ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ
ԿԱՆԱՆՑ
ՀԻՄՆԱԴՐԱՄ

KVINNA
KVINNA

Մայրերի աշխատանքային առօրյայի փոփոխությունները COVID-19-ի պայմաններում

Շուշան Ղահրիյան

Սույն հետազոտությունն իրականացվել է Հայաստանում կանանց հիմնադրամի՝ կանանց շրջանում հետազոտությունների անցկացման դրամաշնորհի շրջանակներում: Հետազոտական դրամաշնորհի նպատակն էր պարզել կորոնավիրուսի համավարակի ազդեցությունը կանանց վրա: Հետազոտության մեջ արտահայտված կարծիքները պատկանում են հեղինակին և կարող են չհամընկնել Հայաստանում կանանց հիմնադրամի տեսակետների հետ:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ԳՈՐԾԱԴԻՐ ԱՄՓՈՓՈՒՄ 4

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ 8

ԱՌԿԱ ԻՐԱՎԻՃԱԿԻ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ 10

ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ 13

ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ 14

ՄԱՅՐԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՓՈՐՁԱՌՈՒԹՅՈՒՆԸ ՆԱԽՔԱՆ ՔՈՎԻԴ-19-Ը 14

ՑԱՆԿԱԼԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԸ ՄԱՅՐԵՐԻ ՀԱՄԱՐ 19

ԱՌՕՐՅԱՅԻ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆԸ ՔՈՎԻԴ-19-Ի Ց ՀԵՏՈ 21

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՓՈՐՁԱՌՈՒԹՅՈՒՆԸ ՔՈՎԻԴ-19-Ի Ց ՀԵՏՈ 23

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐ 29

ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ 31

ԳՈՐԾԱԴԻՐ ԱՄՓՈՓՈՒՄ

Քովիդ-19 համավարակի անսպասելի ի հայտ գալն ու արագ տարածումը ազդեցին կյանքի կազմակերպման բոլոր ոլորտների վրա՝ անմասն չթողնելով նաև աշխատաշուկան և գենդերային խնդիրները: Վարակի տարածումը կանխելու նպատակով Կառավարության կողմից ընդունված մի շարք հակահամաճարակային միջոցառումների շարքում ներառվեցին նաև կրթական հաստատությունների փակումն ու տնից աշխատելու պահանջը: Քանի որ ավանդաբար ընտանեկան կենցաղի և երեխաների խնամքի պարտականություններն ընկած են հենց կանանց ուսերին, ենթադրվում է, որ համավարակից հետո ավելացած լրացուցիչ պարտականությունները նույնպես մեծամասամբ անցան կանանց: Եվ եթե մինչ համավարակը կանայք երկու հերթով էին աշխատում՝ վարձատրվող աշխատանք և չվարձատրվող աշխատանք՝ տնային գործեր և երեխաների խնամք, ապա համավարակից հետո նրանց վարձատրվող աշխատանքը հիմնականում պահպանվեց, սակայն ավելացավ չվարձատրվող աշխատանքի ծավալը:

Հայաստանի բնակչության կեսից ավելին կանայք են: Կանայք նաև գերազանցում են տղամարդկանց բարձրագույն կրթություն ստանալու ցուցանիշով: Սակայն, աշխատաշուկայում կանանց ու տղամարդկանց զբաղվածության տեսանկյունից տղամարդիկ գերազանցում են կանանց: Տարբերությունն ակնհայտ է նաև վարձատրության չափերում: Խնդիրն ավելի սուր է դրսևորվում, երբ աշխատող կանայք փոքր երեխա(ներ) են ունենում, որով ավելանում են նրանց պարտականություններն ու ծանրաբեռնվածությունը: Մի շարք գործոններով պայմանավորված՝ կանայք ավելի խոցելի են դառնում աշխատաշուկայում՝ փորձելով համատեղել աշխատանքն ու ընտանեկան գործերը, որը, մեծամասամբ, ամբողջությամբ բաժին է ընկնում իրենց: Այս խոցելիությունը հատկապես ավելի սուր է դրսևորվում ճգնաժամերի ընթացքում, այնպիսին, ինչպիսին է, օրինակ, Քովիդ-19 համավարակը:

Ի՞նչ հիմնական խնդիրների են բախվել փոքր երեխա(ներ) ունեցող և միաժամանակ տնից աշխատող կանայք մանկապարտեզների, դպրոցների փակ լինելու համատեքստում և ինչպե՞ս են փորձել համատեղել ընտանիքն ու աշխատանքը: Այս ուսումնասիրության նպատակն է պարզել, թե համավարակը ինչպես է փոփոխել աշխատող մայրերի առօրյա կյանքի կազմակերպումը և աշխատանքային փորձառությունը: Մայրերի փորձառությունը դուրս բերելու և խորքային տեղեկատվություն ստանալու նպատակով կիրառվել է որակական մեթոդաբանությունը: Որպես մեթոդ ընտրվել են խորին հարցազրույցները: Հարցազրույցներն իրականացվել են մինչև տասը տարեկան երեխա(ներ) ունեցող մայրերի հետ Երևանում և Գյումրիում: Ընդհանուր առմամբ իրականացվել է 20 հարցազրույց:

ՄԱՅՐԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՓՈՐՁԱՌՈՒԹՅՈՒՆԸ ՆԱԽՔԱՆ ՔՈՎԻԴ-19-Ը: Հետազոտությանը մասնակցած կանայք իրենց աշխատանքային փորձառության ընթացքում բախվել են կամ բախվում են բոլոր դասական խնդիրներին՝ երեխա ունենալուց հետո աշխատանքի վերադառնալու ու նոր աշխատանքի ընդունվելու խնդիրներ,

առաջխաղացման և կարիերայի աճի խոչընդոտներ, հավելյալ աշխատանք, օգնողներ չունենալ և այլն: Սովորաբար կանայք ամբողջությամբ չեն կարողանում մնալ երեխայի խնամքի համար հատկացվող արձակուրդում, քանի որ աշխատաշուկան անընդհատ փոփոխվում, զարգանում է, իսկ երբ կանայք այդ ընթացքում որոշ ժամանակով կտրվում են աշխատանքից, առաջ է գալիս աշխատաշուկայից հետ ընկնելու խնդիրը: Աշխատանքի ընդունվելիս կնոջը նայում են այն դիտանկյունից, որ նա մի օր ամուսնանալու, երեխաներ է ունենալու և գործատուի համար լրացուցիչ ծախսեր են առաջանալու: Իսկ երեխա ունենալու դեպքում էլ իր երեխայի խնդիրները (հիվանդանալ, մանկապարտեզի/դպրոցի հարցեր, շուտ գնալ և այլն) կինը բերելու է աշխատավայր:

Առկա է նաև հասարակական տրամադրվածություն կնոջ աշխատելու հետ կապված: Ներկայումս, չնայած ավելի քիչ, քան նախկինում, բայց դեռևս հանդիպում են կարծիքներ, որ կինը պետք է երեխային խնամի մինչև որոշակի տարիք: Ըստ այդ կարծրատիպի՝ վաղ տարիքից աշխատելու դեպքում մայրերը քիչ ժամանակ են հատկացնում երեխաների խնամքին:

Աշխատաշուկայի հետ կապված որոշակի տարբերություններ են նկատելի Երևանի և Գյումրիի միջև: Նույն աշխատանքի համար կա վարձատրության տարբերություն երկու քաղաքների միջև: Հետևաբար նաև տարբեր են առաջխաղացման հնարավորությունները: Ի տարբերություն Գյումրիի՝ Երևանում այդ հնարավորությունները և՛ ավելի շատ են, և՛ ավելի արագ են տեղի ունենում: Սա վերաբերում է և՛ կին, և՛ տղամարդ աշխատողներին:

Ցանկալի աշխատանքային պայմանները մայրերի համար: Ցանկալի աշխատանքային պայմանների շարքում նախ նշվում են աշխատանքային ժամերի ճկունությունը, մանկապարտեզի աշխատանքային ժամերի երկարացումը, դայակի ինստիտուտի զարգացումը, արտադպրոցական խմբակների ստեղծումը, ինչպես նաև ամուսինների ավելի շատ ներգրավվածությունը թե՛ երեխայի խնամքի հարցերում, թե՛ ընտանեկան կենցաղում:

ԱՌՕՐՅԱՅԻ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՓՈՐՁԱՌՈՒԹՅՈՒՆԸ ՔՈՎԻԴ-19-Ի ՀԵՏՈ: Տանը մնալու և տնից աշխատելու կանանց առաջին արձագանքն այն էր, որ ընտանիքի անդամներն ամբողջ օրը միասին կլինեն, ավելի շատ կշփվեն իրար հետ, սակայն, կարճ ժամանակ անց հասկացան, որ իրենց ծանրաբեռնվածությունն ավելի է շատացել ինչպես աշխատանքի, այնպես էլ տնային գործերի և երեխաների խնամքի տեսանկյունից, քան մինչ համավարակն էր: Համավարակը փոխել է բոլորի առօրյա կյանքն ու մինչ այդ գոյություն ունեցող սովորություններն ու պրակտիկաները: Վերացել են աշխատանքն ու կենցաղը տարանջատող սահմանները:

Աշխատանքի և տնային գործերի համատեղումը: Կանանց համար սկզբնական շրջանում բարդ էր հարմարվել տնից աշխատելուն, քանի որ պետք էր օրը նորովի հարմարեցնել բոլորի փոփոխված գրաֆիկներին: Որպեսզի կարողանան համատեղել աշխատանքն ու տնային գործերը, երեխայի խնամքը, կանայք հաճախ աշխատել են

երեխա(ներ)ի քնած ժամանակ: Գործընկերների հետ քննարկման արդյունքում այդ գրաֆիկին են հարմարեցրել նաև օնլայն զանգերն ու հանդիպումները: Եթե ամուսիններն էլ են տնից աշխատել, ապա այդ հանդիպումների ընթացքում աջակցել են կնոջն ու զբաղվել երեխայով, մինչև կինը կավարտի հանդիպումը: Աշխատանքը հասցնելու մեկ այլ ելք էր դայակ վարձելը, չնայած որ սկզբնական շրջանում վախենում ու խուսափում էին: Եթե չունեին այլ օգնողներ, օրվա ընթացքում աշխատանքը հասցնելու համար երեխա(ներ)ին թույլ էին տալիս հեռուստացույցով կամ հեռախոսներով ավելի երկար ժամանակ մուլտֆիլմեր նայել, քան սովորաբար են թույլատրում:

Արդյունավետություն: Ավելացած ծանրաբեռնվածությունն ազդել է նաև կանանց աշխատանքի արդյունավետության վրա բացասական առումով: Արդյունավետության վրա ազդող գործոնների շարքում ամենաշատը նշվել են տան կենցաղից կտրվելու և աշխատանքի վրա կենտրոնանալու դժվարությունը, գործընկերների հետ ոչ արդյունավետ հաղորդակցման խնդիրը և տան ոչ հարմար աշխատանքային պայմանները: Տնից աշխատելիս կանայք հիմնականում չունեն ֆիքսված վայր, այլ աշխատում են որտեղից պատահի՝ հարմարեցնելով երեխայի խնամքի կամ այդ պահին տան գործի հետ: Սակայն, մեծամասամբ, այդ վայրը համընկնում է խոհանոցի հետ: Գործատուների կողմից աջակցություն եղել է՝ կապված համակարգիչների և այլ անհրաժեշտ իրերի տրամադրման հետ, սակայն նրանք պետք է կարողանան ավելի շատ ճկունություն ցուցաբերել և աշխատանքային գործընթացը հարմարեցնել նոր պայմաններին:

Բացի աշխատանքի որակի և արդյունավետության վրա ազդեցությունից, լրացուցիչ ծանրաբեռնվածությունն ազդեցություն է ունեցել նաև հոգեկան և ֆիզիկական առողջության վրա: Գերհոգնածությունն ու սթրեսը նաև ընտանիքում անդամների միջև հարաբերությունների լարվածության պատճառ են դարձել:

Կանանց մի մասը, ովքեր դեռևս շարունակում են տնից աշխատել և հնարավորություն ունեն, գերհոգնածությունն ու սթրեսը հաղթահարելու համար դայակ են վարձել, ինչպես նաև փոխհամաձայնության են եկել ամուսինների հետ, որպեսզի վերջիններս ավելի շատ ժամանակ տրամադրեն երեխաներին, և կանայք կարողանան նաև հանգստանալ: Կանանց մի մասն էլ, եթե արդեն հնարավորություն կար, նախընտրել է երեխային նորից մանկապարտեզ տանել և վերադառնալ աշխատանքի՝ վերականգնելով իր նախկին առօրյա գրաֆիկը:

