

FROGEE Բաղաքականության Մշակման Փաստաթուղթ 4 Հայաստան

Դեկտեմբեր, 2021

Գեոդերային ճեղքվածքը չվարձատրվող ընտանեկան աշխատանքի ոլորտում. ինչու՞ են ընտանեկան տնտեսության աշխատանքները մնում կանանց ուսերին

Յարոսլավա Բաբիչ, ISET

Հայաստանում չվարձատրվող ընտանեկան աշխատանքների վերաբերյալ վերլուծություն

Ալեքսանդր Գրիգորյան, Հայաստանի ամերիկյան համալսարան
Քնար Խաչատրյան, Հայաստանի ամերիկյան համալսարան

Ամփոփ նկարագիր

Գենդերային ճեղքվածքը չվարձատրվող ընտանեկան աշխատանքի ոլորտում. ինչու՞ են ընտանեկան տնտեսության աշխատանքները մնում կանանց ուսերին

Էջեր 3-8

Բազմաթիվ հոդվածներ նշում են, որ Քովիդ-19 համավարակի պայմաններում ընտանեկան աշխատանքների բեռի առավել մեծ մասն է ընկնում կանանց վրա: Բայց նույնիսկ համավարակից առաջ, այս աշխատանքների երկու երրորդը իրականացվում էր կանանց կողմից, ինչպես զարգացող, այնպես էլ զարգացած երկրներում: Ընտանեկան աշխատանքների բաշխման ոլորտում գենդերային անհավասարությունները կապվում են տնտեսական գործունեության անարդյունավետության հետ, որոնք հանգեցնում են սոցիալական և տնտեսական բացասական հետևանքներ կանանց համար, ինչպիսին է, օրինակ, աշխատանքի շուկայում կանանց ներգրավվածության և աշխատանքի պայմանների անբավարար մակարդակը: Աշխատանքի այս հատվածում ամփոփ քննարկում ենք տնտեսական և սոցիոլոգիական այն գործոնները, որոնք բացատրում են ընտանեկան աշխատանքի ոլորտում գենդերային անհավասարությունները: Նաև, ամփոփում ենք “Ճանաչել, կրճատել և վերաբաշխել” քաղաքականության գործիքները, որոնք կարող են կիրառվել խնդրին հասցեագրելու համար:

Հայաստանում չվարձատրվող ընտանեկան աշխատանքների վերաբերյալ վերլուծություն

Page 8-12

Աշխատանքում ներկայացվում են նոր վերլուծական փաստեր Հայաստանում չվարձատրվող ընտանեկան աշխատանքների վերաբերյալ, օգտագործելով 2018 և 2020 թվականների անհատական տվյալներ: Մեր աշխատանքը հաստատում է այս ոլորտում գենդերային անհավասարությունների առկայությունը: Ի համեմատ տղամարդկանց, կանայք ավելի հաճախ են թողնում իրենց մասնագիտական աշխատանքը ընտանեկան տնտեսության աշխատանքներ անելու համար: Ավելին, կանանց շրջանում այդ համամասնությունը ավելի մեծ է, քան տղամարդկանց շրջանում: Աշխարհին հայտնի քաղաքականության գործիքները, բնականաբար, կարևոր են Հայաստանում այս ոլորտի գենդերային ճեղքվածքների հասցեագրելու համար: Այնուամենայնիվ, երկրում առկա ընթացիկ իրավիճակը պահանջում է քաղաքականության լրացուցիչ գործիքներ: Մասնավորապես, անհրաժեշտ է իրականացնել հասցեագրված քաղաքականություն երկրում առկա զանգվածային արտագաղթը զսպելու համար: Օրինակ, պետք է աջակցել երկրի հեռավոր շրջաններում գործող համավարակից տուժած ձեռնարկություններին, որոնցում կանանց ներգրավվածությունը ի սկզբանե բարձր է եղել:



Գլոբալ գենդերային ճեղքվածքը չվարձատրվող ընտանեկան աշխատանքի ոլորտում. Ինչու՞ է ընտանեկան աշխատանքը շարունակում բեռ մնալ կանանց համար

Չվարձատրվող խնամքի և ընտանեկան աշխատանքերի իրողությունները վերջին ժամանակաշրջանում ակադեմիական շրջանակների ուշադրության կենտրոնում են, հատկապես COVID-19 համաճարակի իրադարձություններից հետո (Van Houtven et al., 2020; Craig and Churchill, 2020; Duragova, 2020): Վերջին հարցումները և հետազոտությունները հաստատում են, որ չնայած երկու սեռերի համար չվարձատրվող ընտանեկան աշխատանքի բեռը անել է, կանայք ամբողջ աշխարհում իրենց վրա են վերցրել համաճարակի ընթացքում տարբեր ընտանեկան և խնամքի պարտականությունների գերակշիռ մասը (UN Women, 2020): Շատ երկրների համար երկարաձգված արգելափակումները բացահայտեցին մարդկանց տնտեսական կյանքի "թաքնված" կողմը, որը սովորաբար չի արտացոլվում ազգային հաշիվների տվյալներում: Չվարձատրվող խնամքի աշխատանքի հետ կապված հիմնական խնդիրներից մեկը, ոչ զարմանալիորեն, վերաբերում է "տնային տնտեսության ոլորտում" սեռի հիման վրա աշխատանքի բաժանմանը, և դրա հետևանքներին՝ ընտանիքների հուզական և տնտեսական բարեկեցության վրա: Քաղաքականության այս համառոտագիրն ուսումնասիրում է ամբողջ աշխարհի գենդերային անհավասարության ներկա վիճակը և զարգացումները՝ չվարձատրվող ընտանեկան աշխատանքի ոլորտում, և քննարկում ակադեմիական գրականությունը, որտեղ դիտարկվում է դրանց պատճառներն ու հետևանքները: Նաև քննարկվում է հավանական քաղաքական միջամտության գործիքակազմը, որը

կարող է նպաստել աշխատանքի և անձնական կյանքի միջև ավելի մեծ հավասարակշռության և սոցիալական ու ընտանեկան բարեկեցության ապահովմանը:

Գենդերային ճեղքվածքը չվարձատրվող խնամքի աշխատանքի ոլորտում

Չվարձատրվող խնամք և ընտանեկան աշխատանք եզրույթները դրսևորվում են տերմինաբանական բազմաթիվ արտահայտություններով, ներառյալ՝ "չվարձատրվող խնամքի աշխատանք", "չվարձատրվող ընտանեկան աշխատանք", "ընտանեկան խնամքի չվարձատրվող աշխատանք" և այլն: Այս տերմինները, ըստ էության, վերաբերում են միևնույն երևույթին՝ տնային տնտեսությունում իրականացվող խնամքի չվարձատրվող գործունեությանը: Դրանց մեջ են մտնում խոհարարությունը, տան մաքրությունը և լվացքը, ջրի և վառելիքի հավաքումը, գնումները, **տան սպասարկումը, տնային տնտեսությունը**, երեխաների և տարեցների խնամքը և այլն (Addati et al., 2018): Այս համառոտագրի նպատակներից ելնելով, տվյալ եզրույթները կիրառվելու են փոխադարձաբար՝ վերջիններս նկարագրելու համար հիմնականում կիրառելով "չվարձատրվող խնամք", "ընտանեկան աշխատանք" կամ "չվարձատրվող ընտանեկան խնամք" տերմինները: Թեև չվարձատրվող խնամքի աշխատանքի արժեքը չի ընդգրկվում ազգային հաշիվների համակարգում, այն կարելի է ստանալ շատ երկրներում ազգային վիճակագրական վարչությունների կողմից անցկացվող ժամանակի օգտագործման հարցումների միջոցով: Ըստ վերջին հարցումների (Charmes, 2019), չվարձատրվող ընտանեկան խնամքի աշխատանքի ավելի քան երեք քառորդը (76,4%), ամբողջ աշխարհում, կատարում են կանայք, իսկ 23,6%-ը՝ տղամարդիկ: Չարգացած երկրներում կանանց բաժինը փոքր-ինչ ցածր է (65%), մինչդեռ զարգացող երկրներում և զարգացող շուկայական

