



Արմավիրի զարգացման
կենտրոն

***Գեոդեռային խտրականությունը
զբաղվածության ոլորտում***

Արմավիրի մարզում անցկացված
հարցման արդյունքների զեկույց

Արմավիր 2010

Բովանդակություն

Ներածություն -----	3
Մեթոդաբանություն-----	3
Հիմնական արդյունքները. -----	4
<i>Կանանց իրավունքների պաշտպանվածությունը</i> -----	4
<i>Ջրաղվածության ոլորտում գենդերային խտրականության դրսևորումները</i> -----	6
<i>Աշխատանքային հարաբերություններում սեռի կարևորությունը</i> -----	9
<i>Աշխատանք գտնելու/փնտրելու միջոցները</i> -----	11
<i>Դիտարկման աղյուսակների վերլուծություն</i> -----	13
Հիմնական արդյունքների ամփոփում -----	14
Աղյուսակներ -----	17



Սույն հրապարակումը հնարավոր է դարձել իրականացնել Բաց հասարակության ինստիտուտի օժանդակության հիմնադրամի հայաստանյան մասնաճյուղի կողմից տրամադրվող ֆինանսական աջակցությամբ: Բովանդակության համար պատասխանատու է «Արմավիրի զարգացման կենտրոն» հասարակական կազմակերպությունը, և նրանում արտահայտված տեսակետերը կարող են չհամընկնել ԲՀԻՕՀԳՄ-ի տեսակետերի հետ:

Ներածություն

«Արմավիրի զարգացման կենտրոն» հասարակական կազմակերպությունը ներգրավված է Հայաստանում կանանց իրավունքների պաշտպանության և դրանց ոտնահարման դեմ պայքարում: Կազմակերպությունը 2009թ. իրականացրել է ընտանեկան բռնության ուսումնասիրություն Արմավիրի մագրում, որի ընթացքում ակնհայտ դարձավ նաև

կանանց իրավունքների ոտնահարման միտումը նաև զբաղվածության ոլորտում: Այդ սոցիալական խնդիրը քողարկված է և թերի է ուսումնասիրված Արմավիրի մարզում:

Համագործակցելով Բաց հասարակության ինստիտուտի օժանդակության հիմնադրամի հայաստանյան մասնաճյուղի հետ՝ «Արմավիրի զարգացման կենտրոն» ՀԿ-ն Արմավիրի մարզի երեք քաղաքային համայնքներում իրականացրել է մոնիտորինգ՝ ուղղված զբաղվածության ոլորտում գենդերային խտրականության ուսումնասիրությանը: Հետազոտության նպատակն է հասկանալ գործազուրկ և աշխատող կանանց վերաբերմունքը զբաղվածության ոլորտում գենդերային խտրականության նկատմամբ, պարզել դրա շարժառիթների ըմբռնումը, որոշել Արմավիրում զբաղվածության ոլորտում կանանց նկատմամբ անհավասար վերաբերմունքի չափերն ու տարածվածությունը, ինչպես նաև դրսևորման հիմնական ձևերը:

Մեթոդաբանություն

Զբաղվածության ոլորտում գենդերային խտրականության վերաբերյալ ուսումնասիրությունն իրականացվել է Արմավիրի մարզի Արմավիր, Մեծամոր և Վաղարշապատ քաղաքներում: Ուսումնասիրության համար հարցման են ենթարկվել մարզի գործազուրկ և աշխատող կանայք, իրականացվել են դիտարկումներ մարզի տաս տարբեր աշխատանքային հիմնարկություններում, ինչպես նաև զբաղվածության կենտրոնում: Գործազուրկ կանանց ընտրանքն իրականացվել է զբաղվածության կենտրոններում գրանցված գործազուրկ կանանց ցուցակից և նրանցից հավաքագրելով այլ գործազուրկների կոնտակտներ՝ օգտագործելով սոցիոլոգիայում ընդունված «ձնակույտի» մեթոդը: Աշխատող կանանց ընտրանքն իրականացվել է դիտարկման աշխատանքային հաստատություններում աշխատող կանանց ցուցակից, ինչպես նաև նրանցից հավաքագրելով այլ աշխատող կանանց կոնտակտներ՝ նորից կիրառելով «ձնակույտի» մեթոդը:

Հաշվի առնելով այս հետազոտության հատուկ նպատակները, ընտրանքի մեջ ընդգրկվել են միայն աշխատող և գործազուրկ կանայք: Հարցվածները տեղեկացվել են, որ պատասխանների անանունությունը երաշխավորվում է: Ի լրումն, հարցազրույցների սկզբում հարցվածներին ցույց են տրվել հարցաթերթիկները՝ նրանց հավաստիացնելու համար, որ իրենց անունները կամ հասցեները ոչ մի տեղ չեն գրանցվում:

Ընդհանուր հաշվով 2010թ.-ի հոկտեմբերի 1-ից մինչև նոյեմբերի 10-ն ընկած ժամանակահատվածում անց է կացվել 140 դեմ առ դեմ ստանդարտացված հարցազրույց, 70-ը՝ գործազուրկ և նույնքան՝ աշխատող կանանց հետ: Բացի այդ լրացվել են տաս հաստատությունների աշխատակազմի վերաբերյալ դիտարկման աղյուսակներ: Աղյուսակ 1-ը ցույց է տալիս անցկացված հարցազրույցների թիվը: Ըստ անհրաժեշտության՝ որակական տվյալները կոդավորվել են, և բոլոր տվյալները մուտքագրվել են SPSS (վիճակագրական փաթեթ հասարակական ուսումնասիրությունների համար) վերլուծության համար:

Հիմնական արդյունքները.

Այս բաժինն ամփոփում է հարցման արդյունքները և բաղկացած է հետևյալ ենթաբաժիններից. կանանց իրավունքների պաշտպանվածությունը, զբաղվածության ոլորտում գենդերային խտրականության դրսևորումները, աշխատանքային հարաբերություններում սեռի կարևորությունը, աշխատանք գտնելու/փնտրելու միջոցները:

Հարցվածների 52 տոկոսն ավարտել է մասնագիտական դպրոց/ուսումնարան, տեխնիկում, մոտ 13 տոկոսը՝ 10-ամյա միջնակարգ դպրոց, և 35 տոկոսը հաճախել կամ ավարտել է բարձրագույն ուսումնական հաստատություն:

Հարցված աշխատող կանանց 57,1 տոկոսն աշխատում է պետական սեկտորում, 38,6 տոկոսը՝ մասնավոր սեկտորում: Նրանց 42,9 տոկոսն աշխատում է սպասարկման ոլորտում, 27,1 տոկոսը՝ կրթության ոլորտում: Աշխատողների մեծամասնությունը՝ 55,7 տոկոսն աշխատում է 2000-ական թվականներից, իսկ 22,9 տոկոսը՝ 1990-ականներից:

Գործազուրկ կանանց 52,9 տոկոսը չգրանցված գործազուրկներ են, 28,6 տոկոսը՝ գրանցված: Նրանց 29,8 տոկոսը նախկինում աշխատել է սպասարկման ոլորտում, իսկ 21,1 տոկոսը՝ արդյունաբերության: Գործազուրկ հարցված կանանց 51,4 տոկոսը գործազուրկ է դարձել 2000-ական թվականներից, իսկ 18,6 տոկոսը՝ 1990-ականներից: Նրանց 36,8 տոկոսը գործազուրկ է դարձել իր դիմումի համաձայն, իսկ 35,1 տոկոսն էլ կազմակերպություններում կրճատումների պատճառով:

Կանանց իրավունքների պաշտպանվածությունը

Հարցվածների 66 տոկոսի կարծիքով այսօր Հայաստանում պաշտպանված չեն կանանց իրավունքները: Նրանց միայն 15 տոկոսն է համարում, որ կանանց իրավունքները պաշտպանված կամ ավելի շուտ պաշտպանված են Հայաստանում: Իսկ մնացած 19 տոկոսը պարզապես դժվարացել է գնահատական տալ իրավունքների պաշտպանվածության վերաբերյալ:

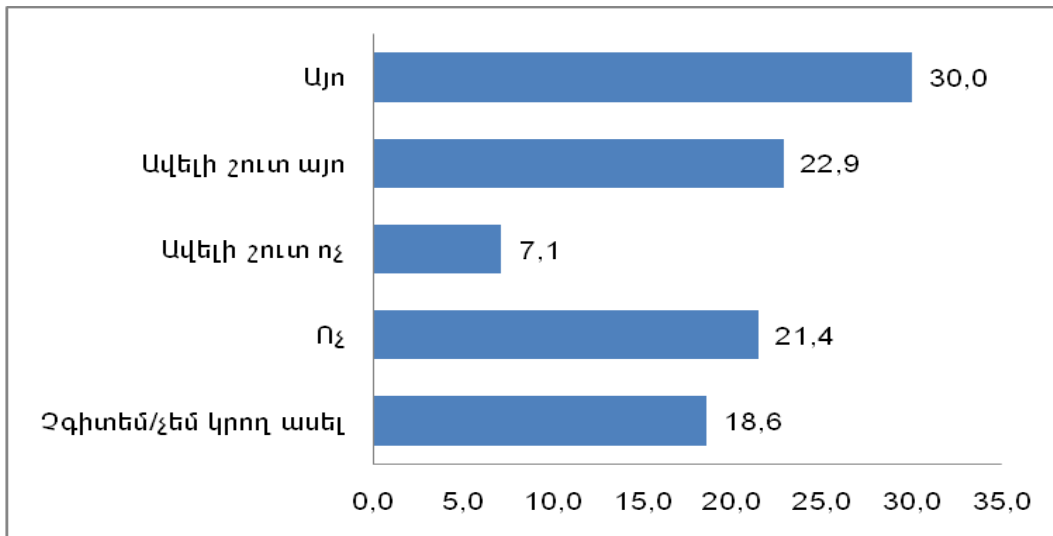
Այնուհետև փորձ արվեց պարզել, թե հարցվող կանայք ինչպես են դասակարգում հասարակական կյանքի այն ոլորտները, որոնցում առկա է կանանց նկատմամբ խտրականություն: Ըստ այդ ոլորտները բաշխվեցին հետևյալ կերպ.

- **Ընտանիք**-պարզվում է, որ հարցված կանանց մեծամասնության կարծիքով կանանց իրավունքներն ամենից շատ ոտնահարվում են ընտանիքում
- **Ջրաղվածության ոլորտ**-երկրորդ տեղում զբաղվածության ոլորտն է, որտեղ կանանց նկատմամբ անհավասար վերաբերմունք է նկատվում մասնավորապես աշխատանքի ընդունվելիս և ազատվելիս, ինչպես նաև մասնագիտական աճի ճանապարհին
- **Քաղաքականություն**-Արմավիրի կանանց կարծիքով կանանց իրավունքներն ամենից քիչ ոտնահարվում են քաղաքականությունում:

Ու թեև զբաղվածության ոլորտը երկրորդ տեղն է գրավել, որտեղ առկա է կանանց իրավունքների խախտում, հարցվողների 52,9 տոկոսը կարծում է, որ զբաղվածության ոլորտում կա անհավասար վերաբերմունք կանանց նկատմամբ: Այստեղ համախմբված

են «Այո» և «Ավելի շուտ այո» տարբերակները, որոնց ընդհանուր պատկերը երևում է գծապատկեր 1-ում:

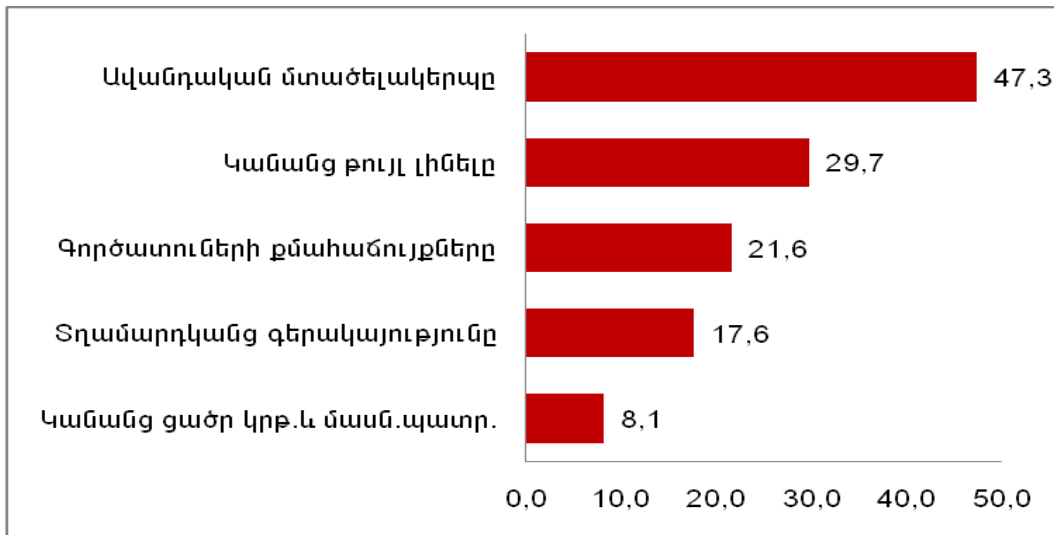
Գծապատկեր 1. Գոյություն ունի՞ կանանց նկատմամբ անհավասար/տարբերակված վերաբերմունք զբաղվածության ոլորտում (տոկոս):



Հետաքրքրական է, որ չնայած նրան, որ գործազուրկ կանանց 61,4 տոկոսը համարում է, որ զբաղվածության ոլորտում առկա է կանանց նկատմամբ տարբերակված վերաբերմունք, սակայն նրանց միայն 34,3 տոկոսն է դա համարում իր՝ գործազուրկ լինելու պատճառը: Նրանց մեծամասնությունը՝ 60 տոկոսը, զբաղվածության ոլորտում առկա գեղեցիկ խտրականությունը չի համարում իր գործազրկության պատճառը:

Եվ հետաքրքրական է, թե որոնք են վերջինիս հիմնական պատճառները: Այն հարցվողները, ովքեր կարծում են, որ զբաղվածության ոլորտում առկա է կանանց նկատմամբ խտրականություն, նշեցին նաև վերջինիս առաջացման պատճառները: Պարզվում է, որ առաջին տեղում *ավանդական մտածելակերպն* է, որ զբաղվածության ոլորտում կանանց նկատմամբ անհավասար վերաբերմունքի տեղիք է տալիս: Այդպես է կարծում հարցված կանանց 47,3 տոկոսը: Նրանց կարծիքով հայկական իրականությունում դեռևս ընդունված չէ, որ կինը կարող է բարձր պաշտոն զբաղեցնի և աշխատանքի ոլորտում առաջ գնա, եթե չկան նրան «աջակցողներ»: Հասարակությունը դա «այլ կերպ» է դիտարկում:

Գծապատկեր 2. Զբաղվածության ոլորտում կանանց նկատմամբ անհավասար/տարբերակված վերաբերմունքի պատճառները (տոկոս):



Ընդ որում, ավանդական մտածելակերպ նշողների մեջ մեծամասնություն էին կազմում բարձրագույն կրթություն ունեցողները՝ 51,4 տոկոս: Իսկ «Գործատուների քմահաճույքներ» պատճառը բացառապես նշել են միայն գործազուրկ կանայք՝ հավանաբար հաշվի առնելով սեփական փորձն այս ոլորտում:

Ջբաղվածության ոլորտում գենդերային խտրականության դրսևորումները

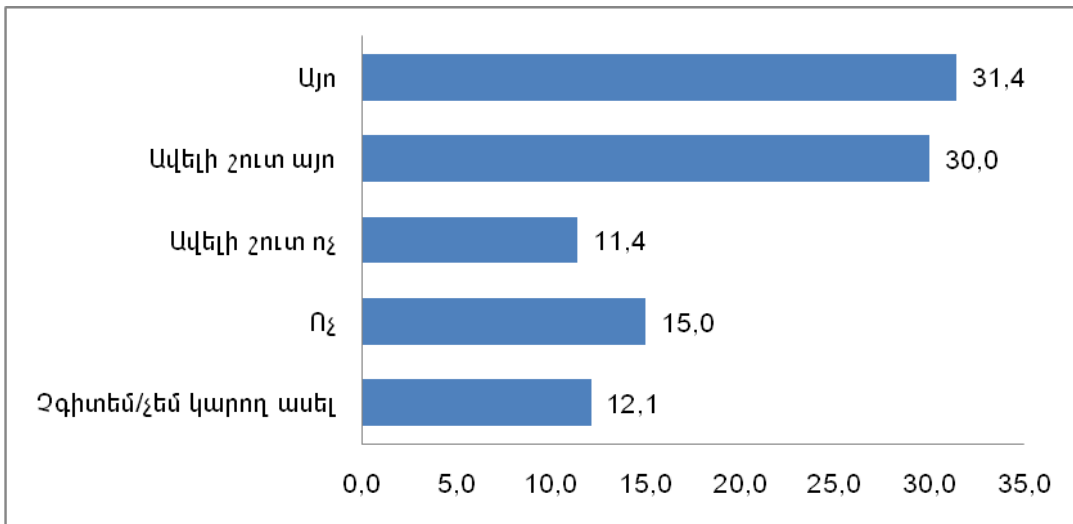
Ջբաղվածության ոլորտում գենդերային խտրականությունը դիտարկվեց մի քանի հիմնական դրսևորումներով: Մասնավորապես,

- խտրականություն աշխատանքի ընդունվելիս,
- խտրականություն հավասար աշխատանքի դեպքում վարձատրելիս,
- խտրականություն աշխատանքից ազատելիս,
- մասնագիտական աճի ճանապարհին դրսևորվող կանանց նկատմամբ անհավասար վերաբերմունք:

Դրանք տարբեր ցուցանիշներ և գնահատականներ ստացան գործազուրկ և աշխատող կանանց տեսակետերում:

Աշխատանքի ընդունվելիս նկատվող խտրականությունը կանանց նկատմամբ նույն բաշխվածությունն է ձեռք բերել գործազուրկ և աշխատող կանանց մոտ: Այսպիսով, նրանց 61,4 տոկոսը կարծում է, որ գոյություն ունի տարբերակված վերաբերմունք տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ աշխատանքի ընդունվելիս: Սակայն, երբ գործազուրկ կանանց հարց տրվեց, թե այդ պատճառով է, որ իրենք ներկայումս աշխատանք չունեն, նրանց կեսը՝ 51,4 տոկոսը, պատասխանել է «Ոչ»: Այսինքն, չնայած նրան, որ աշխատանքի ընդունվելիս առկա է գենդերային խտրականություն, այնուամենայնիվ, դրա ազդեցություն կրողը իրենք չեն հանդիսացել:

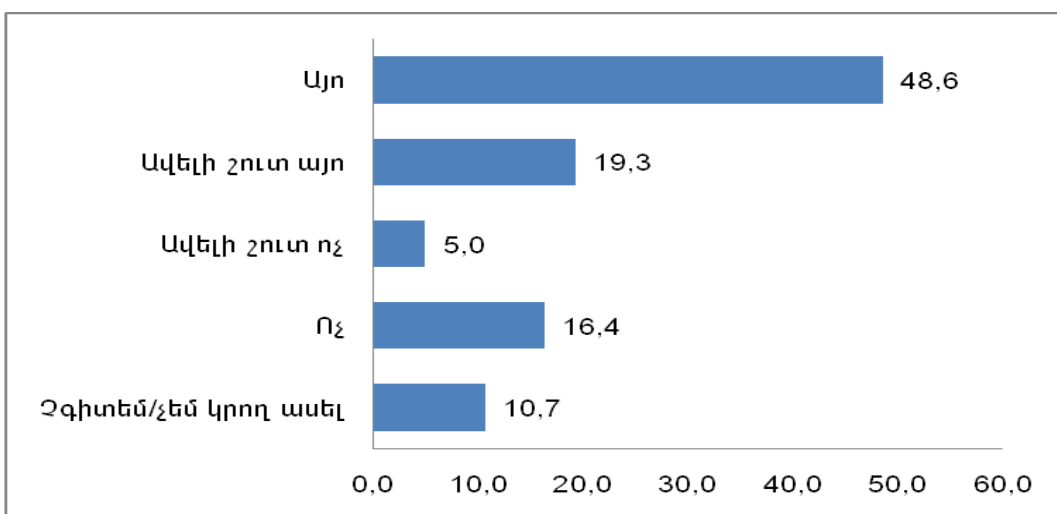
Գծապատկեր 3. Գոյություն ունի՞ տարբերակված վերաբերմունք տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ աշխատանքի ընդունվելիս (տոկոս):



Ընդ որում պատասխանների մեջ էական տարբերություններ չկային՝ կապված հարցվողի ստացած կրթության հետ:

Ջբաղվածության ոլորտում կանանց նկատմամբ անհավասար վերաբերմունքի հաջորդ հիպոթեզային դրսևորումը հավասար աշխատանքի դիմաց անհավասար վարձատրությունն է: Խնդիրը կայանում է նրանում, որ այս երևույթը, որպես գենդերային խտրականություն, առկա է հայ իրականությունում, սակայն մեր հարցվողների կողմից այն չգիտակցվեց և չդրսևորվեց որպես այդպիսին: Այսպես, գործազուրկ կանանց 64,3 տոկոսը, իսկ աշխատող կանանց 71,4 տոկոսը կարծում է, որ նույն հաստիքում աշխատելու դեպքում կանայք և տղամարդիկ հավասար կամ ավելի շուտ հավասար են վարձատրվում: Նրանց միայն 21,4 տոկոսն է կարծում, որ հավասար չեն վարձատրվում, և որ տղամարդու աշխատուժն ավելի թանկ է գնահատվում, քան կանանցը, ինչի հետևանքով, կանայք աշխատաշուկայում զբաղեցնում են առավել ցածր վարձատրվող պաշտոններ ու հաստիքներ:

Գծապատկեր 4. Կանայք և տղամարդիկ նույն հաստիքում աշխատելու դեպքում հավասար են վարձատրվում (տոկոս):

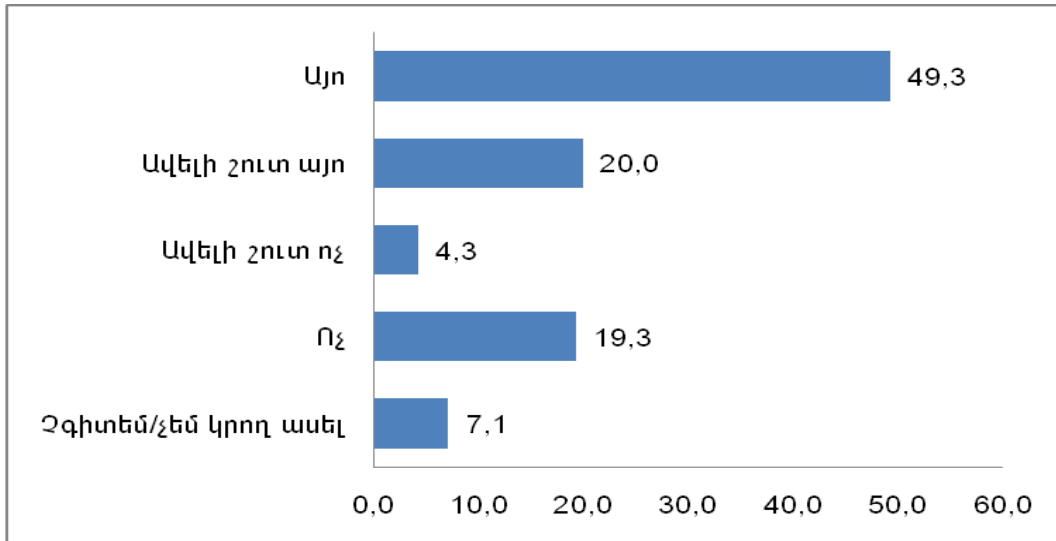


Հատկանշական է, որ աշխատող կանանց բարձրագույն կրթություն ստացած հարցվածներն են ավելի շատ համամիտ եղել, որ նույն հաստիքում աշխատելու դեպքում կանայք և տղամարդիկ հավասար են վարձատրվում (42,8 տոկոսը), իսկ

գործազուրկների՝ միջին մասնագիտական կրթություն ստացածների մեծամասնությունն է այդպես կարծել՝ 38,6 տոկոսը:

Այնուհետև Արմավիրի կանանց հարցադրվել է, թե կարծում են արդյոք, որ կնոջ մասնագիտական առաջընթացի ճանապարհին խոչընդոտ հանդիսանում է իր կին լինելը:

Գծապատկեր 5. Կնոջ մասնագիտական առաջընթացի ճանապարհին խոչընդոտ հանդիսանում է իր կին լինելը (տոկոս):



Պարզվում է, որ իսկապես, կնոջ մասնագիտական առաջընթացի ճանապարհին խոչընդոտում է իր կին լինելը: Այդպես են կարծում աշխատող կանանց 71,4 տոկոսը և գործազուրկ կանանց 67,1 տոկոսը:

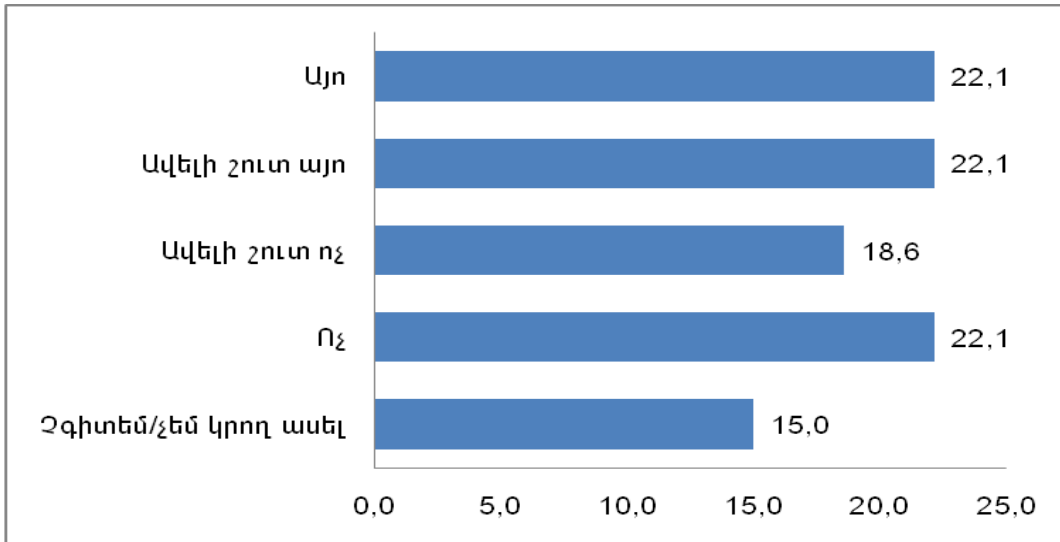
Իսկ թե ինչու է այդպես, հնչեցին մի շարք կարծիքներ, ինչպիսիք են «հայ կնոջ համար առաջին տեղում ընտանիքն է», «ընտանիքը խոչընդոտում է, առաջին հերթին մայր ենք», «ավանդական հայկական մտածելակերպ կա կնոջ մասնագիտական առաջընթացի վերաբերյալ», «...այլ հայացքով կամ աչքով են նայում այդ դեպքում» և նման այլ կարծիքներ: Խնդիրը, փաստորեն, կայանում է նրանում, որ հայ կանայք իրենք արդեն ընդունել են այդ ընդունված մտածելակերպն ու կարծրատիպերը և քիչ են փորձում պայքարել այն հաղթահարելու համար՝ իրենց առաջին հերթին համարելով ընտանիքի մայր և կին:

Կրթության գործոնն այստեղ նույնպես էական դեր չխաղաց, քանի որ այդպես են մտածում և՛ բարձրագույն կրթություն ստացած աշխատող և գործազուրկ կանանց մեծամասնությունը, և՛ ավելի ցածր կրթություն ստացածները:

Ջբաղվածության ոլորտում գենդերային խտրականության մյուս դրսևորումը կապված է աշխատանքից ազատելիս կանանց նկատմամբ անհավասար վերաբերմունքի հետ: Պարզվում է, որ այստեղ ավելի շատ գործազուրկ, քան աշխատող կանայք են համաձայն, որ գոյություն ունի տարբերակված վերաբերմունք կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ աշխատանքից ազատելիս: Այդպես է կարծում գործազուրկ կանանց 57,1 տոկոսը: Իսկ աշխատող կանանց միայն 31,4 տոկոսն է այդտեղ տեսնում տարբերակված վերաբերմունք կանանց նկատմամբ: Ու թեև գործազուրկ կանանց մեծամասնությունը

կարծում է, որ գոյություն ունի նման խնդիր զբաղվածության ոլորտում, այնուամենայնիվ, նրանց միայն 14,3 տոկոսն է, որ այդ պատճառով ներկայումս աշխատանք չունի: Իսկ նրանց 75,7 տոկոսն իր գործազուրկ լինելու մեջ չի տեսնում աշխատանքից ազատելիս կանանց նկատմամբ անհավասար վերաբերմունքը՝ որպես պատճառ:

Գծապատկեր 6. Գոյություն ունի՞ կանանց նկատմամբ խտրականություն աշխատանքից ազատելիս (տոկոս):



Աշխատանքային հարաբերություններում սեռի կարևորությունը

Հետաքրքիր պատկեր ստացվեց, երբ փորձ արվեց պարզելու աշխատող և գործազուրկ կանանց տեսակետերը տնօրենի սեռի և աշխատանքային հարաբերությունների հարաբերակցման մասին: Նախ նշենք, որ գործազուրկ կանանց 67,1 տոկոսի համար, աշխատելու դեպքում, էական տարբերություն չկա, թե որ սեռի ներկայացուցիչ կլինի տնօրենը: Նրանց միայն 17,1 տոկոսը կցանկանար, որ իր տնօրենը կին լիներ, և 15,8 տոկոսն էլ կցանկանար, որ իր տնօրենը տղամարդ լիներ:

Այնուհետև, պարզվեց, որ աշխատող կանանց 64,3 տոկոսի տնօրենը տղամարդ է: Իսկ այն հարցին, թե դա նպաստում է արդյոք հարցվողի և տնօրենի նորմալ աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորմանը, հարցվողների 38,6 տոկոսը պատասխանել է, որ «Տնօրենի սեռը դեր չունի աշխատանքային հարաբերություններում»: Սակայն այն հարցվողները, որոնց տնօրենը տղամարդ է, հետևյալ կերպ են պատասխանել.

- Տնօրենի՝ տղամարդ լինելը նպաստում է նորմալ աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորմանը - 40 տոկոս
- Տնօրենի սեռը դեր չունի աշխատանքային հարաբերություններում - 37,8 տոկոս
- Տնօրենի՝ տղամարդ լինելը չի նպաստում նորմալ աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորմանը - 22,2 տոկոս:

Իսկ այն հարցվողները, որոնց տնօրենը կին է, հետևյալ կերպ են պատասխանել.

- Տնօրենի՝ կին լինելը նպաստում է նորմալ աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորմանը - 48 տոկոս

- Տնօրենի սեռը դեր չունի աշխատանքային հարաբերություններում – 40 տոկոս
- Տնօրենի՝ կին լինելը չի նպաստում նորմալ աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորմանը – 12 տոկոս:

Եվ երբ հարց է ուղղվել, թե կցանկանային հարցվող կանայք, որ իրենց տնօրենը հակառակ սեռի ներկայացուցիչ լիներ, պարզվել է, որ նրանց 61,4 տոկոսի համար միևնույնն է: Այն կանայք, որոնց տնօրենը տղամարդ է, հետևյալ կերպ են պատասխանել.

- Այո, ավելի շուտ այո - 11,1 տոկոս
- Ոչ - 37,8 տոկոս
- Ինձ համար միևնույնն է - 51,1 տոկոս

Իսկ նրանք, ում տնօրենը կին է, պատասխանել են հետևյալ կերպ.