Երկարաժամկետ հեռանկարում փոքր երեխա(ներ) ունեցող կանայք, եթե տան և երեխայի խնամքի հարցերում օգնողներ (ամուսին, ծնողներ, բարեկամներ, դայակ, խմբակներ և այլն) չունենան, ապա այս նույն գրաֆիկով իրենց համար շատ դժվար կլինի համատեղել աշխատանքն ու տան և ընտանիքի գործերը: Արդյունքում՝ ելքը կարող է դառնալ աշխատանքից դուրս գալը:

Հիմնվելով հետազոտության տվյալների վրա, դուրս են բերվել հետևյալ **առաջարկները**:

Պետական ինստիտուտներին՝

- Նախադպրոցական կրթական հաստատությունների՝ մանկապարտեզների աշխատաժամերը համապատասխանեցնել հիմնական աշխատանքային օրվա ավարտի ժամի հետ: Պետական նախադպրոցական ուսումնական հաստատությունները աշխատում են մինչև 17:30-ը կամ 18:00-ն, իսկ ծնողների աշխատանքը ավարտվում է ժամը 18:00-ին: Ճիշտ է, անհրաժեշտության դեպքում մանկապարտեզները երեխաներին մինչև ժամը 19:00 պահում են, սակայն այդ ընթացքում նրանց սնունդով չեն ապահովում կամ նրանց զբաղեցնելու համար ոչինչ չի արվում: Այդ պատճառով ծնողները նախընտրում են ավելի շուտ վերցնել երեխաներին:
- Դպրոցներում ապահովել արտադպրոցական խմբակներ, որպեսզի տարրական դասարանի աշակերտները կարողանան մնալ և զբաղվել, մինչև ծնող(ներ)ը կարողանան վերցնել երեխային:
- Տեղեկատվական արշավներ իրականացնել, որոնցով կկարևորվի տղամարդկանց մասնակցությունը երեխաների խնամքին և ընտանեկան կենցաղին:

Գործատուներին՝

- Քովիդ-19-ի պայմաններում գործատուի կողմից ճկունության ցուցաբերում, երբ առավել առաջնահերթ համարվի առաջադրանքը ժամանակին ավարտելը, քան ֆիքսված ժամերով աշխատելը: Եթե անցել են աշխատավայրից աշխատելուն, ապա աշխատակիցներին, անհրաժեշտության դեպքում, հնարավորություն տալ աշխատանքը կատարել տնից կամ ոչ լրիվ աշխատանքային օր աշխատել՝ օրվա մի մասը աշխատել աշխատավայրից, մյուսը մասը տնից:
- Կազմակերպությունների քաղաքականությունում ներառվեն հիվանդության համար արձակուրդի (sick leave) և հանգստի (day off) օրեր, որոնք հնարավորություն կտան ամսվա ընթացքում ազատ օրեր ունենալ և լուծել ընտանեկան խնդիրները, եթե այդպիսիք առաջանան՝ առանց մտածելու, որ աշխատավարձը կպակասի կամ այն կդիտարկվի որպես լավություն գործատուի կողմից:
- Գործատուի կողմից աշխատաժամերի ճկունության ապահովում, որպեսզի մայրերը հնարավորություն ունենան այդ աշխատաժամերը կառավարել այնպես, որ կարողանան համատեղել երեխաների խնամքն ու աշխատանքը:

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

«Նախկինում ես կարող էի ընտրել՝ երբ գնամ աշխատավայր կամ երբ գնամ խոհանոց: Այս երկու վայրերում ես երկու տարբեր մարդիկ էի՝ հստակ պլանով: Բայց հիմա այդ «անցումը» կորսված է. դու հանդիպման ես և խոհանոցում»:

—The Indian Express (2020)

2020 թվականին բռնկված Քովիդ-19 համավարակն իր ազդեցությունն ունեցավ կյանքի կազմակերպման բոլոր ոլորտների վրա՝ խորացնելով արդեն իսկ գոյություն ունեցող խնդիրները: Ի թիվս այլ հակահամաճարակային որոշումների, ընդունվեց նաև տարբեր կազմակերպությունների՝ տնից՝ հեռավար աշխատելու և կրթական հաստատությունների (դպրոց, մանկապարտեզ) փակման որոշումը: Արդյունքում՝ խախտվեցին մինչ այդ գոյություն ունեցող ընտանեկան գրաֆիկները, և երեխա(ներ)ն ու ծնող(ներ)ն ամբողջ օրն արդեն անցկացնում էին տանը: Այսուհետ բոլորի առօրյան կազմակերպվում էր տանը և համաժամանակյա:

Քանի որ մինչ այս էլ տնային աշխատանքի և ընտանիքի խնամքի գործերը կանանց ուսերին էր, իրավիճակով պայմանավորված առաջացած նոր հոգսերը, ենթադրվում է, որ նույնպես մեծապես ընկան կանանց վրա՝ շատացնելով արդեն գոյություն ունեցող «բեռը»:

Ոչ միայն Հայաստանում, այլև ամբողջ աշխարհում համավարակի պատճառով ստեղծված իրավիճակը սահմանափակել է կանանց աշխատանքային և տնտեսական հնարավորությունները (UNFPA, 2020), ինչպես նաև մեծացրել է աշխատաշուկայում գենդերային ճեղքվածքը: Տարիների ընթացքում ձեռք բերված ցուցանիշները կարող են նվազել համավարակի օրերին, քանի որ ավելացված ընտանեկան պարտականությունները հնարավոր է, որ խանգարեն կանանց՝ աշխատանքին բավականաչափ ժամանակ տրամադրելուն (ILO, 2020):

Եթե նախկինում երեխայի խնամքի վճարովի ծառայությունների, ընտանեկան աջակցության և տնային գործերում այլ աջակցությունների միջոցով մեղմացվում էր կանանց այդ ծանրաբեռնվածությունը, ապա նոր իրավիճակում այդ բոլորի բացակայության դեպքում ինչպես զգալիորեն ավելացել է նրանց ծանրաբեռնվածությունը, այնպես էլ խորացել է արդեն գոյություն ունեցող գենդերային անհավասարությունները աշխատաշուկայում: Փոքր երեխաներ ունեցող կանայք Քովիդ-19-ի պայմաններում ավելի հակված են կամ նվազեցնել իրենց աշխատանքը (կրճատել ժամերը, կես դրույքի անցնել, ավելի քիչ պահանջներով աշխատանք ընտրել) կամ դուրս գալ աշխատանքից (McKinsey &

Company, 2020; Zamarro, 2020)։ Քովիդ-19-ի ազդեցությունը չի սահմանափակվում միայն աշխատանքով, այլ այն անդրադառնում է նաև հոգեկան և ֆիզիկական առողջության վրա։

Համավարակի պատճառով առաջացած սահմանափակումները լիովին փոխել են առօրյան ու աշխատանքը՝ ստեղծելով լրացուցիչ խոչընդոտներ ի լրումն արդեն իսկ գոյություն ունեցող խնդիրներին։ Ո՞րոնք էին այն հիմնական խնդիրները, որոնց բախվել են փոքր երեխա(ներ) ունեցող և միաժամանակ աշխատող կանայք տնից աշխատելու և մանկապարտեզների, դպրոցների փակ լինելու համատեքստում։ Համավարակի պայմաններում ի՞նչ ելքեր են գտել ընտանիքն ու աշխատանքը համատեղելու, ինչպես նաև աշխատանք-ընտանիք հավասարակշռությունը պահելու համար։ Այս ուսումնասիրության նպատակն է պարզել, թե համավարակը ինչպես է փոփոխել հայաստանցի աշխատող մայրերի առօրյա կյանքի կազմակերպումը և աշխատանքային փորձառությունը։

Աշխատանքը բաժանված է 4 մասերի։ Առաջին մասում ներկայացված է թեմային առնչվող արտասահմանյան հետազոտությունների ամփոփումներն ու հայաստանյան աշխատաշուկայում գենդերային տարբերությունների նկարագիրը։ Երկրորդ մասը մեթոդաբանության ներկայացումն է։ Աշխատանքի երրորդ մասում ներկայացված է տվյալների վերլուծությունը։ Երրորդ մասը երկու հատվածների է բաժանված։ Առաջին հատվածում ամփոփված է կանանց աշխատանքային փորձառությունը նախքան համավարակը, իսկ երկրորդ հատվածում՝ աշխատանքային փորձառությունն ու առօրյայի փոփոխությունը համավարակից հետո։ Վերջին՝ չորրորդ մասում տեղ են գտել եզրակացությունն ու հետազոտության արդյունքում դուրս բերված առաջարկները։

ԱՌԿԱ ԻՐԱՎԻՃԱԿԻ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ

Հայաստանի Հանրապետության բնակչության 53%-ը կանայք են: Կանայք գերազանցում են տղամարդկանց առաջին և երկրորդ աստիճանի (բակալավրիատ և մագիստրատուրա) բարձրագույն կրթություն ստանալու ցուցանիշով նույնպես: Սակայն, պատկերը փոխվում է, երբ ուսումնասիրվում է աշխատաշուկան կանանց և տղամարդկանց զբաղվածության տեսանկյունից՝ զբաղված տղամարդիկ (59.1%) թվով գերազանցում են զբաղված կանանց (40.1%) (ՀՀՎԿ, 2020, էջ 63): Ընդ որում, դիտարկելով կանանց զբաղվածության մակարդակն ըստ տարիքային խմբերի, տեսնում ենք, որ 25-35 տարեկան կանայք ավելի քիչ են ներգրավված աշխատաշուկայում, քան դրանից ցածր և բարձր տարիքի կանայք, ինչը հիմնականում պայմանավորված է ընտանեկան պարտականություններով՝ հղիություն, ծննդաբերություն, երեխայի խնամք և այլն (ՀՀՎԿ, 2020, էջ 70):

Համեմատելով կանանց և տղամարդկանց զբաղվածությունն ըստ ամուսնական կարգավիճակի՝ երևում է, որ երբևէ չամուսնացածների, այրիների և ամուսնալուծվածների խմբերում կանանց և տղամարդկանց տոկոսային հարաբերակցությունը իրար մոտ են, համապատասխանաբար՝ 38% և 42.6%, 34.7% և 36.6%, 54.4% և 48.3%: Իսկ ամուսնացածների դեպքում տարբերությունը բավականին մեծ է, համապատասխանաբար՝ 40.5% կանայք և 67.1% տղամարդիկ (ՀՀՎԿ, 2020, էջ 79):

Եթե դիտարկում ենք լրիվ և ոչ լրիվ դրույքով աշխատող կանանց ու տղամարդկանց, ապա լրիվ դրույքով ավելի շատ աշխատում են տղամարդիկ (տղամարդիկ՝ 57%, կանայք՝ 43%), իսկ ոչ լրիվ դրույքով աշխատողների շրջանում գերակշռում են կանայք (կանայք՝ 61%, տղամարդիկ՝ 39%) (ՀՀՎԿ, 2020, էջ 77):

Աշխատաշուկայում կանանց և տղամարդկանց տարբերությունները ակնհայտ են նաև վարձատրության չափերում՝ անկախ ոլորտից: Չնայած որ տարիների ընթացքում միջին աշխատավարձի խզվածքը նվազել է. 2017 թվականի համեմատ 2019 թվականին խզվածքը կրճատվել է՝ 43.6% -ից դառնալով 34.7%, սակայն այն դեռևս բավականին բարձր ցուցանիշ է: Պետական հատվածում կանանց միջին աշխատավարձը մոտ 139 հազար դրամ է, տղամարդկանցը՝ 204 հազար դրամ: Ոչ պետական հատվածում կանանցը՝ 149 հազար դրամ, տղամարդկանցը՝ 227 հազար դրամ (ՀՀՎԿ, 2020, էջ 84):

Մյուս կողմից պետք է նաև նշել, որ կանայք վարձատրվող աշխատանքից բացի կատարում են նաև չվարձատրվող աշխատանք, որը ներառում է ընտանիքի խնամքն ու տնային տնտեսության գործերը: Այսինքն, վճարվող աշխատանքը կանանց չի ազատում նաև տնային աշխատանքից և ստացվում է, որ նրանք կրկնակի ավելի աշխատանք են կատարում, քան տղամարդիկ: Տնային տնտեսության հոգսերի ահռելի մասը և ընտանիքի խնամքը կանանց վրա ընկնելը պայմանավորված է աշխատաշուկայում ավանդաբար մեծ գենդերային ճեղքվածքով և պահպանողական գենդերային դերերով (ԱԶԲ, 2015):