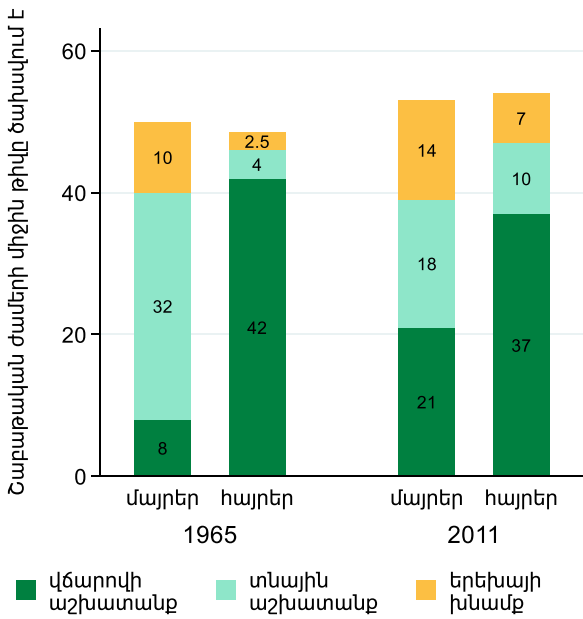


տնտեսությամբ երկրներում կանայք կատարում են չվարձատրվող խնամքի 80,2%-ը: Այսպիսով, ստացված տվյալների համաձայն, նույնիսկ զարգացած երկրներում կանայք կատարում են չվարձատրվող ընտանեկան խնամքի աշխատանքի շուրջ երկու երրորդը: Ներկայումս աշխարհում ոչ մի երկիր, ըստ էության, չի հասել գենդերային հավասարության՝ տնային տնտեսությունների չվարձատրվող խնամքի բաշխման հարցում (U.N. Women., 2019):

Արդյո՞ք առկա է ընտանեկան խնամքի պարտականությունների սերտացման ապացույց

Հաշվի առնելով, որ շատ երկրներում ժամանակի օգտագործման առաջին ուսումնասիրությունները կատարվել են համեմատաբար վերջերս, հնարավոր է, որ ընտանեկան աշխատանքի բաշխման փոփոխությունների և գենդերային բացի հավանական կրճատման վերաբերյալ հայտարարություններ անելը վաղաժամ է: Սակայն ժամանակի օգտագործման տվյալների կիրառման ավելի երկար պատմություն ունեցող երկրներից, մասնավորապես, Միացյալ Նահանգներից ստացված տվյալները վկայում են այն մասին, որ այն, թե ինչպես են մայրերն ու հայրերը իրենց ժամանակը բաշխում վարձատրվող և չվարձատրվող աշխատանքի միջև, կտրուկ փոխվել է 1965-ից մինչև 2011 թվականը: Մասնավորապես, ինչպես երևում է նկար 1-ից (Parker and Wang-ից, 2013), 2011 թվականին կանայք ծախսում էին 2,6 անգամ (շաբաթական 13 ժամով ավելի) ավելի շատ ժամանակ վարձատրվող աշխատանքի համար, մինչդեռ տղամարդիկ ծախսում են 5 ժամ պակաս, քան 1965 թվականին: Երեխաների խնամքի համար ծախսվող ժամանակն ավելացել է ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ կանանց մոտ: Միևնույն ժամանակ, ընտանեկան աշխատանքների ժամերի քանակը զգալիորեն նվազել է կանանց մոտ, մինչդեռ տղամարդկանց մոտ այն փոքր ինչ աճել է:

Նկար 1. Մայրեր և հայրեր, ԱՄՆ, 1965-2011: դերերը համընկնում են, բայց ճեղքվածքները մնում են



Նշում: Արդյունքները հիմնված են 18-ից 64 տարեկան մեծահասակների, մինչև 18 տարեկան սեփական երեխայի (երեխաների) միասին բնակվող տնային տնտեսությունների վրա: Աղբյուր՝ Parker and Wang (2013):

Ընդհանուր առմամբ, 40 տարվա ընթացքում, ժամանակի օգտագործման հետազոտության տվյալների վերլուծությունը ցույց է տալիս տղամարդկանց և կանանց միջև չվարձատրվող խնամքի աշխատանքի նմանության աստիճանը (Kang et al., 2011; Altintas & Sullivan, 2016): Սակայն, ինչպես ցույց է տալիս Կաննի և այլոց հետազոտությունը (2011), գենդերային անհավասարությունը բավականին կայուն է ժամանակի ընթացքում: Մասնավորապես, տղամարդիկ իրենց ներդրումը կենտրոնացնում են ընտանեկան աշխատանքի ոչ ստանդարտ առաջադրանքներ կատարելու վրա (այսինքն առաջադրանքներ, որոնք սովորաբար պահանջում են ավելի քիչ ժամանակ, ունեն հստակ սահմանում և թույլ են տալիս կատարելու ժամանակի ավելի ազատ ընտրություն, քան ամենօրյա ռուտինային առաջադրանքները), ինչպիսիք են տան առևտուրը և ընտանեկան ճամփորդությունները, իսկ կանայք իրենց ժամանակի մեծ մասը նվիրում են ռուտինային աշխատանքին (խոհարարություն, տան մաքրություն, լվացք): Կանանց կողմից



ընտանեկան աշխատանքի համար ծախսված ժամանակի կրճատումը (հատկապես ընթացիկ խնդիրների կատարման համար) կարող է մեծապես պայմանավորված լինել կենցաղային տեխնոլոգիաների զարգացմամբ և աշխատաշուկայում կանանց մասնակցության ավելի բարձր մակարդակի ճանաչմամբ/ պահանջարկով (Gershuni, 1983, 2004): Այսպիսով, թվում է, որ ընտանեկան տնտեսությունների գենդերային հավասարության "ցածր նշանաձողը" արդեն անհնար է անցնել, և հետագայում ընտանեկան խնամքի պարտականությունների փոփոխություններն ավելի դժվար կլինի նույնիսկ զարգացած երկրներում:

Այն գործոնները, որոնք դարձնում են չվարձատրվող ընտանեկան խնամքը որպես կանանց հիմնական պատասխանատվությունը շարունակական

Ընտանեկան աշխատանքում գենդերային դերերի պահպանման համար պատասխանատու գործոնները կարելի է խմբավորվել **տնտեսական** (մասնագիտացում, համեմատական առավելություններ) և **սոցիոլոգիական** (սովորություններ, ավանդույթներ, սոցիալական ընկալում) ասպեկտների:

Տնտեսական փաստարկները, որոնք երկար ժամանակ օգտագործվել են վարձատրվող և չվարձատրվող խնամքի աշխատանքների անհավասար բաշխման բացատրության համար, հիմնված են **համեմատական առավելությունների և մասնագիտացման օգուտների տեսության վրա**: Սկսած Becker-ի հիմնարար աշխատանքից (Becker, 1985), ընտանիքի տնտեսական մոդելները ենթադրում են, որ ընտանեկան տնտեսության աշխատանքի բաժանումը պայմանավորված է տարբեր փորձով և մարդկային կապիտալում ներդրումների ընտրությամբ: Becker-ը պնդում է, որ արդյունավետ ընտանեկան տնտեսությունները պահանջում են մասնագիտացում, և