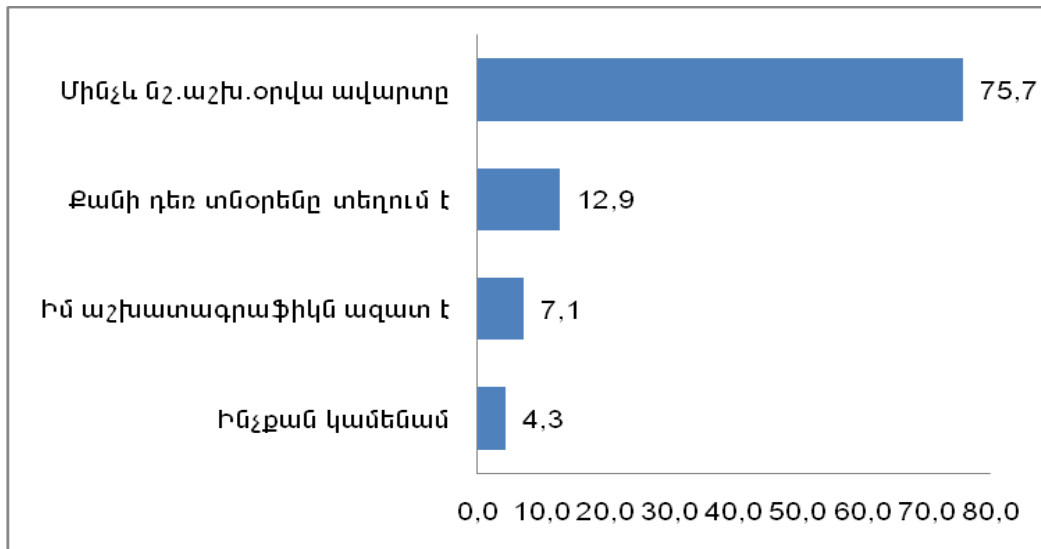
- Այո, ավելի շուտ այո - 32 տոկոս
- Ոչ - 28 տոկոս
- Ինձ համար միևնույնն է - 40 տոկոս

Պարզվում է նաև, որ աշխատող կանանց 70 տոկոսը հաճույքով է կատարում իր աշխատանքը: Նրանց 18,6 տոկոսը ոչ այդքան հաճույքով է կատարում իր աշխատանքը, 8,6 տոկոսը պարզապես ստիպված է կատարում այդ աշխատանքը, և 2,9 տոկոսը տհաճությամբ է կատարում իր աշխատանքը:

Եվ, համապատասխանաբար ստացվել է, որ նրանց 57,1 տոկոսը չէր ցանկանա փոխել իր ներկայիս աշխատանքը, իսկ 40 տոկոսը կցանկանար փոխել այդ աշխատանքը: Իսկ թե ինչու կցանկանային փոխել, ամենից շատ հնչեց «Ցածր աշխատավարձ» պատճառը:

Մեկ այլ հարցադրման միջոցով փորձ արվեց պարզելու, թե աշխատող կանայք մինչև երբ են մնում աշխատավայրում, և հետևաբար, խախտվում են արդյոք նրանց այդ աշխատանքային իրավունքը: Պարզվում է, որ այս ոլորտում այդքան էլ չեն խախտվում կանանց իրավունքները, քանի որ նրանց 75,7 տոկոսը մնում է աշխատավայրում մինչև նշանակված աշխատանքային օրվա ավարտը: Իսկ նրանց 12,9 տոկոսը մնում է աշխատավայրում, քանի դեռ տնօրենը տեղում է: Այս տարբերակը նշողների 2/3-ի տնօրենը տղամարդ է, և նույնքանն էլ հանդիսանում են սպասարկման ոլորտի աշխատողներ: Նրանց 7,1 տոկոսի աշխատագրաֆիկն ազատ է և ևս 4,3 տոկոսն էլ աշխատավայրում է մնում ինչքան կամենա: Այս տարբերակը նշողները առևտրի ոլորտի աշխատողներ են, որոնց տնօրենները եղել են կանայք:

Գծապատկեր 7. Մինչև ե՞րբ են մնում աշխատավայրում (տոկոս):



Աշխատանք գտնելու/փնտրելու միջոցները

Հետաքրքիր պատկեր ստացվեց, երբ աշխատող կանանց հարցադրվեց, թե ինչպես են տեղավորվել այն աշխատանքին, որտեղ ներկայումս աշխատում են: Պատասխանները բաշխվեցին հետևյալ կերպ.

- **Ծանոթ, բարեկամ, մերձավորի միջոցով**-պարզվում է, որ աշխատող կանանց մեծամասնությունը՝ 67,1 տոկոսը, աշխատանքի է տեղավորվել ծանոթի, բարեկամի կամ մերձավորի միջոցով: Ընդ որում, այդ պատասխանը նշվում էր շատ սովորական:
- **Քննությունով/հարցազրույցով**-հարցվողների 18,6 տոկոսը աշխատանքի է տեղավորվել քննությունով կամ հարցազրույցով: Սրանք հիմնականում վերջին տարիներին երիտասարդ, բարձրագույն կրթությամբ կադրերի և հիմնականում սպասարկման, և մասնավորապես, բանկային ոլորտում աշխատողներն էին:
- **Մրցույթով**-հարցվողների միայն 5,7 տոկոսն է աշխատանքի տեղավորվել մրցույթով:
- **Նշանակումով**-աշխատող կանանց 4,3 տոկոսն աշխատանքի է տեղավորվել նշանակման հիման վրա: Նրանք 1980-ականներից աշխատող կանայք էին, երբ դեռ գործում էր նշանակման սկզբունքը:
- **Աշխատանքային գործակալության միջոցով**-այս միջոցով աշխատանքի են տեղավորվել ընդամենը երկու քաղաքացի և միայն մեկ հարցվող աշխատանք է գտել զբաղվածության կենտրոնի միջոցով:

Գրեթե նույն պատկերն է ստացվել, երբ գործազուրկ, աշխատանք փնտրող կանանց առաջադրվել է գնահատել աշխատանք գտնելու գործում մի քանի միջոցների արդյունավետությունը: Նախ հարկ է նշել, որ գործազուրկ կանանց 71,4 տոկոսը ներկայումս փնտրում է աշխատանք: Առաջադրվել էին մի քանի միջոցներ, որոնք պետք է գնահատվեին 0-5 բալանոց սանդղակով, որտեղ 0-ն ոչ արդյունավետն է, իսկ 5-ը՝ շատ արդյունավետ: Եվ, ահա թե աշխատանք գտնելու առավել արդյունավետ միջոցը որն են նրանք համարում.

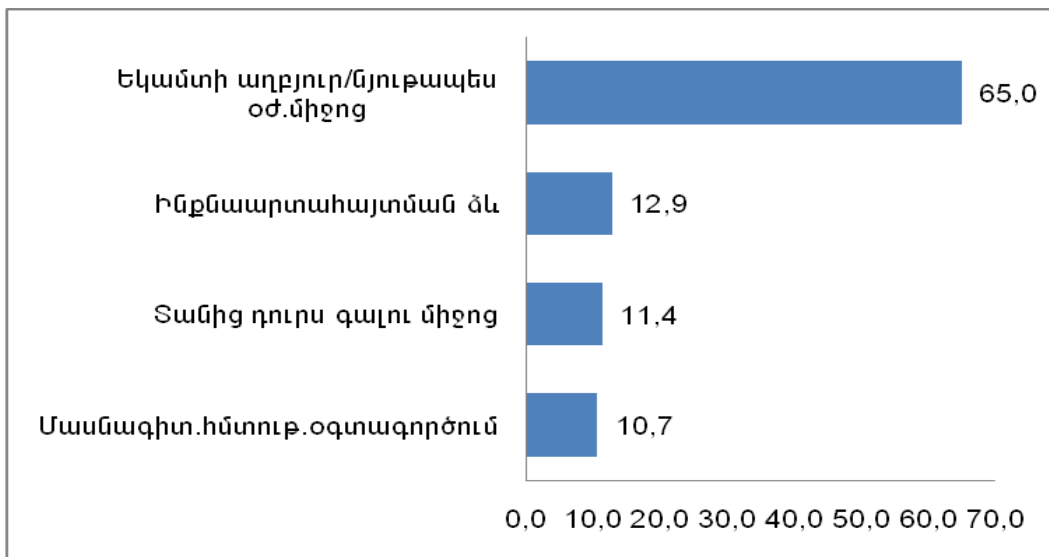
- Աշխատանքային գործակալություններ-1,6 միավոր
- Ջբաղվածության կենտրոններ-1,7 միավոր