Խնդիրը ավելի սուր է դրսևորվում, երբ աշխատող կանայք նաև փոքր երեխաներ են ունենում, որով ավելանում են նրանց պարտականություններն ու ծանրաբեռնվածությունը: Մանկապարտեզները, խնամքի տարբեր հաստատությունները, դպրոցները, դայակի ինստիտուտը թեթևացնում են կանանց հոգսերը՝ օրվա ընթացքում որոշակի ժամանակ իրենց վրա վերցնելով երեխաներին զբաղեցնելու գործընթացը: Սակայն այստեղ, նույնպես, խնդիրներ են առաջանում՝ մասնավորապես կապված որոշակի համայնքներում մանկապարտեզների կամ խնամքի հաստատությունների բացակայության, աշխատաժամերի և մանկապարտեզների ժամերի անհամապատասխանության հետ: Մասնավոր մանկապարտեզներն ու դայակի ծառայություններից օգտվելը երբեմն նաև հնարավոր չի լինում ֆինանսական անբավարար ռեսուրսներ ունենալու պատճառով: Կախված ունեցած ռեսուրսներից՝ մարդկային և ֆինանսական, կանայք տարբեր ելքեր են գտնում համատեղելու ընտանիքն ու աշխատանքը, մասնավորապես՝ քչացնում են աշխատանքային ժամերը, խնդրում են հարազատներին կամ ծանոթ մարդկանց երեխային զբաղեցնել մինչև աշխատանքային ժամի ավարտը կամ էլ պարզապես դադարում են աշխատել (Վարդանյան, 2015):

Կրկնակի ծանրաբեռնվածությունը՝ վարձատրվող և չվարձատրվող աշխատանքը, ինչպես նաև փոքր երեխաներ ունենալը շատ քիչ ժամանակ են թողնում կանանց համար ինքնազարգանալու, նոր հմտություններ ձեռք բերելու կամ էլ մասնագիտորեն աճելու համար, ինչն էլ իր հերթին խանգարում է աշխատանքում առաջխաղացում ունենալուն, կամ էլ կամավոր դրդում է կանանց հրաժարվել վերջինիցս: Նոր պարտականությունները պահանջում են լրացուցիչ ժամանակ և ռեսուրսներ, ինչը կանայք այդ ծանրաբեռնվածությամբ չեն կարող հասցնել: Ի տարբերություն կանանց՝ ընտանեկան պարտականությունները սովորաբար չնչին ազդեցություն են ունենում կամ ընդհանրապես ներգործություն չեն ունենում տղամարդկանց մասնագիտական կարիերայի վրա: Նրանք ձգտում են չկրճատել իրենց աշխատանքային ժամերը երեխաներին խնամելու կամ ընտանեկան այլ պարտականություններ կատարելու համար (ԳՀԱԿ, 2016): Զբաղված կանայք շաբաթական 27.5 ժամ ծախսում են չվարձատրվող տնային աշխատանքների վրա, իսկ աշխատաշուկայում մասնակցություն չունեցող կանայք՝ մեկ երրորդով ավելի՝ 37.5 ժամ: Մինչդեռ տղամարդիկ ծախսում են շաբաթական մոտ 11 ժամ՝ անկախ աշխատաշուկայում ունեցած իրենց կարգավիճակից (ՄԱԿ կանայք, 2020):

Այսպիսով՝ ակնհայտ է, որ մի շարք գործոններով պայմանավորված՝ կանայք ավելի խոցելի են դառնում աշխատաշուկայում՝ փորձելով համատեղել աշխատանքն ու ընտանեկան գործերը, որոնք, մեծամասամբ, ամբողջությամբ բաժին են ընկնում իրենց: Այս խոցելիությունը հատկապես ավելի սուր է դրսևորվում ճգնաժամերի ընթացքում, այնպիսին, ինչպիսին է, օրինակ, Քովիդ-19 համավարակը:

Համավարակը փոփոխություններ բերեց ամբողջ աշխարհում՝ ներառյալ Հայաստանում՝ ազդելով ինչպես մարդկային կյանքերի, այնպես էլ կյանքի կազմակերպման բոլոր ոլորտների վրա և խորացնելով արդեն իսկ գոյություն ունեցող խնդիրները:

Չնայած Հայաստանում այս խնդրով դեռևս ոչ մի ուսումնասիրություն իրականացված չէ, սակայն նման հետազոտություններ իրականացվել են եվրոպական մի շարք երկրներում և Միացյալ Նահանգներում: ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի զեկույցում նշվում է, որ այս իրավիճակը (դպրոցների փակման արդյունքում տանը մնալով և հոգ տանելով երեխաների մասին) սահմանափակում է կանանց աշխատանքային և տնտեսական հնարավորությունները (UNFPA, 2020): Ըստ ԱՄՆ-ում և եվրոպական մի շարք երկրներում վերջերս իրականացված հետազոտությունների՝ Քովիդ-19-ի արդյունքում կանանց՝ տնային աշխատանքների վրա ծախսվող շաբաթական ժամանակը մի քանի անգամ ավելացել է, և այն տասնհինգ ժամով ավելի է դարձել, քան տղամարդկանց կողմից արվող տնային աշխատանքները (McKinsey & Company, 2020): Չնայած այդ հանգամանքին, համավարակի ընթացքում տղամարդկանց ներգրավվածությունը որոշակի չափով ավելացել է երեխաների խնամքի հարցում (Farré et al., 2020): Ըստ մեկ այլ հետազոտության՝ այս պայմաններում կանայք իրենց ազատ ժամանակի երկու երրորդը ծախսում են տնային գործերի վրա (Savage, 2020):

Բացի այդ, ըստ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության վերջին զեկույցի՝ համավարակը մեծացրել է աշխատաշուկայում գենդերային ճեղքվածքը, և տասնամյակների արդյունքում ձեռք բերված ցուցանիշները կարող են անկում ապրել այս օրերին: Ի թիվս այլ գործոնների, որոնք ազդում են գենդերային ճեղքվածքի խորացման վրա, նաև ներկայացված է տնային աշխատանքի ոչ հավասար բաշխումը: Նշվում է, որ այս ճգնաժամի ընթացքում ընտանեկան պարտականությունները խանգարել են, որ կանայք բավականաչափ ժամանակ տրամադրեն իրենց աշխատանքին (ILO, 2020): Վերջինս ազդել է նաև արդյունավետության և աշխատանքից բավարարվածության վրա: Եթե մինչև Քովիդ-19-ը կանանց և տղամարդկանց մոտ չկար աշխատանքից բավարարվածության և արդյունավետության միջև տարբերություն, ապա համավարակից հետո կանայք նշել են, որ իրենց մոտ երկու փոփոխականներն էլ նվազել են (Feng, Savani, 2020): Բացի այդ, հարցվածների մոտ 50%-ը նշել է, որ իրենց աշխատանքի արդյունավետությունն ընկել է ավելացված տնային աշխատանքի պատճառով (Krentz, Kos et al, 2020): Կանայք, որոնք չունեն օգնողներ տան կամ երեխայի խնամքի աշխատանքներում, նաև դժվարանում են պահպանել կամ հասնել աշխատանք-կյանք հավասարակշռությանը (Del Boca, Oggero, Profeta, et al, 2020):

Փաստացի, այս նոր իրավիճակը խորացրել է արդեն գոյություն ունեցող անհավասարությունը, որոնք նախկինում մեղմացվում էին երեխայի խնամքի վճարովի ծառայությունների, ընտանեկան աջակցության և տնային գործերում այլ աջակցությունների միջոցով, եթե այդպիսիք հասանելի էին: Կանայք, որոնք մինչև տասը տարեկան կամ դպրոցահասակ երեխաներ ունեն, Քովիդ-19-ի պայմաններում ավելի հակված են կամ նվազեցնել իրենց աշխատանքը (կրճատել ժամերը, կես դրույքի անցնել, ավելի քիչ պահանջներով աշխատանք ընտրել) կամ դուրս գալ աշխատանքից (McKinsey & Company, 2020; Zamarro, 2020): Իսկ մասնակի կամ ամբողջապես հետ ընկնելով

աշխատաշուկայի պահանջներից, հետո բավականին դժվար է լինում վերականգնել նախկին ձեռքբերումները:

Քովիդ-19-ի ազդեցությունը չի սահմանափակվում միայն աշխատանքով, այլ այն անդրադառնում է նաև հոգեկան առողջության վրա: Համավարակի պատճառով կանայք գրանցել են բացասական հոգեկան առողջության ավելի բարձր մակարդակ, քան տղամարդիկ: Այս տարբերությունը առավել սուր է գրանցվել հատկապես անչափահաս երեխաներ ունեցող ծնողների մոտ (Zaber, Edwards, 2020):

Այսպիսով՝ համավարակի պատճառով առաջացած սահմանափակումները լիովին փոխել են առօրյան ու աշխատանքը՝ ստեղծելով լրացուցիչ խոչընդոտներ ի լրումն արդեն իսկ գոյություն ունեցող խնդիրներին: Ի՞նչ հիմնական խնդիրների են բախվել փոքր երեխա(ներ) ունեցող և միաժամանակ աշխատող կանայք Հայաստանում տնից աշխատելու և մանկապարտեզների, դպրոցների փակ լինելու համատեքստում, ինչպե՞ս են փորձել համատեղել ընտանիքն ու աշխատանքը և ի՞նչ ելքեր են գտել աշխատանք-ընտանիք հավասարակշռությունը պահելու համար համավարակի պայմաններում: Սույն հետազոտության հաջորդ մասն անդրադառնում է վերոնշյալ հարցերին:

ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Այս աշխատանքի նպատակն է պարզել, թե համավարակը ինչպես է փոփոխել աշխատող մայրերի առօրյա կյանքի կազմակերպումը և աշխատանքային փորձառությունը: Նշված խնդիրների մասին խորքային և բազմակողմանի տեղեկություն ստանալու համար կիրառվել է որակական մեթոդաբանությունը: Որպես մեթոդ ընտրվել է խորին հարցազրույցների մեթոդը:

Հարցազրույցներն իրականացվել են այն կանանց հետ, որոնք ունեն մինչև տասը տարեկան երեխա(ներ) և Քովիդ-19-ի իրավիճակով պայմանավորված՝ սկսել են աշխատել տնից: Երեխա(ներ)ի տարիքը սահմանվել է տասը տարեկանը, քանի որ ենթադրվում է, որ այդ տարիքից մեծ երեխաները կարող են համեմատաբար ինքնուրույն կազմակերպել իրենց ժամանակը, իսկ ավելի փոքր տարիքի երեխաները հիմնականում կախված են իրենց խնամողներից և իրենց ժամանակը կազմակերպում են նրանց հետ միասին:

Հարցազրույցներն իրականացվել են կանանց հետ, որոնք բնակվում են Երևանում և Գյումրիում: Գյումրին ընտրվել է որպես մեծությամբ երկրորդ քաղաք և որպես ավելի պահպանողական քաղաք (Ոսկանյան, 2020)՝ պարզելու համար, թե արդյոք փորձառությունների տարբերություններ կան ըստ բնակության վայրի:

Ընդհանուր առմամբ իրականցվել է քսան խորին հարցազրույց, որոնցից 13-ը Երևանում, 7-ը՝ Գյումրիում:

Համավարակի իրավիճակով պայմանավորված և անվտանգության կանոններից ելնելով՝ հարցազրույցներն իրականացվել են օնլայն՝ օգտագործելով Zoom ծրագիրը:

ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

Հետազոտությանը մասնակցած կանանց հետ քննարկվել են ինչպես համավարակի պատճառով առաջացած խնդիրները, այնպես էլ նրանց աշխատանքային փորձառությունն առհասարակ: Իրենց աշխատանքային փորձառությունը ներկայացնելով՝ քննարկվել է հայաստանյան աշխատաշուկան երեխա(ներ) ունեցող կանանց տեսանկյունից: Վերջինս ավելի լայն համատեքստ է ապահովել՝ հասկանալու համար համավարակի պատճառով կանանց առջև ծառացած հավելյալ խնդիրները: Բացի այդ այն հնարավորություն է տվել հասկանալ, թե ինչպես էր կազմակերպվում ընտանիք-աշխատանք կյանքը համավարակից առաջ և ինչպիսին դարձավ այն համավարակից հետո:

ՄԱՅՐԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՓՈՐՁԱՌՈՒԹՅՈՒՆԸ ՆԱԽՔԱՆ ՔՈՎԻԴ-19-Ը

Հետազոտությանը մասնակցած կանայք իրենց աշխատանքային փորձառության ընթացքում բախվել են կամ բախվում են այն բոլոր դասական խնդիրներին, որոնք արդեն վաղուց ուսումնասիրված և բարձրաձայնված են տարբեր հետազոտողների կողմից: Խնդիրները վերաբերում են երեխա ունենալուց հետո աշխատանքի վերադառնալուն ու նոր աշխատանքի ընդունվելուն, առաջխաղացման և կարիերայի աճի խոչընդոտներին, հավելյալ աշխատելուն, օգնողներ չունենալուն և այլն: Հետազոտության մասնակից կանանց աշխատանքային ոլորտները բազմազան են՝ ներառելով ինչպես պետական կառույցները, այնպես էլ մասնավորները՝ տեղական, միջազգային, հասարակական կազմակերպություններ: Քանի որ խնդիրները մեծամասամբ նույնական են, հետագա վերլուծության ընթացքում ըստ ոլորտի տարանջատում չի իրականացվել:

Քանի որ հետազոտությանը մասնակցած կանայք աշխատում են, նրանց հետ քննարկվել է նրանց աշխատանքային փորձառությունը, մասնավորապես երեխա ունենալուց հետո: Նշվում է, որ երեխա ունենալուց հետո աշխատանքի վերադառնալիս կամ աշխատանքը փոխելիս կանայք սովորաբար ընտանիքի և, մասնավորապես, ամուսնու հետ քննարկել են այդ աշխատանքը և դրա՝ ընտանիքի հետ համատեղելու հնարավորությունը, պայմանները, որից հետո որոշում է կայացվել դիմել այդ աշխատանքին կամ ընդունել առաջարկը, թե ոչ: Ընտանիքներում այդ համատեղելու հնարավորությունները սովորաբար քննարկվում են, քանի որ հայկական ընտանիքներում երեխաների խնամքի և տնային գործերի հիմնական ծանրաբեռնվածությունն ընկած է հենց կանանց վրա: Աշխատանքը պետք է այնպիսին լինի, որ չխանգարի ընտանեկան գործերի կատարմանն ու երեխաների խնամքին:

«Տանը քննարկեցինք, մեր տանը՝ մայրը չպետք ա աշխատի ի հաշիվ… ընտանիքը զոհ չգնա, ունենք փոքր բալիկ, տատիկ-պապիկները էստեղ չեն, դայակի հարց էլ չի քննարկվում ընդհանրապես»: (30 տարեկան, Երևան)

«Բնականաբար քննարկել ենք. այս աշխատանքը կարիերայի առումով իմ համար տրամպլինային էր, որովհետև համ ընկերություն է վարկանիշով, իմիջով բարձր, համ աշխատանքն է այստեղ ստաբիլ և լավ՝ եկամուտի առումով: Դրա համար քննարկել ենք, որ կարող է մեզ նեղություն լինի աշխատանքի շատ լինելու առումով և այլն, ու եկել ենք այն եզրահանգման, որ պետք է հաղթահարենք այդ մասը»: (31 տարեկան, Երևան)

Ծատերի կողմից նշվել է նաև այն խնդիրը, որ կանայք ամբողջությամբ չեն կարողանում մնալ երեխայի խնամքի համար հատկացվող արձակուրդում, քանի որ աշխատաշուկան անընդհատ փոփոխվում, զարգանում է, իսկ երբ կանայք այդ ընթացքում որոշ ժամանակով կտրվում են վերջինից, առաջ է գալիս աշխատաշուկայից հետ ընկնելու խնդիրը: Այդ պատճառով նրանք վերադառնում են աշխատանքի երեխայի՝ վեցից մինչև տասներկու ամսական դարձած ժամանակահատվածում: Որպեսզի երեխայից շատ ժամանակ հեռու չլինեն, նրանք նախընտրում են վերադառնալ կես դրույքով աշխատանքի: Նոր աշխատանքի դեպքում նախընտրում են, որ աշխատավայրը տանը մոտ լինի, իսկ այդ ընթացքում օգնության համար կրկին դիմում են երեխայի խնամքի ոչ ֆորմալ ցանցին՝ տատիկ, պապիկ, ազգական և այլն, կամ դայակի: Վերջինս, սակայն, լրացուցիչ ֆինանսական ռեսուրսներ է պահանջում և ցածր աշխատավարձի պարագայում ոչ բոլորը կարող են իրենց թույլ տալ օգտվել դայակի ծառայություններից:

Ի տարբերություն տղամարդկանց՝ կանանց կարիերայի աճն անընդհատ չէ: Հատկապես մեկից ավելի երեխաներ ունենալու դեպքում այն մի քանի անգամ ընդհատվում է: Կանայք հետո ստիպված են նորից վերականգնել բաց թողածն ու դադարից հետո վերադառնալ աշխատանքի, նորից հարմարվել աշխատանքային միջավայրին:

Նշվում է, որ աշխատանքի վերադառնալու կարևոր պայման է նաև այն, թե ինչքանով են կանայք պաշտպանված և ապահով զգում իրենց աշխատավայրում. մասնավորապես՝ կկարողանան արդյոք երեխայի հիվանդանալու դեպքում մի քանի օր բացակայել, անհրաժեշտության դեպքում մի փոքր ուշ գալ կամ շուտ գնալ և այլն:

Աշխատանքի շուտ վերադառնալու մեկ այլ պատճառ է ընտանիքի ֆինանսական դրությունը՝ շատ ընտանիքներ վարկեր ունեն, միայն ամուսնու աշխատանքը բավարար չէ ընտանիքի կարիքներն ապահովելու համար և այլն:

«Ամուսնանալուց հետո դժվար էր ընտանիքի ու առաջին հղիության հետ համատեղել երեկոյան դասախոսները, հրաժարվեցի դասերից: Առաջին երեխայից հետո, ինը ամիս անց կես դրույքով աշխատանքի անցա, որովհետև չէի ուզում բալիկիս երկար թողնել: Մայրիկս օգնում էր»: (41 տարեկան, Երևան)

«Եթե կինը գնում է դեկրետ, պիտի շուտ վերադառնա, որ հետևից հասցնի, դեկրետում մնալը վտանգավոր է կարիերայի համար: Շատ կանայք վախենում են գնան դեկրետ: Եթե աշխատանքը իրոք լավն է, ստիպված վերադառնում են, որովհետև շատ բան է փոխվում»: (30 տարեկան, Երևան)

«Իմ համար պետք է լիներ համատեղելի, ոչ շատ հեռու, որ խցանումների մեջ չընկնեի: Եղել են շատ լավ առաջարկներ, բայց հեռավորության պատճառով չեմ համաձայնել, որ իմ երեխան ինձ չսպասի, սթրեսի մեջ չընկնի կամ առավոտյան յոթին արթնացնեմ: Չէ, դա ընդունելի ֆորմատ չէ»: (30 տարեկան, Երևան)

«Ես նախատեսել էի ավելի երկար մնալ տանը, բայց ընտանեկան վիճակից ելնելով՝ ստիպված եղա ավելի շուտ դուրս գալ: Այդ ընթացքում տուն առանք, այլընտրանք չկար, պետք է դուրս գայի աշխատանքի»: (30 տարեկան, Գյումրի)

Փոքր երեխաներ ունեցող կանանց համար դժվար է սկսել աշխատել ոլորտներում, որոնք անընդհատ զարգացող և դինամիկ են, քանի որ ծանրաբեռնվածությունը, առաջադրանքները շատ են: Ի լրումն այլ գործոնների՝ եթե աշխատանքը ենթադրում է հաճախակի գործուղումներ, աշխատանքի ընդունելիս այդ պաշտոններում, որպես կանոն, կանանց չեն դիտարկում, քանի որ նրանք կամ երեխա ունեն և անընդհատ չեն կարողանա աշխատանքը կատարել: Կամ էլ դիտարկվում են որպես ապագա մայր, ում մոտ հետագայում կրկին նույն խնդիրը կառաջանա: Առհասարակ, նույնիսկ չամուսնացած կնոջը նայում են այն դիտանկյունից, որ նա մի օր ամուսնանալու, երեխաներ է ունենալու, գործատուի համար լրացուցիչ ծախսեր են առաջանալու, իսկ երեխա ունենալու դեպքում էլ իր երեխայի խնդիրները (հիվանդանալ, մանկապարտեզի/դպրոցի հարցեր, շուտ գնալ և այլն) բերելու է աշխատավայր:

«Երբ արդեն ամուսնացա, երեխա ունեցա, մոտավորապես մեկ տարեկան դարձավ, ընդունվեցի արդեն բիզնես ոլորտ, որտեղ էապես տարբեր էր ամեն ինչ, և աշխատանքի ծանրաբեռնվածությունը, ամեն ինչ շատ ավելի սթրեսային էր, այստեղ արագ աճող ընկերություն, ամեն օր ինչ-որ նոր բան է փոխվում, նոր թաւքեր են ավելանում, դժվար էր»: (30 տարեկան, Երևան)

«Դժվար ա: Որպես կանոն հարցնում են, թե պլանավորում ես երեխա, թե ոչ: Բավականին տեղեր էդ հարցը հնչել ա, երբ որ նոր էի ամուսնացել, մեկը ինձ ասաց, որ՝ հասկանում ես, որ գործատուի համար ոչ ցանկալի ես, որպես ապագա մայրիկ դարձող կին»: (31 տարեկան, Երևան)

Կանայք նաև իրենք են հրաժարվում առաջացած հնարավորություններից կամ առաջխաղացում ունենալուց, քանի որ վերջիններս ենթադրում են ավելի շատ ծանրաբեռնված լինել, ավելի շատ ժամանակ աշխատանքին նվիրել, ինչը պարզապես չեն

ցանկանում կամ ընտանիքում քննարկման արդյունքում հրաժարվում են այդ հնարավորություններից՝ նախապատվությունը տալով ընտանիքին և երեխային: Այս քայլին դիմում են հատկապես այն դեպքում, եթե երեխաների խնամքի հարցում օգնող չեն ունենում: Սա նաև պատճառներից մեկն է, թե ինչու կանայք ավելի քիչ են ղեկավար պաշտոններում, քան տղամարդիկ:

Բացի հնարավորություններից հրաժարվելուց, կանայք, եթե նույնիսկ աշխատանքի պայմաններից դժգոհ լինեն և մտածեն աշխատանքը փոխելու մասին, այնուամենայնիվ հաճախ չեն գնում այդ քայլին, քանի որ կարծում են, որ եթե փոքր երեխա ունեն, ապա իրենց համար դժվար կլինի նոր աշխատանք գտնելը: Այդ պատճառով նախընտրում են պահպանել արդեն գոյություն ունեցող աշխատանքը:

«Ինչ-որ մի կետից առաջ չես կարող գնալ: Իմ դեպքում ինձ էդ պետք չի, որովհետև երեխա ունեմ, կամ պետք ա քեզ գործին նվիրես, կամ ընտանիքին: Պետք ա անընդհատ կապի մեջ լինես, աշխատես ֆորսմաժորային իրավիճակներում, ժողովների մասնակցես: Մշտական են դրանք ու եթե երեխային նայող չկա մանկապարտեզից հետո, հնարավոր չի»: (31 տարեկան, Երևան)

«Կարիերայում առաջ գնալու մեջ այդ է եղել խնդիրը, որ չեմ կարողացել ավելի առաջ գնալ, որովհետև երեխաների ու ընտանիքի հարցն է եղել»: (36 տարեկան, Գյումրի)

«Ես ավելի շատ բան կարող էի անել ու նաև ավելի լավ աշխատանքային միջավայր ունենալ, լճացման պրոցես էր, ազատ չէր: Էնտեղ երկար մնացի, որովհետև հոիացա, որովհետև հասկանում էի, որ դժվար կլինի նոր աշխատանք նոր կարգավիճակով»: (30 տարեկան, Երևան)

Երեխա ունեցող կանանց համար խնդիր է համարվում նաև աշխատանքային ժամից հետո հավելյալ մնալն ու աշխատելը, ինչը կանանց մոտ անհարմարավետության զգացում և ներքին կոնֆլիկտներ է առաջացնում: Բացի այդ, նշվում է նաև արդի նոր աշխատանքային միտումը, երբ ակնկալում են, որ աշխատակիցը պետք է հասանելի լինի 24/7 ռեժիմով, ինչը նույնպես անընդունելի է համարվում կանանց համար, քանի որ վերացնում է սահմանները աշխատանքի և ընտանիքի միջև: Բացի այդ, լրացուցիչ ծախսված ռեսուրսների համար ոչ միշտ է, որ գործատուի կողմից խրախուսում է լինում: Այս հարցերը հիմնականում լուծվում են գործատուների հետ քննարկման արդյունքում, սակայն ոչ միշտ է, որ գործատուն ընդառաջում է աշխատողներին:

«Մի հոգի անում է մի քանի պաշտոնի աշխատանք, դա շատ տեղերում կա, մենակ մեր մոտ չի, ու հետևաբար ինքը ենթադրում է, որ աշխատողը պետք է երկար աշխատի, պետք է շաբաթ-կիրակի աշխատի, իսկ դա ցանկացած կնոջ համար, ով ընտանիք ու երեխա ունի, արդեն խնդիր է»: (31 տարեկան, Երևան)

Նշվածներից բացի առկա է նաև հասարակական տրամադրվածություն կնոջ աշխատելու հետ կապված: Ըստ հարցազրույցներին մասնակցած կանանց՝ չնայած ավելի

