ձեռնարկություններում և նրանց ակտիվ մասնակցությունը որոշում կայացնելու գոր-

կանանց քանի տոկոսն է վարձատրվում աշխատանքի դիմաց (բացառությամբ գյուղատնտեսական ոլորտի), տղամարդու և կնոջ եկամուտներ: Կնոջ լիազորությունների և հնարավորությունների ամրապնդում կանանց ներգրավվածությունը մասնագիտական, տեխնիկական, կառավարական և վարչական աշխատանքներում, կանանց ներկայությունը պառլամենտում և որոշում կայացնող նախարարական պաշտոններում:

ծընթացում: ԳՉԻ այս ցուցանիշն առանձնացված է այն պատճառով, որ ԳՉԻ-ի կրթության ցուցանիշը, ինչպես պարզվել է ուսումնասիրության ժամանակ, բոլորովին չի հանգեցնում կնոջ լիազորությունների ամրապնդմանը: Այս ցուցանիշը հաստատում է այն պնդումը, թե բարձրագույն կրթությունն ստացած կանանցից քչերն են սկսում զբաղվել սեփական բիզնեսով և դառնում փոքր կամ միջին ձեռնարկությունների ղեկավարներ: Պատճառն այն է, որ իրենց գործում մասնագիտանալուց և ազգային ու միջազգային թեստավորումներ անցնելուց հետո կանանց անհրաժեշտ են պրակտիկ հմտություններ սեփական գործ սկսելու համար: Իսկ նման դասընթացներ համալսարաններում չեն անցկացվում:

Կարևորում ենք նաև կանանց լիազորությունների և հնարավորությունների ամրապնդման ԳՉԻ-ի ցուցիչը, քանի որ այն ապացուցում է այնպիսի խնդիրների առկայությունը, ինչպիսիք են կանանց արտահոսքը բարձր վարձատրվող աշխատանքներից, նրանց հիմնականում վարձու աշխատանքներում ներգրավված լինելը և ոչ սեփական աշխատանք ունենալը, որի արդյունքում բացառվում է կնոջ առաջխաղացումը բարձր պաշտոններում: Դա հնարավորություն է տալիս բիզնեսով զբաղվել ցանկացող կանանց լիովին դրսևորել իրենց կարողությունները:

Ուսումնասիրության մեջ, սակայն, շեշտը դնում ենք կանանց տնտեսական ակտիվության ցուցանիշի վրա, քանի որ ներկայիս աննախադեպ գործազրկության և միգրացիայի պայմաններում հետզհետե ավելի է նվազում ընտանիքում տղամարդու՝ որպես կերակրողի դերը, և այդ առումով բավականին մեծ ծանրություն է ընկնում կանանց ուսերին: Դրա հետ մեկտեղ, գենդերային կարծրատիպերով պայմանավորված, կանանց առաջարկվում է ոչ կայուն, ցածր վարձատրվող աշխատանք, որն իր հերթին բացառում է կայուն եկամտի աղբյուրը, ուստի և ընտանիքի կայունությունը: Սա հանգեցնում է աղքատության, հատկապես կանանց շրջանում:

Փորձել ենք հակիրճ ներկայացնել նաև հայ մշակույթի ազդեցությունը մեր երկրում կառավարման գործընթացների վրա: Կառավարումն այս դեպքում սահմանում ենք որպես որոշում կայացնելու գործընթաց: Ուսումնասիրության ժամանակ փորձել

ենք հասկանալ բարձր պաշտոններում հայ կանանց և տղամարդկանց միջև տարբերությունների պատճառները՝ որոնելով դրանց արմատները հայկական մշակույթի մեջ: Այստեղ հայկական մշակույթը ընկալում ենք որպես արժեքների և հավատալիքների, ընդունելիների և անընդունելիների այն ամբողջությունը, որով գիտակցաբար, թե անգիտակցաբար ապրում է մարդը: Կարևորում ենք մշակույթը, քանի որ ցանկացած բիզնես անհրաժեշտ է զարգացնել՝ հստակ գնահատելով մշակութային արժեքներն ու սովորությունները, որոնք անմիջակաևորեն անդրադառնում են այդ բիզնեսի արդյունավետության վրա: Այնուամենայնիվ, հարկ ենք համարում նշել, որ որոշակի դրական քայլեր արդեն իսկ արվել են պետության կողմից՝ Նպաստելու գենդերային հավասարության կայացմանը: Օրինակ՝ 2010թ. փետրվարին ընդունվեց Գենդերային բաղաբականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագիրը և առաջարկվեց 2011թ. միջոցառումների ծրագիրը, որով նախատեսվում էր գնահատել երկրում տիրող գենդերային իրավիճակը, Նպաստել գենդերային հավասարության կայացմանը երկրի սոցիալական, տնտեսական և բաղաբական ոլորտներում, ֆինանսավորել գենդերային ծրագրեր, օգնել փոքր ու միջին ձեռնարկություններին, որոնց ղեկավարները կանայք են, ավելացնել վարկային ծրագրերը, որոնց Նպատակը բիզնեսով զբաղվող կանանց օգտակար լինելն է⁴: Այս ամենով հանդերձ կանանց տնտեսական ակտիվության ցուցանիշը Հայաստանում բավականին ցածր է: Նպատակ ունենալով պարզել, թե ինչու անգամ գործող բիզնեսի զարգացման հիմնադրամների, բիզնես դասընթացների ու խորհրդատվությունների առկայության դեպքում մեծ չէ կին ձեռներեցների թիվը, որոշեցինք անցկացնել փոքրածավալ որակական ուսումնասիրություն «Հայ կինը բիզնեսում» թեմայով:

⁴ Stu
http://www.genderbasedviolence.am/condocs/National%20Documents/Gender-Concept-Paper_Arm.pdf

Մեթոդաբանություն

Ուսումնասիրությունը կատարվել է case study⁵ մեթոդաբանությամբ (թարգմանաբար՝ կոնկրետ դեպքի ուսումնասիրություն): Փորձել ենք պարզաբանել բիզնեսի հինգ տարբեր ճյուղերում ներգրավված կանանց գործունեության հիմնախնդիրները, հասկանալ դրանց պատճառները և տալ համապատասխան լուծումներ՝ հաշվի առնելով հայկական մշակույթի առանձնահատկությունները: Անհրաժեշտ է նշել, որ ուսումնասիրության արդյունքում ստացված արդյունքներն ընդհանրացնել հնարավոր չէ՝ հաշվի առնելով կիրառված մեթոդի սահմանափակումները: Case study-ին իրականում փորձ է վեր հանելու որոշակի խնդիրներ, որոնց վերլուծությունը սակայն անհատական բնույթ է կրում, իսկ երևույթի սոցիալական վերլուծությունը ենթադրում է ավելի լայնածավալ հետազոտություն, որը թերևս թույլ կտա վեր հանել որոշակի կոռելյացիոն կամ պատճառահետևանքային կապեր:

Նախքան բուն ուսումնասիրությունը ներկայացնելը, մանրամասն ենք ԳԶԻ-ի երեք ցուցիչները, որոնք թույլ են տալիս «պատկերել» գենդերային անհավասարությունը, որը հանգեցնում է կնոջ և տղամարդու համար առկա կամ հավանական հնարավորությունների տարբերության: Մինչդեռ բիզնեսը ենթադրում է հավասար պայմաններ:

Կրթությունը որպես ԳԶԻ-ի ցուցիչ

ԳԶԻ կրթության ցուցիչները ցույց են տալիս, որ այն մեծ ազդեցություն չունի առկա գենդերային անհավասարության վրա: Ըստ ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից 2009թ. իրականացված «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ» ուսումնասիրության տվյալների՝ 1000 հարցվածներից բարձրագույն կրթություն ստացել է արական սեռի ներկայացուցիչների 46.5%-ը, իսկ իգական սեռի ներկայացուցիչների՝ 53.5%-ը: Մագիստրատուրա ընդունվողների ցանկում իգական սեռի ներկա-

յացուցիչների թիվը գերազանցում է արական սեռի ներկայացուցիչների թվին, մինչդեռ հետբուհական համակարգում իգական սեռի ներկայացուցիչների թիվը երկու անգամ նվազում է: Դա է վկայում դոկտորի գիտական աստիճանի պաշտպանության ժամանակ իգական և արական սեռերի ներկայացուցիչների հարաբերակցությունը, որն ակնհայտորեն խոսում է գենդերային անհավասարության մասին:

Կրթական համակարգում խնդիրներից մեկն էլ այն է, որ մանկավարժական անձնակազմի մեծ մասը կանայք են: Ուսումնասիրության արդյունքներից ակնհայտ է դառնում նաև, որ որքան բարձր է կրթական հիմնարկներում կանանց կարգավիճակը, այնքան պակաս է կին մենեջերների թիվը: 28 պետական քոլեջներից միայն 7-ի տնօրեններն են կանայք: Պետք է նշել, որ համալսարանների դասախոսական անձնակազմում նկատվում է գենդերային հավասարություն, սակայն կին են 23 պետական համալսարաններից միայն 2-ի ղեկավարները, 65 պրոռեկտորներից միայն 7-ը, 146 դեկաններից միայն 21-ը, իսկ բաժնի վարիչի պաշտոնում՝ 582-ից միայն 126-ը:

Տնտեսական ակտիվությունը որպես ԳԶԻ-ի ցուցիչ

Վերադառնալով ԳԶԻ-ի տնտեսական ակտիվությանը՝ նշենք, որ ըստ ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Չբաղվածության պետական ծառայության տվյալների՝ հաշվառված գործազուրկների և անմրցունակ խմբերի թվաքանակը 2011 թվականին կանանց համար կազմել է 50%: Մինչդեռ ըստ ԱՌԿԼ լրատվական ծառայության տվյալների՝ 2012 թ. գրանցված թվով 82.000 մարդկանցից 71%-ը կանայք և երիտասարդներ են, որ աշխատանք են փնտրում:

Եթե համեմատենք Հայաստանում կնոջ և տղամարդու տնտեսական ակտիվությունը տարիքային տարբեր խմբերում, կտեսնենք, որ կնոջ տնտեսական ակտիվությունն անհամեմատ ավելի քիչ է: Ըստ ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ» ուսումնասի-

⁵ Տես <http://www.gslis.utexas.edu/~ssoy/usesusers/1391d1b.htm>

րության՝ կանանց 48.8%-ը , իսկ տղամարդկանց 75.9%-ն է տնտեսապես ակտիվ: Անհրաժեշտ է նշել, որ 30-ից 39 տարեկան կանանց խմբում 60.1%-ը գործազուրկ են: Գործազուրկությունն ավելի շատ է նկատվում 50-ից 54 տարեկան կանանց մոտ, ինչն էլ իր հերթին բերում է աղքատության: Պատճառն այն է, որ 50-ն անց կանայք մեծ դժվարությամբ են աշխատանք գտնում, նրանք դժվարությամբ են հարմարվում նոր աշխատանքին, հոգեբանորեն պատրաստ չեն նորից մասնագիտական որակավորում ստանալ և նոր աշխատանք սկսել: Իսկ գործատուները նախընտրում են աշխատանքի ընդունել 18-ից 30 տարեկան աղջիկների և կանանց:

Ինչ վերաբերում է Հայաստանում կանանց և տղամարդկանց ամսական միջին աշխատավարձին, ապա հարկ է նշել, որ կանանց միջին ամսական աշխատավարձը, ի տարբերություն Հայաստանում տղամարդկանց միջին եկամտի՝ ամենացածրն է⁶: Փաստորեն որքան բարձր է եկամուտը ճյուղում, այնքան մեծ է այնտեղ տղամարդկանց տեսակարար կշիռը:

Կնոջ լիազորությունների և հնարավորությունների ամրապնդումը որպես ԳԶԻ-ի ցուցիչ

Աշխատանքային կարգավիճակի մասին ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ արդյունքները հոգուտ կանանց չեն: Եթե կանանց և տղամարդկանց թիվը հավասար է վարձու աշխատանքներում, ապա սեփական աշխատանքի դեպքում պատկերը փոխվում է. կանայք երկու անգամ ավելի քիչ են հանդես գալիս նման դերում, քան տղամարդիկ⁷: Մինչդեռ գործատուների և համագործակից անդամների դեպքում՝ կանայք հինգ անգամ են զիջում դիրքերը: Պետք է նշել, որ սեփական աշխատանք ունեցող կանանց թիվը վերջին տարիներին

փոփոխության չի ենթարկվել, մինչդեռ որպես վարձու աշխատող կանանց թիվը պակասել է⁸:

Նկատելի է, որ կանանց արտահոսքը բարձր վարձատրվող աշխատատեղերից անընդմեջ նվազում է: Հայաստանում բարձր վարձատրվող աշխատատեղեր են համարվում բանկային համակարգը, բարձր տեխնոլոգիաների արդյունաբերությունը: Տնտեսական աճը հիմնականում նկատելի է շինարարության, տրանսպորտի, հանքարդյունաբերության ոլորտներում, ուր կանայք քիչ են ներգրավված⁹: Անհրաժեշտ է նաև նշել, որ կանայք հիմնականում աշխատում են կես դրույթով կամ ոչ ֆորմալ ձևով:

Հայկական մշակույթը, սովորույթ-յուններն ու առանձնահատկությունները և դրանցով պայմանավորված որոշում կայացնելու գործընթացը

Հայկական մշակույթում կան սովորույթներ, որոնք ժամանակի ընթացքում վերափոխվել են և այսօր կրում են բացասական և անգամ ծայրահեղ բնույթ: Ինչպես նշում է մենեջեր Արտեմ Շահբազյանը՝ հայ մշակույթում առկա ծայրահեղ վարքագծերից կարելի է առանձնացնել ընտանիքում տղաների հանդեպ բացարձակ անվերահսկելիությունը, իսկ երիտասարդ կանանց նկատմամբ հաճախ ծայրահեղ վերահսկելիությունը: Բնականաբար, այսպիսի ընտանեկան վարքը իր ազդեցությունը պետք է ունենա հատկապես կառավարման հարաբերություններում, ինչպիսիք են ղեկավար պաշտոնները: Օրինակ՝ արդեն իսկ նշել են, որ թեև կրթական հիմնարկներում կանանց կարգավիճակը բավականին բարձր է, այդուհանդերձ կին մենեջերները սակավաթիվ են¹⁰: Հայ տղաների մոտ նկատելի է հատկապես անպատասխանատվությունը, անհնազանդությունը և անկարգապահությունը, իսկ երի-

⁶ Stu Economic Development & Research Center (EDRC) "Gender responsive budget and Gender state in Armenia"; paper 01(10), January 2010, Armenia, Yerevan

⁷ Stu Economic Development & Research Center (EDRC) "Gender responsive budget and Gender state in Armenia"; paper 01(10), January 2010, Armenia, Yerevan, pg. 45.