մասնագիտացման բնույթը կարող է բացատրվել առնվազն մասամբ, մարդկային կապիտալի նախնական ներդրումների տարբերություններով (տղամարդկանց շուկայական հմտություններ և կանանց համար տնային տնտեսություն վարելու հմտություններ) (Becker, 2009): Այս մոդելի մեջ վարձատրվող շուկայական գործունեության մեջ տղամարդկանց առավելությունը բացատրվում է պատմական պատճառներով, որոնք մասամբ բխում են շուկայական աշխատանքի ավելի ֆիզիկական բնույթից: Այնուամենայնիվ, ժամանակակից հեղինակները նշում են, որ ժամանակի ընթացքում աշխատանքի բնույթը փոխվում է, միևնույն ժամանակ, ավելի քիչ ուշադրություն է դարձվում ֆիզիկական և ավելի շատ ճանաչողական հմտությունների վրա: Նմանապես, ընտանեկան տնտեսությունների արտադրության բնույթը փոխվում է (Greenwood et al., 2017): Ծնելիության վերահսկողությունը ընտանիքներին տվել է երեխաների քանակը վերահսկելու լավագույն միջոցը (Juhn and McCue, 2017): Այս փոփոխությունները պետք է բարձրացնեն աշխատանքի արտադրողականությունը տղամարդկանց և կանանց համար, և հետևաբար, պետք է նվազեցնեն գենդերային ճեղքվածքը տղամարդկանց և կանանց միջև՝ նշված երկու տեսակի աշխատանքների համար: Այնուամենայնիվ, չնայած զարգացած երկրներում կանայք հաճախ հասնում են ավելի բարձր կրթական մակարդակի, քան տղամարդիկ (Goldin, Katz և Kuziemko, 2006; Murphy և Topelle, 2014), մինչ օրս դա բավարար չի եղել աշխատավարձերի և չվարձատրվող ընտանեկան տնտեսության բաշխման մեջ գենդերային ճեղքվածքը վերացնելու համար: Ավելին, ինչպես ցույց է տալիս 1992-ի կանադական տվյալների վրա հիմնված հետազոտությունը, որը կատարվել է Մակֆարլեյնի և այլոց կողմից (2000), մինչ կնոջ ընտանեկան ժամանակը մեծանում է, երբ ամուսինը ավելի շատ ժամանակ է անցկացնում վճարովի աշխատանքի վրա, հակառակը ոչ միշտ է



ճիշտ է տղամարդկանց համար (տղամարդիկ ավելի շատ ժամանակ չեն ծախսում ընտանեկան գործերի վրա, երբ նրանց կանայք մեծացնում են իրենց զբաղվածությունը): Alonso et al., 2019-ը, օգտագործելով 18 զարգացած և զարգացող շուկայական տնտեսություն ունեցող երկրների նմուշը, գտել է, որ տարբեր գործոններ, որոնք սահմանում են վարձատրվող և չվարձատրվող աշխատանքի միջև ժամանակի բաշխումը, ազդում են տղամարդկանց և կանանց վրա ասիմետրիկ կերպով: Օրինակ, կես դրույքով աշխատանք ունենալը, ի համեմատ լրիվ զբաղվածությանը, զգալիորեն մեծացնում է կանանց չվարձատրվող աշխատանքի մասնակցությունը, իսկ տղամարդկանց համար նույն աճը վիճակագրորեն աննշան է:

Այսպիսով, ընտանեկան տնտեսությունների աշխատանքի բաժանման օգտին գուտ "պրագմատիկ" տնտեսական փաստարկը բավարար չէ՝ չվարձատրվող խնամքի ոլորտում պահպանվող գենդերային բացը բացատրելու համար: Այլ սոցիալական գործոնները, ինչպիսիք են գենդերային դերերը, սահմանվում են սոցիալական վերաբերմունքով և մշակութային նորմերով, սովորաբար կարևոր դեր են խաղում ընտանեկան տնտեսությունների աշխատանքի բաժանման մեջ (Coltraine, 2000; Jun և Mccew, 2017): Ավելին, կարելի է պնդել, որ կանանց կրթության ընտրությունը, որը նպաստում է տնային տնտեսության մեջ նրանց "համեմատական առավելությանը", ինքնին մշակութային նորմ է և վերաբերմունքից անկախ չէ: Այս ընտրությունը սովորաբար ձևավորվում է վաղ մանկությունից և արտացոլում է, թե որքան է ընտանիքը ներդնում/ խրախուսում աղջկա կրթությունը տղայի կրթության համեմատ. արդյո՞ք տղաները զբաղվում են որոշակի տնային գործերով՝ սննդի պատրաստում, տան մաքրություն, փոքր երեխաների խնամք և այլն (UNDP, 2020): Օրինակ, Հարավային Կովկասում չվարձատրվող ընտանեկան աշխատանքում բարձր գենդերային ճեղքվածքը կարելի է բացատրել

ընտանեկան առանձնահատկություններով: Ադրբեջանում անցկացված հարցման (CRRC, 2015) համաձայն՝ կանանց մոտ 96 տոկոսին մանկուց սովորեցրել են տան սպասարկում, մաքրել տանը կամ լվացք անել, մինչդեռ տղամարդկանց միայն 35 տոկոսն է սովորել պատրաստել և մաքրել: Վրաստանում կանանց գրեթե 90%-ը հայտնել է, որ նրանց սովորեցրել են պատրաստել, մաքրել տանը և լվացք անել, մինչդեռ միջին հաշվով տղամարդկանց 30-ից պակաս տոկոսն է հայտնել, որ նրանց սովորեցրել են այդ հմտությունները (UNFPA, 2014):

Չվարձատրվող աշխատանքի անհավասարության սոցիալական ծախսերը **խնամքի գենդերային բաշխման**

Գենդերային անհավասարությունը պարզապես արդարության հարց չէ: **Անհավասարությունը հանգեցնում է ռեսուրսների զգալի ոչ ռացիոնալ բաշխման**, երբ կանանց արտադրական ներուժը լիովին չի իրականացվում: Alonso et al. (2019) ուսումնասիրության մեջ գնահատվում է ՀՆԱ-ի աճը՝ կապված ընտանեկան աշխատանքում գենդերային անհավասարության հնարավոր կրճատման հետ, որը ներկայումս նկատվում է Նորվեգիայում: Այնպիսի երկրներն, ինչպիսիք են Պակիստանը և Ճապոնիան, որտեղ նախնական գենդերային ճեղքվածքը բավականին զգալի է, աճը կկազմի ՀՆԱ-ի 3-ից մինչև 4 տոկոսը: Անարդյունավետության մեկ այլ աղբյուր է **որակավորման նվազեցումը**՝ իրավիճակ, երբ կանայք աշխատանքի են անցնում իրենց որակավորման մակարդակից ցածր (Connolly և Gregory, 2007; Garner et al., 2013), որպեսզի ավելի լավ հավասարակշռեն ընտանեկան և աշխատանքային պարտականությունները: Կանանց ընկալումը, որպես առաջին հերթին երեխաների խնամքի և ընտանեկան աշխատանքի համար պատասխանատու, հանգեցնում է աշխատավայրում խտրականության և ազդում է աշխատանքի **վարձատրության գենդերային**