քիչ, քան նախկինում, բայց դեռևս հանդիպում են կարծիքներ, որ կինը պետք է երեխային խնամի մինչև որոշակի տարիք: Ըստ այդ կարծրատիպի՝ վաղ տարիքից աշխատելու դեպքում մայրերը քիչ ժամանակ են հատկացնում երեխաների խնամքին:

Մյուս կողմից էլ նշվում է, որ այդ վերաբերմունքը ժամանակի ընթացքում փոխվում է և հասարակության կողմից խրախուսվում է, որ երեխա ունեցող կանայք աշխատեն, քանի որ պետք է հնարավորություն ունենան ինքնաիրացվելու, գումար վաստակելու և այլն: Սակայն, կանայք նշում են, որ միայն այդ խրախուսանքը բավարար չէ, քանի որ դրանով չեն վերանում այն խոչընդոտները, որոնց բախվում են կանայք աշխատանքի վերադառնալիս կամ ընդունվելիս:

«Ես շատ քիչ կանանց գիտեմ, որ երեք ամիս անց են վերադարձել, կա նաև հոգեբանական խնդիր, որ ճնշում են՝ փոքրին թողնում ես, գնում աշխատանքի»: (41 տարեկան, Երևան)

«Ուզում են, որ երեխա ունեցող կինը աշխատի, որովհետև տանը մնալը լավ չի, չի ռեալիզացվում, հնարավորությունները օգտագործում: Բայց էդ հասցնելը, թե ինչ գնով է լինում, չի հուզում հասարակությանը»: (30 տարեկան, Երևան)

«Կանանց դերը փոխվել ա, տղամարդկանց հավասար աշխատում են ու շատ լավ ա, բայց պետք ա համապատասխան պայմաններ ապահովվեն, որ կարողանան տղամարդկանց հավասար աշխատել»: (43 տարեկան, Երևան)

Եթե աշխատաշուկայի տեսանկյունից խոսենք Երևանի և Գյումրիի մասին, ապա որոշակի տարբերություններ նկատելի են: Նախ նշվում է, որ նույն աշխատանքի համար կա վարձատրության տարբերություն երկու քաղաքների միջև: Հետևաբար նաև տարբեր են առաջխաղացման հնարավորությունները: Ի տարբերություն Գյումրիի՝ Երևանում այդ հնարավորությունները և՛ ավելի շատ են, և՛ ավելի արագ են տեղի ունենում: Սա վերաբերում է և՛ կին, և՛ տղամարդ աշխատողներին: Խնդիրն ավելի շատ քաղաքների չափերի և զարգացվածության տարբերության մեջ է:

Միևնույն ժամանակ նշվում է, որ փոքր քաղաք լինելով՝ Գյումրին ավելի հանգիստ է. շարժը, տեմպը ավելի դանդաղ են՝ համեմատած Երևանի հետ, ինչն էլ ավելի նպաստավոր պայմաններ է ստեղծում ինքնազարգանալու համար: Այդ հանգիստ տեմպը նաև հնարավորություն է տալիս երեխային ավելի շատ ժամանակ հատկացնելու և, հատկապես փոքր տարիքում, նրան ավելի մոտ գտնվելու համար:

Չնայած որ երկու քաղաքներում էլ դեռևս կան կարծրատիպեր, ըստ որոնց կնոջը պատկերացնում են ավելի թեթև, հանգիստ, կես դրույքով աշխատանքներում (օրինակ՝ որպես մանկավարժ), սակայն այն ավելի շատ առկա է Գյումրիում:

«Քանի որ Գյումրիում ամեն ինչը ավելի կամաց է առաջ գնում, քան Երևանում, տարբերություն կա, այսինքն իմ աշխատանքային փորձով Երևանում եթե աշխատեի, ավելի բարձր պաշտոնի կլինեի»: (30 տարեկան, Գյումրի)

«Հայ կնոջ համար մանկավարժի, դասախոսի գործը ավելի հարգելի է, քան, ասենք, ինչ-որ գրասենյակային աշխատանք, երբ որ ամուսնացած կինը պետք է 9-ից 6-ը լինի զբաղված: Դա Գյումրիին է ավելի բնորոշ, Երևանում տենց խնդիր չեմ տեսել»: (36 տարեկան, Գյումրի)

ՑԱՆԿԱԼԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԸ ՄԱՅՐԵՐԻ ՀԱՄԱՐ

Քանի որ ավանդաբար տնային աշխատանքի և երեխայի խնամքի դերերը վերագրված են հենց կնոջը, տղամարդիկ կանանց հետ հիմնականում չեն կիսում այդ պարտականությունները, և ամբողջ ծանրաբեռնվածությունն ընկնում է կանանց վրա: Հայկական ընտանիքներում տնային աշխատանքի բաժանում գրեթե չկա: Հարցազրույցների մասնակցած կանանց մեծ մասը ավելի շատ նշել է, որ իրենց ամուսիններն ավելի շուտ չեն մասնակցում տան աշխատանքներին, քան մասնակցում են: Տղամարդիկ համեմատաբար ավելի շատ ներգրավված են երեխաների խնամքի հարցերում, սակայն դա էլ սահմանափակվում է նրանց զբոսանքի տանելով կամ որոշ ժամանակ երեխայի հետ խաղալով: Մեծամասամբ նշվում է, որ ցանկալի կլինի, եթե ամուսինը ավելի շատ ներգրավվի և՛ երեխայի խնամքի հարցերում, և ընտանեկան կենցաղում:

«Չէ, էդ առումով մենք հին, ավանդական, հայկական ընտանիք ենք: Առավելագույնը, էդ էլ հազվադեպ, որ ամուսինս երեխայի հետ դուրս գա, որ ես ինչ-որ բան անեմ: Կուզեի, որ ավելի շատ ներգրավվեր: Ռեկուզ էդ զբոսնելը, որ բավականին կօգներ, որ դու էլ կարող ես զբոսանքի տանես ու հեռուղական լինես»: (30 տարեկան, Երևան)

Ըստ հարցազրույցներին մասնակցած կանանց՝ ընտանիքը, տան գործերը և աշխատանքը հնարավոր է համատեղել, սակայն, քանի որ ամբողջ ծանրաբեռնվածությունն իրենց վրա է, այդ ամենը հասցնելը բավականին դժվար է և շատ ռեսուրսներ է պահանջում: Հաշվի առնելով նշվածը՝ նրանք ներկայացրել են, թե որոնք են իրենց համար ցանկալի աշխատանքային պայմաններն ու միջավայրը, որոնք հնարավորություն կտան համեմատաբար թեթևացնել այդ ծանրաբեռնվածությունը:

«Կինը, ով ունի բալիկներ ու ուզում է մասնագիտական աճով էլ զբաղվել, ունենալ իր կես ժամը լռության մեջ, մտածել և այլն, պետք ա անպայման օգնող ունենա: Ինչքան էլ էներգիայով լինի, նպատակասլաց լինի, մանավանդ մի քանի երեխաներ ունի, սիրում է եփել, զբոսնել, չի հասցնի լիարժեք անի, կհոգնի»: (41 տարեկան, Երևան)

Ցանկալի աշխատանքային պայմանների շարքում նախ նշվում է աշխատանքային ժամերի ճկունությունը: Կանայք կցանկանային հնարավորություն ունենալ կառավարել իրենց աշխատանքային ժամանակը, որպեսզի ավելի արդյունավետ կազմակերպեն իրենց առօրյան: Նշվում է, որ, օրինակ, հնարավորություն ունենան ընդմիջման միայն մի մասն օգտագործել, իսկ մյուս մասը աշխատեն և աշխատանքից այդքան ժամանակ շուտ դուրս գան: Կամ աշխատանքի սկսվելու և վերջանալու ժամերը ավելի ճկուն լինեն: Բացի այդ, մի մասը կցանկանար նաև ավելի քիչ աշխատաժամերով աշխատել, սակայն խանգարող հանգամանք է ցածր աշխատավարձը: Կարևորվում է նաև աշխատավարձի խնդիրը: Եթե մայրը աշխատում է, պետք է կարողանա վճարել դայակին, երեխային տարբեր խմբակներ տանել, ինչը, ըստ կանանց, կփոխհատուցի իրենց բացակայությունը աշխատանքի ընթացքում:

«Կես դրույք աշխատանքը հատկապես սկզբից իդեալական ա կնոջ համար, մեր մոտ էդ հնարավորությունը կա՝ կես դրույք դառնալ՝ հետո չմնալ աշխատանքից ու նաև ժամանակ տրամադրել երեխային, էդ փոքր տարիքը չես կարող վերադարձնել, բայց աշխատանքը կարող ես»: (36 տարեկան, Երևան)

«Աշխատող մայրը պետք ա լավ վարձատրություն ունենա: Ես մտածում եմ, որ թաղապետարանի աշխատավարձով որպես մայր չէի աշխատի, որովհետև բալանսը չէի կարողանա պահել: Իմ համար կարևոր ա վարձատրությունը հատկապես եթե ինչ-որ ուրիշ տեղերից կտրում ես»: (28 տարեկան, Երևան)

Հաջորդ կարևոր ցանկալի փոփոխությունը մանկապարտեզի աշխատանքային ժամերի երկարացումն է: Այսինքն՝ մանկապարտեզները աշխատեն ավելի երկար, քան հիմնական աշխատանքային ժամի ավարտը, որպեսզի հատկապես օգնող չունեցող մայրերը գործատուին ստիպված չլինեն անընդհատ խնդրել աշխատանքից շուտ դուրս գալ և հասցնեն երեխային վերցնել: Սովորաբար, մանկապարտեզների աշխատանքային ժամի ավարտը 17:30-ն է, երբեմն 18:00-ն: Իսկ ծնողները աշխատանքը ավարտում են 18:00-ին: Ճիշտ է, որոշ մանկապարտեզներում կան երկարօրյա խմբակներ, որ երեխաներին պահում են մինչև 19:00, սակայն այդ ընթացքում երեխաներին սնունդով չեն ապահովում կամ չեն զբաղեցնում: Այդ պատճառով ծնողները նախընտրում են աշխատանքից ավելի շուտ դուրս գալ, որպեսզի երեխան ավել չմնա մանկապարտեզում: Բացի այդ, դպրոցահասակ երեխաների համար ոչ բոլոր դպրոցներն ունեն արտադպրոցական խմբակներ, որտեղ երեխաները կարող են մնալ մինչև ծնողի աշխատանքի ավարտը: Խնդիրը հատկապես սրվում է, երբ խոսքը միայնակ ծնողի մասին է: Այսպիսով, մանկապարտեզների ժամերի երկարացումը, դայակի ինստիտուտի զարգացումը, ինչպես նաև արտադպրոցական խմբակների ստեղծումը կարևոր գործոններ են կանանց աշխատելու, ինչպես նաև աշխատավայրում իրենց հանգիստ զգալու համար:

Այն կանայք, որոնք այնպիսի կազմակերպություններում են աշխատում, որ կարողացել են իրենց փոքր երեխաներին նաև աշխատանքի տանել կամ անհրաժեշտ ժամանակ դուրս

գալ՝ երեխայի հարցերով զբաղվելու համար, նշում են, որ գոհ են իրենց ներկայիս աշխատանքային պայմաններից: Նրանք նաև նշում են, որ այս ամենը հնարավոր է դարձել գործատուի հետ անմիջական պայմանավորվածության և նրա կողմից ցուցաբերված ճկունության շնորհիվ:

*«3-4 տարի խնդրելով ես դուրս եմ եկել, երեխային մանկապարտեզից բերել եմ: Նույնը դպրոցում, եթե չկան արտադպրոցական խմբակներ, եթե չունես օգնող, երեխային խնամող, մայրը կանգնում ա մեծ խնդրի առաջ: **Կատակ կա նախարարությունում, ասում են՝ ձեր աղջիկը նախարարությունում ա մեծացել: Ես, իհարկե, ժպտում եմ, բայց շատ ցավալի ա իրականում**: Պետք ա հանգիստն էլ ունենար, խաղի ժամն էլ ունենար»: (43 տարեկան, Երևան)*

«Ցանկալի ա, որ առաջին հերթին լինեն մանկապարտեզ, խնամքի, զարգացման կենտրոններ, որտեղ երեխային կարող ես վստահությամբ թողնել ու գնալ աշխատանքի, եթե կարիք կա՝ օրվա մեջ աշխատանքից դուրս գալ, գնալ հասնել երեխային, խոչընդոտ չլինի էդ առումով: Բայց նաև չազդի աշխատանքի վրա»: (36 տարեկան, Գյումրի)

ԱՌՕՐՅԱՅԻ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆԸ ՔՈՎԻԴ-19-ԻՑ ՀԵՏՈ

«Ուրախացանք, որ բոլորս տանն ենք մնալու, բայց քանի խորացավ, երկու-երեք շաբաթ հետո սթրես էր, չէինք կարողանում շփվել, ծանր էր, ես էլ էն մամաներից էի, որ երեխաներին չեմ թողնում երկար գաջեթների մոտ նստել, աշխատողներ էլ ունեցանք հիվանդացած, աշխատանքը տուժում էր, պետք էր մաքսիմալ աշխատել»: (30 տարեկան, Երևան)