⁸ Stu Economic Development & Research Center (EDRC) "Gender responsive budget and Gender state in Armenia"; paper 01(10), January 2010, Armenia, Yerevan; pg 45.

⁹ Stu Economic Development & Research Center (EDRC) "Gender responsive budget and Gender state in Armenia"; paper 01(10), January 2010, Armenia, Yerevan; pg 47.

¹⁰ Stu 1.1 Կրթությունը որպես ԳԶԻ-ի ցուցանիշ, էջ 6:

տասարդ կանանց մոտ՝ սեփական նախաձեռնությունների նկատմամբ վախերը և սեփական ես-ի նկատմամբ անվստահությունը: Բացի այդ, ուսումնասիրությունները ցույց են տվել, որ մեր մշակույթի ազդեցությունն արտացոլվում է ոչ միայն անհատի վարքի և գործունեության մեջ, այլև թիմային աշխատանքում և հարաբերություններում: Այստեղ նույնպես նկատելի է տղամարդու գերակայությունը:

Չափազանց մեծ է ընտանեկան և «թաղային» սովորությունների ազդեցությունը: Հայկական ընտանիքներում տղան առաջին սպասված երեխան է: Տղայի ծնունդը առավել նշանակալից է, քան՝ աղջկանը: Հետևաբար, ընտանեկան հարաբերություններում տղային տրվում է իշխող դիրք, ինչն էլ արտահայտվում է կառավարման հարաբերություններում: Ի տարբերություն կանանց՝ տղամարդիկ ավելի շատ են ներգրավված ղեկավար պաշտոններում. որքան բարձր է եկամուտը ճյուղում, այնքան մեծ է այնտեղ տղամարդկանց տեսակարար կշիռը¹¹:

Ահա թե ինչու, ըստ փորձագիտական գնահատման, կանայք Հայաստանում չունեն իրական հնարավորություններ ազդելու հանրային քաղաքականության վրա: Որպես ապացույց վերը նշվածին՝ հարկ ենք համարում վերհիշել կնոջ լիազորությունների և հնարավորությունների ամրապնդման արդյունքները Հայաստանում՝ 4.6: Սա չափազանց քիչ է, հատկապես բիզնես կարիերայով զբաղվող կանանց համար:

Հայկական մշակույթի առանձնահատկություններից է նաև տղամարդկանց վառ արտահայտված ինքնասիրությունը, որը թույլ չի տալիս ավելի արդյունավետ լինել թիմային աշխատանքում, հատկապես երբ թիմում կան կանայք: Հաջորդ խնդիրն այն է, որ ընտանիքում աղջիկն առավել մեկուսացված է և գրեթե չի մասնակցում ընտանեկան որոշումների կայացմանը: Սա ոչ թե միտումնավոր է արվում, այլ այն պատճառով, որ աղջիկը համարվում է նուրբ ու գեղեցիկ էակ, որին պետք է ապահովել ամեն ինչով, իսկ ակտիվ գործունեությունը պետք է վերա-

պահել տղային: Այդ իսկ պատճառով, հաճախ նկատելի է, որ աղջիկներից շատերը խուսափում են մասնակցելու թիմային որոշումների կայացման գործընթացին՝ պատճառաբանելով, թե իրենց համար ցանկացած որոշում ընդունելի կլինի:

Իսկ ընտանիքում աղջկան հնարավոր ամեն ինչով ապահովելու սովորությունը առաջ է բերում ևս մեկ այլ կառավարչական խնդիր, այն է, որ աղջիկն անընդհատ ուշադրություն և հոգատարություն է ակնկալում, ինչը խանգարում է նրան կենտրոնանալ կազմակերպության նպատակների իրականացման վրա և արդյունավետ լինել թիմային աշխատանքում, որտեղ հավասար են բոլորին տրվող հնարավորությունները, հոգատարությունը, ուշադրությունը և այլն:

Հարցազրույցներ հայ կին ձեռներեցների հետ և դրանց արդյունքները

Ինչպես արդեն իսկ նշել ենք, ուսումնասիրության ընթացքում հարցազրույցներ են կազմակերպվել հինգ կին ձեռներեցների հետ, որոնք աշխատում են Երևանում: Նրանք զբաղվում են հետևյալ գործունեությամբ. հարսանյաց սրահի տնօրեն, սրճարանի տնօրեն, դիմահարդարման սրահի հիմնադիր, բնական օճառների սինթեզման արտադրությամբ զբաղվող անհատ ձեռներեց և հայկական զարդանախշերով զարդերի և աքսեսուարների գործով զբաղվող անհատ ձեռներեց: Նրանք չեն ցանկացել հրապարակել անձնական տվյալներ, այդ իսկ պատճառով նրանց մասին անձնական տեղեկությունները չեն հրապարակվում:

Հարցազրույցների նպատակն էր բացահայտել - Հայաստանում գործարարությամբ զբաղվող կնոջ հիմնախնդիրները և դժվարությունները: Անհրաժեշտ ենք համարում մեկ անգամ ևս շեշտել, որ այս թեմայի մասին ամբողջական պատկերացում կազմելու համար հարկավոր են բազում ուսումնասիրություններ, քանի որ այն բավականին բարդ է: Այս տվյալները և դրանց հիման վրա արված առաջարկները հիմնականում վերաբերում են Երևանում բիզնեսով զբաղվող կանանց ու նրանց հիմնախն-

¹¹ Տես 1.3 կնոջ լիազորությունների և հնարավորությունների ամրապնդումը որպես ԳԶԻ-ի ցուցանիշ, էջ 8:

դիրներին: Ընթերցողին խնդրում ենք շրջահայաց լինել եզրակացություններում: Ստորև ամփոփված են հարցազրույցների արդյունքները:

1. Ի՞նչ քայլեր եք ձեռնարկել սեփական բիզնես սկսելու համար: (Նշել քայլերի հերթականությունը):
Կայանալ որպես մասնագետ, աշխատել որպես վարձու աշխատող տվյալ ոլորտում, վարձակալել համապատասխան սրահ և սարքավորումներ, գրանցվել որպես անհատ ձեռներեց, շուկայի հետազոտություն կատարել, ռազմավարության ընտրություն անել, աշխատակազմի ընտրություն կատարել, գովազդային ծրագրեր մշակել, համագործակցություն գործընկերների հետ, դիմել ծանոթների, մասնագիտացում գործում, գիտական հետազոտությունների իրագործում, մասնակցություն տոնավաճառներում՝ ապրանքը տեղական շուկա հանելու համար, անդամակցություն կանանց ասոցիացիայում բիզնեսը առաջ մղելու նպատակով

2. Տեղյա՞կ եք արդյոք բիզնես կուրսերի մասին: Մասնակցե՞լ եք Ի՞նչ կասեք դրանց օգտակարության մասին:
Հարցվողներից երեքը տեղեկացված չեն, բայց կարևորում են բիզնեսի հետագա զարգացման համար: Հարցվողներից մեկը բազմիցս մասնակցել է նման դասընթացների, բայց կարծում է, որ Հայաստանում դրանք պրոֆեսիոնալ մակարդակով անցկացնելու համար հմուտ մասնագետներ չկան, իսկ արտերկրից ժամանած մասնագետների դասընթացների գինը մատչելի չէ: Ըստ մեկ այլ հարցվողի՝ բիզնես կուրսերը պրակտիկ գիտելիքներ չեն տալիս: Մասնակիցներից մեկը գնացել է դասախոսության և այն դրական է համարում հետագա գործունեություն ծավալելու համար:

3. Ի՞նչ դժվարություններ են առաջացել սեփական բիզնեսը սկսելիս ու ընթացքում ինչպե՞ս եք կարողացել դրանք հաղթահարել:
Ճիշտ ժամանակին հաշվետվություններ կայացնել համապատասխան մարմիններին: Խիստ ժամկետային սահմանափակումները ու լրացուցիչ հարկերը, հարկատեսակների առատությունը կամ ուռճացումը դժվարեցնում են աշխատանքը: Սեփական սարքավորումներ ձեռք բերելը: Չափազանց թանկ է գովազդը: Վաճառք/ ցուցահանդեսների ժամանակ տեղանքի վարձակալման գումար

րի չափը չի տարբերվում արտասահմանյան խոշոր ու ֆինանսապես ապահոված և տեղական կազմակերպությունների համար (արտոնություններ չեն տրվում փոքր և միջին բիզնես ունեցող ձեռներեցներին, որոնք ավելի քիչ գումար կարող են տրամադրել տարածք վարձակալելու համար): Ընտանիք ունեցող և բիզնեսով զբաղվող կանանց համար դժվարություններից մեկը ժամանակի պակասն է, որը պայմանավորված է ընտանեկան պարտականությունների ոչ հավասար բաշխումով: Չկան մեխանիզմներ հեշտացնելու կնոջ հոգսերը տանը և աշխատատեղում: Զիչ են այնպիսի ասոցիացիաները, որոնց անդամակցելը կանանց հնարավորություն կտար նոր ծանոթություններ ձեռք բերել և գտնել համագործակիցներ:

4. Անցած ճանապարհը վերանայելով՝ արդյո՞ք կարող էիք խուսափել այդ դժվարություններից:
Դժվարությունը օրենքներն են, որոնք հնարավոր չէ շրջանցել և բարձր տոկոսադրույթով տրվող վարկերը: Խուսափել ոչ, բայց բիզնեսի ընթացքում սխալներն ուղղել հնարավոր է: - Գործից տեղյակ մեկթոր (ուսուցիչ) ունենալու դեպքում հնարավոր է խուսափել մի շարք դժվարություններից: Կանանցից շատերին հաջողվել է հաղթահարել մի շարք խնդիրներ, ինչպիսիք են վարձակալվող տարածքի ընտրությունը, համագործակիցների ընտրությունը, ապրանքը շուկա հանելը և այն գովազդելը:

5. Տեղյա՞կ եք Հայաստանի ՓՄՁ զարգացման ազգային կենտրոնի հիմնադրամի մասին: Օգտվե՞լ եք արդյոք հիմնադրամի ծառայություններից: Եթե այո, ինչպե՞ս եք գնահատում այն:
Հարցվածներից չորսը տեղյակ չեն, բայց շատ հետաքրքրվեցին և որոշեցին ուսումնասիրել կենտրոնի էլեկտրոնային էջը: Երկուսը, սակայն, զարմանում են, թե հիմնադրամը ինչպես կարող է իրենց օգնել: Հարցվողներից միայն մեկն է մասնակցել քննարկումներին և դրական է համարում կենտրոնի գործունեությունը:

6. Ի՞նչ խորհուրդ կտաք սկսնակ ձեռներեց:
Չսկսել: Չվախենալ տղամարդ մրցակիցներից և օգտագործել կանացի նրբաճաշա-

րեց կանանց: կուրթունքը, ճկուն միտքը և իրագործելի բոլոր այն ծրագրերը, որոնց դեմ են տղամարդ գործարարները: Ունենալ վստահելի և ոլորտի հետ առնչություն ունեցած, փորձառու իրավաբան: Անհրաժեշտ է սկսել բիզնեսը մեծ համառությամբ և նվիրումով:

Ամփոփում

Ամփոփելով հարցազրույցների արդյունքները՝ կարող ենք փաստել, որ ձեռներեց կանանց հիմնական դժվարություններից մեկը ժամանակի պակասն է, քանի որ նրանք ստիպված են ըստ էության երկու աշխատանք կատարել՝ ընտանեկան և գործարար: Կանայք Նշում են, որ քանի դեռ չկան գործող մեխանիզմներ հեշտացնելու կնոջ հոգսերը թե՛ ընտանիքում, թե՛ աշխատավայրում, դժվար կլինի հաղթահարել այս խնդիրը:

Երկրորդ և շատ կարևոր խնդիր է գործարարության համար անհրաժեշտ գումարի պակասը: - Շատերը ծանոթ չեն այն հիմնադրամներին, որոնք հնարավորություն են տալիս բավականին ցածր տոկոսադրույթով վարկեր տրամադրել և նույնիսկ չեն պատկերացնում, թե նման հիմնադրամները ինչպես կարող են իրենց օգնել: Սեփական փոքր բիզնես ունեցող կանայք հիմնականում աշխատում են տանը և հնարավորություն չեն ունենում տարածք վարձակալել ապրանքը շուկա հանելու համար:

Չետաբեքի է նաև այն փաստը, որ ոչ բոլոր կանայք են մասնակցել բիզնես դասընթացների սեփական գործ սկսելուց առաջ, իսկ նրանք ովքեր մեկ անգամ կամ բազմիցս ներկա են գտնվել նմանատիպ հանդիպում-դասընթացների՝ գոհ չեն ստացած գիտելիքներից և դրանք համարում են ոչ պրակտիկ: Կանանցից մեկը նշել է, որ նման դասընթացները չեն համապատասխանում բարձր ստանդարտների և կարևորել է արտասահմանյան մասնագետների դասընթացները՝ միևնույն ժամանակ նշելով, որ դրանց գինը շատ թանկ է:

Բիզնեսով զբաղվող կանանց մեծ մասը իրենց լքված են զգում ու միայնակ և փորձում են խնդիրները լուծել ծանոթների միջոցով: Կանանց մեծ մասը մեծ կորուստներ է ունենում գործի ընթացքում, քանի որ վստահում է ծանոթներին: Նման ռոմանտիկ վերաբերմունքը բիզնեսի հանդեպ բերում է նրան, որ չունենալով վստահված և իր գործում գիտակ իրավաբան, հաշվապահ և գործից տեղյակ ու գիտակ համագործակիցներ, նրանք սևանկանում են և հրաժարվում զբաղվել ձեռներեցությամբ:

Կանանցից մեկը դժվարությունների հաղթահարման միջոց է համարում համագործակցությունը կանանց ասոցիացիաների հետ՝ ստեղծելու համար կապեր, որոնք կօգնեն բիզնեսի հետագա զարգացմանը: Կարևորվում է նաև մենթորի առկայությունը կին սկսնակ գործարարների համար:

Չարցման ժամանակ մի կին խորհուրդ է տվել կին գործարարներին չվախենալ տղամարդ մրցակիցներից: Սա խոսում է բիզնեսում տղամարդկանց գերակայության մասին: Նշվում է նաև տղամարդկանց գործնական առաջխաղացման հարցում «տղամարդկային կապերի» մասին, որոնց հնարավորությունները բնականաբար կանանց համար սահմանափակ են:

Կանանցից մեկն էլ կարևորում է համառությունն ու նվիրումը աշխատանքին:

Եզրակացություն

2012թ. հունվարի 19-ին Ազգային ժողովում պատգամավորների, կառավարության անդամների, մարդու իրավունքների պաշտպանի, հասարակական կազմակերպությունների ու մի շարք միջազգային կառույցների ներկայացուցիչների՝ ԶԶ-ում ՄԱԿ-ի մշտական համակարգող Դաֆինա - Գերչևայի, ԶԶ-ում ԵՄ պատվիրակության ղեկավար դեսպան Տրայան Չրիստեայի և այլոց մասնակցությամբ տեղի ունեցան խորհրդարանական լսումներ՝ «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապա-

հովման մասին» օրինագծի վերաբերյալ¹²: Լսումներին բացման խոսքով հանդես եկավ ԱԺ նախագահ Սամվել Նիկոյանը, որը կարևորեց օրենքը և նշեց, որ դրա ընդունումն ունի քաղաքական, իրավական, պատմական ու անգամ ազգային անվտանգության տեսանկյունից լուրջ հիմնավորումներ: Նա մասնավորապես նշեց. «Հայաստանում կանայք մեծամասնություն են կազմում, նրանք շատ գրագետ են, շատ գեղեցիկ, և չօգտագործել այդ հզորությունն ու հնարավորությունը՝ շռայլություն կլինի: Պետք է փորձենք գտնել այնպիսի մոտեցումներ, որ գենդերային իրավահավասարությունը գործուն մեխանիզմ դառնա: Խնդիրն այն է, որ Սահմանադրությամբ և օրենքներով հավասար իրավունքները տրված են, բայց կիրառման համար գործուն մեխանիզմներ չկան: Այս օրենքի ընդունումը շատ հարցերի պատասխան կտա»:

Հիշենք, որ դեռևս 1993 թվականին ՀՀ-ն վավերացրեց «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վավերացման մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիան, որը պարտավորեցնում է նաև կանանց և տղամարդկանց համար ապահովել տնտեսական, սոցիալական, մշակութային, քաղաքացիական և քաղաքական ռեսուրսների հավասար մատչելիություն, ինչպես նաև կարիերայի միատեսակ պայմաններ: - Կարծես թե թվարկած ռեսուրսները ժամանակի ընթացքում թեև դանդաղ, բայց մի շարք ազգային և միջազգային կազմակերպությունների օգնությամբ դառնում են իրականանալի, սակայն առկա գործազրկությունը հատկապես կանանց շրջանում և դրանից բխող աղքատության ցուցանիշը խոսում է ճիշտ հակառակի մասին:

Անդրադառնալով գործազրկությանն ու որպես դրա հետևանք՝ աղքատությանը՝ անհրաժեշտ ենք համարում ամրապնդել կանանց լիազորությունները և ապահովել հավասար պայմաններ նրանց տնտեսական ակտիվության համար: Կարևորում ենք կանանց դերը տնտեսության ոլորտում, քանի որ վերջինս վճարական դեր ունի երկրի կայուն զարգացման հարցում:

Այս ուսումնասիրությունն էլ փոքրիկ փորձ էր հասկանալու կին անհատ ձեռներեցների հիմնախնդիրները և ըստ այդմ առաջարկել մի քանի գործուն մեխանիզմներ՝ հիմնվելով արտասահմանյան փորձի վրա: Փորձենք հակիրճ ամփոփել արդյունքները.

Խնդիր 1

Հայ կին ձեռներեցների առաջին հիմնախնդիրը ժամանակի պակասն է: Որպես աղբյուր վերցնելով ժամանակի օգտագործման փորձնական հետազոտության, ՀՀ ԱՎԾ, 2004 թվականի տվյալները՝ պարզ է դառնում, որ գործողությունների վրա ծախսված միջին ժամանակը կնոջ և տղամարդու համար հավասար կերպով չի բաշխվում: Պատճառն այն է, որ կինը տնային աշխատանք կատարելիս հինգ անգամ ավել ժամանակ է ծախսում, քան տղամարդը: Ստացվում է, որ կինը աշխատատեղում ութ ժամ աշխատելուց հետո վերադառնում է տուն և շարունակում աշխատել տանը՝ թեթևացնելով տնային հոգսերը: Նման ծանրաբեռնվածությունը կնոջը հնարավորություն չի տալիս աշխատանքից հետո վերականգնել ուժերը և հանգեցնում է աշխատատեղում ակտիվության պակասեցմանը, ինչն էլ իր հերթին բերում է բիզնեսի արդյունավետության նվազեցմանը:

Առաջարկ

Եվրոպական մի շարք երկրներում, ինչպիսիք են օրինակ՝ Իտալիան և Ֆրանսիան, գոյություն ունեն հիմնարկներ կամ կանանց ասոցիացիաներ, որոնք ժամավճարի դիմաց կամ նույնիսկ անվճար հիմունքներով նվիրաբերում են իրենց ազատ ժամանակը նրանց, ովքեր դրա կարիքն ունեն: Դեռևս 1992 թվականին Իտալիայի Պարմա քաղաքում բացվեց թոշակառու կանանց մի ասոցիացիա¹³, որի անդամները նվիրաբերում էին իրենց ժամանակը դրա կարիքը ունեցող գործարար կանանց: Թոշակառուները գնում էին գործարար կանանց տուն մեկ կամ մի քանի ժամով արդուկ անելու կամ ճաշ պատրաստելու, երեխաներին դպրոց էին տանում կամ դպրոցից հետո երեխաներին տուն բերում ու նրանց հետ դասերն անում: Նրանց հիմնական դե-

¹² Stu http://parliament.am/news.php?cat_id=2&NewsID=4959&year=2012&month=01&day=19

¹³ Stu <http://www.forumsolidarieta.it/associazioni/volontariato/banca-tempo.aspx>

ընդ գործարար կանանց տնային հոգսերը թեթևացնելն էր:

Խնդիր 2

Հարցումների արդյունքում պարզ դարձավ, որ հաջորդ հիմնական խնդիրը Հայաստանում գործարար կանանց շրջանում «կանանց կապերի» և խելամիտ ու գիտակ կին մենթորների բացակայությունն է կամ առկայության դեպքում՝ ոչ ակտիվ գործունեությունը:

Առաջարկ

Ամերիկյան Ladies Who Launch¹⁴ կազմակերպությունը հնարավորություն է ընձեռում գործարար կանանց ստեղծել կապեր և այդպիսով նպաստել իրենց բիզնեսի զարգացմանը: Ցանցի անդամների թիվը անցնում է մեկ միլիոնը: Ցանցը հնարավորություն է տալիս բիզնեսում փորձ ունեցող կանանց որպես մենթոր հանդես գալ սկսնակ կին ձեռներեցներին օգնելու և քաջալերելու համար: Ցանցի անդամ կարող են դառնալ բոլոր ձեռներեց կանայք, ներառյալ հայ կին գործարարները:

Խնդիր 3

Շատ անգամ հայ ձեռներեց կանայք դժվարանում են իրենց ապրանքը շուկա հանել՝ ծանոթությունների և կապերի բացակայության պատճառով:

Առաջարկ

Women's eNews¹⁵ ինտերնետային տեղեկատվական ծառայությունը ստեղծվել է 1999 թվականին: Կայքի նպատակն է տեղեկություն տարածել աշխարհի ձեռներեց կանանց մասին՝ հատուկ շեշտադրելով առևտրի մասին տեղեկատվության տարածմանը: Կայքի հոդվածները կարդում են Նյու - Յորքից մինչև Նյու Դելի, իսկ ընթերցողների թիվը տարեկան հասնում է մինչև մեկ ու կես միլիոնի:

Կարծում ենք, որ նմանատիպ օրինակները կկարողանան օգնել հայ ձեռներեց կանանց միավորվել բիզնեսով զբաղվող աշխարհի կանանց հետ, կամ ստեղծել հայկական նմանատիպ միավորումներ,

հիմնարկներ և ասոցիացիաներ, որոնք իրենց հերթին կստեղծեն մեխանիզմներ՝ հասնելու բիզնեսում իրական հավասար պայմանների թե՛ կանանց, թե՛ տղամարդկանց համար: Ինչպես նշում է Արտեմ - Շահբազյանը, հայ մշակույթում կնոջն ավելի մեծ տեղ է տրվում, քան նրա միայն աշխատելու հնարավորությանը: Կնոջը տրվում է առաքելություն: Այստեղ խնդիրը միայն այն է, թե որքանով են տղամարդն ու կինը հասկանում իրենց դերերն ու առաքելությունը, որոնք գալիս են սեփական մշակույթից: Առաքելության գիտակցումը, ռեսուրսների համապատասխան բաշխումն ու դրանց ճիշտ օգտագործումը կարող են փոխել ընդհանուր պատկերացումները և ապահովել գործնական ոլորտում նոր մոտեցումներ, որոնցում կինը կունենա ավելի ազդեցիկ և որոշիչ դեր:

¹⁴ Տես <http://www.ladieswholaunch.com/magazine/about-us>

¹⁵ Տես <http://womensenews.org/about-womens-enews-what-we-do>