



ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՈԼՈՐՏԻ  
ԵՒ ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ  
ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ  
ԸՆԿԱԼՈՒՄՆԵՐՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՂ  
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ  
ՀԱՄԵՄԱՏԱԿԱՆ  
ՍԵՂՄԱԳԻՐ

Սույն հետազոտությունը ամփոփում է ՄԱԿ-ի Զարգացման ծրագրի «Գենդերային հավասարությունը Հայաստանի հանրային կառավարման համակարգում» ծրագրի հետ համագործակցությամբ իրականացված «Հանրային կառավարման ոլորտում ուսանողների ընկալումների, ակնկալիքների ու նախապատվությունների հետազոտության» (իրականացնող՝ «Ի-Վի Քոնսալթինգ» ՓԲԸ, 2020թ.) և «Քաղաքացիների շրջանում հանրային ծառայության ոլորտում տղամարդկանց և կանանց դերի ընկալման հետազոտության» (իրականացնող՝ ԱՄ Փարթնըրզ Քոնսալթինգ Քամփնի, 2020թ.) արդյունքները: Սույն փաստաթղթում արտահայտված տեսակետները պատկանում են հեղինակներին և պարտադիր չէ, որ համընկնեն ՄԱԿ-ի Զարգացման ծրագրի տեսակետների հետ:

---

# Հանրային կառավարման ոլորտի և հանրային ծառայության վերաբերյալ հասարակական ընկալումներն ուսումնասիրող հետազոտությունների համեմատական ՍԵՂՄԱԳԻՐ

---

3      **Ներածություն**

7      **Մեթոդաբանություն**

9      Հանրային կառավարման ոլորտում ուսանողների ընկալումների, ակնկալիքների  
10      ու նախապատվությունների հետազոտության մեթոդաբանություն  
11      Քաղաքացիների շրջանում հանրային ծառայության ոլորտում տղամարդկանց  
12      և կանանց դերի ընկալման հետազոտության մեթոդաբանություն

13      **Հետազոտությունների համադրված արդյունքները**

- 14      1. Հանրային ծառայության վերաբերյալ հանրային պատկերացումները  
15      2. Հանրային ծառայության ոլորտում աշխատելու ցանկությունը պայմանավորող  
16      գործոնները և խոչընդոտները, դրանց գենդերային առանձնահատկությունները  
17      2.1. ՀԾ ոլորտում աշխատանքին նպաստող գործոնները  
18      2.2. ՀԾ ոլորտում աշխատանքին խոչընդոտող գործոնները  
19      3. Հանրային ծառայության ոլորտում չներգրավվելու  
20      պատճառները և ցանկալի փոփոխությունները  
21      4. Ուսանողների ապագայի հեռանկարներն ու կրթության  
22      որակի համապատասխանությունն ակնկալիքներին

23      **Ամփոփում**

27      **Առաջարկներ**

29      Հանրային ընկալումների փոփոխությանն ուղղված առաջարկներ  
29      Հանրային ծառայության ոլորտի բարեփոխմանն ուղղված առաջարկներ  
29      Կանանց՝ ՀԾ ոլորտում ներգրավվածության աճին ուղղված առաջարկներ  
30      ՀԾ ոլորտում փոփոխություններին ուղղված առաջարկներ  
31      Համակարգային փոփոխություններին ուղղված առաջարկներ  
32      Այլ առաջարկներ



# ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ





Հանրային կառավարման ոլորտի բարեփոխումները Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2019 թվականի փետրվարին հաստատված ծրագրի առանցքային ուղղություններից է, որի կարևոր բաղադրիչն է մարդկային ռեսուրսների զարգացումը: Ի թիվս այլոց՝ ՀՀ կառավարությունը կարևորում է ԲՈՒՀ-երի շրջանավարտների շրջանում հանրային կառավարման նկատմամբ հետաքրքրության բարձրացումը և նրանց ներգրավման խրախուսումը, որը կնպաստի նոր և բարձրակարգ կադրերով հանրային կառավարման ոլորտի աշխատակազմի համալրմանը: Այս համատեքստում առանձնահատուկ ուշադրություն է դարձվում կանանց ներգրավվածության բարձրացմանը և ներուժի արդյունավետ օգտագործմանը, քանի որ կանանց ներկայացվածությունը որոշումների կայացման օղակներում չափազանց ցածր է:

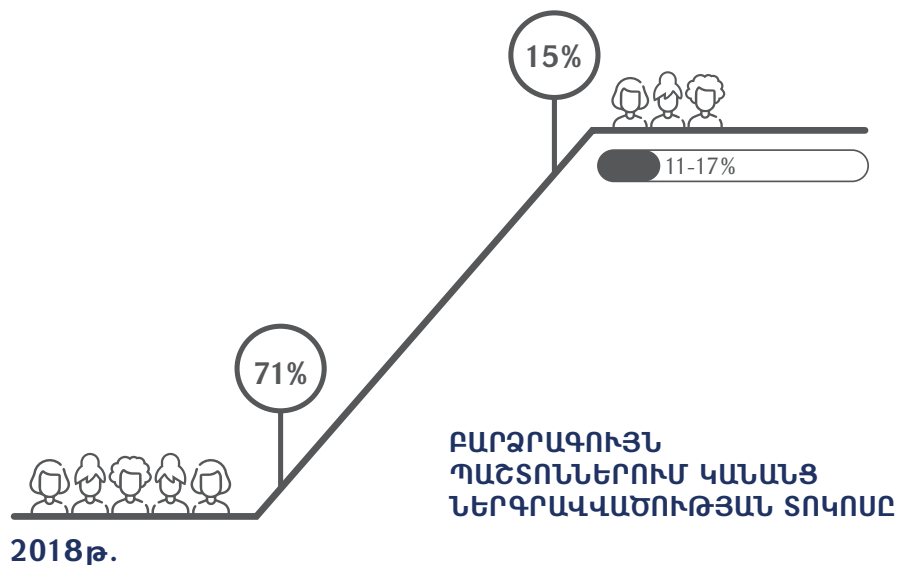
2018թ. պաշտոնական տվյալների համաձայն՝ քաղաքացիական ծառայության ոլորտում կանանց մասնակցությունն, ընդհանուր առմամբ, գերակշռում է տղամարդկանց մասնակցությանը (55%/45% հարաբերակցությամբ): Սակայն աստիճանակարգային բուրգը դիտարկելիս ի հայտ են գալիս գենդերային ներկայացվածության խնդիրները: Այսպես, կրտսեր պաշտոնների 71%-ն զբաղեցնում են կանայք: Այս թիվն աստիճանաբար նվազում է՝ բարձրագույն պաշտոններում կտրուկ իջնելով 15%-ի: Վերջին տասը տարիների տվյալների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ քաղաքացիական ծառայության բարձրագույն պաշտոններում կանանց ներգրավվածության տոկոսը տատանվել է 11-17%-ի շրջանակներում, ինչը միանշանակ վկայում է համակարգային խնդրի մասին:

Կանանց սակավաթիվ ներկայացվածության պատճառները բազմազան են. անհրաժեշտ խթանիչ մեխանիզմների թերացումները, կանանց և տղամարդկանց դերերի վերաբերյալ մշակութային կարծրատիպերը,

օրենսդրության մեջ առկա բացերը, կանանց մասնակցությունը խթանող ենթակառուցվածքների բացակայությունը և այլն: Մյուս կողմից, հայաստանյան իրականության վերջին փոփոխությունները նոր հնարավորություններ են ստեղծում կանանց և երիտասարդ մասնագետների համար և խրախուսում են վերջիններիս ներհոսքը աշխատաշուկա, այդ թվում՝ հանրային կառավարման ոլորտ:

ՄԱԿ-ի Ջարգացման ծրագիրը, հաշվի առնելով Հայաստանում տեղի ունեցող ժողովրդավարական բարեփոխումները և նպատակ ունենալով սատարելու կառավարության՝ ընթացիկ բարեփոխումների սահուն ընթացքի ապահովման գործընթացը, «Գենդերային հավասարությունը Հայաստանի հանրային կառավարման համակարգում» ծրագրի միջոցով նպաստում է պետական կառավարման ոլորտում կանանց դերի բարձրացման, ներուժի զարգացման միջոցով որոշումների կայացման գործընթացներում նրանց ազդեցության բարձրացմանը: Այս նպատակին ձգտելով՝ ՄԱԿ-ի Ջարգացման ծրագիրը իրականացնում է հանրային ծառայության ոլորտի համակողմանի ուսումնասիրություն՝ գնահատելու երկրում և, մասնավորապես, ոլորտում առկա ներուժը, հնարավորություններն ու մարտահրավերները:

Սույն սեղմագիրն ամփոփում է ՄԱԿ-ի Ջարգացման ծրագրի «Գենդերային հավասարությունը Հայաստանի հանրային կառավարման համակարգում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված «Հանրային կառավարման ոլորտում ուսանողների ընկալումների, ակնկալիքների ու նախապատվությունների հետազոտության» (իրականացնող՝ «Ի-Վի Քոնսալթինգ» ՓԲԸ, 2020թ.) և «Քաղաքացիների շրջանում հանրային ծառայության ոլորտում տղամարդկանց և կանանց դերի ընկալման հետազոտության» (իրականացնող՝ ԱՄ Փարթնըրզ Քոնսալթինգ Քամփնի, 2020թ.) արդյունքները:







# ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ





**Հանրային կառավարման ոլորտում ուսանողների ընկալումների, ակնկալիքների ու նախապատվությունների** հետազոտության նպատակն է ուսումնասիրել Երևանի և մարզերի ԲՈՒՀ-երի ավարտական կուրսերում սովորող ուսանողների՝ հանրային կառավարման ոլորտում աշխատելու նախապատվություններն ու հետաքրքրվածությունը, այդ ոլորտում աշխատելը դիտարկելուն խոչընդոտող մարտահրավերները:

**Քաղաքացիների շրջանում հանրային ծառայության ոլորտում տղամարդկանց և կանանց դերի ընկալման** հետազոտության նպատակն է ուսումնասիրել հանրության շրջանում հանրային ծառայության ոլորտում կանանց և տղամարդկանց դերերի ընկալումները:




Երկու հետազոտություններն էլ առանձնահատուկ ուշադրություն են դարձրել ոլորտում առկա գենդերային հիմնախնդիրներին՝ անդրադառնալով մի կողմից կանանց և տղամարդկանց՝ ոլորտի վերաբերյալ պատկերացումներին, մյուս կողմից՝ կանանց և տղամարդկանց՝ ոլորտում դրսևորման հնարավորություններին և մարտահրավերներին:

Սեղմագրում ամփոփված երկու հետազոտություններն էլ իրականացված են որակական (ֆոկուս խմբային քննարկում, խորին հարցազրույց, փաստաթղթերի վերլուծություն) և քանակական մեթոդների (հարցում) համադրությամբ:

ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ  
ՈԼՈՐՏՈՒՄ ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԻ  
ԸՆԿԱԼՈՒՄՆԵՐԻ, ԱԿՆԿԱԼԻՔՆԵՐԻ  
ՈՒ ՆԱԽԱՊԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ  
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ՔԱՂԱՔԱՑԻՆԵՐԻ ՇՐՋԱՆՈՒՄ  
ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ  
ՈԼՈՐՏՈՒՄ ՏՂԱՄԱՐԴԱԿԱՆՑ  
ԵՎ ԿԱՆԱՆՑ ԴԵՐԻ ԸՆԿԱԼՄԱՆ  
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

## ՔԱՆԱԿԱԿԱՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Ընտրանքի բնույթը	ՔԱՌԱՍՏԻՃԱՆ ՍՏՐԱՏԻՖԻԿԱՑՎԱԾ	ՆԵՐԿԱՅԱՅՈՒՑՉԱԿԱՆ ՔՎՈՏԱՎՈՐՎԱԾ	
Ընտրանքի չափը	<b>1100</b>	<b>1200</b>	
Վստահության մակարդակ	<b>95%</b>	<b>95%</b>	
Վստահության միջակայք	<b>2.9%</b>	<b>2.83%</b>	
Հարցման մասնակիցներ	Երեվանում և մարզերում գործող պետական, միջկառավարական համաձայնագրի հիման վրա գործող համալսարանների բակալավրի 3-4 կուրսի և մագիստրատուրայի ուսանողներ		
	Պետական ԲՈՒՀ-եր՝	<b>66.7%</b>	քաղաքային համայնքներ
	Միջ.համաձ. հիման վրա գործող ԲՈՒՀ-եր՝	<b>18.5%</b>	գյուղական համայնքներ
	Մարզային ԲՈՒՀ-եր՝	<b>14.7%</b>	
	Ըստ սեռի՝	 <b>69.6%</b>  <b>29.6%</b>	Ըստ սեռի՝  <b>46%</b>  <b>54%</b>

## ՈՐԱԿԱԿԱՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Ընտրանք	5 Ֆոկուս խմբային քննարկում ուսանողների հետ	9 խորին հարցազրույց հանրային ծառայության ոլորտում պաշտոն զբաղեցնող կամ հանրային ծառայության մասին օրենսդրական ակտերի մշակմանը մասնակցած մասնագետների հետ
	4 հարցազրույց հանրային կառավարման ոլորտի կազմակերպությունների մարդկային ռեսուրսների կառավարման ստորաբաժանումների և ՀՀ Պետական կառավարման ակադեմիայի ներկայացուցիչների հետ	
	Քննարկում 8 ԲՈՒՀ-երի կարիերայի կենտրոնների տնօրենների և պատասխանատուների հետ	Ոլորտին առնչվող երկրորդային աղբյուր հանդիսացող 10 փաստաթղթեր

# ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՀԱՄԱԴՐՎԱԾ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ





# 1. Հանրային ծառայության վերաբերյալ հանրային պատկերացումները

- ✓ **Հանրության տեղեկացվածությունը ՀԾ ոլորտից, մասնավորապես՝ Խորհրդարանի, Կառավարության, մարզպետարանի և համայնքապետարանի գործունեությունից, ցածր է:** Համայնքապետարաններից լիովին տեղեկացվածության աստիճանը ավելի բարձր է մարզային քաղաքներում (13%) և գյուղական բնակավայրերում (18%), քան՝ Երևանում (9%): Մինչդեռ Երևանում ավելի շատ են Խորհրդարանի և Կառավարության գործունեությունից լիովին տեղեկացված բնակիչները՝ համեմատած մարզային բնակիչների հետ: Գյուղական բնակավայրերի բնակիչների 56% և մարզային քաղաքների բնակիչների 52%-ն ընդհանրապես տեղեկացված չէ մարզպետարանների գործունեությունից, մինչդեռ մարզպետարանները, համայնքապետարաններից հետո, հանրության հետ անմիջական առնչություն ունեցող կարևորագույն կառույցներից մեկն են:
- ✓ **ՀԾ ոլորտից տեղեկացվածության աստիճանը պայմանավորված է զբաղվածության ոլորտով:** Դիտարկված կառույցներից լիովին տեղեկացված

լինելու առումով բացառապես գերակշռում են հանրային ոլորտում աշխատողները:

- ✓ **ՀԾ ոլորտի վերաբերյալ տեղեկատվության հիմնական աղբյուրները հեռուստատեսությունն (71%) ու սոցիալական ցանցերն (55%) են՝ վերջինի՝ երիտասարդների շրջանում առավել տարածվածությամբ:** Պաշտոնական կայքերից (մինչև 1%) օգտվում են հիմնականում զբաղվածություն ունեցող ռեսպոնդենտները:
- ✓ **Հանրության տեղեկացվածության մակարդակը ցածր է նաև ՀԾ ոլորտը կարգավորող օրենքների վերաբերյալ (24%):** Օրենքներից տեղեկացված են հիմնականում հանրային ոլորտի և, այնուհետ, մասնավոր ոլորտի աշխատողները: Հետաքրքիր է դիտարկել, որ օրենքների վերաբերյալ տեղեկացվածությունն ավելի բարձր է գյուղական բնակավայրերում (38%)՝ համեմատած Երևանի (33%) և մարզային քաղաքների (29%) հետ: Օրենքների վերաբերյալ տեղեկացվածությունը ցածր է անգամ ՀԾ ոլորտի աշխատողների շրջանում (35 հոգի):

Այսպիսով, հանրության շրջանում ՀԾ ոլորտի կառույցների գործունեության, ինչպես նաև օրենքների վերաբերյալ տեղեկացվածությունը, կարելի է գնահատել ոչ բարձր, ինչը ենթադրում է, որ ՀԾ ոլորտի վերաբերյալ հանրության տեղեկացվածության մակարդակը բարձրացնելուն ուղղված գործողությունների կարիք կա:

## 2. Հանրային ծառայության ոլորտում աշխատելու ցանկությունը պայմանավորող գործոնները և խոչընդոտները, դրանց գենդերային առանձնահատկությունները

### 2.1. ՀԾ ոլորտում աշխատանքին նպաստող գործոնները



**87%** ՀԾ ոլորտում աշխատելու համար առաջնային գործոնը, որը հանրությունը կարևորում է, բարձր աշխատավարձն է:

**82%** Երրորդ գործոնը ՀԾ ոլորտում աշխատանքի կայունությունն է:

**84%** Ըստ կարևորության երկրորդ գործոնը՝ պետության դերն է, ավելի հստակ այն գաղափարը, որ պետությունը պետք է նախաձեռնի գործողություններ, որպեսզի բարձրացնի հանրության ներգրավվածությունը ՀԾ ոլորտում:

**81%** իսկ չորրորդ գործոնը՝ կարիերայի աճի հնարավորությունը:

**78%** Երկրի համար օգտակար լինելու ցանկությամբ պայմանավորված ՀԾ ոլորտում աշխատելու գործոնը հանրության շրջանում, ըստ կարևորության, 5-րդ տեղում է:

✓ ՀԾ ոլորտում աշխատելու ցանկությունները տարբերվում են ըստ տարիքային խմբերի: Երիտասարդներն (20-29 տո) առավել շատ կարևորում են ոլորտի վերաբերյալ տեղեկացվածությունը և կարիերայի աճի հնարավորությունը: Ուսանողների շրջանում արված հետազոտությունը վերահաստատում է մասնագիտական աճ ունենալու դրդապատճառը՝ այն համադրելով ֆինանսական կայունության առավելություններով: Անձնական աճի հնարավորությունները կարևորվել է ընդհանուր առմամբ աշխատանք ընտրելու կարևոր գործոնների շարքում (48.3%):

✓ Պետությունից ունեցած սպասելիքներն առավել բնորոշ են ավագ սերնդի ներկայացուցիչներին՝

պայմանավորված խորհրդային հաբիթուալ ընկալումներով: Երկրի համար օգտակար լինելու ցանկությամբ պայմանավորված գործոնը կարևորում են միջին և միջինից բարձր սերնդի ներկայացուցիչները, և այն առավել թույլ է արտահայտված երիտասարդների ընկալումներում: Մինչդեռ ուսանողների շրջանում արված հետազոտության համաձայն՝ պետության զարգացման գործընթացում ներդրում ունենալու ցանկությունը հիմնական երեք դրդապատճառների շարքում է: Ավելին, **հանրային կառավարման ոլորտում ուսանող երիտասարդների՝ հայրենիքում մնալը մեծամասամբ պայմանավորված է հայրենասիրությամբ և երկրի զարգացմանը նպաստելու ձգտմամբ (61.2%):** Ընդ որում,



հայրենիքում իրենց առաքելությունն ավելի շատ տղամարդ ուսանողներն (68%) են տեսնում, քան կին ուղանողները (59%): Այնուամենայնիվ, աղջիկ ուսանողների շրջանում էլ գերակշռում են արտերկրում որակյալ կրթություն ստանալ և Հայաստան վերադառնալ ցանկացողները (18.2% կին, 7.1% տղամարդ):

Հանրային կառավարման ոլորտում սովորող

66.7% ♂ 83% ♀

ցանկանում է աշխատել հանրային կառավարման ոլորտում: Պատահական չէ, որ կին ուսանողների շրջանում ավելի շատ են որևէ գործատուի մոտ աշխատանք գտնելու մտադրությունը

30.4% ♂ 46.7% ♀

Մինչդեռ տղամարդ ուսանողներն ավելի հակված են սեփական բիզնեսը նախաձեռնելուն

46.6% ♂ 32.5% ♀

ձգտելով նյութական բարեկեցության և ապահովված կյանքով ապրելուն:

**46%-ի ընկալմամբ կան տղամարդուն և կնոջը հատկանշական աշխատանքներ, ընդ որում՝ տղամարդկանց համեմատաբար ավելի մեծ տոկոսն է կողմ այս դրույթին, քան կանանց, 55% և 43% համապատասխանաբար:** Կնոջը հատկանշական աշխատանքների ցանկը գլխավորում են հետևյալ աշխատանքները. մանկավարժ, բուժքույր, հացթուփ, վարսահարդար/ դիմահարդար, մաքրուհի և այլն, որոնց գերակշիռ մասը բարձրագույն կրթական աստիճան չեն պահանջում: Տղամարդկանց հատկանշական աշխատանքների ցանկում են դատական ոլորտի աշխատող, կառավարիչ, վիրաբույժ, ճարտարապետ-շինարար, զինվորական, բանվոր և այլն: Հետևաբար, ըստ ուսանողների, տղամարդկանց հնարավորությունները ավելի մեծ են կենտրոնական և տարածքային կառավարման, ՏԻՄ, արդարադատության և արտաքին գործերի բնագավառում, իսկ պաշտպանության ոլորտում ամենաքիչն է պահպանվում սեռերի հնարավորությունների հավասարությունը: Չնայած առողջապահության ոլորտը նշվել է որպես երկու սեռերի հնարավորությունների հավասարության տիրույթ՝ որպես տղամարդկանց հատուկ աշխատանք նշվել են նախարարի, կառույցի ղեկավարի կամ բժշկի աշխատանքները, իսկ որպես կանանց հատկանշական աշխատանք նշվել են բուժքրոջ և մաքրուհու աշխատանքները:

✓ Ընդհանուր առմամբ, **հանրային կառավարման ոլորտն ուսանողների համար բավարար գրավիչ չէ:** Ոլորտն ավելի շատ գրավում է կանանց, մարզերի բնակիչ ուսանողներին և հասարակական գիտություններ մասնագիտացմամբ սովորողներին (24%): **Հանրային կառավարման ոլորտում աշխատանքով հետաքրքրված կանայք նախընտրում են կրթության և գիտության ոլորտը, իսկ տղամարդիկ՝ կենտրոնական կառավարություն, տնտեսություն և ֆինանսներ:** Նախընտրության նման բաշխումը արտացոլվում է նաև ներկայիս աշխատանքային շուկայի գենդերային պատկերում: Ավելին, այն արմատացած է նաև ուսանողների դիրքորոշումներում. **հարցվածների**

- ✓ Չնայած հարցված ուսանողների կարծիքով հանրային կառավարման ոլորտում հավասար հնարավորությունների խնդիրներին՝ նրանց գերակշիռ մասը կարևորում է, որ տղամարդիկ և կանայք պետք է հավասար հնարավորություն ունենան հանրային կառավարման բարձր պաշտոններում աշխատելու համար:
- ✓ Հարցված ուսանողները նաև ընդունում են, որ աշխատաշուկայի գենդերային անհավասար բաշխման հիմքում սոցիալական/մշակութային կարծրատիպերն են (48.8%):

## 2.2. ՀԾ ոլորտում աշխատանքին խոչընդոտող գործոնները

Հանրային կառավարման ոլորտում աշխատելու հիմնական խոչընդոտը, նախևառաջ, **ցածր վարձատրությունն է**, այն բարձրաձայնվել է ինչպես Երևանում և մարզերում բնակվող կանանց (62%) և տղամարդկանց (87%), այնպես էլ ուսանողների (51.3%) կողմից:

62% 

87% 

51.3% 

Հանրությունը նաև կարևորել է համապատասխան/մասնագիտական կրթությունը չունենալը

84% 

82% 

մինչդեռ ուսանողներին չի բավարարում կարիերայի դանդաղ աճը

51.5% 

և մոտիվացնող միջավայրի բացակայությունը

21.2% 

Ոլորտում աշխատող մասնագետները փաստում են, որ կրթվածության և բազային գիտելիքների բարձր մակարդակ ունեցող երիտասարդները հանրային կառավարման ոլորտը հաճախ դիտարկում են ժամանակավորապես փորձ ձեռք բերելու և ավելի հեռանկարային աշխատանքի անցնելու հնարավորություն: Իսկ երիտասարդների դիտարկմամբ՝ իրենց չի բավարարում ոլորտի նախաձեռնողականության աստիճանը:

✓ Կանայք և տղամարդիկ հավասարապես խոչընդոտներ են դիտարկել առաջնորդության պակասը, համակարգի մեջ ներգրավվելու համար ծանոթ/կապեր և գումար չունենալը, ոլորտի հանդեպ վստահություն չունենալը:

✓ Ուսանողների մոտ 50%ը, հիմնականում՝ կանայք և բակլավրում սովորող ուսանողները, համոզված է, որ հանրային կառավարման ոլորտում բարձր պաշտոն զբաղեցնելու համար անհրաժեշտ է, որ անձը **քաղաքական ակտիվ գործունեությամբ զբաղվի**, իսկ ուսանողների 20%-ը կոռուպցիան և վատ գործելակերպը համարում են հանրային կառավարման ոլորտի լուրջ խնդիր: Չնայած այս հանգամանքներին՝ հարցված ուսանողների 70%-ը, հիմնականում՝ տղամարդիկ և մարզաբնակ երիտասարդները, հակված են այն մտքին, որ 2018թ. «թավշյա» հեղափոխության արդյունքում հանրային կառավարման ոլորտը բարելավվում է:

✓ ՀԾ ոլորտում աշխատելուն խոչընդոտող գործոնները էականորեն տարբերվում են՝ պայմանավորված ՀԾ ոլորտում աշխատողի սեռով: Հանրության շրջանում առկա է ընդգծված գեղեցիկ տարբերակվածություն՝ պայմանավորված այն հանգամանքով, թե որ գործոններն են խանգարում կնոջը ՀԾ ոլորտում պաշտոն զբաղեցնելու համար, որ գործոնները՝ տղամարդուն: Օրինակ՝ ցածր վարձատրությունը տղամարդու դեպքում համարվում է ավելի կարևոր խոչընդոտ, քան կնոջ դեպքում, ինչն էլ խոսում է տղամարդու՝ ընտանիքը նյութապես ապահովողի հիմնական գործառույթն ունենալու մասին: Այս գործոնը վերահաստատվում է նաև ուսանողների շրջանում արված հետազոտության արդյունքում. ավելի մեծ թվով տղամարդ ուսանողներն են նշել ցածր աշխատավարձի՝ ոլորտում ներգրավման խոչընդոտ լինելու մասին (55.6% տղամարդ, 46.7% կին):

✔ **Աշխատանքային ժամերի երկար լինելու դեպքում ակնհայտորեն կարելի է խոսել գենդերային տարբերությունների մասին**, քանի որ հանրության 81%-ը համարում է, որ կինը չի կարող աշխատանքի վայրում երկար մնալ: Մինչդեռ տղամարդու դեպքում, որպես խոչընդոտ, այդ մասին նշել է հանրության ընդամենը 22%-ը: Համաձայն հանրության ընկալումների՝ կնոջը ՀԾ ոլորտում աշխատելուն խանգարող գործոններից առաջնային տեղում է այն, որ կինը երկար ժամանակով չի կարող մեկնել գործուղումների (64%): Ուսանողները ևս կիսում են այս մտահոգությունները: Ուսանողների շրջանում 60%-ից ավելին համարում է, որ կանանց համար դժվար է պահել **աշխատանք-կյանք-ընտանիք հավասարակշռությունը**, և տնային տնտեսություն վարելը համարում են ոչ պակաս կարևոր, քան աշխատելը: Մյուս տարբերությունը, որում ակնհայտ է ընկալումների գենդերային տարբերակվածություն, վերաբերում է **ընտանեկան խնդիրներով** պայմանավորված գործոնին: Հարցվողների 72%-ը նշել է, որ ընտանեկան խնդիրները կարող են խոչընդոտել կնոջը՝ ՀԾ ոլորտում աշխատելուն, իսկ 34%-ը գտնում է, որ այն կարող է խանգարել տղամարդուն: Նույն կերպ 84%-ը գտնում է, որ ՀԾ ոլորտում արդեն իսկ պաշտոն զբաղեցնող կնոջը խանգարող հանգամանքը ընտանեկան խնդիրներն են: Այս մասին փաստում են անգամ հանրային ծառայության ոլորտում ընդգրկված կանայք: Հարցն ավելի է սրվում կնոջ և տղամարդու աշխատավարձերի համեմատության դեպքում. ուսանողների 80%-ն ինչ-որ չափով խնդրահարույց է համարում, երբ կինն ավելի շատ է վաստակում, քան ամուսինը: Ուսանողների շրջանում ֆոկուս խմբային քննարկումները վերահաստատում են կանանց կողմից պատասխանատվություն ենթադրող աշխատանքներից խուսափելը՝ պայմանավորված ընտանեկան հանգամանքներով:

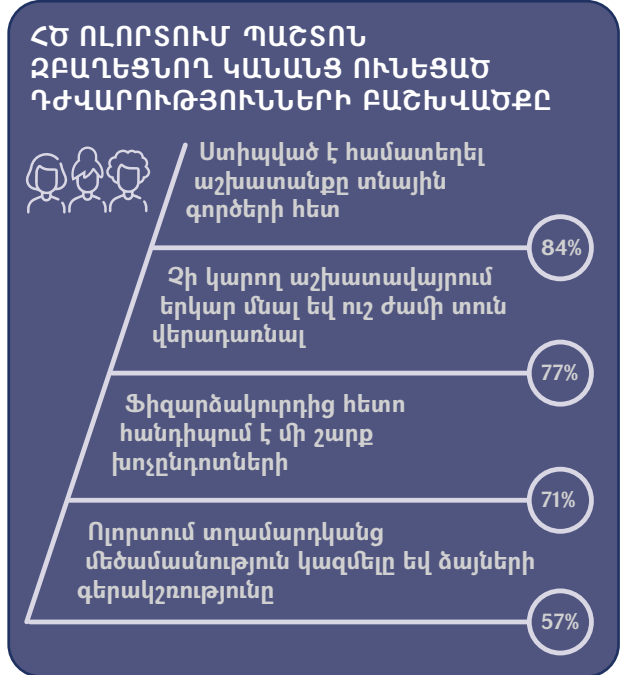
✔ Կնոջը խոչընդոտող կարևոր գործոններից է նաև ֆինանսական միջոցների սղությունը կամ բացակայությունը (63%): Այս գործոնն արդեն պայմանավորված է կնոջ տնտեսական կապիտալի բացակայությամբ: Փաստորեն, ևս մեկ անգամ պարզ է դառնում, որ, **համաձայն հանրային ընկալումների, ՀԾ ոլորտում աշխատանքի անցնելու կամ պաշտոն զբաղեցնելու համար գումար է անհրաժեշտ:**

✔ Հանրության 60%-ի կարծիքով ՀԾ ոլորտում կանանց աշխատելուն խանգարում է հենց **կանանց կողմից ցանկության բացակայությունը**: ՀԾ ոլորտում աշխատող կանանց կեսը ևս նշում է, որ չի ցանկանում առաջխաղացում ունենալ:

Տղամարդկանց շրջանում այս թիվը կազմում է 41%: Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ այդ պատճառները մեծամասամբ ունեն անձնական բնույթ և պայմանավորված չեն համակարգային խնդիրներով, ինչը ևս մեկ անգամ վերահաստատում է ընտանեկան հանգամանքների պատճառով կանանց՝ ՀԾ ոլորտում սահմանափակ մոբիլությունը և առաջխաղացումը:

✔ Ուսանողները կարևորել են նաև **կանանց նկատմամբ գործատուների խտրական վերաբերմունքը (13.5%)**՝ պայմանավորված նրանց ամուսնության և/կամ երեխաների խնամքի համար հնարավոր երկարաժամկետ բացակայությամբ:

✔ Կանայք (60%) ավելի շատ են հակված մտածելու, որ պաշտոն զբաղեցնող կնոջը խանգարում է ոլորտում տղամարդկանց մեծամասնություն կազմելը և ձայների գերակշռությամբ կանանց ձայնի իրավունքի վրա ազդելը: Այս մասին ավելի շատ նշում են ՀԾ կամ այլ ոլորտում չաշխատող հարցվածները: **Նույնկերպ ֆիզարձակուրդից վերադառնալուց հետո կնոջը հանդիպող խոչընդոտների մասին** նշել են ՀԾ կամ այլ ոլորտում աշխատող ռեսպոնդենտների 70%-ը, իսկ չաշխատող ռեսպոնդենտների՝ 74%-ը: Նման պատկերը վկայում է այն մասին, որ աշխատանքային դժվարությունների վերաբերյալ պատկերացումներն ավելի սուր են այն դեպքում, երբ տվյալ անձը դուրս է այդ համակարգից:



✔ Ե՛վ կին, և՛ տղամարդ ուսանողների գրեթե կեսը ընդունում է, որ պետական տարբեր մակարդակների պաշտոնների զբաղեցման համար կանանց և տղամարդկանց հնարավորությունները

հավասար չեն, ավելին, մակարդակի բարձրացմանը զուգահեռ սահմանափակվում են կանանց հնարավորությունները: Այս պատկերը արմատավորող հիմնական կարծրատիպային դիրքորոշումներից մեկն այն է, որ **տղամարդիկ կանանց գերազանցում են առաջնորդության և ղեկավարման հարցերում**: Հարցված ուսանողների գրեթե կեսը համաձայնել է այս դատողության հետ: Նման դիրքորոշումը վերահաստատվել է նաև ֆոկուս խմբային քննարկումներին մասնակցած ուսանողների կողմից: Ըստ նրանց՝ հանրային կառավարման ոլորտի բարձր ղեկավար պաշտոնները նախընտրելի է, որ զբաղեցվեն տղամարդկանց կողմից՝ հիմնավորելով, որ վերջիններս ունեն պատմականորեն զարգացած ղեկավարելու գենետիկ հիշողություն, նրանց կարիերան երբևէ չի ընդհատվում ընտանիք կազմելու և երեխա ունենալու պատճառով, տղամարդիկ ավելի նպատակասլաց են կարիերան զարգացնելու և ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնելու:

հարցում, ունեն զարգացած էմոցիոնալ կառավարում և, ընդհանրապես, «ղեկավար» բառն իրենց մոտ ասոցացվում է տղամարդու հետ: **Պետք է, սակայն արձանագրել, որ կին ուսանողների 68-75%-ը ընդդիմանում է այս դատողությանը:**



Հետաքրքիր է արձանագրել, որ հարցմանը մասնակից **ուսանողների միայն յուրաքանչյուր երրորդն է կարողացել պատասխանել այն հարցին, թե արդյոք հանրային կառավարման ոլորտում աշխատելու համար կանանց հատուկ խոչընդոտներ կան**: Հարցվածներից յուրաքանչյուր երեքից երկուսը եղել են կանայք: Ավելին, հարցվածների 21%-ը, որոնց գերակշիռ մեծամասնությունը կանայք են, համոզված է, որ հանրային կառավարման ոլորտում աշխատելու կանանց հատուկ որևէ խոչընդոտ չկա: Նույն կերպ, ՀԾ ոլորտում արդեն իսկ պաշտոն զբաղեցնող կանանց 56%-ը նշել է, որ իր կին լինելու հանգամանքը ո՛չ խանգարում է, ո՛չ օգնում պաշտոն զբաղեցնելիս:

Փաստորեն, տնային գործերով և գենդերային դերերի մասին կարծրատիպացված պատկերացումներով պայմանավորված՝ կանայք զրկվում են ՀԾ ոլորտում ներգրավվելու հնարավորությունից: Այսինքն՝ այն կարծրատիպը, որ կանանց առաջնային դերը տնային տնտեսուհի լինելն է, ազդում է կանանց՝ ՀԾ ոլորտում ղեկավար դերեր ստանձնելու հնարավորությունների վրա: Ընդ որում, կնոջը խանգարող վերը թվարկված դժվարությունների մասին ավելի շատ նշում են կանայք:

### 3. Հանրային ծառայության ոլորտում չներգրավվելու պատճառները և ցանկալի փոփոխությունները

✓ **Հանրությունը ՀԾ ոլորտում իրականացվող փոփոխություններ, նախևառաջ, ակնկալում է Կառավարությունից, կրթական հաստատություններից, Ազգային ժողովից: Համայնքապետարաններից ունեցած ակնկալիքները համեմատաբար մեծ են մարզային բնակավայրերում:** Երիտասարդներն (20-39տոտ) ավելի շատ կարևորում են միջազգային կազմակերպությունների գործունեությունը, փորձը, իսկ առավել ավագ (բարձր) սերնդի ներկայացուցիչները՝ Կառավարության, Ազգային ժողովի, քաղաքական կուսակցությունների դերը:

✓ **ՀԾ ոլորտն ավելի ցանկալի կլինի աշխատելու համար,** եթե բարձրանա աշխատավարձը (94%) ու սոցիալական փաթեթներ կիրառվեն (94%): Հետևաբար, ՀԾ ոլորտում աշխատելը բնակչության համար առավել ցանկալի դարձնելուն ուղղված գործողություններից մեկը պետք է դիտարկել ֆինանսական վարձատրության փաստը: Ֆինանսական բաղադրիչից հետո կարևորվում են ոլորտի վերաբերյալ տեղեկացվածությունն (93%) ու ոլորտի վերաբերյալ գիտելիքի ձեռքբերումը (92%): Այս թվերը խոսում են այն մասին, որ **հանրությունն ունի ՀԾ ոլորտի վերաբերյալ տեղեկացվածության պակաս:** Հանրության 87%-ն այն կարծիքին է, որ ոլորտն այնքան էլ ազնիվ և թափանցիկ չէ, և այն այդպիսին դարձնելու կարիք կա: ՀԾ ոլորտում առկա խնդիրներն ավելի շատ նկատում են մայրաքաղաքում բնակվողները, և դրանից ելնելով՝ նրանք էլ բարձրաձայնում են փոփոխություններ իրականացնելու կարիքի մասին: Ակնկալվող փոփոխությունների շարքում նշվում են նաև ոլորտում առկա կաշառակերության վերացումը, «ծանոթ-բարեկամ» մեխանիզմի կիրառման դադարեցումը, կադրային փոփոխությունների անհրաժեշտությունը, այդ թվում՝ կադրերի ընտրության խստացում և ոչ կոմպետենտ կադրերի հեռացումը, աշխատանքային ժամերի ճկունությունը, այդ թվում՝ կես դրույքի ներդրումը: Հանրությունը նաև ցանկանում է տեսնել ՀԾ ոլորտի աշխատանքի արդյունքը և ակնկալում ոլորտի հեղինակության բարձրացում: Ակնկալիքներ կան