- Տարբեր հայտարարություններ/թերթ, ինտ.կայք,այլ-2,7 միավոր
- Ծանոթ, բարեկամ, մերձավոր-4,3 միավոր

Ինչպես երևում է, ամենից շատ մեր համաքաղաքացիները աշխատանք գտնելու հարցում հույսը կապում են այս կամ այն ծանոթի ու բարեկամի հետ:

Եվ վերջում փորձեցինք պարզել, թե ինչ է աշխատանքը հայ կնոջ համար: Ու որքան էլ տխուր լինի ընդունել այդ փաստը, աշխատանքը հարցված կանանց մեծամասնության՝ 65 տոկոսի կարծիքով համարվում է եկամտի աղբյուր և ընտանիքին նյութապես օժանդակելու միջոց:

Գծապատկեր 8. Ի՞նչ է աշխատանքը հայ կնոջ համար (տոկոս):



Ինչպես երևում է գծապատկերից հարցված կանանց 12,9 տոկոսն աշխատանքը համարում է ինքնաարտահայտման ձև, նրանց 11,4 տոկոսի համար աշխատանքը տանից դուրս գալու միջոց է և միայն 10,7 տոկոս կանայք են աշխատանքը համարում մասնագիտական հնտությունների օգտագործում:

Հատկանշական է, որ ավելի շատ գործազուրկ, քան աշխատող կանանց մեծամասնությունն է աշխատանքը համարում եկամտի աղբյուր (համապատասխանաբար 72,9 և 57,1 տոկոսներ): Հատկաշական է նաև, որ աշխատանքը՝ որպես տանից դուրս գալու միջոց, ավելի շատ երիտասարդ կանայք են համարել (25-34 տարեկան), հավանաբար դեռ չունենալով ընտանիքի բեռ իրենց ուսերին:

Դիտարկան աղյուսակների վերլուծություն

Զբաղվածության ոլորտում գենդերային խտրականության ուսումնասիրության համար Արմավիրի մարզում իրականացվել են թվով տաս դիտարկման այցեր մարզի տաս պետական և մասնավոր հիմնարկ հաստատություններում: Դրանք հետևյալն էին.

- Արմավիրի մարզպետարան

- Արմավիրի անշարժ գույքի կադաստրի պետական կոմիտե
- «Արմավիր Բժշկական Կենտրոն» ՓԲԸ
- Արմավիրի թիվ 1 ավագ դպրոց
- Հայէկոնոմբանկի Արմավիրի մասնաճյուղ
- «Արմավիրի Գազմաշ» ՍՊԸ
- «Նոր Ակունք» ՓԲԸ
- Արմավիրի թեմի առաջնորդարան
- «Միսակ Մեծ» ՍՊԸ
- «Ա.Միքայելյան» ԱԶ

Ուսումնասիրված 10 կազմակերպություններից 9-ի տնօրենները արական սեռի ներկայացուցիչներ են: Միակ իգական սեռի ներկայացուցիչը դպրոցի տնօրեն է:

Տաս հաստատություններում աշխատում են ընդհանուր թվով 566 աշխատողներ, որոնցից 253-ը կին են, իսկ 313-ը՝ տղամարդ:

2010թ.-ի ընթացքում աշխատանքի են ընդունվել ընդհանուր թվով 93 քաղաքացիներ, որոնցից 42-ը կին են, իսկ 51-ը՝ տղամարդ:

2010թ.-ի ընթացքում աշխատանքից ազատվել են ընդհանուր թվով 55 քաղաքացիներ, որոնցից 17-ը կին, 36-ը՝ տղամարդ:

Աշխատանքի ընդունված 93 նոր աշխատողներից 79-ն ունեն կնքած աշխատանքային պայմանագրեր:

Աշխատանքի ընդունված 93 աշխատողներից միայն 8-ը աշխատանքի են ընդունվել մրցույթ քննությունով, որոնցից 3-ը կին, 6-ը աշխատանքի են ընդունվել մրցույթ հարցազրույցով, որոնցից 4-ը՝ կին: Աշխատանքի ընդունվածներից 75-ը աշխատանքի է ընդունվել առանց մրցույթի, որոնցից 35-ը կին: Նշանակմամբ աշխատանքի են ընդունվել 4 քաղաքացի, որոնցից միայն 1-ը՝ կին: Ուսումնասիրված հաստատություններից և ոչ մեկում չի նշվել ծանոթ, բարեկամ կամ մերձավորի միջոցով աշխատանքի ընդունված որևէ մի աշխատող: Այն դեպքում, երբ հարցված աշխատող կանանց 67,1 տոկոսն ասել է, որ աշխատանքի է տեղավորվել ծանոթ, բարեկամ կամ մերձավորի միջոցով:

Աշխատանքից ազատված 55 քաղաքացիներից 36-ն աշխատանքից ազատվել է իր դիմումի համաձայն, որոնցից 11-ը եղել են կանայք: 2 կին և 1 տղամարդ աշխատանքից ազատվել են կազմակերպություններում կրճատումների պատճառով: 1 տղամարդ աշխատանքից հեռացվել է վատ աշխատելու համար: 2 կին գնացել է ֆիզ.արձակուրդ, 3 տղամարդ թոշակավորվել է և ևս 10 աշխատող աշխատանքից ազատվել է այլ պատճառներով:

Իրականացվել է նաև մեկ հարցում Ձբաղվածության կենտրոնի տնօրենի հետ: Պարզվում է, որ այստեղ ներկայումս գրանցված է 1403 գործազուրկ, որոնցից 66,2 տոկոսը կազմում են կանայք: Գրանցված գործազուրկների 65 տոկոսն ունի միջնակարգ, իսկ 26,3 տոկոսը՝ միջնակարգ մասնագիտական կրթություն: Գրանցված բոլոր գործազուրկներն այսօր

փնտրում են աշխատանք, որոնց շուրջ 40 տոկոսին կենտրոնը կարողանում է աջակցել: Չարկ է նշել նաև, որ 2000-ականներին 1990-ականների համամատ կանայք ավելի շատ են դիմում գործազուրկ գրանցվելու համար:

Հիմնական արդյունքների ամփոփում

Այս բաժնում ամփոփված են զբաղվածության ոլորտում գենդերային խտրականության վերաբերյալ Արմավիրի մարզում իրականացված հարցման հիմնական արդյունքները:

Կանանց իրավունքների պաշտպանվածությունը

- Չարցված կանանց 66 տոկոսի կարծիքով այսօր Չայաստանում պաշտպանված չեն կանանց իրավունքները:
- Չարցվածների 64 տոկոսի կարծիքով ընտանիքում կանանց իրավունքներն ամենից շատն են ոտնահարվում: Երկրորդ տեղում զբաղվածության ոլորտն է, և ամենաքիչը քաղաքականությունում է առկա գենդերային խտրականություն:
- Չարցված կանանց 52,9 տոկոսը կարծում է, որ զբաղվածության ոլորտում առկա է անհավասար վերաբերմունք կանանց նկատմամբ:
- Գործազուրկ կանանց 61,4 տոկոսը համարում է, որ զբաղվածության ոլորտում առկա է կանանց նկատմամբ տարբերակված վերաբերմունք, սակայն նրանց միայն 34,3 տոկոսն է դա համարում իր` գործազուրկ լինելու պատճառը:
- Չարցված կանանց 47,3 տոկոսը կարծում է, որ ավանդական մտածելակերպն է զբաղվածության ոլորտում առաջացնում կանանց նկատմամբ տարբերակված վերաբերմունք:

Զբաղվածության ոլորտում գենդերային խտրականության դրսևորումները

- Չարցվածների 61 տոկոսը կարծում է, որ գոյություն ունի տարբերակված վերաբերմունք տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ աշխատանքի ընդունվելիս:
- Գործազուրկ կանանց կեսը չի համարում աշխատանքի ընդունվելիս դրսևորվող գենդերային խտրականությունը իրենց գործազրկության պատճառ:
- Չարցվածների 67,9 տոկոսը կարծում է, որ նույն հաստիքում աշխատելու դեպքում կանայք և տղամարդիկ հավասար, կամ ավելի շուտ հավասար են վարձատրվում:
- Չարցված կանանց 69,3 տոկոսը համարում է, որ կնոջ մասնագիտական առաջընթացի ճանապարհին խոչընդոտում է իր կին լինելը:

- Իսկ թե ինչու է այդպես, նրանց մեծամասնությունը նշեց, որ հայ կնոջ համար առաջին տեղում ընտանիքն է, իսկ ընտանիքը խոչընդոտում է մասնագիտական առաջընթացին:
- Չարցված կանանց 44,2 տոկոսը համաձայն է, որ գոյություն ունի տարբերակված վերաբերմունք կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ աշխատանքից ազատելիս:
- Գործազուրկ կանանց 57,1 տոկոսը կարծում է, որ գոյություն ունի տարբերակված վերաբերմունք կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ աշխատանքից ազատելիս, սակայն նրանց միայն 14,3 տոկոսն է, որ այդ պատճառով ներկայումս աշխատանք չունի:

Աշխատանքային հարաբերություններում սեռի կարևորությունը

- Գործազուրկ կանանց 67,1 տոկոսի համար, աշխատելու դեպքում, էական տարբերություն չկա, թե որ սեռի ներկայացուցիչ կլինի տնօրենը:
- Աշխատող կանանց 64,3 տոկոսի տնօրենը տղամարդ է:
- Աշխատող կանանց 38,6 տոկոսը պատասխանել է, որ տնօրենի սեռը դեր չունի աշխատանքային հարաբերություններում:
- Այն հարցվողները, որոնց տնօրենը տղամարդ է, կարծում են, որ տնօրենի՝ տղամարդ լինելը նպաստում է նորմալ աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորմանը - 40 տոկոս:
- Այն հարցվողները, որոնց տնօրենը կին է, կարծում են, որ տնօրենի՝ կին լինելը նպաստում է նորմալ աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորմանը - 48 տոկոս:
- Աշխատող կանանց 70 տոկոսը հաճույքով է կատարում իր աշխատանքը:
- Աշխատող կանանց 75,7 տոկոսը մնում է աշխատավայրում մինչև նշանակված աշխատանքային օրվա ավարտը:

Աշխատանք գտնելու/փնտրելու միջոցները

- Աշխատող կանանց մեծամասնությունը՝ 67,1 տոկոսն աշխատանքի է տեղավորվել ծանոթի, բարեկամի կամ մերձավորի միջոցով:
- Գործազուրկ կանանց 71,4 տոկոսը ներկայումս փնտրում է աշխատանք:
- Առավել արդյունավետ միջոցը աշխատանք գտնելու նրանք համարել են ծանոթ, բարեկամ կամ մերձավորը (այս միջոցը ստացել է 4,3 միավոր 1-5 բալանոց սանդղակով, որտեղ 5-ն ամենաարդյունավետն է):

- Արմավիրի կանանց մեծամասնության՝ 65 տոկոսի կարծիքով աշխատանքը համարվում է եկամտի աղբյուր և ընտանիքին նյութապես օժանդակելու միջոց:

Դիտարկան աղյուսակների վերլուծություն

- Ուսումնասիրված 10 կազմակերպությունների 9-ի տնօրենը տղամարդ է:
- Կազմակերպություններում աշխատողների շուրջ 45 տոկոսը կազմում են կանայք:
- 2010թ.-ի ընթացքում աշխատանքի ընդունված 93 քաղաքացիներից 42-ը կին են:
- 2010թ.-ի ընթացքում աշխատանքից ազատված 55 քաղաքացիներից 17-ը կին են:
- Ջրաղվածության կենտրոնում գրանցված գործազուրկների 66,2 տոկոսը կազմում են կանայք:

Աղյուսակ 1. Հարցազրույցների քանակը

	Քանակ	Տոկոս
Հարցազրույց գործազուրկ կանանց հետ	70	50,0
Հարցազրույց աշխատող կանանց հետ	70	50,0
Ընդամենը	140	100,0

Աղյուսակ 2. Աշխատող կանանց զբաղվածության կարգավիճակը

Աշխատող

	Քանակ	Տոկոս
Պետ.սեկտորի աշխատող	40	57,1
Մասն.սեկտորի աշխատող	27	38,6
Հաս.կազմ.աշխատող	2	2,9
Ինքնազբ./սեփ.բիզնես	1	1,4

<i>Ընդամենը</i>	<i>70</i>	<i>100,0</i>
-----------------	-----------	--------------

Աղյուսակ 3. Գործազուրկ կանանց զբաղվածության կարգավիճակը

Գործազուրկ

	Քանակ	Տոկոս
Գրանցված գործազուրկ	20	28,6
Չգրանցված գործազուրկ	37	52,9
Երբեք չեն աշխատել	13	18,6
<i>Ընդամենը</i>	<i>70</i>	<i>100,0</i>

Աղյուսակ 4. Աշխատող կանանց զբաղմունքի ոլորտը/Գործազուրկների նախկին զբ. ոլորտը

	Աշխատող		Գործազուրկ	
	Քանակ	Տոկոս	Քանակ	Տոկոս
Արդյունաբերություն	2	2,9	12	21,1
Գյուղատնտեսություն	3	4,3	0	0,0
Առևտուր	2	2,9	8	14,0
Առողջապահություն	6	8,6	4	7,0
Կրթություն	19	27,1	11	19,3
Իրավաբանություն	1	1,4	0	0,0
Սպասարկման ոլորտ	30	42,9	17	29,8
Գիտության, մշակույթի ոլորտ	7	10,0	5	8,8
<i>Ընդամենը</i>	<i>70</i>	<i>100,0</i>	<i>57</i>	<i>100,0</i>

Աղյուսակ 5. Երբևեցի՞ց եք աշխատում այստեղ

Աշխատող

	Քանակ	Տոկոս
1970-ականներից	3	4,3
1980-ականներից	4	5,7
1990-ականներից	16	22,9
2000-ականներից	39	55,7
Այս տարվանից	8	11,4
<i>Ընդամենը</i>	<i>70</i>	<i>100,0</i>

Աղյուսակ 6. Երբևեցի՞ց չեք աշխատում

Գործազուրկ

	Քանակ	Տոկոս
1970-ականներից	2	2,9
1980-ականներից	1	1,4
1990-ականներից	13	18,6
2000-ականներից	36	51,4
Այս տարվանից	5	7,1
Երբեք չեն աշխատել	13	18,6

Ընդամենը	70	100,0
-----------------	-----------	--------------

Աղյուսակ 7. Ինչու՞ ներկայումս չեք աշխատում

Գործազուրկ

	Քանակ	Տոկոս
Իմ դիմումի համաձայն հեռացել եմ	21	36,8
Ինձ հեռացրել են	2	3,5
Կազմ.-ում կրճատումներ էին	20	35,1
Կազմակերպությունը լուծարվեց	14	24,6
Ընդամենը	57	100,0

Աղյուսակ 8. Ներկայումս փնտրու՞մ եք աշխատանք

Գործազուրկ

	Քանակ	Տոկոս
Այո	50	71,4
Ոչ	20	28,6
Ընդամենը	70	100,0

Աղյուսակ 9. Եթե այո, ապա ինչպե՞ս

Գործազուրկ

	Քանակ	Տոկոս
Աշխ. գործակալութ. միջոցով	0	0,0
Տարբեր հայտարարութ. միջոցով	6	12,0
Ծանոթ, բարեկամ, մերձ. միջոցով	36	72,0
Զբաղվածութ. կենտրոնի միջոցով	8	16,0
Ընդամենը	50	100,0

Աղյուսակ 10. Պաշտպանվա՞ծ են այսօր կանանց իրավունքները Հայաստանում

Աշխատող Գործազուրկ

	Քանակ	Տոկոս	Քանակ	Տոկոս
Այո	5	7,1	2	2,9
Ավելի շուտ այո	7	10,0	7	10,0
Ավելի շուտ ոչ	20	28,6	23	32,9
Ոչ	21	30,0	29	41,4
Զգիտեմ/չեմ կարող ասել	17	24,3	9	12,9
Ընդամենը	70	100,0	70	100,0

Աղյուսակ 11. Գոյություն ունի՞ տարբերակված վերաբերմունք տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ աշխատանքի ընդունվելիս