ճեղքվածքի "անբացատրելի" մասի վրա (Blau and Kahn, 2017): Աշխատանքի վարձատրության ճեղքվածքը, իր հերթին, ամրացնում է ընտանեկան աշխատանքի բաժանման անհավասարությունը: Ավելին, պարզվել է, որ ընտանեկան աշխատանքի անհավասար բաշխման ընկալումը կապված է **հարաբերությունների ցածր բավարարվածության, դեպրեսիայի և ամուսնալուծության հետ** (Ruppaner et al, 2017): Բացի այդ, ավելի վաղ սոցիոլոգիական հետազոտությունները ցույց են տվել, որ **բաշխման անհավասարությունը**, այլ ոչ թե աշխատանքի ծավալը, **առաջացնում է ավելի մեծ հոգեբանական սթրես** (Bird, 1999):

Գենդերային ճեղքվածքը վերացնելու քաղաքականությունը

Հաշվի առնելով չվարձատրվող խնամքի աշխատանքների գենդերային ճեղքվածքի հետ կապված տնտեսական և սոցիալական զգալի ծախսերը՝ քաղաքականություն մշակողները ավելի մեծ ուշադրություն են դարձնում գենդերային հավասարությանը՝ տղամարդկանց և կանանց աշխատանքի և անձնական կյանքի միջև հավասարակշռությունն խթանելու համար: Ներկայումս որոշումների մեծ մասը կենտրոնացած է **"ճանաչել, կրճատել և վերաբաշխել"** քաղաքական ուղղվածությունների շուրջ (Elson, 2017):

Ճանաչման քաղաքականությունը կարևորում է երեխաների դաստիարակության հետ կապված դրամական վճարումների միջոցով կանանց կողմից կատարվող խնամքի չվարձատրվող աշխատանքի արժեքը (օրինակ՝ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի քաղաքականությունը): Աշխարհի շատ երկրներ հավատարիմ են պետության կողմից ֆինանսավորվող հղիության և ծննդաբերության արձակուրդների քաղաքականությանը, թեև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի վճարների համարժեքությունը և նման արձակուրդների տևողությունը դեռևս խոչընդոտ

են բազմաթիվ երկրների համար (Addati et al., 2014): Տվյալները ցույց են տալիս, որ հղիության և ծննդաբերության ոչ ավելի, քան 12 ամիս տևողությամբ արձակուրդը դրական ազդեցություն ունի մայրերի զբաղվածության վրա, իսկ երկարատև արձակուրդները (ավելի քան երկու տարի) մեծացնում են կարիերայի ծախսերը կանանց համար (Kunze, 2016; Ռուս, 1998; գրապարտություն և այլն, 2019):

"Կրճատման" քաղաքականությունն ուղղված է հանրային ծառայությունների տրամադրմանը, որոնք թույլ կտան նվազեցնել երեխաների խնամքի և կանանց համար չվարձատրվող աշխատանքի այլ ձևերի բեռը և ազատել նրանց ժամանակը աշխատուժի մասնակցության համար: Նման ռազմավարությունների թվում են պետության կողմից ֆինանսավորվող երեխաների խնամքի ծառայությունների (որակյալ նախադպրոցական հաստատություններ և մանկապարտեզներ) և ֆիզիկական ենթակառուցվածքների ներդրումը՝ մաքուր ջրի, սանիտարական, էներգիայի և հասարակական տրանսպորտի տրամադրման համար: Էմպիրիկ ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս հիմնականում դրական ազդեցություն կանանց զբաղվածության մակարդակի վրա (Vuri, 2016; Lefebvre et al., 2009; Geyer et al., 2014), սակայն որոշ վերապահումներով: Մասնավորապես, սուբսիդիաները կարող են ավելի քիչ արդյունավետ լինել կանանց աշխատուժի առաջարկի համար, եթե երեխաների մատչելի խնամքը պարզապես դուրս է մղում ծնողների հետ կապ չունեցող երեխաների խնամքի այլ ձևերը (ինչպիսիք են ընտանիքի անդամների կողմից ոչ ֆորմալ օգնությունը) (Vuri, 2016; Havnes and Mogstad, 2011):

"Վերաբաշխման" քաղաքականությունը նպատակ ունի նպաստել կանանց և տղամարդկանց միջև ընտանեկան պարտականությունների և երեխաների խնամքի վերաբաշխմանը: Նման ռազմավարությունների թվում են այն նախաձեռնությունները, որոնք



ուղղված են ճկուն և կրճատված աշխատանքային շաբաթը տղամարդկանց և կանանց համար հավասարապես գրավիչ և մատչելի դարձնելուն (օրինակ, շաբաթական ստանդարտ ժամացույցի փոխանցումը ընտանիքի համար ավելի բարենպաստ շաբաթական 35 ժամով, ինչպես օրինակ Ֆրանսիայում): Աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրերը, որոնք ուղղված են կանանց աշխատաշուկայում պահելուն, կարող են նաև նվազեցնել չվարձատրվող աշխատանքի համար տրամադրվող ժամերի քանակը (Alonso et al. 2019): Բացի այդ, աշխատաշուկայի ավելի արդյունավետ կարգավորումը (օրինակ, օրենսդրություն, որը կարգավորում է արձակուրդային ժամանակը, աշխատանքային օրվա առավելագույն տևողությունը և այլն), կնվազեցնի երկարատև աշխատանքային ժամանակը և կխոչընդոտի կերակրող/խնամակալ գենդերային մասնագիտացումը ընտանիքներում (Hook, 2006): Այլ օրինակներ ներառում են աշխատանքի և անձնական կյանքի միջև հավասարակշռության քաղաքականությունը, որը վերջերս ընդունվել է ԵՄ-ի կողմից (2019/1158-ի ԵՄ դիրեկտիվ) և ուղղված է երեխայի խնամքի վարձատրվող արձակուրդ տրամադրելուն և տղամարդկանց համար ընտանեկան արձակուրդի չփոխանցվող մասերի ավելացմանը: Մի շարք երկրների ուսումնասիրությունների արդյունքում պարզվել է, որ այս քաղաքականությունը արդյունավետ է ինչպես չվարձատրվող խնամքի մեջ հոր մասնակցության ընդլայնման, այնպես էլ ընտանիքում գենդերային ճեղքվածքը նվազեցնելու համար (Fernandez-Cornejo et al., 2018; Անդերսեն, 2018):

Կարևոր է արձանագրել, որ անհրաժեշտ են լրացուցիչ ուսումնասիրություններ՝ ճշգրիտ որոշելու, թե ինչպես և ինչու է կոնկրետ քաղաքականությունը կարող օգտակար լինել ընտանիքներին, և համապատասխանեցնել այն տվյալ երկրի պայմաններին: Չնայած վերը նշված ռազմավարություններից շատերը չեն լուծի գենդերային ճեղքվածքը միանգամից, սակայն

հանդիսանում են կարևոր առաջին քայլ՝ աշխատավայրում և ընտանիքում ավելի մեծ գլոբալ գենդերային հավասարության հասնելու ճանապարհին:

Չվարձատրվող ընտանեկան խնամք Չայաստանում. նոր ապացույցներ

Ընդհանուր միտումները Չայաստանում

Հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ Հայաստանում բոլոր տարիքի, կրթության և զբաղվածության կարգավիճակի կանայք ավելի քիչ են հակված աշխատելու, քան տղամարդիկ, իսկ նրանք, ովքեր ունեն վարձատրվող աշխատանք, միջինում աշխատում են ավելի քիչ ժամ: Անգործության բարձր մակարդակը առաջին հերթին բացատրվում է ընտանիքի հոգսերով և ընտանեկան պարտականություններով: Կանայք համեմատաբար ավելի շատ ժամանակ են ծախսում չվարձատրվող ընտանեկան աշխատանքի համար, ինչպիսիք են հիվանդների, տարեցների, անաշխատունակ ընտանիքի անդամների և երեխաների խնամքը: Հայաստանի վերաբերյալ "ՄԱԿ-կանայք" (2020) գեկույցում նշվում է, որ կանայք շաբաթական 58,5 ժամ են ծախսում ընտանեկան աշխատանքի վրա, մինչդեռ տղամարդիկ ծախսում են ընդամենը 28,4 ժամ: Աշխատող կանայք ավելի քիչ ժամանակ են ծախսում ընտանեկան աշխատանքի համար (շաբաթական 27,5 ժամ), քան ոչ ակտիվ կանայք (շաբաթական 37,5 ժամ), մինչդեռ տղամարդիկ շաբաթական 11 ժամ ծախսում են ընտանեկան պարտականությունների կատարման վրա՝ անկախ աշխատաշուկայում նրանց կարգավիճակից: Չարմզը (2019) հայտնում է, որ Հայաստանում չվարձատրվող խնամքի ընդհանուր ծավալի 83,2 տոկոսը տրամադրվել է կանանց կողմից, մինչդեռ հարևան երկու երկրներում, Թուրքիայում և Ադրբեջանում՝ 79,1 տոկոս և 74,9 տոկոս համապատասխանաբար:



Հայաստանում սոցիալական նորմերն ու կարգավորումները կարևոր դեր են խաղում գենդերային քաղաքականության և հասարակական պրակտիկայի մեջ: Հասարակության մեջ գերակշռող հայացքների համաձայն, կնոջ դերը հիմնականում կապված է ընտանեկան պարտականությունների կատարման և երեխաների խնամքի հետ (ADB, 2019): Բացի այդ, կան բազմաթիվ վկայություններ, որ տնային տնտեսությունների կառուցվածքը աշխատանքի շուկայում արդյունքների կարևոր շարժիչ ուժ է: Համաշխարհային բանկի (2017) ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ ամուսնությունը և մայրությունը սերտորեն կապված են աշխատուժի մեջ կանանց մասնակցության ցածր մակարդակի հետ: Նույն հետազոտության համաձայն, ընտանեկան տնտեսությունում գտնվող 6-14 տարեկան երեխաների թվի և աշխատաշուկայում կանանց մասնակցության միջև բացասական հարաբերակցություն կա: "ՄԱԿ-կանայք" (2020) գեկույցը ցույց է տալիս, որ տղամարդկանց և կանանց միջև աշխատաշուկայի ակտիվության ցուցանիշներում առավել մեծ անհամապատասխանությունները առաջանում են երեխաների հետ ընտանիքներում և ուժեղանում են երեխաների թվի աճին զուգընթաց:

Հայաստանում արտագաղթի բարձր մակարդակ կա: Տղամարդկանց միգրացիայի հետ մեկտեղ կանայք ավելի շատ պատասխանատվություն են ստանձնում տնային տնտեսություններում և ոչ ֆորմալ ընտանեկան ձեռնարկություններում՝ չվարձատրվող աշխատանքի համար: Սակայն, քանի որ այդ ոչ պաշտոնական վճարները սովորաբար չեն գրանցվում և, հետևաբար, պաշտոնապես չեն ճանաչվում, կանայք չեն ստանում սոցիալական նպաստներ, ինչպիսիք են հիվանդության վճարովի արձակուրդ և ապագա կենսաթոշակային վճարի աճ (ՄԱԿ, 2017):

Չվարձատրվող ընտանեկան աշխատանք և խնամք, ինչպես նաև աշխատաշուկայի որոշումների ուսումնասիրություն 2018 և 2020 թվականների տվյալների վերլուծության հիման վրա

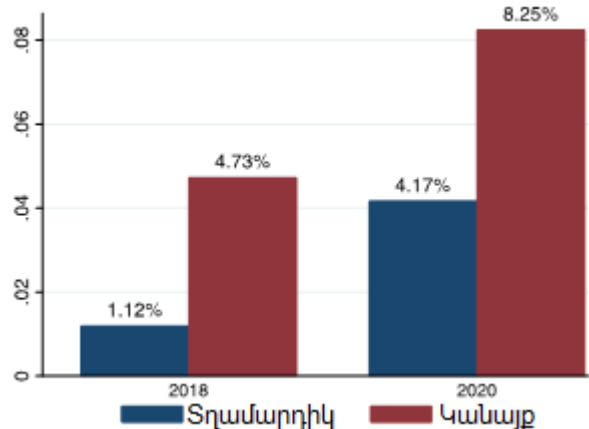
Այս բաժնում ներկայացվում է նոր տվյալներ՝ Հայաստանում չվարձատրվող ընտանեկան խնամքի գենդերային ասպեկտի մասին, որոնք առնչվում են COVID-19-ը պանդեմիային: Այդ նպատակով մենք օգտագործում ենք Հայաստանի Ամերիկյան համալսարանին կից Բիզնեսի ուսումնասիրությունների ու զարգացման կենտրոնի (CBRD) կողմից հավաքագրված Հայաստանի աշխատուժի 2018 թվականի հետազոտության տվյալները և 2020 թվականի նոյեմբեր ամսվա նոր տվյալները: 2018 թվականի աշխատուժի հարցման տվյալների համաձայն՝ հարցազրույցից երեք ամիս առաջ աշխատանքից հեռացած հարցվողների թվում 28,7 տոկոսը կանայք են եղել: Ըստ CBRD 2020թ.-ի տվյալների, կարելի է եզրակացնել, որ ճգնաժամային ժամանակներում, ինչպիսին է COVID-19 համաճարակը, կանայք ունեն աշխատանքից դուրս գալու զգալիորեն ավելի բարձր հավանականություն: 2020 թվականին վերջին երեք ամսվա ընթացքում աշխատանքից դուրս եկած անձանց 60,2 տոկոսը կանայք էին:

Աշխատանքից դուրս գալու պատճառները կարող են շատ լինել: 2018թ.-ի և CBRD-ի 2020 թ.-ի հետազոտություններում հարցվողներին առաջարկվել է ընտրել մի քանի տարբերակներից մեկը, ներառյալ երեխաների/ծերերի չվարձատրվող խնամքը և ընտանեկան պարտականությունները (աշխատանքը): Մինչև COVID-19, 2018թ.-ին, կանայք գերակշռում էին այն խմբում, ովքեր դուրս էին եկել աշխատանքից, որպեսզի կատարեն երեխաների/ծերերի չվարձատրվող խնամք (61.5 տոկոս) կամ զբաղվեն տնային տնտեսությամբ (100 տոկոս):