նաև կանանց՝ ՀԾ ոլորտում ներգրավվածության բարձրացման վերաբերյալ, մասնավորապես՝ առնվազն 40% ներգրավվածության առկայություն:

✓ **Այս համատեքստում կարևոր է նշել, որ հարցվածների 68%-ը երբևէ չի ցանկացել աշխատել ՀԾ ոլորտում:** Ավելին, ուսանողների միայն 10% է շատ հետաքրքրված հանրային կառավարման ոլորտում աշխատանքով, իսկ կին ուսանողների 53.8%-ը և տղամարդկանց 41.4%-ը ընդհանուր հետաքրքրություն է ցուցաբերել ոլորտում աշխատելու հարցում: Ոլորտում աշխատելու ցանկությունը հատկապես բարձր է կին ուսանողների շրջանում: Կանանց՝ ոլորտում աշխատելու հետաքրքրվածության մասին է փաստում նաև հանրության շրջանում արված հետազոտությունը: ՀԾ ոլորտում աշխատելը հետաքրքիր աշխատանք չէ տղամարդկանց, քաղաքային միջավայրում բնակվողների, երիտասարդների և կրթական բարձր ցենզ ունեցողների համար: Ոլորտում աշխատելու ցանկություն չունեցողներն իրենց ընտրությունը պատճառաբանում են համապատասխան կրթություն չունենալով (44%), աշխատանքի անհետաքրքիր լինելով (19%):

✓ **ՀԾ ոլորտում չաշխատելու դրդապատճառների մեջ ևս գենդերային խզվածք կա.** ընտանեկան խնդիրներով պայմանավորված ՀԾ ոլորտում աշխատելու ցանկություն չունենալու մասին նշել են կանանց 7%-ը, իսկ տղամարդկանց՝ 1%-ը: Ընտանեկան խնդիրների ներքո հատկապես նշվում է ամուսին/երեխաներ ունենալու փաստը: Սա վկայում է այն մասին, որ խնդիրն արդիական է հատկապես ամուսնացած կանանց մոտ: Գենդերային սահմանափակումներն ակնհայտ երևում են այն դեպքում, երբ հարցվողները նշել են, որ **ՀԾ ոլորտում աշխատելն իրենց սեռին հարմար աշխատանք չէ:** Այդ մասին գերազանցապես նշել են կանայք: ՀԾ ոլորտում աշխատել ցանկացած, սակայն չաշխատած հարցվածների պատասխաններում ևս գենդերային հիմնախնդիրն առկա է. **ընտանիքի անդամները մեծամասամբ կանանց թույլ չեն տվել աշխատել ՀԾ ոլորտում:**

Այս խնդրի մասին նշել են կանանց 12%-ը, իսկ տղամարդկանց 1%-ը: Ոչազբավ է, որ ընտանիքի անդամների արգելքը հատկապես արտահայտված է մարզային բնակավայրերում: «Ընտանիքի անդամները թույլ չեն տվել» տարբերակից զատ՝ խոսվել է նաև ընտանեկան այլ խնդիրների մասին (3%): Դրանք նշում են գերազանցապես կանայք: Այդ խնդիրների ներքո նշվում են ամուսնանալու փաստի մասին, երեխաների խնամքի, ամուսինների կողմից արգելելու խոչընդոտների մասին:

✓ **ՀԾ ոլորտում պաշտոն զբաղեցնելու տեսանկյունից տղամարդիկ ավելի շատ են խոսում ընտանիքի, ազգականների, հարևանների, ընկերների աջակցության մասին, քան կանայք:** Տրամագծորեն այլ պատկեր է կանանց շրջանում, ովքեր հիմնականում նշում են, որ ընտանիքը, ազգականները, հարևանները, ընկերներն իրենց կխոչընդոտեն, եթե իրենք որոշեն ՀԾ ոլորտում պաշտոն զբաղեցնել: Հատկապես ընտանիքի աջակցության դեպքում, տղամարդկանց 92%-ն է նշում, որ աջակցություն կստանա ընտանիքից, իսկ կանանց՝ 74%-ը: Այսինքն, պաշտոն զբաղեցնելու ցանկության դեպքում, կանայք ավելի պակաս վստահ են, որ ընտանիքից աջակցություն կստանան: **Հավանաբար, սա ևս հերթական խոչընդոտներից մեկն է, որ կանայք պակաս ցանկություն են ունենում պաշտոն զբաղեցնելու համար:**

ՀԾ ոլորտում պաշտոն զբաղեցնելու որոշում կայացնելու հիմքում ակնհայտ են գենդերային տարբերություններ: **Կանանց դեպքում ընտանիքի անդամներն ավելի շատ մասնակցություն են ունենում, քան տղամարդկանց:** Կանանց դեպքում ավելի շատ են հանդիպում այն դեպքերը, երբ որոշումը կայացվել է բացառապես ընտանիքի անդամների կողմից՝ առանց տվյալ կնոջ մասնակցության: **Մինչդեռ տղամարդիկ ավելի ինքնուրույն են որոշումների կայացման հարցում:**

✓ **Հանրության սպասելիքները ՀԾ ոլորտում կանանց ներգրավվածության մեծացման արդյունքում տեղի ունեցող փոփոխություններից բարձր են:** Ակնկալվում է դրա արդյունքում կանանց ծայնի իրավունքի և հասարակության մեջ կնոջ հեղինակության բարձրացում ինչն էլ, օրինակ, կնպաստի երկրի տնտեսական հզորացմանը: Սակայն պետք է նշել մի կարևոր հանգամանք. մի շարք կարևոր ոլորտներում կանանց դերի մեծացումը տեսնող հանրությունը ցածր է գնահատում ընտանիքում տեղի ունեցող

փոփոխությունների հավանականությունը: Այս տվյալները ևս մեկ անգամ փաստում են այն, որ անգամ հասարակության մեջ հանրային որոշումների կայացման հարցում կանանց հեղինակությունը/դերի բարձրացումը չի նպաստում նրանց դերի բարձրացմանն ընտանիքում:

✓ **Չնայած կանանց ներգրավվածության աճից ակնկալիքները շատ են՝ հանրային ընկալումներում առկա է գենդերային խտրական մոտեցում պաշտոնների բաշխման հարցում.** երկրի նախագահի, վարչապետի պաշտոնում կանանց տեսնում է հանրության 2%-ը, նախարարի, մարզպետի պաշտոնում՝ 1%-ը, փոխվարչապետի, փոխմարզպետի պաշտոնում՝ 3%-ը: **Հարցվածների կեսից ավելին այս պաշտոններում տեսնում է կանանց և տղամարդկանց հավասարապես:** Այս թիվն աստիճանաբար բարձրանում է պաշտոնի աստիճանակարգի նվազմանը զուգահեռ: **Միակ բացառությունը կազմում է մարզպետի պաշտոնը, որը տղամարդկանց «սազական» պաշտոն է համարում հարցվածների կեսը (51%):** **Կանանց և տղամարդկանց հավասարապես համապատասխանող ամենաշատ թվով նշված պաշտոնը ազգային ժողովի պատգամավորն է՝ 86%:** Կարելի է եզրակացնել, որ այն պաշտոնները, որոնք կանանց կողմից զբաղեցնելու նախադեպեր են արձանագրել, ավելի համապատասխանող են գնահատվել հավասարապես կանանց և տղամարդկանց համար, իսկ այն պաշտոններում, որտեղ նախադեպեր չեն եղել (օրինակ՝ մարզպետը) տղամարդկանց համապատասխանությունն ավելի է շեշտադրվում: Կանանց և տղամարդկանց տեսակետները գրեթե չեն տարբերվում պաշտոնների գենդերային բաշխման հարցում: Մայրաքաղաքի բնակիչները և երիտասարդներն ավելի հակված են կանանց պաշտոն վստահել:

Փաստորեն, ինչպես ցույց են տալիս հետազոտության արդյունքները, կանայք, լինելով այն նույն մշակույթի կրողները, որտեղ կնոջը տրվում է սահմանափակ դերակատարություն, նույնպես չեն ձգտում այդ հարցում առաջխաղացում ունենալ: Ոչ միայն իրենց չեն տեսնում որոշումների կայացման հարթությունում, այլև՝ այլ կանանց ևս:

✓ Այս համատեքստում հետաքրքիր է դիտարկել, որ հանրության 59%-ը այս պահի դրությամբ չի ցանկանում զբաղեցնել ՀԾ ոլորտում որևէ պաշտոն: Ավելին, **որքան ՀԾ ոլորտի պաշտոնը կարգավիճակով «բարձր» է, այնքան ցածր**

**է հանրության ցանկությունը՝ զբաղեցնելու այդ պաշտոնը:** Հանրության ընդամենը 4.6%-ը ցանկություն ունի զբաղեցնել երկրի նախագահի պաշտոնը և 5.3%-ը՝ վարչապետի: Այնուամենայնիվ, գրեթե բոլոր պաշտոնների դեպքում բարձր է տղամարդկանց՝ որևէ պաշտոն զբաղեցնելու ցանկության աստիճանը: Բացառություն են կազմում միայն բաժնի պետի և մասնագիտական աշխատակազմի պաշտոնները: Այսինքն, կանանց դեպքում նկատելի է բարձր պաշտոն-ցածր ցանկություն տրամաբանությունը: Կանայք ցանկանում են ներգրավվել ՀԾ այնպիսի պաշտոններում, որոնք չեն ենթադրում որոշումների կայացում, այլ դրանց իրականացում, ինչպես, օրինակ՝ մասնագիտական աշխատակազմի պարագայում:

✓ Վարչապետի կերպարի քննարկման հարցում ևս գենդերային խիստ տարաբաժանում կա, որը արմատավորված է կանանց և տղամարդկանց վերաբերյալ հանրային կարծրատիպերում. տղամարդիկ կին վարչապետի մեջ տեսնում են այն հատկանիշները, որոնք, առաջին հայացքից, բնութագրական են տնային տնտեսուհուն, այդ թվում այն, որ կին վարչապետը կլինի ավելի խաղաղասեր, սրտացավ և տնտեսող: Մինչդեռ կանայք կնոջը տեսնում են վարչապետի պաշտոնում, քանի որ կինն ավելի զգուշավոր է, ճկուն, ճարպիկ, ռիսկի դիմող: Կանանց ընկալումներով տղամարդիկ ավելի խելացի են, հավասարակշռված, պատասխանատու, ավելի արագ են աշխատում, ավելի ճիշտ որոշումներ կայացնում, ունեն կառավարման ավելի լավ ձիրք, շուտ կողմնորոշվող, խոստումները կատարող են, ավելի խորն են մտածում, գործը մինչև վերջ են տանում, օժտված են լիդերի հատկանիշներով, ավելի վստահելի են, ունեն վերլուծական միտք, ավելի լավ դիվանագետներ են և այլն: Հետաքրքիր է հատկապես կանանց կողմից տրված այն մեկնաբանությունները, որոնցով, կարծես թե, թերագնահատվում են կնոջ ունակությունները, այդ թվում այն, որ «կնոջ ուղեղը չի հասնում երկրի հարցերը լուծել», «տղամարդը ավելի ճիշտ որոշումներ կկայացնի, ավելի հեռատես կլինի», «կնոջ գլուխը տղամարդն է, պետության գլուխն էլ պետք է տղամարդը լինի», «երկրի լուրջ դերը պիտի տղամարդունը լինի», «ղեկավար միայն տղամարդ թող լինի», «տղամարդուն սազում է, կանայք մի քիչ շատ են խոսում անտեղի»: Կանայք նաև նշել են, որ չեն վստահում կանանց: Տղամարդկանց պատասխաններն այն հարցի վերաբերյալ, թե ինչու են վարչապետի պաշտոնում տեսնում տղամարդու, կարելի է բաժանել

երկու մասի: Դրանց մի մասը վերաբերվում են տղամարդուն բնորոշող հատկանիշներին, որ տղամարդիկ ավելի լավ են կատարում պարտականությունները, ավելի խելացի են, կայուն, կազմակերպված, ինտելեկտով ավելի բարձր, ավելի հեռատես, ավելի տեղեկացված, ռիսկով, համարձակ: Այս բնութագրիչները կիրառում են «ավելի» բառի հետ՝ նկատի ունենալով կնոջ հետ համեմատությունում: Այսինքն՝ նշվում են կնոջ հետ համեմատության կոնտեքստում՝ որպես տղամարդկանց առավելություն: Տղամարդկանց կարծիքների մյուս մասում արտահայտվում են նաև խիստ ընդգծված սեքսիստական մոտեցումներ. «տղամարդուն է սազական, երկրի դեմքը պետք է տղամարդ լինի», «շատ պատասխանատու գործ է, կնոջը չի կարելի վստահել պատասխանատու պաշտոն», «կնոջը երկիր չենք կարող վստահել», «լուրջ պաշտոն է, կինը չի կարող ստանձնի», «կինը չի կարող այդքան երկրներ գնա, և ամոթ է, որ կինը բանակցություններ վարի այլ երկրի տղամարդկանց հետ», «հանրությունը չի գնա կնոջ հետևից» և այլն:

Այսպիսով, հանրության ընկալումները կին վարչապետի մասին՝ բավականին սահմանափակ են: Կնոջ մասին խոսելիս շատ քիչ է նշվում նրա մասնագիտական ունակությունների, կառավարչական հմտությունների մասին: Ե՛վ որպես առավելություն, և՛ որպես թերություն շեշտադրում են նրա՝ որպես կին ունեցած հատկանիշները: Սա, անշուշտ, խանգարում է տեսնել կնոջը ղեկավար պաշտոնում:

✓ Խտրական վերաբերմունքն առկա է նաև երիտասարդների նկատմամբ. և՛ կանանց, և՛ տղամարդկանց դեպքում հանրության վերաբերմունքը և/կամ վստահությունը շատ ցածր է մինչև 30 տարեկանների հարցում, երբ խոսքը գնում է պաշտոններ զբաղեցնելու մասին:

Հասարակությունն ունի իր հստակ դերային պատկերացումները կին-տղամարդ հարաբերությունների վերաբերյալ: Դրանից ելնելով՝ հասարակությունը որոշում է նաև կնոջ ներգրավվածության աստիճանը քաղաքական-հասարակական հարցերի քննարկումների և որոշումների կայացման մակարդակում:

## 4. Ուսանողների ապագայի հեռանկարներն ու կրթության որակի համապատասխանությունն ակնկալիքներին

✓ **Հարցված ուսանողության նշանակալի մասը պատրաստվում է ժամանակավոր կամ անվերադարձ մեկնել Հայաստանից:** ԲՈՒՀ-ն ավարտելուց հետո յուրաքանչյուր չորրորդը պատրաստվում է անվերադարձ մեկնել Հայաստանից: Մեկնել ցանկացողների կշիռն առավել մեծ է տեխնիկական կրթությամբ և մարզերից ուսանողների շրջանում:

✓ Երիտասարդների շրջանում ուսումնառությունն ավարտելուց հետո արտագաղթի որոշման կայացման հարցում կարևոր ազդեցություն ունեն այնպիսի գործոններ, ինչպիսիք են հայրենիքում զբաղվածության լայն հնարավորությունների բացակայությունը, արտերկրում ավելի բարեկեցիկ կյանքով ապրելու լայն հնարավորություններն ըստ երիտասարդների ընկալման, արտերկրում ուսումը շարունակելու և կարիերա անելու ձգտումը: Մյուս կողմից, ուսանողների շուրջ 18%-ը ցանկանում է շարունակել կրթությունն արտերկրում և վերադառնալ հայրենիք:

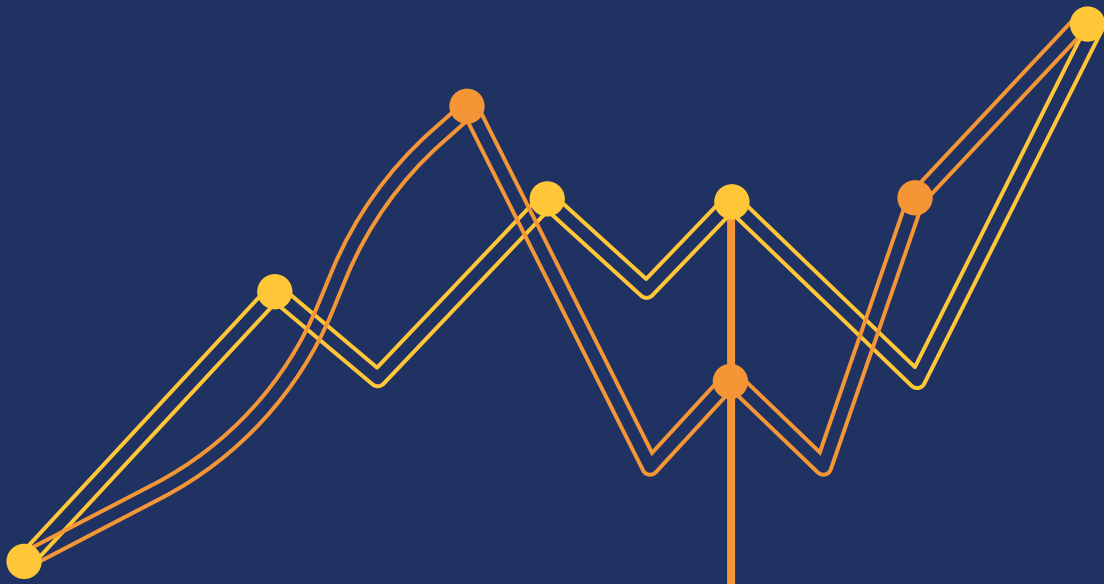
✓ **Ուսանողներն իրենց կրթօջախներում մատուցվող կրթության որակը ցածր են գնահատում՝ հիմնավորելով, որ ԲՈՒՀ-երը հիմնականում չեն պատրաստում աշխատաշուկայում մրցունակ և գործատուների կողմից պահանջված մասնագետներ:** Ուսանողների գոհունակությունն ավելի ցածր է բակալավրիատում կրթության որակից, քան մագիստրատուրայում: Գոհունակությունը կրթության որակից ամենաբարձրն են գնահատել միջկառավարական համաձայնագրով գործող ԲՈՒՀ-երի ուսանողները: Ուսանողները հատկապես դժգոհ են, որ ուսումնական ծրագրում

գերակշռում են տեսական գիտելիքները, իսկ ուսումնական պրակտիկայի հնարավորությունները շատ սահմանափակ են: Որոշ ԲՈՒՀ-երում բակալավրիատի չորրորդ կուրսի ուսանողները մինչ օրս ուսումնական պրակտիկա չեն անցել որևէ գործատուի մոտ:

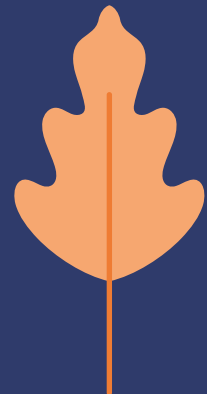
✓ Չնայած այն փաստին, որ բակալավրիատի ավարտական կուրսերում սովորող ուսանողներն իրենց ընտրած մասնագիտացումն աշխատաշուկայում մեծամասամբ համարում են հեռանկարային և յուրաքանչյուր երկրորդը պատրաստվում է շարունակել կրթությունը նույն մասնագիտությամբ, նրանք կարծում են, որ իրենց կրթօջախներում հիմնականում չեն պատրաստում այնպիսի մասնագետներ, որոնք, ուսումնառությունն ավարտելով, կլինեն պատրաստ և պահանջված աշխատաշուկայում գործատուների կողմից: Հայաստանի ԲՈՒՀ-երում առավելապես թերի է կամ ընդհանրապես բացակայում է երիտասարդ մասնագետների գործնական հմտությունների զարգացման բաղադրիչը, ինչը ուսանողները պատրաստվում են լրացնել արտաբուհական վերապատրաստման դասընթացների միջոցով:

Ուսանողներն, իրենց ապագայի շուրջ մտահոգված լինելով, պլանավորում են ժամանակավորապես կամ մեկընդմիջտ մեկնել Հայաստանից: Որակյալ կրթություն ստանալը հիմնական դրդապատճառներից մեկն է, քանի որ Հայաստանում ստացած կրթության որակը չի համապատասխանում իրենց ակնկալիքներին և աշխատաշուկայի պահանջներին:





# ԱՄՓՈՓՈՒՄ





ՀԾ ոլորտը երկրի կառավարման շարժիչ ուժն է: Այս ոլորտում իրականացրած բարեփոխումներն անդրադառնում են հանրային կառավարման արդյունավետության և նպատակաուղղվածության վրա: ՀԾ ոլորտում կանանց և երիտասարդների ակտիվ մասնակցությունը և որոշումների կայացման գործընթացում դերակատարությունը խոսում է համակարգի ներառականության և մասնակցային արդյունավետ կառավարման մասին:

ՄԱԿ-ի Չարգացման ծրագիրը, նպատակ ունենալով ՀԾ ոլորտում իրականացվող բարեփոխումների և ոլորտում

կանանց դերի բարձրացման ու ներուժի զարգացման ուղղությամբ պետությանը աջակցել, քանակական և որակական հետազոտական մեթոդների կիրառմամբ ՀՀ երևանաբնակ և մարզաբնակ հանրության և ուսանողության շրջանում իրականացրել է հետազոտություններ՝ պարզելու ՀԾ ոլորտի վերաբերյալ նրանց պատկերացումները, ոլորտում աշխատելու նախապատվությունները և մարտահրավերները, ոլորտում կանանց և տղամարդկանց դերի և հնարավորությունների շրջանակը:

Եվ այսպես,

✓ **Հանրության շրջանում ՀԾ ոլորտի կառույցների գործունեության, ինչպես նաև օրենքների վերաբերյալ տեղեկացվածությունը, կարելի է գնահատել ոչ բարձր, ինչը ենթադրում է, որ ՀԾ ոլորտի վերաբերյալ հանրության տեղեկացվածության մակարդակը բարձրացնելուն ուղղված գործողությունների կարիք կա:**

✓ **Տնային գործերով և գենդերային դերերի մասին կարծրատիպացված պատկերացումներով պայմանավորված՝ կանայք գրկվում են ՀԾ ոլորտում ներգրավվելու հնարավորությունից:** Մասնավորապես՝ այն կարծրատիպը, որ կանանց առաջնային դերը տնային տնտեսուհի լինելն է, ազդում է կանանց՝ ՀԾ ոլորտում ղեկավար դերեր ստանձնելու հնարավորությունների վրա: Ընդ որում, կնոջը խանգարող վերը թվարկված դժվարությունների մասին ավելի շատ նշում են կանայք:

✓ **ՀԾ ոլորտում պաշտոն գբաղեցնելու որոշում կայացնելու հիմքում ակնհայտ են գենդերային տարբերություններ:** Կանանց դեպքում ընտանիքի անդամներն ավելի շատ մասնակցություն են ունենում, քան՝ տղամարդկանց: Ինչպես նաև, կանանց դեպքում ավելի շատ են հանդիպում այն դեպքերը, երբ որոշումը կայացվել է բացառապես

ընտանիքի անդամների կողմից՝ առանց տվյալ կնոջ մասնակցության: Մինչդեռ տղամարդիկ ավելի ինքնուրույն են որոշումների կայացման հարցում:

✓ **Կանայք, լինելով այն նույն մշակույթի կրողները, որտեղ կնոջը տրվում է սահմանափակ դերակատարություն, նույնպես չեն ձգտում այդ հարցում առաջխաղացում ունենալ:** Ոչ միայն իրենց չեն տեսնում որոշումների կայացման հարթությունում, այլև՝ այլ կանանց ևս:

✓ **Հասարակությունն ունի իր հստակ դերային պատկերացումները կին-տղամարդ հարաբերությունների վերաբերյալ:** Դրանից ելնելով՝ հասարակությունը որոշում է նաև կնոջ ներգրավվածության աստիճանը քաղաքական-հասարակական հարցերի քննարկումների և որոշումների կայացման մակարդակում:

✓ **Ուսանողներն, իրենց ապագայի շուրջ մտահոգված լինելով, պլանավորում են ժամանակավորապես կամ մեկընդմիջտ մեկնել Հայաստանից:** Որակյալ կրթություն ստանալը հիմնական դրդապատճառներից մեկն է, քանի որ Հայաստանում ստացած կրթության որակը չի համապատասխանում իրենց ակնկալիքներին և աշխատաշուկայի պահանջներին:

ՀԾ ոլորտում առկա խնդիրները, զուգորդված երկրի մշակութային և ինստիտուցիոնալ մարտահրավերով, սահմանափակում են ոլորտում կանանց և երիտասարդների ներգրավվածությունը և լիակատար մասնակցությունը: Այս խնդիրները հասցեագրելու համար թիրախավորված երկարաժամկետ և կարճաժամկետ միջամտություններ են անհրաժեշտ:



# ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐ





# Հանրային ընկալումների փոփոխությանն ուղղված առաջարկներ

## Հանրային ծառայության ոլորտի բարեփոխմանն ուղղված առաջարկներ



Իրականացնել հանրային ծառայության (դաշտը կարգավորող իրավական ակտերի, առանձին կառույցների/մարմինների գործառույթների) վերաբերյալ իրազե-

կվածության բարձրացմանն ուղղված լայնամասշտաբ ծրագիր և համապատասխան միջոցառումներ, այդ թվում՝ ներգրավելով ՀԾ-ներին: Ծրագիրը մշակելիս հաշվի առնել միջավայրի սոցիալ-մշակութային առանձնահատկությունները, այդ թվում՝ բնակավայրը, լսարանի սեռատարիքային, կրթական բաշխվածքը, զբաղվածությունը և այլ գործոններ՝ ծրագրի արդյունավետությունը երաշխավորելու համար: Նպատակային թիրախ առանձնացնել երիտասարդությանը՝ որպես ոլորտը համալրող պոտենցիալ մարդկային կապիտալ:

✓ Երիտասարդության շրջանում ձևավորել հանրային ոլորտում աշխատանքի առա-

վելությունների համապարփակ պատկերացում՝ ներկայացնելով մասնագիտական աճի, կառավարման փորձառության և սոցիալական կապիտալի ստեղծման բացառիկ հնարավորությունները:

✓ ՀԾ ոլորտի վերաբերյալ հանրային ընկալումները փոխելու համար, նախաառաջ, փոխել հանրություն-պետություն կապի վերաբերյալ առկա ընկալումները և պետությունից ունեցած ակնկալիքները՝ հանրության նախաձեռնողականությունը բարձրացնելու և պետությունից ունեցած հանրության սպասելիքները թուլացնելու նպատակով:

✓ Փոխել հանրային ծառայողի մասին հանրության ունեցած ընկալումները և ձևավորել «հանրային ծառայողի» որպես բարձր արժեքներ կրողի, պետությանն ու հասարակությանը «ծառայողի» կերպար:

## Կանանց՝ ՀԾ ոլորտում ներգրավվածության աճին ուղղված առաջարկներ

✓ Պարբերաբար տարբեր լրատվամիջոցներով հանրությանը ներկայացնել ՀԾ ոլորտում հաջողության հասած կանանց (այդ թվում՝ կյանքի պատմությունները ներկայացնելու միջոցով): Սա միտված է հանրության մոտ կանանց՝ որպես տնային տնտեսուհի, հաջողակ կարիերա ունենալու համար որևէ մեկի մերձավոր/հովանավորյալը լինելու վերաբերյալ և նմանատիպ այլ պատկերացումները փոխելուն:



«Տարվա լավագույնը» խորագրով մրցանակ սահմանել՝ հանրային հատվածի հիմնական ոլորտներում կարիերայի առաջխաղացում արձանագրած կանանց պարգևատրելու համար:

✓ Հանրային ծառայության ոլորտում գենդերային հիմնախնդիրներին ուղղված բոլոր միջոցառումները զուգահեռել ընտանիքում և համայնքում՝ կնոջ դերի մասին առկա ընկալումները վերանայելով: Սա հատկապես կարևոր է հետպատերազմյան վերականգնողական փուլում, երբ կանայք ստիպված են ստանձնել նոր պարտավորություններ թե՛ ընտանիքում, և թե՛ համայնքում:

✓ Մշակել և իրագործել երկարաժամկետ կրթադաստիարակչական ծրագիր, որն ուղղված կլինի հասարակությունում կնոջ դերի վերաբերյալ կարծրատիպերի աստիճանական

ձևափոխմանը՝ հաշվի առնելով ազգային արժեքները (հավասարությունը խրախուսող) և զուգորդելով գործուն մեխանիզմների ներդրմամբ, ինչը կնոջը հնարավորություն կտա առավելագույնս իրացնել սեփական կարողությունները և ձգտումները՝ առանց զոհաբերելու ընտանիքի կայունությունը և ապագա սերնդի դաստիարակությունը:

✓ **ՀԾ ոլորտում բարձր պաշտոն զբաղեցնող կանանց թվի աճը խթանելուն զուգահեռ պետք է աշխատել կանանց՝ սեփական անձի գնահատման և ընտանիքում դերի վերաբերյալ ընկալումները վերաձևակերպելու վրա. կանանց՝ աշխատելու և պաշտոն զբաղեցնելու ցանկության պարագայում միայն հնարավոր կլինի ցանկալի արդյունքի հասնել այդ ուղղությամբ ձեռնարկված այլ գործողություններում ևս: Այս աշխատանքը երկարատև է և պահանջում է**