Աշխատող Գործազուրկ

	Քանակ	Տոկոս	Քանակ	Տոկոս
Այո	24	34,3	20	28,6
Ավելի շուտ այո	17	24,3	25	35,7
Ավելի շուտ ոչ	8	11,4	8	11,4
Ոչ	14	20,0	7	10,0
Զգիտեմ/չեմ կարող ասել	7	10,0	10	14,3

Աղյուսակ 15. Կնոջ մասնագիտական առաջընթացի ճանապարհին խոչընդոտ հանդիսանում է իր՝ կին լինելը

	Աշխատող		Գործազուրկ	
	Քանակ	Տոկոս	Քանակ	Տոկոս
Այո	39	55,7	30	42,9
Ավելի շուտ այո	11	15,7	17	24,3
Ավելի շուտ ոչ	4	5,7	2	2,9
Ոչ	12	17,1	15	21,4
Չգիտեմ/չեմ կարող ասել	4	5,7	6	8,6
Ընդամենը	70	100,0	70	100,0

Աղյուսակ 16. Գոյություն ունի՞ կանանց նկատմամբ խտրականություն աշխատանքից ազատելիս

	Աշխատող		Գործազուրկ	
	Քանակ	Տոկոս	Քանակ	Տոկոս
Այո	9	12,9	18	25,7
Ավելի շուտ այո	10	14,3	15	21,4
Ավելի շուտ ոչ	16	22,9	12	17,1
Ոչ	25	35,7	14	20,0
Չգիտեմ/չեմ կարող ասել	10	14,3	11	15,7
Ընդամենը	70	100,0	70	100,0

Աղյուսակ 17. Ա՞յդ պատճառով է, որ չեք աշխատում

	Գործազուրկ	
	Քանակ	Տոկոս
Այո	9	12,9
Ավելի շուտ այո	1	1,4
Ավելի շուտ ոչ	7	10,0
Ոչ	46	65,7
Չգիտեմ/չեմ կարող ասել	7	10,0
Ընդամենը	70	100,0

Աղյուսակ 18. Աշխատելու դեպքում կցանկանայիք, որ տնօրենը կի՞ն, թե՞ տղամարդ լիներ

	Գործազուրկ	
	Քանակ	Տոկոս
Կին	12	17,1
Տղամարդ	11	15,7
Ինձ համար միևնույնն է	47	67,1
Ընդամենը	70	100,0

Աղյուսակ 19. Ձեր կազմակերպության տնօրենը կի՞ն է, թե՞ տղամարդ

	Աշխատող	
	Քանակ	Տոկոս

Կին	25	35,7
Տղամարդ	45	64,3
Ընդամենը	70	100,0

Աղյուսակ 20. Դա նպաստու՞մ է ձեր և տնօրենի նորմալ աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորմանը

Աշխատող		
	Քանակ	Տոկոս
Այո	20	28,6
Ավելի շուտ այո	10	14,3
Ավելի շուտ ոչ	2	2,9
Ոչ	11	15,7
Տնօրենի սեռը կապ չունի աշխ.	27	38,6
Ընդամենը	70	100,0

Աղյուսակ 21. Կցանկանայի՞ք, որ Ձեր տնօրենը լիներ հակառակ սեռի ներկայացուցիչ

Աշխատող		
	Քանակ	Տոկոս
Այո	7	10,0
Ավելի շուտ այո	0	0,0
Ավելի շուտ ոչ	6	8,6
Ոչ	14	20,0
Ինձ համար միևնույնն է	43	61,4
Ընդամենը	70	100,0

Աղյուսակ 22. Գոյություն ունի՞ կանանց նկատմամբ անհավասար/տարբերակված վերաբերմունք գրադվածության ոլորտում

	Աշխատող		Գործազուրկ	
	Քանակ	Տոկոս	Քանակ	Տոկոս
Այո	16	22,9	26	37,1
Ավելի շուտ այո	13	18,6	17	24,3
Ավելի շուտ ոչ	5	7,1	5	7,1
Ոչ	20	28,6	10	14,3
Չգիտեմ/չեմ կարող ասել	16	22,9	12	17,1
Ընդամենը	70	100,0	70	100,0

Աղյուսակ 23. Եթե այո, ապա որո՞նք են դրա հիմնական պատճառները

	Աշխատող		Գործազուրկ	
	Քանակ	Տոկոս	Քանակ	Տոկոս
Ավանդական մտածելակերպը	16	47,1	19	32,2
Կանանց թույլ լինելը	9	26,5	14	23,7
Տղամարդկանց գերակայութ.	6	17,6	7	11,9
Կանանց ցածր կրթ.և մասն.պատր.	2	5,9	4	6,8
Գործատուների քմահաճույքները	1	2,9	14	1,7
Ընդամենը	34	100,0	59	100,0

Աղյուսակ 24. Կարծու՞մ եք, որ Ձեր չափաատելու պատճառը զբաղվածության ուղորտում կանանց իրավունքների ոտնահարումն է

Գործազուրկ

	Քանակ	Տոկոս
Այո	14	20,0
Ավելի շուտ այո	10	14,3
Ավելի շուտ ոչ	14	20,0
Ոչ	28	40,0
Չգիտեմ/չեմ կարող ասել	4	5,7
Ընդամենը	70	100,0

Աղյուսակ 25. Հաճույքո՞վ եք կատարում Ձեր աշխատանքը

Աշխատող

	Քանակ	Տոկոս
Այո	49	70,0
Ոչ այդքան	13	18,6
Ոչ	2	2,9
Պարզապես ստիպված եմ	6	8,6
Ընդամենը	70	100,0

Աղյուսակ 26. Կցանկանայի՞ք փոխել ներկայիս աշխատանքը

Աշխատող

	Քանակ	Տոկոս
Այո	16	22,9
Ավելի շուտ այո	12	17,1
Ավելի շուտ ոչ	9	12,9
Ոչ	31	44,3
Չգիտեմ/չեմ կարող ասել	2	2,9
Ընդամենը	70	100,0

Աղյուսակ 27. Մինչև ե՞րբ եք մնում աշխատանքի վայրում

Աշխատող

	Քանակ	Տոկոս
Քանի դեռ տնօրենը տեղում է	9	12,9
Մինչև նշ.աշխ.օրվա ավարտը	53	75,7
Երբ ցանկանամ	3	4,3
Իմ աշխատագրաֆիկն ազատ է	5	7,1
Ընդամենը	70	100,0

Աղյուսակ 28. Ի՞նչ է աշխատանքը հայ կնոջ համար

Աշխատող

Գործազուրկ

	Քանակ	Տոկոս	Քանակ	Տոկոս
Տանից դուրս գալու միջոց	9	12,9	7	10,0

Ինքնաարտահայտման ձև	9	12,9	9	12,9
Ընտանիքին նյութապես օժ.միջոց	40	57,1	51	72,9
Մասնագիտ.հմտութ.օգտագործում	12	17,1	3	4,3
Ընդամենը	70	100,0	70	100,0

Աղյուսակ 29. Հարցվածների տարիքային խումբը

	Աշխատող		Գործազուրկ	
	Քանակ	Տոկոս	Քանակ	Տոկոս
18-24	7	10,0	4	5,7
25-34	20	28,6	14	20,0
35-44	18	25,7	14	20,0
45-54	21	30,0	24	34,3
55-64	4	5,7	10	14,3
65 և ավելի	0	0,0	4	5,7
Ընդամենը	70	100,0	70	100,0

Աղյուսակ 30. Հարցվածների ստացած ամենաբարձր կրթությունը

	Աշխատող		Գործազուրկ	
	Քանակ	Տոկոս	Քանակ	Տոկոս
Տարրական դպրոց (4 տարի)	0	0,0	0	0,0
Թերի միջնակարգ դպրոց	0	0,0	0	0,0
8-ամյա միջնակարգ դպրոց	0	0,0	0	0,0
10-ամյա միջնակարգ դպրոց	4	5,7	14	20,0
Քոլեջ, մասն. դպրոց/ուսումնարան, տեխնիկում	32	45,7	41	58,6
Բարձրագույն (4 կամ 5 տարի)	34	48,6	15	21,4
Գիտական կոչում	0	0,0	0	0,0
Ընդամենը	70	100,0	70	100,0