Նկար 1-ում դիտարկվում են այն տղամարդկանց և կանանց համամասնությունները, ովքեր դուրս եկել են իրենց աշխատանքից, որպեսզի կատարեն չվարձատրվող ընտանեկան խնամք կամ հոգ տանեն տարեց ընտանիքի անդամի (անդամների) և/կամ երեխայի մասին, կամ տնային տնտեսության աշխատանք կատարելով, 2018թ.-ի և CBRD-ի 2020թ.-ի տվյալների հավաքածուներում: Հարկ է նշել մի քանի դիտողություններ. 2018 թվականին տղամարդկանց շրջանում աշխատանքից դուրս է եկել միայն 1,1 տոկոսը՝ ընտանեկան պայմաններում չվարձատրվող խնամքի պատճառով, մինչդեռ կանանց շրջանում այդ բաժինը կազմել է 4,7 տոկոս: 2020 թվականի նոյեմբերին համապատասխան տոկոսները տղամարդկանց և կանանց համար ավելացել են, համապատասխանաբար, մինչև 4,2 և 8,3 տոկոսով: Սա նշանակում է, որ ընտանեկան օգնության համար աշխատանքից դուրս եկած կանանց մասնաբաժինը ավելացել է համաճարակի ժամանակ 3,5 տոկոսային կետով, որը փոքր ինչ ավելի է, քան տղամարդկանց մոտ (3.1 տոկոսային կետով): Ընդհանուր առմամբ համաճարակը հանգեցրել է չվարձատրվող ընտանեկան աշխատանքի պատճառով աշխատանքից դուրս գալու մասին որոշումների թվի ավելացմանը, և կանայք շարունակում են ավելի հաճախ աշխատանքից դուրս գալ այդ պատճառով:

Նկար 1. Աշխատանքից դուրս գալը չվարձատրվող ընտանեկան օգնություն ցուցաբերելու համար



Աղբյուր՝ 2018-ի և 2020-ի համար CBRD-ի տվյալների հավաքածուներ:

Նշումներ: հաշվարկները հիմնված են 15-75 տարեկան անձանց վրա, ավքեր աշխատանքից դուրս են եկել հարցազրույցից 3 ամիս առաջ: CBRD-ի 2020 թվականի տվյալներում աշխատանքից դուրս գալը դիտարկվում է միայն հարցումից երեք ամիս առաջ, մինչդեռ 2018 թվականի աշխատաշուկայի հարցման տվյալներում ժամանակահատվածը տևում են 3 ամսից մինչև 3 տարի: Տվյալների երկու հավաքածուներում հետևողականությունը ապահովվելու համար մենք վերլուծում ենք այն հարցվողներին, ովքեր դուրս են եկել աշխատանքից վերջին երեք ամիսների ընթացքում:



Աղյուսակ 1. Որոշակի պատճառով աշխատանքից հավանականությունը (սահմանային ազդեցություն)

Փոփոխականները	Չվարձատրվող ընտանեկան խնամք (1)	Երեխաների/ ծերերի չվարձատրվող խնամք (2)
Տղամարդ × 2020	0.0272 (0.0179)	0.0264 (0.0170)
Կին × 2018	0.0290*** (0.0104)	0.0282*** (0.0100)
Կին × 2020	0.0435*** (0.0139)	0.0352*** (0.0134)
Կրթություն	-0.0021 (0.0034)	-0.0025 (0.0032)
Ամուսնացած	-0.0045 (0.0087)	-0.0034 (0.0083)
Գյուղ	-0.0320*** (0.0118)	-0.0294*** (0.0114)
Մայրաքաղաք	-0.0287** (0.0139)	-0.0310** (0.0147)
Ազատ անդամ	-0.0758*** (0.0227)	-0.0800*** (0.0214)
Փսևվոր R ²	0.1261	0.1171
Դիտարկումներ	732	732

Նշում: 2018թ.-ի և CBRD-ի 2020թ.-ի դիտարկումները 3 ամսվա ընթացքում աշխատանքից դուրս եկած անձանց համար միավորված են միասին: Գնահատման մեթոդ-պրոբիտ: Փոխգործակցության փոփոխականի համար հիմքային կատեգորիա – տղամարդիկx2018: Աղյուսակում ներկայացված են սահմանային ազդեցություններ: Ընտրանքում կանանց բաժինը կազմում է 36,34 տոկոս: 587 և 145 դիտարկումներ՝ 2018թ.-ի և 2020թ.-ի համար: Թույլատրելի սխալանքները փակագծերում. *** p < 0.01, ** p < 0.05, * p < 0.1.

Կանանց և տղամարդկանց միջև առկա տարբերություններն ուսումնասիրելու համար նաև գնահատում ենք ռեգրեսիոն մոդել, որը հաշվի է առնում աշխատանքից դուրս գալու հավանականությունը՝ ընդհանուր առմամբ ընտանեկան, և մասնավորապես երեխաների/ծերերի չվարձատրվող խնամք ապահովելու համար (մոդելներ 1 և 2, Աղյուսակ 1): 2018թ.-ին տղամարդկանց համեմատ, չվարձատրվող ընտանեկան աշխատանքի պատճառով աշխատանքից դուրս եկած կանանց բաժինը 2,9 տոկոսային կետով բարձր է եղել: Այս համամասնությունը 2020թ.-ին ավելացել է 4.4 տոկոսային կետով: Որակապես նման արդյունքներ դիտարկվում են նաև երեխաների/ծերերի չվարձատրվող խնամքի դեպքում (մոդել 2): Սա խոսում է այն մասին, որ ինչպես սովորական,

այնպես էլ համաճարակային պայմաններում, տղամարդկանց համեմատ, տնային պարտականությունները կատարելու համար աշխատանքից ազատումը ավելի հավանական է կանանց համար: Այդ պատճառով հավանականությունը ավելի բարձր է եղել 2020 թվականին՝ 2018 թվականի համեմատությամբ: Հարցումների ընթացքում, ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ կանանց համար աշխատանքից ազատված անձանց ընտրանքի փոքր չափերի պատճառով 2018-ի և 2020-ի միջև տարբերությունները վիճակագրորեն նշանակալի չեն: Սակայն դրանք վկայում են ինչպես աշխատաշուկայում, այնպես էլ համաճարակի հետևանքով չվարձատրվող ընտանեկան խնամքի բաշխման պոտենցիալ խորացող գենդերային ճեղքվածքի մասին:

Քաղաքականության վերաբերյալ առաջարկություններ

Օգտագործելով միկրոտնտեսական տվյալները՝ մեր վերլուծությունը հաստատում է Հայաստանում չվարձատրվող ընտանեկան խնամքի գենդերային տարբերությունների գոյությունը: Բացի այդ, մենք ներկայացնում ենք ապացույցներ, որ գոյություն ունեցող ճեղքվածքը ավելացել է COVID-19 համաճարակի ժամանակ: Տղամարդկանց համեմատ, կանայք ավելի հավանական է դուրս գան իրենց աշխատանքից, որպեսզի ապահովեն չվարձատրվող ընտանեկան խնամք, և հավանականության տարբերությունն աճել է 2018-2020 թվականների ընթացքում:

"Ճանաչել, կրճատել և վերաբաշխել" (3-R քաղաքականություն, Elson, 2017) քաղաքականության տեսակների լույսի ներքո Հայաստանի կառավարության համար մեր առաջարկությունները հիմնված են հետևյալ փաստարկների վրա: Ընդհանուր առմամբ, 3-R-ի ընդհանուր քաղաքականությունը կիրառելի է սովորական պայմաններում և հատկապես համաճարակի ժամանակ: Այնուամենայնիվ, Հայաստանի դեպքում չափազանց կարևոր է բացահայտել ընտանեկան չվարձատրվող խնամքի