այլ դերակատարների, մասնավորապես՝ կրթական հաստատությունների ներգրավվածությունը:



Հանրության, հատկապես՝ կանանց, շրջանում փոխել «քաղաքականությունը տղամարդկանց գործունեության դաշտն է» ընկալումը:

✓ **Որևէ գործողություն և/կամ գործունեություն իրականացնելիս հաշվի առնել «կարծիք» և «ընկալում» եզրույթների տարբերությունը և դրանց հիման վրա մշակել մեխանիզմներ: Հաշվի առնել այն հանգամանքը, որ, ի տարբերություն կարծիքի, ցանկացած երևույթի, այդ թվում՝ քննվող երևույթի վերաբերյալ ընկալումներ փոխելը շատ ավելի բարդ, երկարատև գործընթաց է:**

## ՀԾ ոլորտում փոփոխություններին ուղղված առաջարկներ

✓ **ՀԾ ոլորտը դարձնել ավելի գրավիչ, հատկապես՝ երիտասարդների համար: «Գրավչության փաթեթի» մեջ ներառել հետևյալ (բայց ոչ միայն) բաղադրիչները՝ գրավիչ և մրցակցային աշխատավարձ, սոցիալական ճկուն փաթեթներ, պաշտոնի բարձրացման և գիտելիքի ձեռքբերման տեսքով աճի հնարավորություն: Վերը նշվածը կազմակերպել դասընթացների և վերապատրաստումների լայն հնարավորություններ ընձեռնելու միջոցով:**



Հանրային կառավարման համակարգի կառուցվածքային և գործառույթային օպտիմալացման և կատարողականի հիման վրա փոխհատուցման համակարգի ներդրման միջոցով բարձրացնել հանրային ծառայողների վարձատրությունը՝ աստիճանաբար կրճատելով մասնավոր հատվածի աշխատավարձերի հետ խզումը: Հանրային ծառայողի վարձատրությունը կարող է փոքր-ինչ զիջել մասնավոր հատվածում միևնույն պաշտոնի համար տրամադրվող աշխատավարձին՝ հաշվի առնելով հանրային կառավարման ոլորտում աշխատելու հավելյալ սոցիալական և այլ առավելությունները:

✓ **Վերափոխել հանրային կառավարման ոլորտում աշխատանքի կազմակերպման բնույթը (օրինակ՝ աշխատանքային գրաֆիկի ճկունություն, օրենքի շրջանակներում այլ աշխատանքի հետ**

համատեղման հնարավորության խրախուսում, պրոյեկտային կառավարման ներդրում, գրավիչ աշխատանքային միջավայր) և պատկերացումները դրա վերաբերյալ՝ դարձնելով այն երիտասարդների համար գրավիչ և դինամիկ աշխատավայր՝ անձնական զարգացման ձգտումների, գիտելիքի ու հմտությունների իրացման համար:

✓ **ՀԾ ոլորտում գենդերային հավասարությանն ուղղված որևէ գործողություն իրականացնելիս այն ձևակերպել համակարգային և մշակութային համատեքստում: Հաշվի առնել, որ համակարգային խնդիրներն ավելի հեշտ լուծելի են (օրինակ՝ քվոտավորում), մինչդեռ մշակութայինը պահանջում է ավելի խորքային և ժամանակատար մոտեցում:**



ՀԾ ոլորտում գործունեությունը համապատասխանեցնել «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի և գենդերային հավասարությանն ուղղված այլ իրավական ակտերի սահմանած կարգավորումներին:

✓ **Մշակել մեխանիզմներ (այդ թվում՝ բողոքարկման) և/կամ ընթացակարգեր, որոնց միջոցով հնարավոր կլինի հաղթահարել սեռով պայմանավորված խնդիրները, որոնց բախվում են ՀԾ ոլորտի կին աշխատողները:**



- ✓ ՀԾ ոլորտում գենդերային քաղաքականությունն իրականացնել հնարավորինս մեղմ միջոցներով և երկարատև ժամկետներով՝ հաշվի առնելով հանրության արժեքային համակարգն ու գենդերային դերերի մասին կարծրացած պատկերացումները:



Ստեղծել հանրային ոլորտում աշխատող կանանց առաջնորդության կենտրոն՝ մշտապես բարելավելով վերջիններիս մասնագիտական ունակություններն ու այդպիսով ապահովելով նրանց մրցունակությունը հանրային ծառայության ոլորտում:

- ✓ Բավարար փոխհատուցում տրամադրել հանրային ծառայության ոլորտում աշխատող կին մասնագետների երեխաների պատշաճ խնամքի կազմակերպման համար:
- ✓ Ներդնել մոնիթորինգի համակարգ, որով կիրականացվի աշխատանքից հեռացող երիտասարդների դրդապատճառների ուսումնասիրություն, և դրանց հիման վրա կմշակվեն հանրային հատվածի՝ որպես գործատուի գրավչության բարձրացմանն ուղղված լուծումներ:
- ✓ Բարելավել հանրային հատվածում պրակտիկաների համակարգը՝ այն դարձնելով առավել ինտենսիվ, արդյունավետ և միտված բարձրացնելու հանրային ծառայության նկատմամբ ուսանողների հետաքրքրվածությունը: Ընդհանուր առմամբ,

անհրաժեշտ է բարելավել ԲՈՒՀ-ական կրթությունը պրակտիկ գիտելիքների և հմտությունների զարգացման առումով, հատկապես մեծացնելով ուսումնառության ընթացքում պրակտիկաների քանակը և տևողությունը՝ վեց ամսից ընդհուպ մինչև մեկ ուսումնական տարի:



Հանրային ոլորտում աշխատանքով հետաքրքրված երիտասարդ մասնագետների համար ստեղծել ոլորտին հատուկ հմտություններ և կարողություններ տրամադրող կարճաժամկետ բարձրակարգ կրթական ծրագրեր, որով հնարավոր կլինի լրացնել կրթական համակարգի բացերը: Այս ծրագրերը հետագայում կարող են ինտեգրվել ԲՈՒՀ-ական կրթական ծրագրերում:



Հանրային կառավարման ոլորտում ապահովել երիտասարդներին մոտիվացնող աշխատանքային մթնոլորտ, մշակել նորարարական գափարների խրախուսման և գնահատման համակարգ, օրինակ՝ տարեկան մրցանակաբաշխություն երիտասարդների կողմից հանրային հատվածի բարելավմանն ուղղված նորարարական գաղափարների համար: Դրան կարող է հաջորդել լավագույն և իրատեսական գաղափարների փորձարկման համար փոքր դրամաշնորհի տրամադրումը:

## Համակարգային փոփոխություններին ուղղված առաջարկներ

- ✓ Համայնքներում զարգացնել աջակցության և խնամքի բեռը թեթևացնող ծառայությունները, հատկապես՝ երեխաների խնամքի և զարգացման կարիքները հաշվի առնելով: Նման բարեփոխումը կանանց ժամանակի խնայման հնարավորություն կտա ինքնազարգացման և աշխատանքային գործունեություն իրականացնելու համար:
- ✓ Նպաստել ՀՀ-ում հոր կողմից երեխայի խնամքի համար նախատեսվող արձակուրդը ակտիվորեն կիրառելու պրակտիկայի ներդրմանը: Դա հնարավորություն կտա մեղմելու երեխայի խնամքով պայմանավորված՝ ՀԾ ոլորտում կանանց որակական և քանակական բացերը և ունենալու ՀԾ ոլորտի

աշխատողների այնպիսի կազմ, որտեղ գենդերային տարբերակվածությունը շատ արտահայտված չի լինի:



Որդեգրել տաղանդի ներգրավման առավել նախաձեռնողական քաղաքականություն՝ ԲՈՒՀ-երի ցածր կուրսերից սկսելով պոտենցիալ աշխատակիցների նույնականացումը և ֆինանսական խթանման գործիքներ կիրառելով, մասնավորապես՝ ՀԾ ոլորտում աշխատելու դեպքում հատուկ կրթաթոշակների կամ ուսման վարձի մասնակի կամ ամբողջական փոխհատուցում:

---

## Այլ առաջարկներ

---

✓ Բարձրացնել հանրության քաղաքացիական ակտիվությունը, հատկապես այնպիսի տարբերակներով, ինչպիսիք են մարզպետարանում, համայնքապետարանում, Ազգային ժողովում կարծիքի բարձրաձայնում, հանրային քննարկումների մասնակցություն և այլն:



Ձևավորել արդյունավետ համագործակցություն ԲՈՒՀ-երի կարիերայի կենտրոնների հետ՝ հանրային ծառայության ոլորտում աշխատանքի հնարավորությունները և դրանց առավելությունները ուսանողներին պատշաճ ներկայացնելու համար:

✓ Կրթության մեջ շեշտադրել հմտությունների զարգացումը, հատկապես՝ առաջնորդության, հաղորդակցման, թիմային աշխատանքի, հուզական բանականության (emotional intelligence), ինքնակրթվելու/ինքնատեղեկանալու և քննադատական մտածողության ուղղություններով, որոնք անհրաժեշտ են ինչպես հանրային, այնպես էլ մասնավոր հատվածում արդյունավետ աշխատանքի և առաջխաղացման համար:

✓ Խորությամբ ուսումնասիրել երիտասարդների՝ հանրային ծառայության ոլորտում ներգրավման այլ երկրների հաջողված փորձը: Պետական մակարդակով ակտիվորեն մասնակցել այս բնագավառում փորձի և գիտելիքի փոխանակման միջազգային հարթակներին և ցանցերին:

---

# ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ

---

<b>ԲՈՒՀ</b>	բարձրագույն ուսումնական հաստատություն
<b>ՀԾ</b>	հանրային ծառայություն
<b>ՀՀ</b>	Հայաստանի Հանրապետություն
<b>ՄԱԿ</b>	Միավորված ազգերի կազմակերպություն

