

«Ցանկացած երկրի զարգացումը, համաշխարհային բարեկեցությունը եւ խաղաղությունը պահանջում են բոլոր ասպարեզներում կանանց առավելագույն ներգրավվածություն՝ տղամարդկանց հավասար պայմաններով»:

«Կանանց դեմ բոլոր տեսակի խտրականության վերացման մասին» Կոնվենցիայի ներածականից

Աշխատանքի շուկայում կանանց հիմնախնդիրները ՄԱԿԵԻ, Եվրախորհրդի, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության եւ այլ կառույցների ուշադրության կենտրոնում են: Այսպես, արդեն 1919թ., այսինքն՝ ԱՄԿ ստեղծման տարում, ընդունվեց «Մայրության պաշտպանության» թիվ 3 Կոնվենցիան, որը վերանայվեց 1952թ. եւ գործում է մինչեւ օրս (Կոնվենցիա թիվ 103): 1935թ. ընդունված թիվ 45 Կոնվենցիան, որն արգելում էր կանանց աշխատանքի օգտագործումը ստորգետնյա աշխատանքներում, ինչպես նաեւ 1948թ. թիվ 89 Կոնվենցիան, որն արգելում էր արդյունաբերության մեջ կանանց գիշերային աշխատանքը, ուղղված էին նրանց առողջության պահպանմանն ու աշխատանքի բարենպաստ պայմանների ստեղծմանը: Երկրորդ համաշխարհային պատերազմի ավարտից հետո երեւան եկավ երկու հիմնական փաստաթուղթ՝ մարդու իրավունքների վերաբերյալ. ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիրը եւ Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիան: Համընդհանուր հռչակագրից ավելի ծավալուն փաստաթուղթ էր 1966թ. «Տնտեսական, սոցիալական եւ մշակութային իրավունքների մասին» Միջազգային պայմանագիրը (ուժի մեջ մտավ 1976թ. հունվարի 3-ին): Այս փաստաթղթում մյուս իրավունքների հետ ճանաչվում էին աշխատանքի իրավունքը, աշխատանքի բարենպաստ պայմանները, եւ կանանց երաշխավորվում էր «տղամարդկանց հավասար վարձատրություն՝ հավասար աշխատանքի դիմաց» (հոդված 7(ա) (i)): 1975թ. ՄԱԿ-ը հռչակել էր որպես Կանանց համաշխարհային տարի, երբ խնդիր դրվեց բոլոր երկրների առջեւ՝ «ցանկացած քաղաքականություն մշակելիս հաշվի առնել գենդերային առանձնահատկությունները», քանզի հակառակ դեպքում անհնար կլիներ խոսել մարդու իրավունքների պաշտպանության մասին: 1979թ. ընդունվեց «Կանանց հանդեպ բոլոր տեսակի խտրականության վերացման մասին» Կոնվենցիան, որի կարեւորագույն սկզբունքներից մեկը հռչակվեց աշխատաշուկայում կանանց հանդեպ խտրականության բացառումը (հոդված 11.1): 1988թ. Եվրախորհուրդը նույնպես ընդունեց նմանատիպ հռչակագիր, իսկ վերջին տարիներին ԱՄԿ ոչ մի համաժողով չի շրջանցում այս խնդիրը: Չնայած այս ամենին՝ գենդերային անհավասարությունն աշխարհում պահպանվում է:

Առաջխաղացումն անհավասար է բոլոր երեք հիմնական

ուղղություններով, պահպանվում է. 1. «ապակյա առաստաղը» (ղեկավար պաշտոններին կանանց մուտքի սահմանափակումը), 2. «կպչուն հատակը» (կանանց «օգտագործումը» ամենացածր վարձատրվող աշխատանքներում), 3. տարբերությունն աշխատավարձում: Բացի այդ, անուշադրության է մատնված այնպիսի կարեւոր տարր, ինչպես չվարձատրվող տնային աշխատանքը, որով զբաղված են հիմնականում կանայք:

XX դարի վերջին աշխարհի քաղաքական քարտեզում ձեւավորվեց մի նոր տարածաշրջան՝ անցումային տնտեսությամբ երկրներ, որտեղ կանանց վիճակը զգալի վատթարացավ: «Անցումային ժամանակաշրջանի ետընթաց ամենամեծ քայլերից մեկը գենդերային անհավասարության մեծացումն էր քաղաքական, տնտեսական եւ սոցիալական ոլորտներում»:

Եվրոպական տնտեսական հանձնաժողովի գեկույցում մասնավորապես նշվում է. «Կանանց դեմ անցումային հասարակության կյանքում հստակեցված չէ, եւ նրանք կորցնում են նախկինում ունեցած արտոնությունները՝ անզոր լինելով գործնական որեւէ ազդեցություն ունենալ բարեփոխումների վրա»: Ցավոք, Հայաստանում կանանց հիմնախնդիրներն առավել սուր արտահայտություն ստացան՝ պայմանավորված երկրում շուկայական հարաբերություններին անցման եմպիրիկ բնույթով: Կանայք այժմ կրում են եռակի ծանր բեռ՝ ստիպված լինելով աշխատել աշխատանքային լրիվ օր, աշխատելով արտա-ժամայա ռեժիմով՝ ապահովելու համար ընտանիքի հավելյալ եկամուտը, ավելի քան երբեւէ ծանրաբեռնված լինելով տնային տնտեսության հոգսերով:

Ընդհանրապես՝ կանանց աշխատուժի յուրահատկությունը որոշվում է համեմատաբար փոքր շարժունությամբ, կրկնակի զբաղվածությանը նպաստող աշխատանքային ռեժիմով, տան եւ աշխատավայրի մոտիկությամբ, ինչպես նաեւ կանանց հատուկ մասնագիտությունների մասին ավանդական պատկերացումների տիրապետմամբ: Բացի այդ, տղամարդիկ աշխատանքը կորցնելիս ավելի ակտիվ են աշխատանքի շուկայում եւ չեն դադարում այն փնտրել: Նրանք մեծ հավանականությամբ կարող են հայտնվել ինչպես գործազուրկների, այնպես էլ ինքնազբաղվածների խմբում: Կենտրոնական եւ Արեւելաեվրոպական երկրներում կատարված աշխատուժի ընտրանքային հետազոտությունները ցույց են տվել, որ կանայք, կորցնելով աշխատանքը, ավելի երկար են մնացել գործազուրկ, իսկ մեկնեցերները, աշխատանքի ընդունելիս, նախապատվությունը տալիս էին տղամարդկանց՝ վճարելով ավելի բարձր աշխատավարձ: Ինչպես այլ երկրներում, այնպես էլ Հայաստանում, խտրականությունը նկատելի է մասնավոր հատվածում, որտեղ գործատուները նախապատվությունը տալիս են երիտասարդ կանանց եւ առաջարկում կարճաժամկետ պայմանագրեր, որպեսզի բացառեն ծախսերը՝ կապված ֆիզիոլոգիական արձակուրդի եւ երեխաների խնամքի հետ: Միևնույն ցանկացած տեսակի խտրականության բացառումը զբաղվածության ասպա-

ԿԱՆԱՅՔ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՇՈՒԿԱՅՈՒՄ

Ամայա ԳԱԼՍՅԱՆ

ԵՊՀ կառավարման եւ գործարարության ամբիոնի ասիստենտ, տնտեսագիտության թեկնածու



րեզում ԱՄԿ առանցքային ստանդարտներից մեկի նպատակն է (Կոնվենցիա թիվ 111, 1958թ., որն ընդունել է պետությունները մեծ մասը, ինչպես նաև Հայաստանը):

Աշխատուժի մեջ կանանց թվի ավելացումը դարձավ վերջին ժամանակների միտումներից մեկը, համաշխարհային աշխատաշուկայում 1993-2003թթ. այն 1 մլրդ-ից հասավ 1.2 մլրդ-ի, ընդ որում զբաղվածներին՝ 1.1 մլրդ, տնտեսական ակտիվության մակարդակը՝ 53.9%, եւ ըստ կանխատեսումների՝ 2010թ. պետք է հասնի 70%-ի, իսկ Եվրամիությունում՝ 60%³, ինչը բացատրվում է կրթության բարձր մակարդակով եւ ժողովրդագրական գործոնով: Վերջին 10 տարվա ընթացքում կանանց եւ տղամարդկանց տնտեսական ակտիվության մակարդակների միջեւ տարբերությունը նվազում էր ողջ աշխարհում: Սակայն, բացառությամբ անցումային տնտեսություն ունեցող երկրների (որտեղ 100 տղամարդկանց բաժին է ընկնում 91 տնտեսապես ակտիվ կին) եւ Արեւելասիական տարածաշրջանի (որտեղ այդ հարաբերակցությունը 83/100 է), մնացած տարածաշրջաններում տարբերությունը մեծ է⁴:

Հինգերորդ կանանց զբաղվածության բարձր մակարդակը նպաստեց կանանց աշխատուժի նոր որակի ձեւավորմանը, որի համար մասնագիտական աշխատանքը դարձավ անբաժան մաս: Բավական է նշել, որ 2000-04թթ. տնտեսության մեջ զբաղվածների 45եւ46%-ը, իսկ 2005թ. (ըստ գնահատման) 42.3%-ը կանայք էին⁵: Նշված ժամանակահատվածում կանանց զբաղվածության կառուցվածքի ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ նրանց բաժինը հատկապես մեծ է մտավոր աշխատանքի ասպարեզում՝ կրթություն, մշակույթ եւ արվեստ՝ մոտ 76%, որտեղ իրավիճակը համեմատաբար կայուն էր: Կրթության ոլորտում իրականացված օպտիմալացման գործընթացն ընթացիկ աշխատաշուկա մղեց բազում փորձառու մասնագետներին՝ աշխատող արտոնյալ թռչակառուների, որոնցից շատերը չգտնելով աշխատանք եւ չգրանցվելով որպես գործազուրկ՝ համալրեցին տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչության շարքերը: Նրանք ճնշում չէին գործադրի աշխատաշուկայի վրա, եթե բավարար մակարդակի վրա լինեի սոցիալական ապահովությունը: Սակայն 2002թ. ավանդական «կանանց» ճյուղերում՝ կրթություն, մշակույթ եւ արվեստ (նրանց զբաղվածության մակարդակը կազմեց 77 - 71%), կանանց աշխատավարձը կազմեց ճյուղի միջինի 63 - 60%եւը, իսկ 2004թ. (77.9 - 67.1 %)՝ 77-85%: Հաշվի առնելով ճյուղի աշխատավարձի մակարդակը՝ անգամ այս միտումը չի գոհացնում: Իսկ բարձր վարձատրվող այնպիսի ճյուղերում, ինչպես վարկավորումն ու պետապահովագրությունը, որտեղ կանայք 2002թ. կազմում էին ճյուղում զբաղվածների 60%-ը, նրանց աշխատավարձը՝ տղամարդկանց աշխատավարձի 39%-ը, 2004թ. ցուցանիշները կազմեցին համապատասխանաբար 54 - 47%: Իսկ ընդհանուր տնտեսության ծավալով կանանց եւ տղամարդկանց աշխատավարձերի հարաբերակցությունը 2004թ. կազմեց 53%⁶:

1951թ. ԱՄԿ ընդունեց թիվ 100 Կոնվենցիան, որը նախատեսում էր կանանց եւ տղամարդկանց հավասար վարձատրություն՝ միեւնույն աշխատանքի դիմաց: Բայց աշխարհի զարգացած երկրների մեծ մասում կանայք ստանում են տղամարդկանց աշխատավարձի միջինի ոչ ավելի, քան 3/4-ը: Մասամբ գեղեցիկ տարբերություններն այս ասպարեզում կարելի է բացատրել նաև այն հանգամանքով, որ տղամարդիկ ճյուղի ներսում զբաղեցնում են ավելի բարձր, ղեկավար պաշտոններ: Լայն տարածում է ստացել այն կարծիքը, թե վարձատրության մեջ գեղեցիկ տարբերությունն անհավասարության հիմնական պատճառը կանանց մարդկային կապիտալի ցածր մակարդակն է, ինչպես նաև նրանց բնորոշ՝ կարիերայի եւ մասնագիտական գործունեության ընդհատումը: Սակայն, աշխարհում բարձրագույն կրթությամբ մասնագետների թվով կանայք հավասարվել եւ անգամ գերազանցում են տղամարդկանց: Ըստ գնահատման, որը հրապարակվել է դեռևս 1999թ. Bussiness Week թերթում, կանայք զարգացած երկրներում կրթական մակարդակով հասել են «կրիտիկական գանգվածին»: Եվ չնայած այս ամենին, կրթական հավասար մակարդակի եւ փորձի պայմաններում կանայք շարունակում են զբաղեցնել ցածր վարձատրվող պաշտոններ:

Սովորաբար՝ անցումային տնտեսություն ունեցող երկրներում նկատվում է ավելի մեծ հավասարություն աշխատավարձում, քան զարգացած եւ զարգացող երկրներում, իսկ օրինակ՝ բուժքույրերը ստանում են 2%-ով բարձր աշխատավարձ, քան նրանց աշխատակից տղամարդիկ⁷: Բացի այդ, ավելի փոքր է տարբերությունն այն երկրներում, որտեղ ազգային մակարդակով կարգավորված է կոլեկտիվ բանակցությունների գործընթացը եւ որտեղ աշխատավարձի ոլորտում կորոշվում է Եգալիտար քաղաքականություն (Ավստրալիա, Նորվեգիա, Շվեդիա): Սակայն անգամ Շվեդիայում, որտեղ կանանց զբաղվածության բաժինը ամենաբարձրներից է աշխարհում, նրանք հիմնականում զբաղված են պետական հատվածում, ուր վարձատրությունն ավելի ցածր է: ՀՀ-ում կյանքի մակարդակի անկումը եւ հետեւաբար կանանց զբաղվածության մակարդակի բարձրացումը հանգեցրին կնոջ սոցիալական դերերի միջեւ բախման սրմանը: Աշխատող կինը զգալի ավելացնում է ընտանիքի եկամուտը, միաժամանակ, նրանց բարձր զբաղվածությունը դառնում է ծնելիության անկման պատճառ:

Ընդհանրապես՝ շատ երկրներում կատարված հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ կանանց աշխատանքային ընդհանուր ծանրաբեռնվածությունը, ներառյալ չվարձատրվող տնային աշխատանքը, ավելի բարձր է, քան տղամարդկանցը: 25-44 տարեկան տղամարդիկ միջինը 13 ժամով պակաս ժամանակ են ծախում տնային աշխատանքի վրա, քան նույն հասակի կանայք⁸: Այսպիսով՝ նվազում է աշխատաշուկայում պատշաճ դիրք գրավելու կանանց հնարավորությունը:

Բավական երկար ժամանակ աշխարհի շատ երկրներում տնային տնտեսության «հոգսերին» վերաբերող հարցերը դիտվում էին որպես ընտանիքի շրջանակներում լուծվող խնդիրներ, հետագայում այն դարձավ պետական կարեւորության հիմնահարց: Բանն այն է, որ «աշխատանք - ընտանիք» ճիշտ քաղաքականությունն օգնում է պահպանել կանանց որակյալ աշխատաշուկային՝ բացառելով ֆիզիոլոգիական արձակուրդի ընթացքում նրանց հարկադրական հեռացումը այնտեղից: Տվյալ դեպքում չի կտրվում կապը աշխատաշուկայի հետ, պահպանվում է անգամ բարձրանում է կանանց արտադրողականությունը՝ շնորհիվ ֆիրմայի կողմից յուրահատուկ մարդկային կապիտալի մեջ կատարվող ներդրումների: Դա բարձրացնում է ծառայողական աստիճանով նրանց առաջխաղացման հնարավորությունը, ինչպես նաև աշխատավարձը երկարատե ժամանակահատվածում: Աշխատող ծնողների համար ընտանեկան եւ աշխատանքային պարտավորությունների ներդաշխակության ապահովման ուղիներից մեկն է ոչ լրիվ զբաղվածությունը, ավելի ճիշտ՝ մասնակի զբաղվածությունը, այսինքն՝ արտոնել նրանց աշխատել աշխատանքային ոչ լրիվ շաբաթ կամ մոդիֆիկացնել աշխատանքային ժամերը երեխաների տարիքին համապատասխան, որը հարմար է եւ՝ աշխատողներին, եւ՝ գործատուներին: Վերջիններսին հնարավորություն է ընծեռում ավելի ճկուն ու հեշտ հարմարվել շուկայական տատանումներին: Բայց ոչ լրիվ զբաղվածների համար հաճախ աշխատանքային պայմաններն ավելի վատն են, եւ նրանց ավելի դժվար է անցնել լրիվ աշխատօրվա ընթացքում աշխատողների շարքերը: Շատ անգամ նրանք դիմում են պատահական աշխատանքների կամ հայտնվում գործազուրկների շարքում: Երկու դեպքում էլ նրանց սպառնում է մարդկային կապիտալի կորուստ: Առաջին դեպքում ձեւավորվում է աշխատանքի որոշակի ոճ, եւ այդ աշխատողները գործատուի համար դառնում են ոչ գրավիչ, իսկ երկրորդում կանայք, դառնալով պակասուժե գործազուրկներ եւ հուսահատվելով աշխատանքի փնտրտուքից, համալրում են տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչության շարքերը: Եվ եթե համաշխարհային աշխատաշուկայում կանանց գործազրկության մակարդակը 2003թ. 6.4% էր, իսկ տղամարդկանցը՝ 6.1%, ապա, հաշվի առնելով վերը շարադրվածը, այդ ցուցանիշը պետք է բարձր լինի:

Ընդհանրապես՝ եթե երկարատե գործազուրկների թիվը մեծ չէ, ապա գործազրկությունը, անգամ դրա բարձր մակարդակի պայմաններում, կարող է կրել առավելապես ֆրիկցիոն բնույթ: Հակառակ դեպքում կարող ենք խոսել դրա «լճացման» մասին: Ինչ վերաբերում է կանանց, անցումային տնտեսու-

թյուն ունեցող երկրներում նրանք կազմում էին 1 տարուց ավելի գործազուրկների 50%-ը⁹: ՀՀ-ում 1 տարուց ավելի գործազուրկները 2000-2005թթ. կազմում էին ընդհանուր թվի 73.5-80.4%-ը, որոնց մեջ կանայք՝ 66.3-57.3%¹⁰: Ընդ որում՝ 2000-05թթ. տղամարդկանց գործազուրկության մակարդակը 8.0%-ից նվազեց մինչև 4.6%, իսկ կանանցը՝ 15.7-12.0%: Սա բացատրվում է ոչ միայն խտրականությամբ, այլ նախ կանանց տնտեսական ակտիվության մակարդակով, որը ՀՀ-ում 2004թ., աշխատուժի ընտրանքային հետազոտության տվյալներով, կազմում էր մոտ 45.1%¹¹:

Այսպիսով, գենդերային տարբերությունները հստակ երևում են գործազուրկության, աշխատավարձի, աշխատուժի մեջ մասնակցության մակարդակները, ինչպես նաև «տղամարդկանց» եւ «կանանց» աշխատանքները դիտարկելիս: Ելնելով մարդկային կապիտալի մեջ ներդրումների գենդերային յուրահատկությունից, կանայք ի սկզբանե հայտնվում են անհավասար պայմաններում ոչ միայն վարձատրության, այլև աշխատանքի ընդունման, առաջխաղացման, կրճատումների կամ որակավորման բարձրացման ժամանակ: Այստեղ որոշիչը պետությունն է, որը կոչված է աջակցել առավել բաց, մրցունակ մթնոլորտի ստեղծմանը՝ ապահովելով կանանց աշխատուժի համար կրթության (այդ թվում՝ ողջ կյանքի ընթացքում), ֆինանսական միջոցների հավասար մուտքի հնարավորություն, ինչպես նաև աշխատանքային առավել անվտանգ պայմաններ: Կանանց զբաղվածության պետական քաղաքականություն մշակելիս անհրաժեշտ է տարբերակված մոտեցում՝ հաշվի առնելով տարբերություններն ըստ տարիքի, կրթության, մասնագիտական խմբերի, բնակության վայրի, նյութական ապահովության մակարդակի եւ սոցիալական պաշտպանության կարիքի, առանձնացնելով մարզինալ շերտերը՝ փոքր երեխաներ ունեցող կանայք, բազմազավակ եւ միայնակ մայրեր, ծնողներ, որոնք դաստիարակում են հաշմանդամ երեխա, հաշմանդամներ, փախստականներ եւ այլ խմբեր: Ինչպես վերը հիշատակվեց, կարելի է նշանակություն է ստանում ճկուն, մասնակի զբաղվածությունը, հատկապես աշխատող մայրերի համար, իսկ պետությունը պետք է գործատուներին, որոնք ապահովում են նմանատիպ պայմաններ, տրամադրի որոշակի արտոնություններ: Ընդ որում՝ կարելի է, որպեսզի մասնակի զբաղվածության դիմաց վարձատրությունն ապահովի աշխատուժի նորմալ վերարտադրություն, իսկ աշխատանքային պայմանները չզիջեն լրիվ աշխատանքային օրվա ընթացքում զբաղվածների համար նախատեսվածները: Սակայն անգամ Արեւմտաեվրոպական երկրներում, որտեղ աշխատաշուկայի այս հատվածը շատ ֆեմինիզացված է, հաճախ գործատուները խուսափում են աշխատողներին սոցիալական վճարումներից, նրանք ավելի քիչ են վարձատրվում, եւ աշխատանքներն ընդգրկում են հիմնականում երկրորդային աշխատաշուկան:

Հաշվի առնելով ՀՀ աշխատանքի շուկայում ստեղծված իրավիճակը՝ անհրաժեշտ է պետական մակարդակով աջակցել ինքնազբաղվածությանը եւ ընտանեկան բիզնեսին, մասնավորապես հաշվի առնելով գենդերային առանձնահատկությունները եւ զբաղվածների յուրահատուկ (տարիք, կրթություն) բնութագրերը: Անցումային տնտեսություն ունեցող բոլոր երկրներում մեծ հաջողություններ են գրանցվել կանանց գործարարության ասպարեզում: Սակայն գործարար տղամարդկանց թիվը երկու անգամ գերազանցում է կանանց: Ազգային հետազոտությունները ցույց են տվել, որ գոյություն ունեն որոշակի խոչընդոտներ այնպիսի երկրներում, ինչպես Բուլղարիան, Հունգարիան եւ Լեհաստանը, չնայած գործարար եւ ինքնազբաղված կանանց զգալի թվին¹²: Գոյություն ունեցող խոչընդոտները ծագում են սեփականաշնորհման արդյունքների անարդար բաշխման, ժամանակի սղության, ընտանիքում ավելի մեծ պատասխանատվության, ինչպես նաև կանանց դերի նկատմամբ ավանդական հայացքների առկայության հետեանքով, որոնք վերածվում են կանանց գործարարությանը բացասական հասարակական վերաբերմունքի, պետական անհավասար աջակցության եւ այլն:

Պետությունը պետք է երաշխավորի կանանց վարկավորումը՝ իրենց տնտեսական վիճակը բարելավելու նպատակով,

հավասար վարձատրությունը աշխատանքի դիմաց եւ աշխատանքի ընդունման ժամանակ բոլոր տեսակի խտրականությունների վերացումը:

1. Human Development Report for Europe and the CIS, New York 1999, p. 15.

2. Woman Status Report, Impact of Transition, Armenia 1999, p. 5.

3. International Labour Conference, 86th session, Activities of the ILO 1996-97, International Labour Office, Geneva 1998, p. 74; Labour Supply and Incentives to Work in Europe, UK 2005, p. 195.

4. <http://ilo.ru/gender/files/WomenEmploymentRus>

5. ՀՀ ԱՎԾ, Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք 2001, էր. 2001, էջ 49, 51,

ՀՀ ԱՎԾ, Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք 2005, էր. 2005, էջ 52, 54,

ՀՀ ԱՎԾ, ՀՀ սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2005թ. հունվար-դեկտեմբերին, էր. 2006, էջ 94:

6. ՀՀ ԱՎԾ, Հայաստանի կանայք եւ տղամարդիկ, էր. 2004, էջ 58, Women and men in Armenia 2005, Updated Edition, NSS RA. Yerevan 2005, pp. 72, 81.

7. <http://ilo.ru/gender/files/WomenEmploymentRus>

8. Human Development Report for Europe and the CIS, p. 73.

9. Women's Entrepreneurship in Eastern Europe and CIS Countries, UN. New York and Geneva 2003, p. 22.

10. Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք 2001, էջ 60, ՀՀ սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2005թ. հունվար-դեկտեմբերին, էջ 99, 11. ՀՀ ԱՎԾ,

Աշխատուժը եւ մանկական զբաղվածությունը Հայաստանում, էր. 2005, էջ 18

12. Women's Entrepreneurship in Eastern Europe and CIS Countries, p. 8.