բեռի մեծացման հիմնական (ինստիտուցիոնալ) պատճառները: Հայաստանում արտագաղթի մակարդակը շարունակում է բարձր մնալ, որն ավելի է աճել աշխատաշուկայում Լեռնային Ղարաբաղում 44-օրյա պատերազմից հետո (2020թ. սեպտեմբերի 26-ից նոյեմբերի 9-ը): Հետևաբար, չվարձատրվող ընտանեկան խնամքի բեռը հատկապես ծանրացավ կանանց համար, քանի որ աշխատանքային միգրանտները հիմնականում տղամարդիկ են: Արտագաղթն, իհարկե, նշված անհավասարության պատճառներից մեկն է: Այլ հավանական գործոններ են երկու լուրջ ցնցումների արդյունքում Հայաստանի տնտեսության ճյուղային կառուցվածքային փոփոխությունները՝ COVID-19 պանդեմիան և 44-օրյա պատերազմը, որոնց հետևանքները դեռ պետք է ուսումնասիրվեն: Գրիգորյանը և Խաչատրյանը (2021), օգտագործելով Հայաստանի վերաբերյալ տվյալների մեկ այլ բազմություն 2020 թվականի մայիսից, ցույց են տալիս, որ կանայք ավելի ճկուն են անցնում հեռահար աշխատանքի ռեժիմին համաճարակի ժամանակ: Սա ցույց է տալիս, որ կանայք կարող են հարաբերական առավելություն ունենալ COVID-19 համաճարակի ընթացքում աշխատաշուկայի մասնակցության մեջ, իսկ վերը նշված տվյալները վկայում են, որ այս առավելությունը չի կարող օգտագործվել լիարժեք կերպով՝ չվարձատրվող ընտանեկան խնամքի տրամադրման չափից ավելի առկա պահանջարկի պատճառով:

Հայաստանի կառավարության պետական քաղաքականությունը պետք է ուղղված լինի գլխավորապես երկրին բնորոշ կանանց համար չվարձատրվող ընտանեկան խնամքի ոչ համաչափ բեռի վերացմանը: Կարևոր է բարձրացնել հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի վճարումները և դրա տևողությունը (ինչպես նաև ապահովել վճարովի երեխայի խնամքի արձակուրդ), ներդրումներ կատարել երեխաների խնամքի հաստատություններում և բարելավել աշխատանքային պայմանները կանանց համար՝ ի

թիվս այլ երկրներում հաջողությամբ կիրառված ռազմավարությունների: Այնուամենայնիվ, Հայաստանի ներկայիս իրավիճակը թելադրում է լրացուցիչ միջոցառումների շարք, ինչպիսիք են երկրից զանգվածային արտագաղթի կանխմանն ուղղված քաղաքականություն և հեռավոր շրջաններում ընկերությունների աջակցություն, որոնք, որպես կանոն, հավասարակշռված են գենդերային հատկանիշներով, սակայն հատկապես զգայուն են COVID-19 շոկի նկատմամբ (օրինակ, զբոսաշրջություն և հյուրանոցային բիզնես): Բացի այդ, այն ոլորտները, որոնք կարող են անցնել հեռավոր աշխատանքի ռեժիմին, կարող են օգուտ քաղել այս ռեժիմի նկատմամբ կանանց ճկունությունից: Օրինակ, հեռավար աշխատանքի ռեժիմին անցնելու համար հարկային արտոնությունները կարող են շատ կանանց դրդել պահպանել իրենց զբաղվածությունը և ավելի արդար ձևով բաժանել չվարձատրվող ընտանեկան աշխատանքը ընտանիքի մյուս անդամների հետ: Նման նպատակային քաղաքականությունը, ի վերջո, պետք է ավելացնի կանանց խնամքի այլընտրանքային ծախսերը, կանայք առավել հակված կլինեն պահպանել իրենց աշխատանքը:

Գրականություն

Addati L., Cassirer N. and Gilchrist K., (2014). "Maternity and paternity at work: Law and practice across the world", International Labour Office.

Addati L., Cattaneo U., Esquivel V. and Valarino I., (2018). "Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work", Geneva: International Labor Organization.

Alonso C., Brussevich M., Dabla-Norris M. E., Kinoshita Y. and Kochhar M. K., (2019). "Reducing and Redistributing Unpaid Work: Stronger Policies to Support Gender Equality", International Monetary Fund.

Altintas E. and Sullivan O., (2016). "Fifty years of change updated: Cross-national gender convergence in housework", *Demographic Research*, 35, 455-470.

Andersen S. H., (2018). "Paternity Leave and the Motherhood Penalty: New Causal Evidence", *Journal of Marriage and Family*, 80, 1125-1143.

Asian Development Bank, (2019). "Armenia Country Gender Assessment".



- Becker G. S., (1985). "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor", *Journal of Labor Economics*, 3(1, Part 2), S33-S58.
- Becker G. S., (2009). "Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education", University of Chicago press.
- Bird C. E., (1999). "Gender, household labor, and psychological distress: The impact of the amount and division of housework", *Journal of Health and Social behavior*, 32-45.
- Blau F. D. and Kahn L. M., (2017). "The gender wage gap: Extent, trends, and explanations", *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
- Charmes J., (2019). "The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys", Geneva: International Labor Organization.
- Coltrane S., (2000). "Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work", *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 1208-1233.
- Connolly S. and Gregory M., (2008). "Moving down: women's part-time work and occupational change in Britain 1991-2001". *The Economic Journal*, 118(526), F52-F76.
- Craig L. and Churchill B., (2020). "Dual-earner parent couples' work and care during COVID-19", *Gender, Work & Organization*.
- CRRC, (2015). "Gender roles in Azerbaijan: A cross-generational continuum".
- Dugarova E., (2020). "Unpaid care work in times of the covid-19 crisis: Gendered impacts, emerging evidence and promising policy responses".
- Elson D., (2017). "Recognize, reduce, and redistribute unpaid care work: how to close the gender gap", *New Labor Forum*, 26(2), 52-61, Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications.
- EU, (2019). Directive 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU.
- Fernández-Cornejo J. A., Del-Pozo E., Escot L. and Castellanos-Serrano C., (2018). "Can an Egalitarian Reform in the Parental Leave System Reduce the Motherhood Labor Penalty? Some Evidence from Spain", *Revista Española de Sociología*, 27(3), 45-64.
- Food and Agriculture Organization of the United Nations, (2017). "Gender, Agriculture and Rural Development in Armenia", *Country Gender Assessment Series*.
- Garnero A., Kampelmann S. and Rycx F., (2014). "Part-time work, wages, and productivity: evidence from Belgian matched panel data", *ILR Review*, 67(3), 926-954.
- Gershuny J., (1983). "Social Innovation and the Division of Labour", Oxford: Oxford University Press
- Gershuny J., (2004). "Domestic equipment does not increase domestic work: A response to Bittman, Rice and Wajcman", *British Journal of Sociology*, 55, 425-431
- Geyer J., Haan P. and Wrohlich K., (2014). "The effects of family policy on mothers' labor supply. Combining evidence from a structural model and a natural experiment", *DIW Discussion Papers*, 1366.
- Goldin C., Katz L. F. and Kuziemko I., (2006). "The homecoming of American college women: The reversal of the college gender gap", *Journal of Economic Perspectives*, 20(4), 133-156.
- Greenwood J., Guner N., Kocharkov G. and Santos C., (2016). "Technology and the changing family: A unified model of marriage, divorce, educational attainment, and married female labor-force participation", *American Economic Journal: Macroeconomics*, 8(1), 1-41.
- Grigoryan A., Khachatryan K., (2021). "Gender dimension of employment decisions during the COVID-19 lockdown: evidence from Armenia", CBRD.
- Havnes T. and Mogstad M., (2011). "Money for nothing? Universal child care and maternal employment", *Journal of Public Economics*, 95(11-12), 1455-1465.
- Hook J. L., (2006). "Care in context: Men's unpaid work in 20 countries, 1965-2003", *American Sociological Review*, 71(4), 639-660.
- Juhn C. and McCue K., (2017). "Specialization then and now: Marriage, children, and the gender earnings gap across cohorts", *Journal of Economic Perspectives*, 31(1), 183-204.
- Kan M. Y., Sullivan O. & Gershuny J., (2011). "Gender convergence in domestic work: Discerning the effects of interactional and institutional barriers from large-scale data", *Sociology*, 45(2), 234-251.
- Kleven H., Landais C., Posch J., Steinhauer A. and Zweimüller J., (2019). "Child penalties across countries: Evidence and explanations", *AEA Papers and Proceedings*, 109, 122-126.
- Kunze A., (2016). "Parental leave and maternal labor supply", *IZA World of Labor*.
- Lefebvre P., Merrigan P. and Verstraete M., (2009). "Dynamic labour supply effects of childcare subsidies: Evidence from a Canadian natural experiment on low-fee universal child care", *Labour Economics*, 16(5), 490-502.
- McFarlane S., Beaujot, R. and Haddad T., (2000). "Time constraints and relative resources as determinants of the sexual division of domestic work", *Canadian Journal of Sociology/Cahiers Canadiens de Sociologie*, 61-82.
- Murphy K. M. and Topel R. H., (2016). "Human capital investment, inequality, and economic growth", *Journal of Labor Economics*, 34(S2), S99-S127.
- Parker K. and Wang W., (2013). "Modern Parenthood. Roles of Moms and Dads Converge as They Balance Work and