Վերոնշյալ մեջբերումը, թերևս, լավագույնս է բնութագրում Քովիդ-19-ի առաջացրած առօրյան և հեռավար աշխատելու ողջ ընթացքը: Երբ ընդունվեցին հակահամաճարակային միջոցառումները, մանկապարտեզները, դպրոցները փակվեցին, և մարդիկ սկսեցին տնից աշխատել, առաջին արձագանքը այն էր, որ ընտանիքի անդամներն ամբողջ օրը միասին կլինեն, ավելի շատ կշփվեն իրար հետ, աշխատանքի գնալու համար ճանապարհի վրա ժամանակ չեն ծախսի և այլն: Սակայն, ինչպես նշում են հետազոտությանը մասնակցած կանայք, կարճ ժամանակ անց հասկացան, որ իրենց ծանրաբեռնվածությունը ավելի է շատացել ինչպես աշխատանքի, այնպես էլ տնային գործերի և երեխաների խնամքի տեսանկյունից, քան մինչև համավարակն էր:

Ընդհանուր առմամբ, համավարակը փոխել է բոլորի առօրյա կյանքն ու մինչ այդ գոյություն ունեցող սովորություններն ու գրաֆիկը: Եթե նախկինում ընտանիքներում բոլորն արթնանում էին առավոտյան շուտ, նախաճաշում, երեխաներին տանում

դպրոց/մանկապարտեզ ու գնում աշխատանքի, հետո երեկոյան երեխաներին վերցնում և գալիս տուն, զբաղվում տան գործերով, երեխաների խնամքով ու օրն ավարտվում էր, ապա համավարակից հետո նրանք ստիպված էին օրը նորովի հարմարեցնել իրենց և աշխատանքի ու կենցաղային հարցերի նոր գրաֆիկներ կազմել:

«Առավոտ արթնանում էի, ճաշ էի պատրաստում, երեխային տանում պարտեզ, հետո ավարտում աշխատանքս, երեխային վերցնում, գալիս տուն: Փոխվեց աշխատանքային գրաֆիկս: Եթե առավոտ ճաշ էի պատրաստում, սկսեցի առավոտ իմ օֆիսի գործերը անել, որովհետև ամենահարմար ժամերն էր, որ հանգիստ կարող էի անել: Իննից սկսում էր երեխաների խնամքը»: (34 տարեկան, Երևան)

«Շատ է փոխվել: Ամենասկզբից՝ խուճապ: Դու պիտի հարմարվես տան պայմաններում աշխատանքը կատարելուն, երեխան ա անցնում հեռավար ուսուցման, որ էլի պետք ա կազմակերպել, հետևել, որ ոչ մի բան բաց չթողնես ու կողքից էլ փոքրիկ, որին պետք ա խնամես ու սովորական առօրյան, ոնց որ միշտ»: (36 տարեկան, Գյումրի)

Աշխատանքի գնալուց առաջ առավոտյան իրենց պատրաստվելու, խնամքի համար հատկացվող ժամանակը, մինչև աշխատանքի և հետո տուն հասնելու ճանապարհը օրվա ընթացքում ժամանակահատվածներ են, որոնք կանանց կտրում են կենցաղից և այն սահմանն են, որ տարանջատում են աշխատանքն ու տնային գործերը: Համավարակի սահմանափակումներից հետո, աշխատելով տնից, այդ սահմանները վերացել են, և կենցաղն ու աշխատանքը խառնվել են իրար:

«Ես էդ տանը մնալուց ու կենցաղն ու աշխատանքը միանալով, զգում եմ, որ էդ չտարանջատումը լուրջ խանգարում ա: Երբ որ օֆիս գնալուց առավոտյան արթնանում ես, քեզնով ես զբաղվում, որ գնաս աշխատանքի, էդ ընթացքը քեզ կտրում ա կենցաղից: Կենտրոնացած եմ մի քիչ էլ իմ վրա: Իսկ էստեղ լրիվ իրար մեջ ա մտել, ինձ շատ քիչ ժամանակ եմ հատկացնում»: (30 տարեկան, Երևան)

«Ինքնախնամքը չկա, որ առավոտյան վեր էիր կենում, քեզ հետևում, գնում աշխատանքի, իսկ հիմա էլ չես հետևում»: (36 տարեկան, Գյումրի)

Բացի այդ, հատկապես համավարակի տարածման սկզբնական շրջանում, երբ այն դեռևս անծանոթ էր մարդկանց, ավելի շատ վախ, տագնապ ու զգուշավորություն էր առաջացնում ընտանիքներում, ինչն էլ ստիպում էր, որ տանը մնան և հազվադեպ դուրս գան: Կանայք նշում են, որ համավարակի մասին խոսակցությունները և անընդհատ տանը մնալը բացասական ազդեցություն են ունեցել նաև երեխաների վրա:

Նախ շեշտում են, որ մանկապարտեզների և դպրոցների փակ լինելը ազդել է երեխաների՝ նոր գիտելիքի ձեռքբերման վրա, նվազել է սոցիալականացումը այլ երեխաների հետ, ինչը փոքր տարիքի երեխաների համար կարևոր գործոն է: Այդ բացը լրացնելու համար մայրերը հիմնականում փորձում էին երեխայի հետ ավելի շատ զբաղվել, օգնել դասապատրաստմանը, սակայն աշխատանքի հետ համատեղելը դժվար էր:

Կանանց մի մասը նաև նշում է, որ անընդհատ համավարակի մասին խոսելը, զգուշավորությունը, վախը, տնից դուրս չգալը, հասակակիցների հետ չշփվելը երեխաների մոտ սթրեսի առաջացման պատճառ են դարձել՝ ուղեկցվելով մղձավանջներով, մշտապես մորից կառչած լինելով, անընդհատ ձեռքերը ախտահանելով և այլն:

«Զգում եմ՝ ինչ-որ բան եմ բաց թողում երեխաների մեջ, որովհետև եթե գնային մանկապարտեզ, գնային դպրոց, ես գոնե կիմանայի, որ էդտեղից են ստանում ինչ-որ պետք ա ստանային: Իմ ներկայությունը կա, խնամքը կա, հոգատարությունը կա, բայց ես չեմ կարողանում զբաղվել իմ երեխաներով ու էդ ահավոր մեծ հետք ա թողնում, տանջում ա ներսից»: (36 տարեկան, Երևան)

«Երեխայիս մոտ մղձավանջներ սկսեցին վախի արդյունքում: Շատ երեխաների մոտ… հետո ֆորումներում կիսվեցի, շատ ծնողներ հանդիպել էին դրան: Սթրեսը կար, որ չէր կարողանում դուրս գար: Դիմակի կրելը, ախտահանումը սթրեսի մեջ էին գցում, սրացում էր, երկու շաբաթ աշխատելով երեխայի հետ, աշխատանքս թուլացրեցի, իրեն ուշադրություն դարձրեցի, կարողացանք կարգավորել»: (30 տարեկան, Երևան)

«Շատ դժվար էր, պլյուս սթրեսը, որ բակ իջնել չի կարելի: Երեխայի համար սթրես էր, դժվար էր համոզել, որ տանը մնա: Ու էդ պատճառով անընդհատ իմ հետ էր ուզում լիներ»: (27 տարեկան, Գյումրի)

«Մինչև էսօր մի տեղ գնալուց ասում էր՝ բայց կարելի ա, բայց չեմ վարակվի, անընդհատ ախտահանում էր ձեռքերը: Նորմալ չէր»: (36 տարեկան, Գյումրի)

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՓՈՐՁԱՌՈՒԹՅՈՒՆԸ ՔՈՎԻԴ-19-Ի ՀԵՏՈ

Ըստ հարցազրույցներին մասնակցած կանանց՝ տնից աշխատելը սկզբնական շրջանում բարդ էր և դժվար էր հարմարվել: Տնից աշխատելուն հարմարվելու առաջին քայլը երեխա(ներ)ին բացատրելն էր, թե ինչու մայրը, երբեմն նաև հայրը տանն են, սակայն իրենց քիչ ժամանակ են կարողանում տրամադրել:

«Մաման տանն էր, բայց մաման տանը չլինելու հաշիվ ա, ամբողջ օրը համակարգչի առջև ա, ստացվում ա, որ չես կարողանում ուշադրություն դարձնես»: (36 տարեկան, Գյումրի)

Աշխատանքային գրաֆիկի փոփոխություն: Սահմանների վերացումը, երբ, ինչպես կանայք են ասում, չի զգացվում, թե որտեղ է ավարտվում աշխատանքը, որտեղ՝ սկսվում ընտանիքը, կապված էր այն բանի հետ, որ աշխատանքն անընդհատ ընդմիջվում էր տնային գործերով, երեխաների հետ զբաղվելով: Այդ իսկ պատճառով նախկին՝ իննից վեցը աշխատելու փոխարեն աշխատանքը կարող էր սկսվել ժամը իննին և վերջանալ բավական ուշ: Նրանք նշում են, որ սահմանների միահյուսման պատճառով դժվար էր գնահատել, թե ինչքան են աշխատում՝ քիչ, թե շատ:

Որոշները նշում են, որ գործառույթների փոփոխության արդյունքում ավելի շատ են սկսել աշխատել, քան նախկինում: Սակայն խնդիրն այն է, որ աշխատանքային ծանրաբեռնվածության մեծացմանը զուգահեռ համարժեք փոխհատուցում (օրինակ՝ աշխատանքային պայմանների, աշխատավարձի) չի եղել: Աշխատանքային ժամերից դուրս աշխատելու հարցը լուծվել է գործընկերների և գործատուի հետ փոխհամաձայնության միջոցով: Հստակ ժամեր են ֆիքսվել, որից հետո աշխատանքի համար իրար չեն անհանգստացրել:

Որպեսզի կարողանան համատեղել աշխատանքն ու տնային գործերը, երեխայի խնամքը, կանայք հաճախ աշխատել են երեխա(ներ)ի քնած ժամանակ՝ և՛ ցերեկային, և՛ գիշերային քնի ժամանակ: Եթե անհետաձգելի առաջադրանքներ են եղել, դրանք արել են օրվա ընթացքում, սակայն մյուս գործերը հարմարեցրել են երեխաների քնելու գրաֆիկին, երբ համեմատաբար լռություն է եղել, և խանգարող չի եղել: Գործընկերների հետ քննարկման արդյունքում այդ գրաֆիկին են հարմարեցրել նաև օնլայն զանգերն ու հանդիպումները: Որոշ կանայք նաև նշել են, որ եթե ամուսիններն էլ են տնից աշխատել, ապա այդ հանդիպումների ընթացքում աջակցել են կնոջն ու զբաղվել երեխայով, մինչև կինը կավարտի հանդիպումը: Եթե ապրում են ծնողների հետ, ապա նաև ծնողներն են օգնել երեխայի խնամքի հարցում, մինչ մայրն աշխատում էր:

«Եթե փոքր լիներ, միգուցե ավելի հեշտ լիներ, բայց էն տարիքն ա, որ անընդհատ ուշադրության, անսահման ինչու-ների շրջանն ա: Իրա ներկայությամբ հեռախոսով խոսել անհնար ա, հաշվետվություն ու վիճակագրություն անել անհնար ա, բացի այդ, որ գալիս ա համակարգչում խառնում ամեն ինչ, տարբերակներ էր փնտրում, որ շեղի քեզ: Դրա համար ամեն կարևոր բան անում էի ցերեկային կամ գիշերային քնի ընթացքում»: (32 տարեկան, Երևան)

Աշխատանքը հասցնելու մեկ այլ ելք էր դայակ վարձելը: Եթե համավարակի սկզբնական շրջանում խուսափում էին, ապա որոշ ժամանակ անց որոշ մայրեր զգացին, որ չեն կարողանում ծանրաբեռնվածության տակից դուրս գալ և որոշեցին դայակ վարձել, ով աշխատանքային ժամերի ընթացքում կզբաղեցներ երեխա(ներ)ին, իսկ իրենք կկարողանային աշխատանքային ժամերի ընթացքում հանգիստ զբաղվել միայն իրենց աշխատանքով:

Այն կանանց դեպքում, ովքեր խուսափում էին կամ հնարավորություն չունեին դայակ վարձել, ապրում են նուկլեար ընտանիքներով, չունեին այլ օգնողներ, օրվա ընթացքում աշխատանքը հասցնելու համար երեխա(ներ)ին թույլ էին տալիս հեռուստացույցով կամ հեռախոսներով ավելի երկար ժամանակ մուլտֆիլմեր նայել, քան սովորաբար են թույլատրում: Վերջինս, իր հերթին, կանանց մոտ նաև մեղքի զգացում էր առաջացնում, որ չեն կարողանում երեխաներին ավելի շատ ժամանակ տրամադրել և նրանց զարգացմամբ զբաղվել:

«Երբ որ վերադարձա աշխատանքի, դայակին էլի կանչեցինք, հետո որ էլի կարանտին եղավ, դայակը էլի գալիս էր, զբաղվում երեխաներով, իսկ ես փակվում էի սենյակում ու իմ աշխատանքով զբաղվում»: (41 տարեկան, Երևան)

«Սկսում ա քո խիղճը խոսել, թողում ես, որ ինչ ուզում ա անի, որովհետև դու պետք ա աշխատես ու տեսնում ես, ոնց ա ինքը ամբողջ օրը հեռախոսի, մուլտֆիլմերի մեջ, ահավոր զգացողություն ա, որովհետև եթե թողնես ասես մի արա, չես կարող իրա հետ զբաղվել ու ամեն ինչ բախվում ա, հակասում ա»: (36 տարեկան, Երևան)

Արդյունավետություն: Ավելացած ծանրաբեռնվածությունը, երբեմն անհարմար աշխատանքային պայմաններն ազդել են նաև կանանց աշխատանքի արդյունավետության վրա բացասական առումով: Արդյունավետության վրա ազդող գործոնների շարքում ամենաշատը նշվել է տան կենցաղից կտրվելու և աշխատանքի վրա կենտրոնանալու դժվարությունը: Կանայք նշել են, որ երբ աշխատանքն անընդհատ ընդհատվում էր երեխաների խնամքով և կենցաղային հարցերով, հետո կրկին կիսատ թողած աշխատանքին վերադառնալը, կենտրոնանալն ու շարունակելը բարդ էր լինում: Հետևաբար, նաև ավելի շատ ժամանակ էր ծախսվում առաջադրանքները կատարելու վրա, ինչը այլ պայմաններում ավելի կարճ ժամանակում հնարավոր կլիներ ավարտել: Բացի այդ, ծանրաբեռնվածության պատճառով երբեմն հնարավոր չէր լինում առաջադրանքները մինչև վերջնաժամկետ հասցնելը, ինչն ազդում էր ինչպես ընդհանուր աշխատանքի որակի, այնպես էլ ամբողջ կազմակերպության աշխատանքի վրա:

Հաջորդ հաճախ նշված գործոնը գործընկերների հետ հաղորդակցման խնդիրն էր: Եթե աշխատավայրում թիմային աշխատանք էր կատարվում կամ գործընկերների հետ անհրաժեշտություն էր առաջանում ինչ-որ հարցեր քննարկել կամ խորհրդակցել, ապա այդ ընթացքը դեմ առ դեմ շատ արագ և սահուն ստացվում էր: Ի տարբերություն նշվածի՝ տնից աշխատելիս, երբ ամբողջ հաղորդակցությունը, հանդիպումները օնլայն էին դարձել, ողջ գործընթացը մի քանի անգամ երկարում էր և ավելի շատ ժամանակ և էներգիա էր պահանջում: Արդյունքում ավելի շատ ժամանակ էր ծախսվում, սակայն ավելի քիչ քանակով աշխատանք էր կատարվում:

Բացի այդ, առհասարակ, աշխատավայրում գործընկերների հետ դեմ առ դեմ շփումները, ոչ ֆորմալ հաղորդակցությունները մեծացնում են ծանոթությունների շրջանակը (սոցիալական կապիտալը), ինչը կարևոր գործոն է հետագա հնարավորությունների տեսանկյունից: Տնից աշխատելով՝ պակասում է նաև այդ ցանցի ստեղծման և ընդլայնման հնարավորությունները, ինչը կարող է բացասական ազդեցություն ունենալ հատկապես կանանց հետագա կարիերայի վրա՝ հաշվի առնելով, որ կանայք սովորաբար պակաս հզոր ցանցերի մաս են կազմում, քան տղամարդիկ:

«Շատ դժվար էի համատեղում, մանավանդ որ պետք ա անընդհատ լինես հասանելի: Մի կողմից երեխան ասում ա էս դասը ոնց անեմ, մյուս կողմից աշխատավայրից էս ինչ շտապ բանն ա: Մի կողմից իմ աշխատանքի արդյունավետության վրա ա ազդում, մյուս կողմից երեխայի կրթության վրա»: (43 տարեկան, Երևան)

Աշխատանքային պայմաններ: Արդյունավետության վրա ազդող գործոն են նաև տնային պայմանները՝ տանը աշխատելու հարմար վայրի առկայությունը, անհրաժեշտ լռությունը և այլն: Առհասարակ, հայկական տների/բնակարանների նախագծերը հիմնականում բաղկացած են լինում հյուրասենյակից, ննջասենյակներից և խոհանոցից: Նախագծերի մեծամասնությունում բացակայում է աշխատասենյակը: Տնից աշխատելիս կանայք հիմնականում չունեն ֆիքսված վայր, այլ աշխատում են որտեղից պատահի՝ հարմարեցնելով երեխայի խնամքի կամ այդ պահին տան գործի հետ: Եթե տունը մի քանի սենյակ է ունենում, ապա հնարավոր է առանձնանալ, լռություն ապահովել, իրար չխանգարել: Բայց, մեծամասամբ, փոքր երեխաների հետ առանձնանալ չի ստացվում, եթե այլ օգնողներ չեն լինում: Հարցազրույցների ժամանակ կանայք շատ են նշել, որ **հաճախ աշխատում են հենց խոհանոցից՝ հանգույց (hub), որտեղ հատվում են վարձատրվող ու չվարձատրվող աշխատանքները:**

Հարցազրույցներին մասնակցած քիչ կանայք են նշել, որ տանը ֆիքսված տեղ ունեն՝ գրասեղան կամ սենյակ, որտեղից միշտ աշխատում են:

«Այդ ընթացքում ես օֆիսի համակարգիչը տարել էի տուն, ինձ աշխատասենյակ էի դարձրել մեր հյուրասենյակը, դռները փակում էի, ու այդտեղ էի աշխատում»: (30 տարեկան, Գյումրի)

«Ամուսինս ուներ իր աշխատասենյակը, ես չունեմ: Մեկ խոհանոցում, մեկ սենյակում: Բայց եթե պետք էր լինում միթինգների ժամանակ ես էի օգտագործում աշխատասենյակը»: (30 տարեկան, Երևան)

«Նույնիսկ սեղան գնեցի, որովհետև մեջքս արդեն ցավում էր»: (41 տարեկան, Երևան)

Աշխատող մայրերը նշել են նաև գործատուի աջակցությունը: Տնից աշխատանքը հեշտացնելու համար աշխատակիցներին հնարավորություն էր տրվել համակարգիչները տուն տանել: Որոշ կազմակերպություններ աշխատակիցներին նաև հնարավորություն էին տվել տուն տանել աշխատասեղանը կամ աթոռը, որպեսզի հարմար աշխատանքային միջավայր ապահովվի: Բացի այդ, որոշ կազմակերպություններ իրենց աշխատակիցների համար ապահովել էին մի շարք օնլայն գրադարանների հասանելիություն, հոգեբանական խորհրդատվության, յոգայի և այլ դասերի անվճար մասնակցության հնարավորություն, որոնք կապահովեին աշխատողների հոգեկան առողջությունը՝ մինչ աշխատում են տնից:

Միևնույն ժամանակ նշվում է, որ գործատուներն էլ պետք է կարողանան ճկունություն ցուցաբերել և աշխատանքային գործընթացը հարմարեցնել նոր

պայմաններին: Օրինակ՝ առաջնահերթ լինի ոչ թե հստակ ժամերով տնից աշխատանքը, այլ առաջադրանքը ժամանակին ավարտելը, ֆորմալ ընթացակարգերը պահելու համար չանել օնլայն հանդիպումներ և քննարկումներ, եթե դրանց անհրաժեշտությունը չկա, քանի որ վերջիններս բավական ժամանակ են պահանջում և տեխնիկական խնդիրների պատճառով կարող են ավելի երկար տևել, քան նախատեսված էր:

«Տանը պայմաններ կան, ունեի գրասեղան, որտեղ իմ համակարգիչն էր, կազմակերպությունը տրամադրում էր ամեն ինչ, անգամ աթոռը կարող էիր բերել, մոնիտորները: Էդ կարևոր ա, որ ինչ որ տեղ ունենում ես, որ նստես աշխատես, ոչ թե մի տեղ նստես, դնես ծնկներիդ, աշխատես»: (28 տարեկան, Երևան)

Բացի աշխատանքի որակի և արդյունավետության վրա ազդեցությունից, լրացուցիչ ծանրաբեռնվածությունը ազդեցություն է ունեցել նաև հոգեկան և ֆիզիկական առողջության վրա: Հարցազրույցներին մասնակցած կանանց մեծ մասը նշել է, որ համավարակի պատճառով տանը աշխատելու ընթացքում, աշխատանքը, ընտանիքը, կենցաղը համատեղելու արդյունքում գերհոգնածություն ու սթրես է առաջացել, քանի որ ցերեկը զբաղվում էին երեխաների խնամքով, կենցաղային հարցերով, որոշ ժամանակ նաև աշխատանքով, հետո աշխատանքը շարունակում նաև գիշերվա ընթացքում: Գերհոգնածությունն ու սթրեսը նաև ընտանիքում անդամների միջև հարաբերությունների լարվածության պատճառ էին դառնում :

Այսպիսով՝ կանանց մի մասը, որ դեռևս շարունակում է տնից աշխատել և հնարավորություն ունի, գերհոգնածությունն ու սթրեսը հաղթահարելու համար որոշեց դայակ վարձել, որպեսզի աշխատանքի մի մասը թեթևացնի: Չնայած, ինչպես նախկինում նշվել էր, սկզբնական շրջանում խուսափում էին այդ քայլից: Որոշները փոխհամաձայնության եկան ամուսինների հետ, որպեսզի վերջիններս ավելի շատ ժամանակ տրամադրեն երեխաներին, և կանայք կարողանան նաև հանգստանալ: Կանանց մի մասն էլ, եթե արդեն հնարավորություն կար, նախընտրեց երեխային նորից մանկապարտեզ տանել և վերադառնալ աշխատանքի՝ վերականգնելով իր նախկին առօրյա գրաֆիկը:

«Արդյունքում հասցնում եմ, բայց դա ազդում ա իմ ֆիզիկական, հոգեկան վիճակի վրա, դրա համար ես աշխատում եմ, իրա հետ խոսել եմ, հասկացրել եմ, ավելի շատ ա սկսել մասնակցել տան գործերին»: (36 տարեկան, Երևան)

«Պարզվեց, որ լուրջ սթրես եմ տանում, գերագնահատել էի ուժերս, քանի որ օրվա մեջ աշխատանքը չէի հասցնում անել ցերեկը, գիշերն էի անում: Էդ ամեն ինչը անդրադառնում էր ընտանիքի վրա: Երբ որ տևական սթրեսի մեջ ես, զգում ես, որ ընտանիքում հարաբերությունների վրա է ազդում, ամուսնու, ընտանիքի հետ, զգում էի, որ նյարդերս տեղի են տալիս»: (41 տարեկան, Երևան)

«Իրականում բավականին մեծ վնաս հասցրեց իմ առողջությանը, դեռ չեմ զգա, բայց հետո կերևա, բայց որովհետև այդ երկու ամսվա ընթացքում համարյա չեմ քնել, հնարավոր չէր հասցնել այդ ամեն ինչը»: (30 տարեկան, Գյումրի)

Գրեթե մեկ տարի է անցել համավարակի տարածումից, և մարդիկ հարմարվել են ապրել ու աշխատել վարակի հետ: Որոշ կազմակերպություններ արդեն վերադարձել են գրասենյակային աշխատանքի, որոշները դեռևս պահպանում են հեռավար աշխատանքը: Սակայն, դեռևս հայտնի չէ, թե ինչքան կշարունակվի համավարակը, արդյոք վարակի տարածման նոր ալիքներ կլինեն, և ինչքան կպահպանվի հեռավար աշխատանքը:

Կանանց հետ հարցազրույցներից պարզ է դառնում, որ տնից հիմնականում սկսել են աշխատել կանայք, իսկ տղամարդիկ տնից կարճ ժամանակ աշխատելուց հետո վերադարձել են աշխատավայր: Եթե չեն էլ վերադարձել, ապա տնից միայն իրենց աշխատանքն են կատարում և շատ քիչ են ներգրավվում տան գործերին ու երեխաների խնամքին: Այս պարագայում ամբողջ ծանրաբեռնվածությունը, ինչպես մինչև համավարակն էր, այնպես էլ համավարակից հետո կանանց վրա է ընկնում՝ երկարաժամկետ հեռանկարով աշխատանքի տեսանկյունից նրանց առավել խոցելի դարձնելով: Ըստ նրանց, փոքր երեխա(ներ) ունեցող կանայք, եթե տան և երեխայի խնամքի հարցերում օգնողներ (ամուսին, ծնողներ, բարեկամներ, դայակ, խմբակներ և այլն) չունենան, ապա այս նույն գրաֆիկով իրենց համար շատ դժվար կլինի համատեղել աշխատանքն ու տան և ընտանիքի գործերը: Արդյունքում՝ ելքը կարող է դառնալ աշխատանքից դուրս գալը:

Միևնույն ժամանակ նաև նշում են, որ այս նոր պայմանները նոր հնարավորություններ կարող են բացել կանանց առջև, մասնավորապես՝ ինքնակրթվելու, նոր հմտություններ ձեռք բերելու տեսանկյունից: Համավարակի ընթացքում բազմաթիվ միջազգային օնլայն դասընթացներ են անվճար ու հասանելի դարձել, տարբեր տեղական դասընթացներ և վերապատրաստումներ սկսել են օնլայն իրականացվել, ինչը՝ անկախ գտնվելու վայրից, հնարավորություն է տալիս մասնակցելու: Այս առումով աշխատանքի նոր հեռանկարներ կարող են բացվել, եթե, իհարկե, կանայք ազատ ժամանակ և օգնողներ ունենան:

«Կախված ա՝ ինչ ընտրություն կկատարի ընտանիքը, կինը: Քանի որ անցել եմ դրա միջով, հասկացել եմ, որ երկարաժամկետ… եթե պիտի ապրենք Քովիդ-19-ի հետո, պիտի օգնող լինի, որովհետև պրակտիկորեն հնարավոր չի: Եթե տնից էլ աշխատեմ, դայակը պիտի գա: Եթե չհասցնի, դուրս կգա աշխատանքից, չի դիմի հետո, ժամանակ չի ունենա սիվին լրացնելու, ժամանակ չի գտնի, եթե մի քանի երեխա ունի»: (41 տարեկան, Երևան)

«Քովիդը կազդի էդ ամեն ինչի վրա, որովհետև մի միջավայրում ես գտնվում, որ երկու աշխատանքները պիտի անես՝ կարիերան ու տան գործերը, երեխայի խնամքը: Ու եթե չլինի փոխհամաձայնեցված աշխատանքը, կիսես ամուսնուդ, կամ իմ դեպքում ծնողներս էին օգնում, հեշտ էր հաղթահարել, բայց էն կանանց դեպքում, ում վրա է էդ ամեն ինչը, կազդի ու բարդ կլինի»: (36 տարեկան, Գյումրի)

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐ

Հայաստանի առկա իրավիճակի ուսումնասիրությունը, Քովիդ-19-ի պատճառով առաջացած մայրերի աշխատաշուկայի նոր իրավիճակի մասին միջազգային հետազոտությունները, ինչպես նաև աշխատող մայրերի հետ հարցազրույցները փաստում են, որ ինչպես համավարակից առաջ, այնպես էլ հետո տանը և ընտանիքում չվճարվող աշխատանքի հիմնական բեռը ընկնում է հենց կանանց ուսերին: Պետք է նաև նշել, որ համավարակից հետո այդ ծանրաբեռնվածությունը ավելացել է, քանի որ ավելացել են նաև նոր պարտականություններ:

Աշխատաշուկայի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ կանայք առավել խոցելի են, քան տղամարդիկ: Վերջինս պայմանավորված է այնպիսի հանգամանքներով, ինչպիսիք են հղիությունը, երեխայի խնամքի արդյունքում աշխատաշուկայից հետ ընկնելը, մանկապարտեզների և արտադպրոցական խմբակների ժամերի անհամապատասխան լինելը, միջին աշխատավարձի ցածր լինելը և այլն:

Այնպիսի ճգնաժամային իրավիճակներում, ինչպիսին է Քովիդ-19 համավարակը, կանանց այդ խոցելիությունը ավելի է դրսևորվում, քանի որ ընտրությունը, թե ով պետք է մնա երեխաների հետ, նրանց զբաղեցնի օրվա ընթացքում, քանի դեռ մանկապարտեզները, դպրոցները փակ են, կրճատի աշխատանքը, հետևաբար՝ նաև աշխատավարձը, ընկնում է կնոջ վրա: Արդյունքում ստացվում է, որ կանանց վարձատրվող աշխատանքը պահպանվում է կամ որոշ չափով կրճատվում է, սակայն զգալիորեն ավելանում է չվարձատրվող աշխատանքը: Վերջինս պահանջում է լրացուցիչ ռեսուրսների ներդրում՝ շատ դեպքերում վարձատրվող աշխատանքի և հոգեկան ու ֆիզիկական առողջության հաշվին:

Այս ամենը հաշվի առնելով՝ անհրաժեշտ են մի շարք փոփոխություններ, որոնք պետք է լինեն ինչպես օրենսդրական, այնպես էլ գործատուների և ընտանիքի անդամների կողմից: Այսպիսով՝ ընդհանրացնելով իրավիճակի ուսումնասիրությունը և հետազոտության արդյունքների վերլուծությունը՝ դուրս են բերվել հետևյալ **առաջարկները**, որոնք ճկունություն կապահովեն և հնարավորություն կընձեռեն աշխատող մայրերին հավասար պայմաններով ներգրավվել աշխատաշուկայում: Առաջարկները հիմնականում ընդհանուր են և վերաբերում են ինչպես առհասարակ աշխատաշուկայում առաջացած խնդիրների լուծմանը, այնպես էլ Քովիդ-19-ի պատճառով առաջացած իրավիճակին:

Պետական ինստիտուտներին՝

- Նախադպրոցական կրթական հաստատությունների՝ մանկապարտեզների աշխատաժամերը համապատասխանեցնել հիմնական աշխատանքային օրվա ավարտի ժամի հետ: Պետական նախադպրոցական ուսումնական հաստատությունները աշխատում են մինչև 17:30-ը կամ 18:00-ն, իսկ ծնողների աշխատանքը ավարտվում է ժամը 18:00-ին: Ճիշտ է, անհրաժեշտության դեպքում մանկապարտեզները երեխաներին մինչև ժամը 19:00 պահում են, սակայն այդ

ընթացքում նրանց սնունդով չեն ապահովում կամ նրանց զբաղեցնելու համար ոչինչ չի արվում: Այդ պատճառով ծնողները նախընտրում են ավելի շուտ վերցնել երեխաներին:

- Դպրոցներում ապահովել արտադպրոցական խմբակներ, որպեսզի տարրական դասարանի աշակերտները կարողանան մնալ և զբաղվել, մինչև ծնող(ներ)ը կարողանան վերցնել երեխային:
- Տեղեկատվական արշավներ իրականացնել, որոնցով կկարևորվի տղամարդկանց մասնակցությունը երեխաների խնամքին և ընտանեկան կենցաղին:

Գործատուներին՝

- Քովիդ-19-ի պայմաններում գործատուի կողմից ճկունության ցուցաբերում, երբ առավել առաջնահերթ համարվի առաջադրանքը ժամանակին ավարտելը, քան ֆիքսված ժամերով աշխատելը: Եթե անցել են աշխատավայրից աշխատելուն, ապա աշխատակիցներին, անհրաժեշտության դեպքում, հնարավորություն տալ աշխատանքը կատարել տնից կամ ոչ լրիվ աշխատանքային օր աշխատել՝ օրվա մի մասը աշխատել աշխատավայրից, մյուսը մասը տնից:
- Կազմակերպությունների քաղաքականությունում ներառվեն հիվանդության համար արձակուրդի (sick leave) և հանգստի (day off) օրեր, որոնք հնարավորություն կտան ամսվա ընթացքում ազատ օրեր ունենալ և լուծել ընտանեկան խնդիրները, եթե այդպիսիք առաջանան՝ առանց մտածելու, որ աշխատավարձը կպակասի կամ այն կդիտարկվի որպես լավություն գործատուի կողմից:
- Գործատուի կողմից աշխատաժամերի ճկունության ապահովում, որպեսզի մայրերը հնարավորություն ունենան այդ աշխատաժամերը կառավարել այնպես, որ կարողանան համատեղել երեխաների խնամքն ու աշխատանքը:

ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Ասիական զարգացման բանկ. (2015). *Հայաստան. երկրի գենդերային իրավիճակի գնահատում*. Հասանելի է՝ https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/178897/arm-country-gender-assessment-hy.pdf

ԵՊՀ Գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության Կենտրոն. (2016). *Կանանց եվ տղամարդկանց տնտեսական գործունեությունը հայաստանում. Երևան*. Հասանելի է՝ http://www.ysu.am/files/CGLS_OXFAM_RESEARCH_2016.pdf

Հայաստանի Հանրապետության վիճակագրական կոմիտե. (2020). *Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, վիճակագրական գրքույկ*. Երևան, Հայաստան. Հասանելի է՝ https://armstat.am/file/article/gender_2020.pdf

ՄԱԿ Կանայք, ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե. (2020). *Հայաստանի աշխատաշուկայում վարձատրության գենդերային խզվածքի և գենդերային անհավասարության վերլուծություն*. Հասանելի է՝ https://armstat.am/file/article/analysis_of_the_gender_pay_gap_armenia_am.pdf

Ոսկանյան, Լ. (06.12.2020). *Ո՞վ է գյումրեցին. առասպելներ և փաստեր*. Երևան ամսագիր. Հասանելի է՝ https://evnmag.com/articles/ov-e-gyoumrecin-araspelner-ev-paster.html

Վարդանյան, Ե. (2015). *Աշխատող մայրերը եվ նրանց հիմնախնդիրները սոցիալական աշխատանքի համատեքստում*. Գենդերային անհավասարությունը աշխատաշուկայում. հիմնախնդիրները և լուծումները լոկալ և գլոբալ համատեքստում (գիտաժողովի նյութեր). Երևան

Chakrabarti, P. (22.09.2020). *The Struggle of Working Urban Women to Strike a Fine Balance at Home and Work During the Pandemic.* The Indian Express. Retrieved from https://indianexpress.com/article/express-sunday-eye/why-women-are-struggling-to-balance-home-and-work-during-the-pandemic-6565804/

Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P. et al. (2020). Women's and Men's Work, Housework and Childcare, Before and During COVID-19. *Rev Econ Household 18, 1001–1017* https://doi.org/10.1007/s11150-020-09502-1

Farré, L., Fawaz, Y., González, L., & Gaves, J. (2020). How the COVID-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain. *IZA Discussion Paper No. 13434.* Retrieved from https://www.iza.org/publications/dp/13434/how-the-covid-19-lockdown-affected-gender-inequality-in-paid-and-unpaid-work-in-spain

Feng, Z., Savani, K. (2020). Covid-19 Created a Gender Gap in Perceived Work Productivity and Job Satisfaction: Implications for Dual-career Parents Working from Home. *Gender in Management: An International Journal*. DOI 10.1108/GM-07-2020-0202

Heggeness, M. (2020). Estimating the Immediate Impact of the COVID-19 Shock on Parental Attachment to the Labor Market and the Double Bind of Mothers. *Rev Econ Household 18*, 1053–1078. https://doi.org/10.1007/s11150-020-09514-x

ILO. (2020). *ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work. Fifth edition. Updated estimates and analysis*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcms_749399.pdf

Krentz M., Kos E., Green A., Garcia-Alonso J. (2020). *Easing the COVID-19 Burden on Working Parents*. Retrieved from https://www.bcg.com/publications/2020/helping-working-parents-ease-the-burden-of-covid-19

McKinsey & Company. (2020). *Women in the Workplace.* Retrieved from https://wiw-report.s3.amazonaws.com/Women_in_the_Workplace_2019.pdf

Savage M. (01.07.2020). *As Working Mums Perform More Childcare and Face Increased Job Insecurity, There are Fears Covid-19 has Undone Decades of Advancement. But could the Pandemic be a Catalyst for Progress?* BBC Worklife. Retrieved from https://www.bbc.com/

UNFPA. (2020). *COVID-19: A Gender Lens: Technical Brief. Protecting Sexual and Reproductive Health and Rights, and Promoting Gender Equality*. Retrieved from https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_A_Gender_Lens_Guidance_Note.pdf

Zaber, M., Edwards, K., (11.06.2020). *Working Moms at Risk of Being Left Behind in Economic Recovery. United Press International*. Retrieved from https://www.rand.org/blog/2020/06/working-moms-at-risk-of-being-left-behind-in-economic.html

Zamarro, G., Perez, A., Prados, M. (2020). *Gender Differences in the Impact of COVID-19.* Retrieved from

https://dornsife.usc.edu/assets/sites/1283/docs/Zamarro_Prados_Gender_Differences_in_the_Impact_of_COVID_July_Final_WP.pdf