Family", Pew Research Center's Social & Demographic Trends, Project, 14.

Ruhm C., (1998). "The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe", *Quarterly Journal of Economics* 113:1, 285–317.

Ruppner L., Brandén M. and Turunen, J., (2018). "Does unequal housework lead to divorce? Evidence from Sweden", *Sociology*, 52(1), 75-94.

UNDP, (2020). "Tackling Social Norms: A game changer for gender inequalities. 2020 Human Development Perspectives".

UNFPA, (2014). "Men and Gender Relations in Georgia".

UN Women, (2020). "Analysis of the gender pay gap and gender inequality in the labour market in Armenia".

UN Women, (2019). "Progress of the world's women 2019–2020".

UN Women, (2020). "Whose time to care? Unpaid care and domestic work during Covid-19".

Van Houtven C. H., DePasquale N. and Coe N. B., (2020). "Essential long-term care workers commonly hold second jobs and double-or triple-duty caregiving roles", *Journal of the American Geriatrics Society*, 68(8), 1657-1660.

Vuri D., (2016). "Do childcare policies increase maternal employment?", *IZA World of Labor*.

World Bank, (2017). "Future Armenia: Connect, Compete, Prosper. A Systematic Country Diagnostic", Washington, DC: World Bank.



About the authors

Յարոսլավա Բաբիչ

ISET քաղաքականության ինստիտուտ
y.babych@iset.ge

www.iset.ge

Յարոսլավա Բաբիչը սովորել է Կիև-Մոսկվա Ակադեմիայի համալսարանում (Կիև): 2000 թ.-ին նա ստացել է Ֆրանկլին և Մարշալ Քոլեջի բակալավրիատի աստիճան տնտեսագիտության և փիլիսոփայության մասնագիտացմամբ: 2011 թ.-ին Յարոսլավան Բաբիչը ստացել է փիլիսոփայության գիտությունների դոկտորի աստիճան Ջորջ Վաշինգտոնի Համալսարանի կողմից: ISET-ում նա դասավանդում է մակրոէկոնոմիկա և բաց տնտեսության մակրոէկոնոմիկա առարկաները: Նաև, Յարոսլավան Բաբիչը ղեկավարում է Մակոտնտեսական քաղաքականության ուսումնասիրությունների կենտրոնը:

Ալեքսանդր Գրիգորյան

Հայաստանի ամերիկյան համալսարան
aleksandr@aua.am

www.aua.am

Ալեքսանդր Գրիգորյանը Հայաստանի ամերիկյան համալսարանի համակից պրոֆեսոր է և CERGE-EI հիմնադրամի դասավանդող անդամ: Նա ունի փիլիսոփայության գիտությունների դոկտորի աստիճան Թուրինի համալսարանից և տնտեսագիտության մագիստրոսի աստիճան Վիենայի IHS ուսումնական կենտրոնից: Ալեքսանդր Գրիգորյանի գիտական ուսումնասիրությունները վերաբերում են զարգացող տնտեսությունների թեմաներին,

ինչպիսիք են արտագաղթը, դրամավարկային քաղաքականության և ֆինանսական ներառականության խնդիրները, աղքատությունը և գենդերային հիմնախնդիրները: Նա ունի գիտական տպագրություններ Empirical Economics, Journal of Eastern European Economics, International Economic Journal, Journal of Income Distribution և այլ ամսագրերում:

Քնար Խաչատրյան

Հայաստանի ամերիկյան համալսարան

kkhachatryan@aua.am

www.aua.am

Քնար Խաչատրյանը Հայաստանի ամերիկյան համալսարանի համակից պրոֆեսոր է և գործարարության բակալավրիատ ծրագրի ղեկավարը: Նա նաև CERMi-ի (Բելգիա) գիտական թղթակից անդամ է: Քնար Խաչատրյանը ունի կառավարման գիտությունների դոկտորի աստիճան շնորհված SKEMA Business School-ի կողմից (Ֆրանսիա) և տնտեսագիտական գիտությունների դոկտորի աստիճան շնորհված University of Cote d'Azur-ի (Ֆրանսիա) կողմից: Նրա գիտական ուսումնասիրությունները վերաբերում են ֆինանսական ներառականության, աղքատության, գենդերային և հակամարտությունների հիմնախնդիրներին: Քնար Խաչատրյանը ունի տպագրություններ Journal of Behavioral and Experimental Finance, Review of Development Economics, Journal of Eastern European Economics and Strategic Change և այլ գիտական ամսագրերում:

Շնորհակալություն

Հեղինակները շնորհակալություն են հայտնում Կատերինա Բուռնիկովային, Միկալ Միկին և Մոնիկա Օչկովսկային օգտական մեկնաբանությունների և սրբագրության համար, ինչպես նաև Կաջետան Տրչինսկիին՝ աշխատանքի մանրամասն խմբագրության համար:

Ալեքսանդր Գրիգորյանը և Քնար Խաչատրյանը հատուկ շնորհակալություն են հայտնում Ռաֆայել Ավագյանին աշխատանքը անգլերենից հայերեն թարգմանելու համար:

freepolicybriefs.com

Forum for Research on Eastern Europe and Emerging Economies-ը (FREE) գիտական էքսպերտների ցանց է, ովքեր աշխատում են արևելյան Եվրոպայի և նախկին խորհրդային հանրապետությունների գիտական կենտրոններում (BEROC (Միսսկ), BICEPS (Ռիգա), CEFIR/NES (Մոսկվա), CenEA (Սոֆիա), ISET (Թբիլիսի), KSE (Կիև) և SITE (Ստոկհոլմ)): 2019 թ.ին FREE Network-ը, Sida-ի ֆինանսավորմամբ նախաձեռնել է Forum for Research on Gender Economics-ը (FROGEE): FROGEE-ի շրջանակում տպագրությունները աջակցում են կենտրոնական և արևելյան Եվրոպայում գենդերային անհավասարության խնդիրների քննարկմանը: Տպագրություններում արտահայտված կարծիքները պատկանում են հեղինակներին և կարող են չարտացոլել FREE Network-ի, դրանում ընդգրկված գիտական կառույցների կամ Sida-ի դիրքորոշումները:

