AMCHAM

Spring-Summer 2012

For a Better Business Environment

WOMEN in BUSINESS

AMERIABANK

Ավելին իրագործելու ազատություն

Առաջին հայկական բանկն App Store-ում

• Բեռնե՛ք ծրագիրը. ծանոթացե՛ք Ամերիաբանկի նորություններին. զարգացումներին և ծառայություններին
• Կատարե՛ք Ձեր գործարքներն Online Ameriabank համակարգով՝ անմիջապես iPhone հեռախոսի միջոցով
• Գտե՛ք Ձեզ ամենամոտ գտնվող բանկոմատը և մասնաճյուղը
• Գտե՛ք Ձեզ ամենամոտ գտնվող առևտրային և սպասարկման կետը և օգտվե՛ք մինչև 50% զեղչերից

Հեռ.: (+374 10) 56 11 11
www.ameriabank.am

AmCham Board

Edward Mouradian
President
Prudence Law Firm

David Atanessian
First Vice President
First Mortgage Company

Georgi Isayan
Second Vice President and Treasurer
LTX-Credence Armenia

Ararat Ghukasyan
Director
Byblos Bank

David Sargsyan
Director
Ameria Group of Companies

Diana Ghazaryan
Director
Booz Allen Hamilton

Gagik Arzumanyan
Director
Armenian Copper Program

Garnik Tonoyan
Director
Cascade Insurance

Heiko Kreisel
Director
Zeppelin Armenia

Karen Zakaryan
Director
NASDAQ OMX

Tigran Gasparyan
Director
KPMG

Megan Bouldin
Ex-Officio Member
U.S. Embassy in Armenia

Contents

Editorial....4
AmCham Events....6
AmCham New Members....8
Member to Member Program....10
Member News....14

Secretary Clinton's Visit to Armenia....24
Women's Opinions....26
By Alexander Aramyan
Interview with Karine Minasyan....36
By AmCham
AmCham Women....39
By AmCham
Women in Business....42
By Alexander Aramyan
"The Best Woman Entrepreneur....48
By Alexander Aramyan
Women in Advertising....52
By Janoschka+Stolte
The Armenian Woman at the Crossroads of History....55
By Alexander Aramyan
Comments on Labor Loyalty....62
By Arpi Karapetyan, Cascade Consultants
Women in Senior Management....64
By Grant Thornton
"Women's Leadership Forum"....66
By Dustrik Mkhitaryan
Millenials at Work....69
By PWC
Reforms of Pension System....70
By Gor Margaryan, Legelata
The Investment Climate in Armenia....72
By Arsen Nazaryan, IFC

Executive Office

Diana Gaziyan
Executive Director

Ani Sahakyan
Communications Specialist

Irina Chobanyan
Member Relations Specialist

Kristina Vardanyan
Accountant

Contacts

1 Amiryan Str.,
Armenia Marriott Hotel,
3rd floor, room 315, 317
Yerevan, RA

Tel: (374 10) 599 187
Fax: (374 10) 587 651

E-mail: amcham@arminco.com
Web: www.amcham.am

Publisher
American Chamber of Commerce in Armenia
The content of this publication must not be reproduced in full or in part without prior written permission of the publisher.
Designed by McCann Erickson
Printed by Tigran Mets CJSC.

Diana Gaziyan
Executive Director
American Chamber of Commerce in Armenia

Dear Readers,

Welcome to the 2012 spring/summer edition of AmCham Business Magazine, devoted to women in business. As the world progresses, one can see more and more women as politicians, managers and entrepreneurs, acquiring active roles in their society and in the international arena. Indeed, Armenia still has to go a long way to ensure active women participation in the decision-making processes at various levels.

Even though Armenia has seen an increase in the number of women in business, there are obviously serious challenges for women who want to become involved in entrepreneurial activities in our country. One of the major factors is the psychological barrier, which prevents women from doing business in the male-dominated business world. Women are less ready than men to employ "informal ways" of overcoming obstacles which relate to tax and customs administration, competition issues, etc. Another challenge is the scarcity of affordable financing, which is specifically true for women in the regions who want to start their own small business. The situation becomes even worse by the fact that many women do not have property registered in their names and, thus, can not use it as a collateral when applying for a bank loan.

Taking into account all these factors, there is an obvious need to encourage women entrepreneurship in Armenia. According to the Republic of Armenia Ministry of Economy, this year, the government added a small section on promoting women entrepreneurship in the small and medium enterprise (SME) state assistance program and they also conduct negotiations with donors to attract additional resources aimed at assisting women in implementing various business programs.

Despite all the challenges, women in Armenia become more active in their entrepreneurial activities and even penetrate in the spheres that were traditionally considered as "male," such as the mining industry and information technologies sector. This speaks about the entrepreneurial nature of Armenian women and proves that women can become an important part of the business world in Armenia if the state support and fundamental reforms of business environment are in place.

Enjoy reading the magazine!

We Develop Leaders for Agribusiness Industries

Master of Agribusiness (MAB) program provides a professional graduate degree focused on the agribusiness sector with an emphasis on combining economic, business analysis and quantitative methods for managerial decision-making.

Study international MAB in *Armenia*

The program

- Provides a degree of international standards.
- Makes an emphasis on research and applied case studies on real business situations.
- Strengthens the links between industry leaders and students through professional internships.

TEXAS A&M UNIVERSITY

MAB program is developed jointly with Texas A&M University and the Armenian State Agrarian University.

74 Teryan street, 0009 Yerevan, Armenia
Phone: (374 10) 587 957. Fax: (374 10) 566 221
E-mail: atc@icare.am; info@icare.am
www.icare.am

AmCham Membership Meeting on IPR Issues

On February 28, 2012, AmCham held its regular membership meeting in Queen Erato room of Marriott Armenia Hotel. The meeting was dedicated to the topic of Intellectual Property Rights (IPR), more specifically IPR protection in Armenia, RA Government position on this issue, and best practices.

The invited speakers at the meeting were Mr. Garegin Melkonyan, RA Deputy Minister of Economy, Mr. Grigor Barseghyan, Country Manager of Microsoft Armenia, and Mr. Sarkis Knyazyan, the Chairman of the Board of Trustees at Intellectual Property Rights Center.

The representatives of around 30 member companies present at the meeting got an excellent chance to ask questions and express opinions on IPR related matters. The two-hour long meeting was concluded with a special offer on Licensed software from Microsoft Armenia, exclusively arranged for AmCham member companies, within the framework of AmCham Member to Member Program (M2M).

AmCham Friday Night

On June 1, 2012, AmCham held one of its traditional Friday Night events at the 26 Irish Pub. There were representatives of around 20 member companies present at the event. The event presented an excellent opportunity to socialize in an informal and friendly atmosphere with beer and appetizers provided by AmCham.

The evening was made even more interesting with a special pub-quiz for AmCham member companies, the winners of which were determined and rewarded for their knowledge of different subjects. The first place winner was Ingo Armenia, with a prize of free quarter page advertisement in the AmCham Business Magazine, followed by KfW and Blackstairs Energy for the prizes of 30% and 15% discounts on advertisements respectively.

Overall, the Friday Night proved to be yet another interesting social event, the participants of which could relax after tiring daily routine and spend some time in a friendly environment.

AmCham Breakfast Meeting With the First Deputy Minister of Economy Karine Minasyan

On June 4, 2012, AmCham organized an informal breakfast meeting with Karine Minasyan, the First Deputy Minister of Economy. Around 20 AmCham members were present at the event that took place at the Italian Cucina Restaurant of Armenia Marriott Hotel.

During the meeting Ms. Minasyan presented the ongoing programs of the RA government aimed at reforming the business environment in Armenia. After Ms. Minasyan's speech, the participants of the event directed a number of questions to the Deputy Minister concerning the challenges that the companies face while doing business in Armenia. Ms. Minasyan mentioned that the RA Ministry of Economy positions itself as a business safeguard in Armenia. Along these lines, Deputy Minister mentioned that the Ministry of Economy is ready to work with AmCham members on problematic issues they face, given that the latter also present the solutions and best international practices.

The informal atmosphere, accompanied by the special breakfast menu by Armenia Marriott hotel, made the event interesting and informative.

AmCham Welcomes New Members

CONGRESS HOTEL

The Best Western Congress Hotel is a comfortable business and tourist hotel earning grateful reviews for its high level guest service and facilities in the heart of Yerevan, city's most exciting district. The Italian management and Armenian hospitality tradition are combined together, creating an experience of high value.

The comfort and the contemporary design of the hotel, from its business style lobby to its impressive Italian terrace overlooking the pool, reflect a seamless blend of friendly hospitality and relaxing atmosphere. It is one of the most important business hotels in the Armenian hospitality panorama.

The hotel does its utmost to provide the hotel guests with the best hospitality services:

- 126 standard and executive rooms with free Wi-Fi, some with magnificent view of the holy Mount Ararat
- Modern 7 reception and conference halls for up to 450 people with cutting edge audio-visual technology
- An Unforgettable culinary experience at the Italian Restaurant "Raffaello"
- Authentic Italian Pizzeria "Mediterraneo" with a wide variety of pizzas for every taste
- 24 hour Coffee Bar "Venice" to work in a real business environment
- Open Air Caribbean Swimming Pool (complimentary for resident guests)
- Health Club with Gym and Sauna (complimentary for resident guests)
- Pool area suitable for wedding ceremonies and celebrations
- On-site and off-site catering services
- Armenian handcraft souvenir shop
- Free Wi-Fi coverage in the entire hotel.

LC Distribution CJSC was founded in 2010 and over the past 2 years became a leader in distribution of IT equipment in the territory of the Republic of Armenia. During the time of successful work and dynamic development, the Company has built its own principles, based on constantly refined system of customer satisfaction, extensive dealer network, highly skilled staff and focus on business requirements of each Armenian Partner.

Currently LC Distribution is an official distributor of HP, Canon, Acer, LG, Samsung, Super Talent, Kingston and other brands. By using its experience and high level of professionalism LC Distribution has deserved a name "Reliable Business Partner" among other IT companies. Nowadays a Dealer Network of LC Distribution consists of more than 50 companies (IT equipment resellers, B2B oriented resellers and etc.) spread all over Armenia.

LC Distribution is a subsidiary of Abris Distribution Inc., which is a US based corporation, with several operating branch offices in Uzbekistan (Tashkent), Kazakhstan (Almaty), Georgia (Tbilisi) and UAE (Dubai). Such a wide network allows the whole corporation to effectively address all operating issues and maintain the intensity of business development in all above countries including Armenia.

LC Distribution uses maximum range of modern information technologies and management approaches to meet the challenge of its partners. Company's policy improves business efficiency and creates a solid platform for its further development. The company guarantees its partners a decent level of service and individual approach, based on high degree of confidence, equality and fairness.

USAID FROM THE AMERICAN PEOPLE

EDMC Enterprise Development & Market Competitiveness Project

The Pragma Corporation is an international development firm headquartered in the Washington DC area, which is currently implementing a five-year USAID funded Enterprise Development and Market Competitiveness (EDMC) project in Armenia. With more than a quarter century of development experience in 75 countries, involving more than 600 projects, the company provides expert technical and management consulting services to such donor organizations as the United States Agency for International Development, the Asian Development Bank and the World Bank.

EDMC is designed to raise incomes and employment in Armenia by promoting growth in selected value chains (VCs) with export potential, with the overall goal of assisting Armenia to develop a more competitive and diversified private sector. To achieve these objectives, the project will (1) develop more productive enterprises and value chains by stimulating innovation, (2) enhance workforce skills and entrepreneurial development, (3) improve business environment by reducing regulatory burdens and addressing competitiveness challenges, and (4) facilitate effective financial intermediation.

"Express Credit UCO" CJSC is the first credit company in Armenia, founded on December 9, 1997. The company provides loans and the highest level of personal financial services in a friendly, professional manner, encouraging thrift and the wise use of the loan. The business loans are offered in compliance with advice to individuals, legal entities and entrepreneurs, in order to increase the knowledge and ability to manage and control their financial well-being. The cooperation with other financial institutions results in low rate mortgage loans in assistance by National Program and mortgage loans for Young Families. Also, the company provides consumer loans available for everyone.

The company's main mission is to provide sound financial management in order to maintain earnings for continued growth and to provide employees with a challenging and rewarding career.

The highest standards are achieved:

- By understanding customers' specific needs, and offering products and services to meet those needs,
- By establishing strong, mutually beneficial employment partnerships with only the best talent available at all levels of the organization,
- By focusing the organization's resources in a way that will build on its strengths,
- By being a vital part of the community it serves. This, in turn, will be accomplished by building strong alliances with other local businesses and creating enduring affiliations with community organizations.

The company has five Core values.

1. They want to do the right thing. They take seriously their commitment to their customers, communities, and shareholders;

2. They believe that they can only succeed through teamwork;

3. They value one another and focus on results by helping each other achieve their highest capability;

4. They have a commitment to winning for both individuals and communities;

5. They believe in strong leadership with a vision of a better world and taking the action to make it happen.

GOLDEN TULIP
HOTEL YEREVAN

The luxurious Golden Tulip Hotel Yerevan is the first hotel of Yerevan and is managed by the Italian Renco S.p.a. company. The contemporary "touch" of the classic ambiance with the international standard service in Armenian and Italian best traditions will make you feel right at home.

Golden Tulip Hotel Yerevan Guests' benefits include:

- Central location
- Relaxing 104 guestrooms of every category
- Free Wi-Fi coverage in the entire hotel
- Free Open-air Pool with Sky Bar in summer & Aqua Gym
- Restaurant Rossini with Italian Executive Chef
- 24 hour bar Dolce Vita with Winter Garden
- Comfortable classrooms with up to date conference equipments provided free
- Modern Business Center with private cabins
- Free Fitness Center with Sauna for resident guests
- Brand new SPA Center and a wide range of beauty services
- On-site and off-site catering services.

Advertise with AMCHAM

Reach the leading businesses in Armenia with a print run of over 1000 copies

Call (374 10) 599187 or e-mail us at amcham@arminco.com for details.

Increase your business turnover by enrolling into AmCham Member to Member (M2M) program. M2M program is a significant opportunity for members to gain exposure and clients, while creating additional value for other AmCham members. M2M program entitles AmCham members to the best discounts available on goods and services offered by other AmCham members and representatives of wider business community. However, non AmCham members will not be able to enjoy discounts offered by others within the framework of the program.

To become a program participant, you simply need to download from www.amcham.am and submit to us (either in hard copy or electronically) the Member2Member Discount Participation Form.

AmCham Members will receive discounts upon presenting their M2M plastic cards, which can be obtained from the AmCham office. The offers are valid for one year.

ACCEPT EMPLOYMENT CENTER

Contact person:
Sousanna Shamakhyan;
Tel: (374 10) 584 945;
E-mail: info@accept.am
Description of discounted product or service:
Accept Employment Center offers:

- 10% discount on HR Services;
- Free job postings till the end of 2012 at: www.accept.am.

AMERIA BANK

Contact person: Khatun Dolbakyan;
Tel: (374 10) 561 111;
E-mail:kh.dolbakyan@ameriabank.am
Description of discounted product or service:
Ameriabank is offering discounts for the internationally renowned VISA/MASTERCARD GOLD credit cards. Along with a convenient and safe payment mechanism this card will help to benefit from convenience of the IAPA international discount system and international travel insurance. All AmCham members (managerial staff) will have up to 50% discounts for Gold Credit Cards.

Additional information:

Ameriabank also offers discounts for different retail products for the staff of all AmCham Member Companies.

"ANTARES" MEDIA HOLDING

Contact person: Marina Gevorgyan;
Tel: (374 10) 561 526, 581 059;
E-mail: marina@antares.am
Description of discounted product or service:

- 7% for Printing Services - books, brochures, cards, posters, etc.;
- 10% for Advertising/PR Services - organization of ad campaigns, events, conferences, etc.;
- 10% for Promo Materials/Souvenirs - pens, pencils, USB flashes, mugs, key holders, T-shirts, etc.;
- 11% for Book Sales - kid's literature, belletristic, text books, science fiction, etc.;
- 5% for Stationary Sales - staples, pens, glues, markers, etc.

ARMENIA MARRIOTT HOTEL

Contact Person: Sona Manucharyan;
Tel: (374 10) 599 195;
Description of discounted product or service:
10% discount for all the outlets of the Armenia Marriott Hotel (with the exception of Scoop Ice-cream Parlor).

OSG RECORDS MANAGEMENT LLC

Contact person: Lilya Abrahamyan;
Tel: (374 10) 743 460;
E-mail: l.abrahamyan@osgrm.com;
Description of discounted product or service:
OSG Records Management LLC offers the following discounts on product or service:

- 5% for Document Storage;
- 15% for OSG Boxes and File Boxes;
- 10% for Archival Services;
- 10% for Confidential Destruction of Documents;
- 10% for On-line Data Backup.

BUSINESS SUPPORT CENTER

Contact person: Samvel Gevorgyan;
Tel: (374 10) 574 778, 571 753;
Mob: (374 99/77) 574 778;
E-mail: marketing@bsc.am, training@bsc.am
Discount on product or service:
BSC is offering 10-15% discount on training, consulting, research and project evaluation programs:

- Coaching – 10%
- Open trainings – 10%
- Corporate trainings – 10%
- Teambuilding – 10%
- Investment planning – 15%
- Business planning – 15%
- Strategy development – 15%
- Market research – 15%
- HR services – 15%
- Internet marketing – 10%

ICARE FOUNDATION

Contact person: Vardan Urutyan;
Contact person: Susanna Mezhlumyan;
Tel: (374 10) 522 839;
E-mail: info@icare.am
Discount on product or service:
ICARE Foundation offers 10% discount on the Master of Agribusiness (MAB) program tuition fee. MAB is a professional degree program exclusively focused on the agribusiness sector with an emphasis on combining economic, business analysis and quantitative methods for managerial decision-making.

CONCERN DIALOG LAW FIRM

CONCERN DIALOG LAW FIRM

Contact person: Sedrak Asatryan;
Tel: (374 10) 575 121;
E-mail: sedrak.asatryan@dialog.am
Contact person: Liana Kamalian;
E-mail: liana.kamalyan@dialog.am
Description of discounted product or service:

- In case of consulting - first consultation, and in small cases preliminary feasibility study will be done free of charge;
- In case of Subscription services for first three months - 1 to 5 hours / per month free of charge service provision or up to 15% discount;
- 5-20% discount on all services of "Concern-Dialog" Law Firm for AmCham member companies and their officers (or Card Holders upon presentation of the Card);
- 7% discount for Company registration, 15% for all other company law/corporate law issues (including M&A, Full legal due diligence check-up, etc.).

Best Western CONGRESS HOTEL

BEST WESTERN CONGRESS HOTEL

Contact person: Gayane Grigoryan;
Tel: (374 10) 591 102; 591 199;
E-mail: marketing@hotelcongressye-revan.com

- 15% discount on Room Accommodation (complimentary for resident guests high speed internet, open air Caribbean Swimming Pool, Health Club with Gym and Sauna, Daily Newspapers and Magazines, Parking Space);
- 10% discount on Conference and Meeting Halls (complimentary Audio Visual Equipment, Flipchart with Markers, Notepads and Pens, Still and Sparkling water);
- 10% discount on Authentic Italian full service Pizzeria “Mediterraneo”;
- 10% discount on Italian Restaurant “Raffaello”;
- 10% discount on Fitness Club;
- Note: discounts are valid from 1 June – 31 December, 2012.

CASCADE CONSULTANTS

CASCADE CONSULTANTS

Contact person: Armine Hayrapetyan;
Tel. (374 10) 584 696;
E-mail: ahayrapetyan@cascade.am
Description of discounted product or service:
10% on the following services:

- HR Audit;
- Teambuilding.

prudence LEGAL ADVISORY & COUNSELING

PRUDENCE LAW FIRM

Contact person: Armen Melkumian
Tel: (374 10) 514 830;
Description of discounted product or service:
Prudence Law Firm offers 20% on legal services.

ИНГО АРМЕНИЯ Ingo Armenia

INGO ARMENIA INSURANCE

Contact person: Jemma Frangulyan;
Tel: (374 10) 592 121;
E-mail: info@ingoarmenia.am
Description of discounted product or service:
10% discount for AmCham Members and their employees for the following services:

- Motor Insurance;
- Travel Insurance;
- Personal Accident;
- Property Insurance.

The discount does not apply to:

- Specially negotiated/provided rates;
- Policies issued through agents;
- Other promotional rates provided by INGO Armenia ICJSC.

HSBC The world's local bank

HSBC BANK ARMENIA CJSC

Contact person: Vardan Shahbazyan;
Tel. (374 10) 515 200;
E-mail: vardanshahbazyan@hsbc.com
Contact person: Sargis Tsaturyan;
Tel. (374 10) 515 383;
E-mail: sargis.tsaturyan@hsbc.com
Discount on product or service:

- 100% discount on corporate account opening;
- 100% discount on corporate additional account opening;
- 67% discount on HSBCnet set-up;
- Up to 50% discount on platinum corporate credit card annual service fee;
- Up to 50% discount on personal account opening.

Additional information:
Up to 50% discount on account opening fee, as well as other discounts applied to other retail products for the employees of all AmCham Member companies.

Intra Call Center

INTRA CALL CENTER ARMENIA

Contact person: Zohrab Minassian;
Tel: (374 10) 212 320;
E-mail:zohrab.minassian@intracall.com
Discount on product or service:
10% discount on the following services:

- Customer care services;
- Hot line;
- Telemarketing;
- Telesales;
- Databases qualification;
- Customer satisfaction survey.

Mineh printing

MINEH PRINTING COMPANY

Contact person: Armineh Ghazarian;
Tel: (374 10) 563 022, 522 187;
Mob:(374 94) 720 720;
E-mail: info@miheh.am; mineh@netsys.am
Description of discounted product or service:

- 5% discount to promotional items;
- 10% discount to services: pad printing, silk screen printing and laser marking, engraving and cutting. (USB - flashes, T-shirts, hats, mugs, bags, mouse pads, pens, key tags, lanyards, wristlet bands, CD, umbrellas, fridge magnets, watches, posters, stickers, hang tags and poly bagging).

AN ANTIQUE IN THE MAKING™

MEGERIAN CARPET

Contact person: Hayk Ayvazyan;
Tel: (374 10) 442 994;
E-mail: hayk@megeriancarpets.com
Description of discounted product or service:
Megerian Carpet offers a 10% discount for all AmCham Members. Megerian can also organize exclusive tour, which will introduce rug making in all its details. The showroom presents a large variety of fine hand-made rugs.

UNITRANS

Contact person: Karine Gevorgyan;
Tel: (374 10) 520 293;
E-mail: karine@unitrans.am
Description of discounted product or service:
5% discount on the following services:

- Sea freight, air freight;
- Land transport;
- FCL/LCL services;
- Combined transportation of air, sea and land;
- Custom brokerage.

JAZZVE

Contact person: Marina Sultanyan
Mob: (374 91) 115 900
E-mail: marina.sultanyan@siholding.am
Description of discounted product or service:
5% discount for AmCham members applied at all Jazzve cafes.

RUMEA TEMPTING TRIPS CLUB LLC

Contact person: Meri Nikolaishvili;
Tel: (374 10) 323 141;
E-mail: marketing@rumea.am
Description of discounted product or service:
5-7% discount on all tour packages.

FIRST MORTGAGE

Contact person: David Atanessian;
Tel: (374 10) 518 181;
E-mail: davidatanessian@firstmortgage.am
Description of discounted product or service:
50 basis points discount on all loan products. Full time employees of AmCham Member Companies are eligible to apply.

GOLDEN TULIP HOTEL YEREVAN

Contact person: Armine Pilosyan;
Tel: (374 10) 591 691;
E-mail: marketing@hotelyerevan.com
Description of discounted product or service:

- 15% discount on Hotel Guestrooms;
- 10% discount on Meeting Rooms Rentals (half day & full day);
- 10% discount on Restaurant Rossini a la carte menu.

Non-Members

AI LEONI RESTAURANT

Contact person: Aram Yeghiazaryan
Tel: (374 10) 530 892; (374 91) 435 803
Address: 40 Tumanyan str., Yerevan
Description of discounted product or service:
5% discount for AmCham Members applied to all menu items offered at the restaurant.

B&Z FURNITURE MANUFACTURING ENTERPRISE

Contact person: Tereza Saghyan;
Tel: (374 10) 276 451;
Adrress: 68 Baghramyan str., Yerevan
Description of discounted product or service:
10% discount for AmCham Members applied to custom made furniture.

CACTUS MEXICAN RESTAURANT & BAR

Contact person: David Gabrielyan;
Tel: (374 10) 539 939
Address: 42 Mashtots ave., Yerevan
Description of discounted product or service:
5% discount for AmCham Members applied to all menu items offered at the restaurant.

DOLMAMA RESTAURANT

Contact person: Jirair Avanian;
Tel: (374 10) 561 354
Address: 10 Pushkin str., Yerevan
Description of discounted product or service:
10% discount for AmCham Members applied to food.

HERTZ RENT-A-CAR

Contact person: Harutyun Harutyunyan
Tel: (374 10) 543 311, (374 91) 416 493
E-mail: info@hertz.am
Adrress: 7 Abovyan str., Yerevan
Description of discounted product or service:
15% discount on car rental services. Discount is available only on cars from Hertz Armenia car fleet. Other services offered by Hertz such as minibuses, buses, hotel bookings, driver services do not apply to this discount program.

Note: the discount offer is available from 31 October to 31 March every year.

SALT SACK SOUVENIRS & GIFT SHOP

Contact person: Mara Klekchian;
Tel: (374 10) 568 931
Address: 3/1 Abovyan str., Yerevan
Description of discounted product or service:
10% discount on all purchases at the shop.

CLUBORATORIA

Contact person: Khachik Gevorgyan;
Mob: (374 77) 681 351
Address: 5 Moskovyan Passway, entrance from Spendaryan str., Yerevan
Description of discounted product or service:
10% discount for AmCham Members applied to all menu items offered at the restaurant.

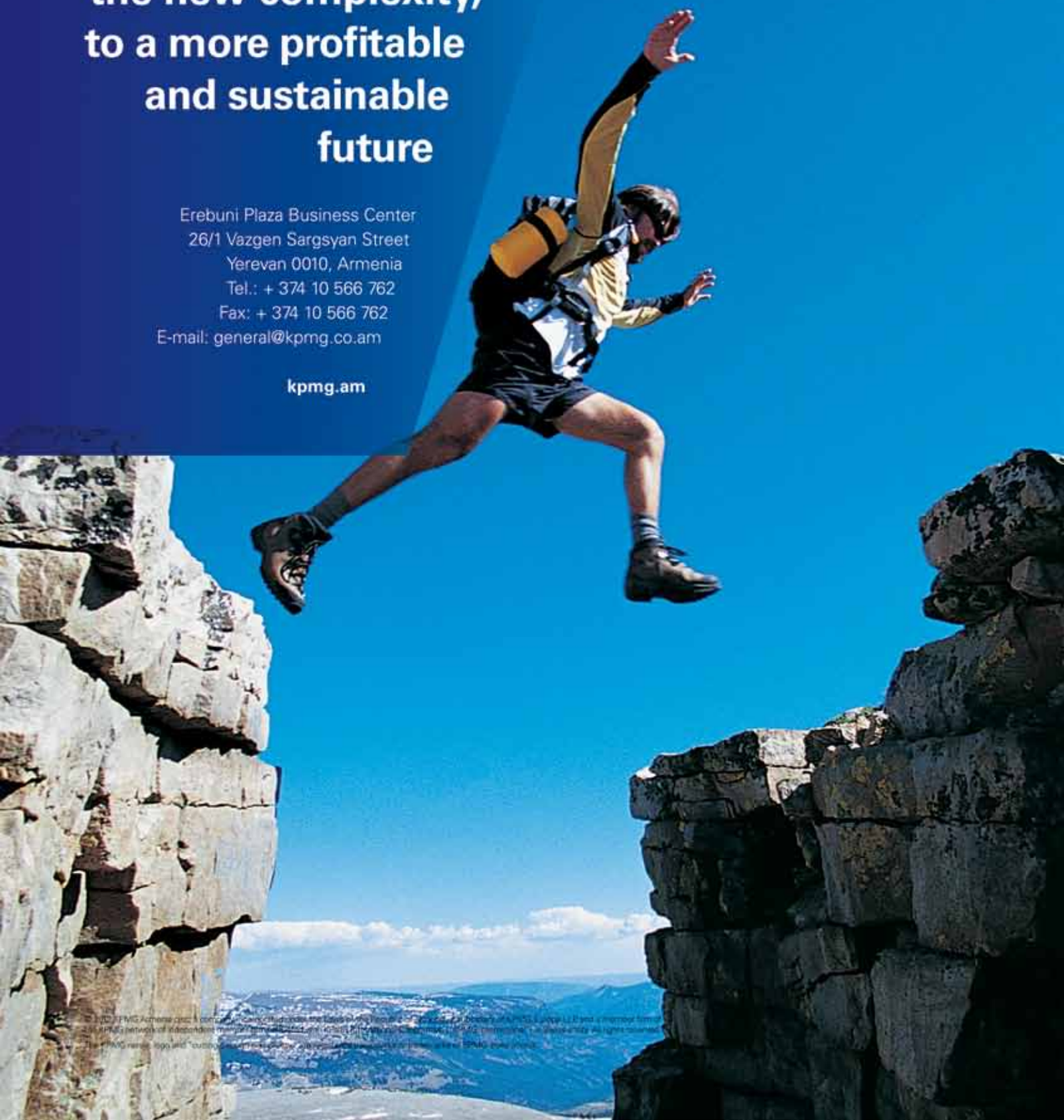
KPMG
cutting through complexity

KPMG IN ARMENIA

KPMG professionals help you cut through the new complexity, to a more profitable and sustainable future

Erebuni Plaza Business Center
26/1 Vazgen Sargsyan Street
Yerevan 0010, Armenia
Tel.: + 374 10 566 762
Fax: + 374 10 566 762
E-mail: general@kpmg.co.am

kpmg.am



DEEM COMMUNICATIONS

DEEM COMMUNICATIONS GOES GLOBAL

In February 2012, Deem Communications established branch offices in Europe (Paris) and in North America (New York City) to bridge international platforms of marketing communication. These offices will offer insight and direct contact with the marketing industry in the western hemisphere.

The Founding Director of Deem Communications, Raffi Niziblian, stated, "By establishing these offices we will further solidify our relationship with our friends and partners who have helped us achieve this success over the past years. I look forward to the fruition of the many exciting ideas we have been working on with these offices."

Currently the Armenia team of 12 professionals, joined by the 3 key representatives in Europe and North America, make the core of the dynamic team. About 20 outsource and freelancers are assigned to projects. This ensures the versatility and diversity of the production quality in its Graphic Design, PR, Advertising and Events. "I believe in the young talents in Armenia. I see them bursting with imagination. There is very little place where these talented youth can express their ideas. I look forward to offering them that space in my agency," said Mr. Niziblian.

Founded in Armenia (Yerevan) in 2006, Deem Communications has earned a reputation of a producer of quality entertainment events, such as concerts, performances and festivals.

The company worked with a variety of international artists such as Carla Garapedian (USA), Vahe Berberian (USA), Guy Manoukian (Lebanon), Serj Tankian (lead singer of System of a Down, USA), Solo Duo (Italy), Elodie Frege (France), Luca Rossi (Italy) and others.

The year was also marked by the signing of a strategic partnership contract between DEEM and U.S. based Fugitive Studios Entertainment in the efforts of boosting the entertainment industry in Armenia. Award winning visual effects artist and Artistic Director of Fugitive Studios Entertainment, Roger Kupelian, said: "We are proud to be investing in a company with a proven record in the entertainment and media industry, a sector that we have wanted to develop in Armenia for some time now."

Excellence of performance and cross-cultural expertise have become must-have qualities for the vitality of communication companies in Armenia.

Deem Communications is one of the first Armenian PR/Marketing companies to have developed partnerships with international networks and to expand its operations to Europe and North America, all the while keeping the headquarters in Armenia. Deem Communications has also been the official representative of Europe's top Media Consulta Network since 2008, collaborating with network members mostly on international projects. The partnership between Deem Communications and MC headquarter in Berlin was reaffirmed this year by the renewal of their mutual agreement.

These collaborations and the new offices will enable Deem Communications to reach new markets and maintain its quality standards by sharing innovative ideas and marketing tools with its western colleagues. In turn, it will ensure the provision of its continued viable and long-standing services to its partners, clients and the public at large.

With the intention to incorporate best practices of the entertainment business, Deem Communications is anticipating to unfold a number of international projects for the enjoyment of the Armenian public in 2012 and beyond.

BAKER TILLY ARMENIA

A RESEARCH SURVEY BY BAKER TILLY ARMENIA

Baker Tilly Armenia has carried out a research survey, "Studies in Economic Sectors," in the framework of "The Organization of the labor market research

and forecast" project, upon request of the State Employment Service Agency. The presentation of the research work took place on February 6, 2012, in Armenia Marriott hotel. The objective of the research was to assess the opportunities of the economic sector's development, in regards the GDP growth, to forecast the professions-in-demand, the employers' requirements to the labor force and to clarify the prospects of the expansion of cooperation between the employers and the State Employment Service Agency.

About 2000 companies were surveyed. By the end of the work, conclusions and recommendations were made based on the results of the survey. The lack of funds, the lack of healthy competition, the restricted sales market, the insolvency of the population, the inflation, the exchange rate fluctuations, as well as the high interest rate of the loans were recognized as the main obstacles for the development of the sector. To support the local producers it was recommended to provide loans on preferential terms and to encourage the export, as well as to make legislative reforms. The studies showed that in the nearest future the most demanded professions in the labor market will be as follows: doctors, economists, operators, drivers, sewers, etc.

The presentation was attended by First Deputy Minister of Labor and Social Affairs Araik Petrosyan, other officials of the Ministry, the representatives of the National Union of Employers, the Confederation of Trade Unions and other interested organizations, as well as big employers. After the presentation of the research work the participants started a lively discussion. The work implemented by the experts of Baker Tilly Arme-

nia was appreciated positively by the participants, though certain shortcomings were pointed out.

ERNST & YOUNG
Quality In Everything We Do

ERNST & YOUNG ANNOUNCES THE LAUNCH OF THE 2012 COMPENSATION & BENEFITS SURVEY IN ARMENIA

For the third year in a raw, Ernst & Young conducts the Compensation & Benefits Survey in Armenia.

This year again, based on the Survey results, general and specialized industry reports will be issued. Survey reports will consist of two parts. One part covers salary information, including monthly and annual fixed pay and variable compensation, description of compensation structure and actual and planned salary changes in percentage terms. The other part will provide detailed information on HR policies used by the surveyed companies, such as working time arrangements, social allowances, business travel policy, employee motivation programs and non-cash benefits, recruitment policy, training and many other issues.

Specialized industry reports will include remuneration data for cross-industry and industry-specific jobs, as well as information regarding benefits and HR policies and practices specific to the selected industry, such as financial services and banking, computer sciences, IT & telecom, pharmaceutical and other industries.

Starting from 2011, Ernst & Young's Compensation & Benefits survey participants are provided with a free special electronic tool for in-house benchmark analysis of survey results.

Subject to data sufficiency, salary data will be presented by regions (marzes).

It is planned that final Survey reports will be issued by mid-September 2012.

ERNST & YOUNG
Quality In Everything We Do

ERNST & YOUNG'S GOOD GROUP 2011 PUBLICATION IN ARMENIA

In April 2012, Ernst & Young Armenia announced the publication of Good Group (International) Limited 2011 in Armenian.

The publication is an illustrative set of consolidated financial statements of Good Group (International) Limited and its subsidiaries for the year ended December 31, 2011. These illustrative financial statements had been prepared in accordance with International Financial Reporting Standards (IFRS) as of September 30, 2011.

The publication, which has been distributed among EY clients and partners, government and public bodies, and big local and international companies.

"Ernst & Young's IFRS publications are well known and widely used by companies all over the world," says Eric Hayrapetyan, Office and Assurance Leader at EY Yerevan. "We hope that Armenian users will also find them helpful, in particular given the increasing applicability and importance of International Financial Reporting Standards in our country, including gradually tightening statutory requirements."

In subsequent months the company plans to publish the Armenian version of industry specific illustrative financial statements, such as Good First-time Adopter 2011 and Good Mining 2011.

ERNST & YOUNG
Quality In Everything We Do

ERNST & YOUNG CO-ORGANIZES AN INVESTMENT CONFERENCE IN YEREVAN

On April 6, 2012, with support from Ernst & Young, an investment conference was organized by the Department for External Economic and International Relations of the Moscow City Government. The event took place in Moscow House in Yerevan.

The conference was held within the framework of Moscow Days in Yerevan and aimed to support joint Russian-Armenian investment projects, as well as contribute to the initiation of business relationships with potential partners.

The representatives of the Armenian government, officials from Moscow and Yerevan, leading experts in the investment sphere and the largest local, Russian and international companies working in Armenia participated in the conference.

Urgent issues of economic cooperation between Moscow and Armenia were discussed at the conference, including trade cooperation, investment climate and opportunities for private capital investment in the two countries' economies. Conference participants displayed informational and advertising materials on plasma screens at an exposition that took place during the event.

Habitat for Humanity® Armenia

BUILDING HOPE IN FEMALE-HEADED HOUSEHOLDS

Female headed families are one of the vulnerable groups in Tavush region. Currently there are 122 families of war victims, who are officially registered at the regional center for improving their housing needs; out of them 36 families have lost the members of their family during the war and 86 families have disabled members. One of the most effective ways to address women's housing needs in Armenia is to provide the women-headed families the access to affordable funding in order to improve their housing needs. In November 2010, Habitat for Humanity Armenia (HFHA) started the implementation of the "Women Build" project, which aimed to study the housing situation in the households headed by women in Tavush region, as well as focused on educating them on how to improve their living conditions. Within the framework of the project 153 women were involved in 9 series of round table discussions in urban and rural communities of Tavush region. The participating women presented low-income families in need of housing. We invited for discussion those women who were: main bread-winners and head of their households, very active economically and in community life, as well as decision makers on community level.

As a result of "Women build" project study, HFHA has identified the following vital housing problems in the female headed families in Tavush: issue of repairing and renovation, water supply problem, old pipes, lack of ventilation, heating difficulties, bad roof condition.

To solve housing issues of women headed families, which are still outstanding and remain in HFHA's focus of attention, HFH Armenia implements the project "Building hope in female headed households." The overall goal of this project is to reduce housing poverty and provide decent access to housing for female-headed families, as well as provide low-cost housing loans to families who have no access to them. Within the framework of the proposed project, HFHA has committed to start the targeted project for female-headed families in the bordering areas of Tavush region, which suffered because of the Armenian-Azeri War, by providing the most cost-effective solutions to help 50 families to have decent and affordable housing facilities.

Apart from improving housing conditions of women-headed families, the project builds hope and empowers women to become full and equal members of society.

KPMG
cutting through complexity

KPMG ARMENIA NEWSFEED

KPMG in Armenia has recently initiated several activities and events to contribute to the education of youth, the promotion of the services provided by KPMG Armenia and strengthening the relationship with clients, partners and personnel.

On January 26, the Tax Group of KPMG Armenia organised its traditional workshop for KPMG clients on amendments made to the Armenian tax legislation. The workshop was held by Gevorg Zakinyan, Head of Tax department, and Shoghik Gharibyan, Tax Manager.

Participants were provided with special materials briefly describing the tax legislation changes effective from January 1, 2012. More detailed explanations were given by the organizers of the workshop at the Q&A session.

The first seminar took place on February 22, 2012, with more than 200 MA students of various faculties of the Armenian State University of Economy. Sona Martirosyan, head of HR department, presented KPMG, its history, values, culture and services, and Gevorg Zakinyan, Head of Tax, introduced the amendments to the tax legislation, effective from January 1, 2012, and explained their application.

The second seminar for the graduate year students of accounting, audit and finance faculties of the Armenian State University of Economy, covering audit-related topics, was held on March 13, led by Anush Petrosyan, a Supervisor from KPMG Armenia Audit department, who introduced the students to the profession of the auditor, international standards on auditing, forming an audit opinion and reporting on financial statements. She also talked about audit, its aims, types and shared her experiences. After each module there were practical tasks and Q&A sessions.

KPMG in Armenia will continue its weekly seminars with students.

On March 1, the Advisory team of KPMG Armenia organized a business breakfast for its current and potential clients. The business breakfast was attended by professionals from Sitronics Armenia, Coca Cola Bottling Company Armenia, HSBC Bank Armenia, Asian Development Bank, Eurasian Development Bank, KfW, American Chamber of Commerce in Armenia and other companies.

Zaruhi Furunjyan, Head of Advisory department, presented KPMG advisory services, focusing on the team's experience with relevant projects in various sectors.

During the Q&A session that followed the presentation, the guests eagerly discussed KPMG's Advisory services, business issues, current and planned projects with KPMG, as well as shared their experiences.

KPMG Armenia has also implemented BRAVO awards to motivate its staff for "going beyond" performances. BRAVO is a reward and recognition program that provides the opportunity to recognize and reward KPMG staff members that deserve a special "Thank You" for their outstanding commitment to the firm. The awards comprise of vouchers that are available to award staff members who deserve special recognition. The awards are made "on-the-spot." Once awarded, the recipient can exchange the voucher for goods and services, but not cash.

KPMG Armenia announced an opportunity for KPMG staff to share ideas that can be put into practice in KPMG. MYidea is an ongoing competition for new and innovative ideas to improve the way that KPMG's business operates in the CIS. Every quarter, ideas which add value (whether in monetary or non-monetary terms) to KPMG's business in Armenia and the CIS will be selected, and those involved in generating or implementing the idea will be eligible to win a reward of up to AMD 7,500,000. The contest is open both to individuals and teams, however the ideas should not be related to direct daily responsibilities of an employee submitting an idea.

MEGERIAN SINCE 1917
AN ANTIQUE IN THE MAKING™

U.S. EMBASSY STAFF VISITS THE "MEGERIAN CARPET" COMPANY

On January 16, 2012, the U.S. embassy staff visited the "Megerian Carpet" company-owned factory. During the visit the guests had an opportunity to get acquainted with the whole process of manufacturing carpets: yarn receipt, dyeing, the carpet weaving and processing. First, guests were escorted to the threads painting workshop, where they had a chance to see how the company's experienced profession-

als use flowers and other natural materials to get natural colors, which they use for thread painting. They also saw how the threads were dyed by using these colors. Then the guests went to the carpet weaving workshop, where they were introduced to the company's employees, and followed the weaving of the Armenian carpets' nodes. The American guests watched with great interest how the threads turned into the nodes in the hands of our professional and fast working staff, and then the nodes doubled, tripled, and multiplied to thousands and millions, creating unique works of art - Armenian rugs. Then the guests were escorted to the carpets showroom, where they saw thousands of ready-made carpets, were told about the history of Megerians, the Armenian tradition of carpet weaving, different styles of traditional and modern designs and so on. In the

end of the day, the guests enjoyed Armenian wine and some treats in the Armenian style. The participants appreciated the company's investment in keeping the unique cultural values and preserving of traditions.

"Megerian Carpet" OJSC organizes tours with no admission fee and everyone, whether the locals or the tourists, have an opportunity not only to see the unique examples of handmade rugs, but also to watch the process of the rug weaving.

The purchase of any handmade rug is available right at the exhibition hall of "Megerian Carpet" OJSC.

Booz | Allen | Hamilton

strategy and technology consultants

We help our clients to resolve problems and make sound decisions.

Our economic and financial modeling and simulation, strategic planning and outreach, enterprise restructuring, and policy and network analytics – make us the partner of choice in the Caucasus and around the world.

Booz Allen works as a trusted partner, delivering functional expertise and hands-on solutions that create tangible benefits to our clients and to society.

Booz Allen Hamilton – Armenia, Erebuni Plaza Business Center, 26/1 V. Sargsyan Street
Yerevan, Armenia 0010, Tel.: +37410 52 29 04/05, www.boozallen.com

NASDAQ OMX

ARMENIA

NASDAQ OMX ARMENIA ANNOUNCES THE BEST EXCHANGE MEMBERS OF 2011

On February 24, 2012, NASDAQ OMX Armenia stock exchange announced winners of the Best Member Awards 2011 at a special ceremony. The Ceremony was held for the second time already, and according to the results of 2011, the Award was granted in 5 nominations.

Capital Asset Management CJSC was awarded for the Best Exchange Member in Corporate Securities Market for the second time, while Armenbrok OJSC and Armswissbank CJSC were among the best performers in the corporate securities market and were nominated for the title of the Best Exchange Member in this market.

Araratbank OJSC won the title of the Best Exchange Member in Government Bonds Market, with other two best performers of this market – Ameriabank CJSC and Armswissbank CJSC – nominated for the award.

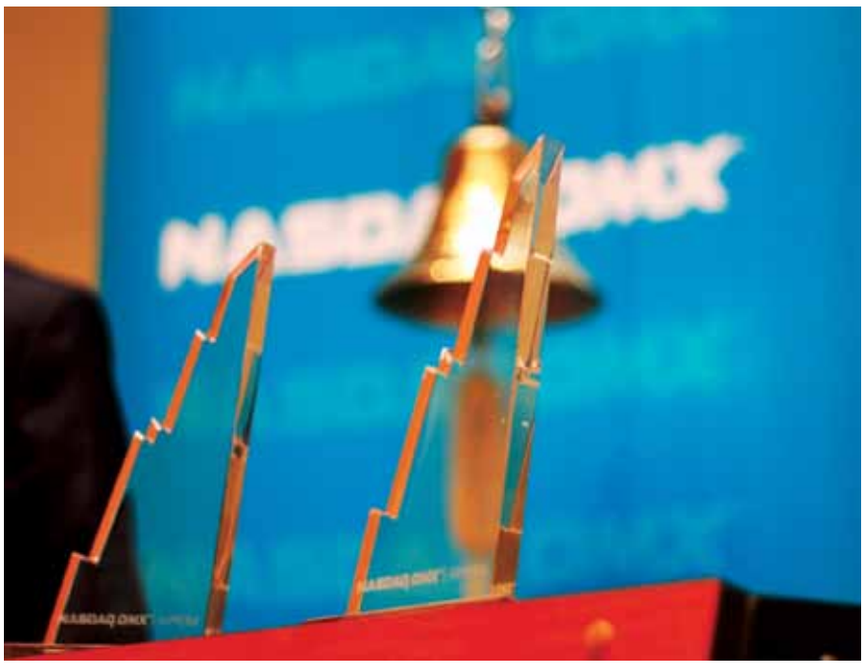
Ameriabank CJSC was recognized as the Best Exchange Member in Foreign Currency Market, competing with the best nominees, Unibank CJSC and Areximbank-Gazprombank Group CJSC, - for this award. It is noteworthy that Ameriabank CJSC was also nominated for the Best Exchange Member in Government Bonds Market Award.

Armbusinessbank CJSC won the title of the Best Exchange Member in Credit Resources Market. The other best nominees for the "Best Exchange Member in Credit Resources Market" Award were Araratbank OJSC and HSBC Bank Armenia CJSC. To recall, Armbusinessbank was among the nominees for this award in previous year and succeeded to win it this year.

Grand Prix "Best Exchange Member" was introduced this year to evaluate the overall activity of the members in all the markets of NASDAQ OMX Armenia, as well as their input in development of the exchange trading in Armenia. Araratbank OJSC was acknowledged as the Best Exchange Member of 2011, considering its active involvement in all the marketplaces of the Exchange, as well as its proactive policy of issuing stocks and corporate bonds and their listing at NASDAQ OMX Armenia. HSBC Bank Armenia CJSC and Ameriabank CJSC were among the best and were nominated for this award.

The Best Member Award by NASDAQ OMX Armenia was introduced in 2011 to encourage those investment services provider companies and exchange members that are actively involved in trading in various Exchange markets, participating in activities dedicated to developing and improving Armenian capital markets, as well as keeping the code of professional ethics.

The award is granted once a year to the Exchange member companies based on the results of each year as of December 31.



NASDAQ OMX

ARMENIA

MR. HENRI BERGSTRÖM REGISTERED AS CHAIRMAN OF SUPERVISORY BOARDS AT NASDAQ OMX ARMENIA AND THE CENTRAL DEPOSITORY OF ARMENIA

Mr. Henri Bergström was registered as the Chairman of Supervisory Boards of NASDAQ OMX Armenia and Central Depository of Armenia by the decision of the CBA Chairman dated February 28, 2012.

Mr. Bergström holds the position of the Director of New Markets at NASDAQ OMX, leading company's initiatives aimed at identifying and acting upon growth opportunities from Eastern Europe and Central Asia. One of the projects he led was the acquisition by NASDAQ OMX of stock exchanges and central depositories in the Baltic countries, followed by their integration and creation of joint Baltic market and joint offering.

After more than a decade's experience in the industry (Nokia, TT-Innovation), in 1991, Mr. Bergström started his career in the financial sector as the Deputy CEO of the Finnish Central Securities Depository, which later merged with the Helsinki Stock Exchange (HEX). In 2001, he joined HEX in the capacity of the Head of Issuer Information Services, a unit responsible for providing information and services to listed companies based on depository, registry and stock data. In 2003, after HEX merged with Swedish OM AB, Mr. Bergström was appointed as the Director of New Markets, the position he holds now at NASDAQ OMX.

Mr. Bergström received his MBA degree from Helsinki Business School.

NASDAQ OMX

ARMENIA

NASDAQ OMX ARMENIA AND THE CENTRAL DEPOSITORY OF ARMENIA ANNOUNCE THE ANNUAL RESULTS FOR 2011

The year of 2011 was quite active for NASDAQ OMX Armenia and the Central Depository of Armenia in terms of international cooperation and establishing relations with foreign counterparts. The Companies succeeded to participate in a number of important international specialized events, like Saint Petersburg International Economic Forum and Central Securities Depositories 11 International Forum, as well as to host International Joint Conference of CIS Stock Exchanges and Eurasia Central Depositories Associations in Yerevan. The year was aimed at creating preconditions for capital market development and offering new services and opportunities for market participants and stakeholders.

In 2011 stock market preserved positive growth trend with value traded reaching AMD 200.3 million, about 57% growth over the previous year. Stocks of 7 issuers were traded throughout the year. Market capitalization as of the year-end reached AMD 53.8 billion, a 2.3% over the capitalization of 2010.

In corporate bonds market 91 trades for total value of AMD 708.98 million were concluded, which counted for 75% reduction over the previous year. In 2011 two new issues of corporate bonds by ARARATBANK OJSC (ARBKB4) and "VALLETTA" LLC (VALTB4) were listed at the Exchange, while corporate bonds of "National Mortgage Company" RCO CJSC were admitted to trading in December 2011.

REPO trading also saw 45.6% reduction of value traded to AMD 2.05 billion. 58 trades in REPO agreements were concluded this year.

Government bonds market was active in 2010, with value traded of AMD 5.37 billion. The structure of trading changed this year: 39.2% fell to the share of trading in short-term Gbonds, 76.8% - in long-term Gbonds, and 28.9% - in mid-term Gbonds.

Value traded in FX market was AMD 283.5 billion (USD 760 million), which exceeds the value of the previous year by 0.6%. In 2010 all the trades were concluded in USD. Weighted average

rate in 2011 was AMD 372.93.

Credit resources market's value traded was AMD 2,734 billion in 2011. Average monthly value traded of 2011 3.5 times exceeded the same value of 2010. Weighted average rate of credit resources varied within the maximum of 11.5% and the minimum of 4%.

In 2011 the Central Depository of Armenia continued delivering services to individuals and legal entities. As of the year-end, the number of personal securities accounts serviced by the CDA reached 158,422, of which 1,004 were newly opened accounts. The number of companies keeping their shareholders registries with the CDA was 1,616, of which 132 were newly opened in 2011.

TARGET DEVELOPMENT

Real Estate Investment and Management Company

Piazza Grande Բիզնես կենտրոն

Գրասենյակային տարածքների վարձակալություն

Offices for rent at Piazza Grande business center

Բացառիկ դիրք
Exclusive location

Բացառիկ հարմարավետություն
Exclusive convenience

Բացառիկ միջավայր
Exclusive environment

10 Հազգեն Սարգսյան, Երևան 0010, ՀՀ | Պիացցա Գրանդե բիզնես կենտրոն
3-րդ հարկ, գրասենյակ 7 | Հեռ./Փաքս: + 374 10 501 501
info@targetdevelopment.am | www.targetdevelopment.am

ZEPPELIN CAT

THE OPENING OF THE COMPONENT REBUILD CENTER

Being the exclusive dealer of Caterpillar Inc. in the Republic of Armenia, Zeppelin Armenia LLC follows the slogan "Professionals rely on CAT."

In April 2012 the Contamination Control audit was performed in Zeppelin Armenia LLC by Caterpillar. As a result, 4 stars have been granted to Zeppelin Armenia LLC, which is the highest score ever granted to the dealerships in CIS countries so far. We believe that in coming years Zeppelin Armenia LLC will obtain the maximum score of 5 stars.

On May 16, 2012, an official opening ceremony of world-class CRC (Component Rebuild Center) took place at the head office of Zeppelin Armenia LLC, where the main base of operations is located. This was one more step for Zeppelin Armenia LLC to the highest quality of service provided to the customers. With CRC Zeppelin Armenia LLC becomes the most developed service provider in the local Armenian market. The investment of more than 1 million USD underlines the commitment of Zeppelin Group to its long-term interest in Armenia. Zeppelin Armenia has now the opportunity to offer Armenian customers the overhaul of construction and mining equipment of such components as engines, final drives, transmissions, torque converters and suspensions.

Local customers of Zeppelin Armenia, the Ambassadors of Germany and United States of America, and guests from Armenian government were present at the official opening ceremony, where the first engine s/n 3512B of 130 t Off-Highway Mining truck 785C was officially handed over to Zeppelin Armenia LLC by Zangezur Copper Molybdenum Combine for overhaul. In their opening speeches Mr. Peter Gerstmann, CEO of Zeppelin GmbH, and Mr. Mumin Azamkhuzhaev, CEO Caterpillar Eurasia LLC, have mentioned that Zeppelin Armenia LLC, being the youngest in Zeppelin family both with its sales and service growth, exceeds most dealerships in CIS countries.

Great Food, great times

Come to our Cucina, The Italian kitchen and enjoy the best home style cooked Italian dishes, pastas and pizzas with a glass of wine. Our new menu offers you a wide choice of premium Italian appetizers, and now Cucina, The Italian kitchen is also open for business lunch.

Our private dining room creates the right ambience for family gatherings as well as private dining options to celebrate a successful meeting.

Great food, great wines and **renown** Marriott hospitality with breathtaking view on Republic Square awaits you in Cucina The Italian kitchen.

Cucina
The Italian Kitchen

For more information visit
www.marriottarmenia.com or call 599-000.

Armenia Marriott Hotel Yerevan,
Amiryan street 1, Yerevan Armenia 0010

Marriott
ARMENIA YEREVAN

SECRETARY CLINTON JOINS ARMENIA'S INTERNATIONAL COMMUNITY TO HONOR RIGHTS ADVOCATES

Yerevan, Armenia – U.S. Secretary of State, Hillary Clinton, joined the U.S. Embassy, Counterpart International, the British Embassy, the OSCE, and the EU to honor individuals working to promote human rights, accountable governance, and free speech in Armenia at the Universal Rights Awards Ceremony at the U.S. Embassy in Yerevan. Secretary Clinton delivered remarks at the event and met privately with the award recipients. The Universal Rights Awards Ceremony was the first multi-mission initiative to highlight the contributions of Armenia's civil rights activists, government officials, and media representatives to the promotion of human rights. Armenian government officials, foreign diplomats, NGO representatives, and the press attended the event.

USAID/Armenia Mission Director, Jatinder Cheema, opened the ceremony and awarded Artur Sakunts with the Freedom Defender Award. "Artur defends all minorities, especially those that are the target of intolerance, such as ethnic, religious, and sexual minorities. He is not afraid to take unpopular stances, working constantly for a more tolerant Armenia," said Director Cheema.

Counterpart International's Chief of Party, Alex Sardar, presented the Women of Courage Award to Tsovinar Nazaryan for her military reform efforts. "Tsovinar should be proud of her role in encouraging the military to embrace reform, which will lead to a more modern, effective, and humane force for Armenia," Mr. Sardar said.

The British Ambassador to Armenia, Jonathan Aves, recognized the Deputy Chief of Police, Major-General Artur Osikyan, for his contributions to police reform, especially regarding improvements to the police educational system. "Artur Osikyan has helped lay the foundation for transparent and accountable police force that works for the citizens of Armenia," Ambassador Aves said.

Presenting the award for media excellence to the editors of Epress.am -- Sonya Apresova, Yuri Manvelyan, and Armen Melikbekyan -- the Head of the OSCE Office in Yerevan, Ambassador Andrey Sorokin, commended them for their fair and balanced coverage and commitment to human rights reporting. Ambassador Sorokin stated, "Epress's coverage of human rights plays an important role in informing the public and contributing to public debate. This type of reporting is an important element in Armenia's democratic transformation."

The EU Head of Delegation to Armenia, Traian Hristea, awarded environmental activists -- Apres Zohrabyan, Yeghia Nersesyan, Gor Hakobyan, Mary Khachatryan, and Ruzanna Grigoryan -- for their grassroots campaign to promote environmental conservation in Armenia. "It is the commitment and perseverance of many civic activists that led to important victories for the environment this year. With this award, we would like not only to honor their work, but also to promote their future efforts in Armenia," said Ambassador Hristea.

Reason says: there are three ways to go.

Instinct says: only one leads to growth.

Grant Thornton

An instinct for growth™

Business decisions are rarely black and white. Dynamic organisations know they need to apply both reason and instinct to decision making. We are Grant Thornton and it's what we do for our clients every day. Contact us to help unlock your potential for growth.

www.grantthornton.am

©2012 Grant Thornton CJSC. All rights reserved. Grant Thornton CJSC is a member firm within Grant Thornton International Ltd. Grant Thornton International Ltd and the member firms are not a worldwide partnership. Services are delivered independently by member firms.

Women`s Opinions

By Alexander Aramyan

Naira Martirosyan, general director, “Mika Cement” CJSC

Based on more than 20 years of my business experience, I can state that Armenian women face a number of issues in business. First of all, a woman does not have the necessary financial resources to start a business. This is specifically true for unmarried and widowed women. Many women want to conduct business activities, but they cannot do much with the resources they have. It is true that there are organizations, which finance small and medium businesses, but there is little or no information on them. Many people do not know where to get this funding from or how to use it. I think that the information on funding sources should be more available. There are women who do not complain about the scarcity of their own resources, but they do not know what sector they should enter and what kind of activities they should pursue. There is a need for special radio and TV programs or new TV channels, which would help women understand how to do business in Armenia. I would also like to mention that lower level authorities often impede those who want to get involved in business activities by creating unneeded hassle and eventually disappointing people. It is important to streamline business processes, which will increase women’s participation.

Aytsemnik Petrosyan, sole entrepreneur

Starting from 1995, I have been involved in confectionery manufacturing in the city of Echmiatsin. We have developed our business on our own and have not received any help both then and now. I have borrowed from the banks and have been diligently repaying the loans, even though the interest rates are extremely high. Only recently have the banks lowered the interest rates and made the loans more affordable. It is easy to work when there is a trustworthy man by your side. There were times when my husband helped me a lot; otherwise I would not have been able to move forward. If man and woman are involved in the same business and each of them knows what to do, the business benefits a lot. It is easier to partner with a man than a woman. If the business is newly founded, it is very hard for a woman to manage it alone, since the main partners are men and you need to understand their psychology. At present, our business is going well, the only problem is the solvency decline. We produce high quality confectionery, including wedding and birthday cakes, but the realization of the products has dropped. This is probably due to the worsening of socio-economic conditions. In order to produce quality cakes, we need to use butter instead of the spread, which increases the price. I know a person who used to buy our confectionery every day, but now he buys from us only once a week. The prosperity of my business directly relates to the living standards of people.

Silva Hambartsumyan, entrepreneur

I have been in business since 1990 and have gone a hard way with lots of problems. Nevertheless, since I have a good knowledge of the legislative framework, I can square things out. Women in business are totally left on their own, without any support from the government. If we had good legislation, we would have had more women in business. Today, we have what we have, even though our laws may be good for some people. Many businessmen do not operate in the legal framework and are called oligarchs. Their power lies in the fact that they bypass the laws, which is not so easy to do for a woman. This is the reason why the quality of the legislation is of utmost importance, since women would have been more successful if they operated in equal conditions with men. There is also a psychological factor- according to some men, a woman has to stay home with her workplace being a kitchen only.

I travel a lot and meet many businesswomen. I have met an 80 year-old woman in Italy, who was the owner of the largest furniture factory. I never wanted to leave Armenia, but the situation gets worse and worse every day. I have been involved in serious business activities when Armenia was going through hard times and made many investments then, but now, to tell you the truth, I do not want to continue and the reason for this is the unequal legislative framework. In Armenia, I am involved with the mining industry and bread manufacturing. Abroad, I am a member of hotel chain and have mines. I mainly operate in the area of heavy industry. I do not want to have “easy” business, since this is not something I like. Now, many people leave Armenia, including those who can have comfortable lives here. I will probably stay, since this is my city, where I was born and where my parent’s graves are. At the same time, I want to send my children abroad, since doing business there is much easier. Even in African countries, to my surprise, the investment framework is more favorable. Believe me, if we improve laws in Armenia and start implementing them, many things would be much different.

Nane Markosyan, sole entrepreneur

I came to Armenia from Syria with my daughter. We wanted to do business in Yerevan, but, as far as I understand, Arme-

nians do not take businesswomen seriously and try to create obstacles for them in all possible ways. I have opened a women's and kids' store here. Recently, two customers, employees of the Armenian tax service entered my store, selected two pieces of clothes and paid me $100. I told them that in Armenia, the transaction should be conducted in Armenian drams only and there is no other way to do it. Nevertheless, they tried to convince me in all possible ways to take the amount. They managed to put the money on the table, after which other tax employees came in and recorded the fact that I had completed a transaction in the U.S. dollars. I am sure, they would not do so had I been a man. Now, my daughter convinces me to leave, since she is completely disappointed, but I still persist. I wanted to return to my motherland and see what problems I face here. What shall I do now? It is a well known fact that finding a decent job is a problem in Armenia. I decided to sell the clothes I have in some way or another and then decide what I should do. I still have to pay fines. The Ministry of Diaspora implements "Return Home" program and asks people to come back to their motherland. Is this a right way to welcome compatriots by offering such conditions? If the situation continues like this, no one will want to come back home.

Sofi Mehrabyan, general director, "Macadamian AR" CJSC

I have been involved in business activities since 2003. I worked at "I-Mate games," after which I joined the "Macadamian AR" CJSC where I work until now. I have not experienced any unequal treatment related to gender in the Armenian business environment. Maybe, this is preconditioned by the fact that I do not have much encounters with the internal market. I do not have similar issues with regard to my employees. I am worried not about gender issues, but about other business obstacles, which affect both men and women. For example, the customs office used to be very slow and disorganized. I had encounters with this structure when we had to receive certain goods from abroad in my previous job. It was unbearable to see how slow and heavy the customs clearance procedures were. The successful receipt of goods was heavily dependant on the mood of the customs inspector.

One of the serious issues today is the fact that Armenia is not very well known abroad. Except for Russia, few countries can locate Armenia on the map and when you say Armenia they often think you mean "Romania." Nevertheless we move forward with slow but unfaltering steps and I am quite optimistic about our future.

Zhenya Azizyan, programs director, "Enterprise Incubator Foundation"

In the IT sector, only fifteen out of hundred companies have women leaders. I do not see a gender issue here, since I think this is more related to the issue of preferences. From women's point of view, this sector is considered rather complicated. Not every woman dreams of becoming an IT company director when she wakes up in the morning. They rather prefer having their own hair-dressing salon or a small store to entering serious business. Anyway, I have not noticed any obstacles both in the legislative framework and other areas. I have been in the IT sector since 2000 and participated in all relevant discussions. The problems are the same both for men and women. Even though the number of women in leadership positions is smaller, there are many women staff members, accounting for around 35-40 percent of total employees.

Like businessmen acting in other sectors, we too want to have tax privileges. Even though we have a demand for quality specialists, the business environment is constantly getting better, but this fact does not yet seem satisfactory to the business people.

Irina Dumanyan, executive director, "Mentor Graphics Development Service" CJSC

It has been 12 years already since I have been involved in the IT sector. I have been the executive director of my own company since 2005, before which I was human resources (HR) manager for seven years. Our organization has U.S. roots and we usually cooperate with our foreign branches, which do not have any gender inequalities. Men are the prevailing part of participants of the Armenian IT sector. As company head, I do not encounter any gender inequality issues, even though certain reservations during the employee selection process do exist. There was a certain amount of distrust towards women and girls who were applying for positions at the start of my professional career. Many people thought that women could not possess good technical knowledge, but this opinion changed quickly, since women and girls are more ambitious and they do better in their studies. If, for example, seven years ago, there were 4-5 women who were dealing with technical staff in our organization, now we employ 16-18 women. In turn, men see how women employees grow in their workplace and this creates a rather good situation.

Regarding business, one of the obstacles is legislative gaps. For example, the legislative framework regulating the customs field is rather deficient and is not flexible. International organizations usually follow the laws and they are not used to shadow activities. Nevertheless, following the law means spending huge amounts of money. There are deficiencies in the tax field as well, and no favorable conditions to conduct and enlarge business activities are in place. Many things depend on the company you represent. If you are a big company with lots of money and resources, then it will be easier for you to overcome obstacles. But if you are a small company, then you will face survival issues, taking into account high taxes and customs payments. I am talking about the legal way to do business and I even do not want to reflect upon illegal ways.

Satik Seyranyan, executive director and chief editor, "168 hours" LLC

I have my own business, namely the "168 hours" newspaper. To tell you the truth, during these eight years I have never faced any obstacle, which would arise due to the fact that I am a woman. I think that first of all, it depends on the woman's attitude and how you treat others and your work. If your attitude towards your work is expressed in a more feminine way, then you will receive truly masculine response and resistance. Nevertheless, when you behave professionally you receive a similar response. For example, when I perform my duties, I try not to be perceived by others as woman. On the contrary, by using my intellect I always try to bring the communication into the field, where the prevailing relations are human or professional ones and not men and women relations.

The inequalities are even more obvious in business relations. There are different reasons for this. For example, there is a kind of consent in businessmen relations, which is probably preconditioned by Armenian traditions, relations between men, etc. Men are more supportive towards each other, while the same cannot be said about women. I have never faced any obstacles created by men, but I have faced many obstacles created by women I did not even know. If women start displaying more consent and support to each other just like

men, it would be easier to face even the most challenging situations. Unfortunately, women here are not that united. I can see abroad how much supportive and encouraging towards each other women are and how united they are in the face of the challenges. I hope we will become like this one day. I do not want to overestimate women's or underestimate men's capacities, but women can have a role in bettering business environment.

The mentality that man is outside wall of the house, someone who earns money, while woman's role is to preserve the family and take care of it is rather important. This is the reason for the resistance the women receive when they try to penetrate into the "outside" life. However, it should be mentioned that this phenomenon is not widely spread in our sphere. There are even more women in media field (we used to joke for many years that the number of women journalists in Armenia prevails, since they do not get beaten up). I really think it would be even better to have more men in media to reach some kind of harmony. There used to be business sectors which were considered to be more suitable for men, but with the course of time these stereotypes gradually disappear. The mentality now has changed- there are women involved in the mining business, for example. I can also see that businesswomen know their rights pretty well and thus become more self-confident and self-realized.

Very often, the problems come from the family, since in case there is mutual respect and equality inside family itself, the outside life is just decoration. The main problem lies in the family and not business. In general, I think that the main problems in business (and not only) lie in the fact that the laws are not same for everyone. The issue is not the law being good or bad, but rather the fact that the same law is applied in a certain way to one person and in a totally different way to another.

Vera Grigoryan-Zakaryan, president, "Village Women" NGO, "Tamar Grandmother" LLC

I am involved with dried fruit manufacturing, including traditional and vegetable dried fruit production in Oshakan. In the Armenian reality, both politics and business, it is easier for men to bypass and resolve certain issues. Women are calmer and more restrained, especially when it comes to corruption. I work within the limits set by law. Armenian women find it harder to take certain steps in various buying and selling activities and in general it is difficult for them to step out of their homes. This is specifically true for village women, who have many complexes. Besides this, their husbands do not allow them to pursue activities on their own. Many years ago, I tried to find out through Aragatsotn marzpetaran (regional governor's office) who the active women in the marz were in order to teach them how to start business within the framework of my organization. Nevertheless, the public structures think that business activities are only for women who do not have husbands.

I set up my business in 2003. We mainly export, because it is impossible to conduct business activities in the domestic market, due to the lack of the sense of responsibility. They take your products but when it comes to paying the things you hear are: "you know, they brought nuts - we bought nuts, they brought apples - we bought apples." These kinds of conversations continue forever and we spend lots of time on just coming and going. Currently, our dream is to open a small shop in order to sell our ecologically clean products in our country as well. I would also like to mention that in Armenia, the loan interest rates are rather high, while the collateral against the loans should be property in Yerevan, more specifically in the downtown area. In my opinion, the loans provided to manufacturers shall be interest free, otherwise it will be hard to bring forward development.

Lilit Asatryan, president, Armenian Young Women's Association

Our association was founded in 2004 with a goal to promote women's role in a number of areas. Today women's involvement in social, political, educational, economic and other sectors is minimal. We try to address issues, which do not allow raising the role of women in Armenia. We think that the economic area is of primary importance, since there is no secret that today our women also carry certain financial responsibilities. Our goal is to promote women entrepreneurship, which will help us make the transfer to a more sustainable society and family model. It is not a coincidence that we implemented a rather interesting project called "Women entrepreneurship development in Armenia." During the project, we revealed women entrepreneurs even in the remotest marzes. Based on this, we formed a women's network, which identified and discussed existing problems, including women's participation in agricultural sphere, cooperation with other women and organizations, women's involvement in community life in general, etc. It is important to mention that we encourage experienced women who encountered certain success in this area to share their experience with others.

The fact is that women who occupy leading positions in various sectors are not presented in a way they deserve. Recently, women, who have success in the agricultural sector, received "Food area women heroes" prizes within the framework of this project. Our projects are of a continuous nature and we hope that women's role in business and other areas will increase in the future.

Naira Nahapetyan, head of Armenian Republican Party support committee, President of "Republic of Armenia Small HPPs Union"

Armenia is a developing county. It has been 20 years only since our establishment as independent and self-reliant state. Nevertheless, in this short period we have women who were able to occupy their unique place in business and politics. The developments during these 20 years are obvious and this is a very positive fact. Everybody understands that business is not the prerogative of men only. It is not surprising for the society any more to see woman operating a large business. A positive thing is that woman is not afraid of any work. A woman can move forward on her own and represent any sector. And, of course, the most positive fact is that men appreciate and accept woman's role in society and politics, which means that the stereotypes are broken to some extent and the society accepts that woman can be a leader. We still have many problems and in particular I want to see reforms continuing in the tax and customs areas, which will be a stimulus for small and medium enterprise development. The second important issue is the availability of the banking system, including loan term and interest rates. Any type of low interest rate and long term loans will serve as impetus for the development of all sectors of economy.

Participation of women both in business and politics is preconditioned by a number of traditions. I think that the time will come when women in managerial positions will not yield to men. Of course, this will not happen soon, since we are still taking the initial steps. The process of raising the women's role is comparable to the first steps of the baby. The years will pass and women will take more resolute steps to occupy positions in different responsible areas.

Lilia Gevorgyan, president of Businesswomen Support Foundation, advisor to the president of the Armenian Chamber of Commerce and Industry in the area of business tourism and event planning

I have been involved in business since 1996. I do not want to talk separately of businesswomen, since business person is a business person in any area, irrespective of gender. If a person has a basic education and has established his/her business, the fact of being a man or woman does not play any role. As proof, I can say that within the framework of the "Businesswomen support foundation," I have communication with more than 200 business women, but I have not heard any complaint from them to date with regard to gender inequality issues. Of course, there are certain business sectors, which are specific to men. It is true that currently business women in Armenia constitute only 8 percent, but I think this is linked to Armenian mentality and not gender inequalities in business environment. The main reason lies in the fact that our women are very devoted to their families and start building their career at a later stage. Women start thinking of their career when their children are already grown up and become adults.

I think that a woman can be more successful if she sets business through her own efforts and knowledge, instead of inheriting it from someone or getting it as a present from her husband.

Jemma Hasratyan, president, "Women with University Education Association" NGO

Our survey proves than 25 percent of business sector participants are women. However, in many cases the business is registered on woman's name, while in reality the business activities are conducted by men, including the husband, brother, etc. Naturally, in this case the official statistics that every fourth business person in Armenia is a woman is not realistic. The second issue is that we do not have policies for women entering the business sphere. In particular, there are no privileges, while for women it is much harder to get involved in entrepreneurial activities not only because of the scarcity of financial resources, but also due to the fact that they do not receive enough support both from the government and public sector. In many cases, women are lacking necessary business management skills. Not all women are prepared both from the management and financial standpoints. There is another issue, which in my opinion is no less important. There is no professional assistance to women entrepreneurs with regard to the areas where they want to do business.

We have conducted a survey in five marzes of Armenia with regard to gender issues in business. As a result, we have found out that there are much more women entrepreneurs in Yerevan as compared to marzes, including in the agricultural sector or agro-products reprocessing business. I think that the agencies involved with this, and firstly, the Ministry of Agriculture, should provide more support to the women in rural areas who want to set a business in this area on their own. Sometimes, even women who are involved in agriculture cannot develop their business because of a lack of support.

The cooperation between farms in rural areas is very underdeveloped. Everywhere in the world and especially in rural areas, small entrepreneurs create small unions, which develop through mutual support and help. Today, either the large business absorbs the small ones and deprives them of the opportunity to grow or we lack the types of cooperation where women entrepreneurs can fully realize themselves.

In my opinion, there is a need to develop mechanisms which can help utilize women resources in agricultural sector, including agro-products reprocessing and utilization, irrespective of the fact of who would like it to happen and who would not. We did not have women directors in factories even in earlier days, but today when the opportunities are in place, we should start thinking about encouragement mechanisms.

Recently, the banks have started announcing that they support women with regard to women's one month (March 8-April 7). But where is the support they promise? The loans for women have the same interest rates as all other loans. There is another problem, related to the fact that majority of women do not own property. The common situation in marzes is when the property is registered on the husband's name, who left to work abroad and the wife cannot put as collateral something which does not belong to her. Consequently, we have to think of providing loans without collateral, so that the women can implement their programs.

I would also like to note that initially, men were prevailing in agricultural sector, which was due to the established traditions. In order to bring the situation to balance, there is a need to define privileges for women.

The public sector can have a large role in encouraging women involvement. There is a need to train women in accounting, introduce them to the new markets, provide consultancy, etc. This all is very important in market relations and conditions. We shall try to develop this culture locally by involving marzpetarans (regional governors' offices), city municipalities, and village municipalities.

The majority of the village population and first of all, women are not employed in winter time. There is a need to pay serious attention to small businesses and women's role in promoting them, as well as to develop a strategy the same way it was done in Baltic countries.

Կանանց կարծիքներ

Հեղինակ՝ Ալեքսանդր Արամյան

Նաիրա Մարտիրոսյան, գլխավոր տնօրեն «Միկա-ցեմենտ» ՓԲԸ

Ավելի քան քսան տարվա իմ աշխատանքային փորձից ելնելով՝ գտնում եմ, որ Հայաստանում կանայք բիզնեսում մի շարք խնդիրների են բախվում: Նախ՝ կինը չունի անհրաժեշտ սեփական միջոցներ բիզնես հիմնադրելու համար, հատկապես՝ միայնակ և ամուրի կանայք: Կանանցից շատերն ունեն բիզնես ծավալելու մտահղացում և նպատակ, սակայն առանց սեփական միջոցների շատ բանի հասնել չեն կարող: Ճիշտ է, կան կազմակերպություններ, որոնք վարկավորում են փոքր և միջին բիզնեսը, սակայն այդ ուղղությամբ տեղեկատվությունը քիչ է, կամ ընդհանրապես չկա: Շատ-շատերը չգիտեն այդ վարկերի տեղը, կամ օգտվելու ձևը: Ես գտնում եմ, որ վարկավորման աղբյուրների մասին տեղեկատվությունը պետք է ավելի շատ լինի:

Կանայք կան, որ սեփական ֆինանսական միջոցների պակասից չեն դժգոհում, բայց նրանք էլ չգիտեն, թե ինչ բնագավառ մտնեն և ինչպիսի գործունեություն ծավալեն: Պետք է ստեղծել հատուկ ռադիո-հեռուստատեսային ծրագրեր, կամ նոր հեռուստաալիքներ, որոնք կօգնեն կանանց կողմնորոշվել, թե ինչպես կարելի է բիզնես ծավալել Հայաստանում: Նշեմ նաև, որ իշխանության ստորին օղակները հաճախ խանգարում են բիզնեսով զբաղվել ցանկացող անձանց, առաջացնում են անտեղի քաշքշուկ և վերջին հաշվով՝ հիասթափեցնում են մարդկանց: Հարկավոր է բիզնես գործընթացներն ավելի դյուրինացնել, ու այդ դեպքում՝ կանանց մասնակցությունը կմեծանա:

Այծեմնիկ Պետրոսյան, անհատ ձեռներեց

1995 թվականից էջմիածնում խմորեղենի արտադրությամբ եմ զբաղվում: Մեր ուժերով ենք զարգացրել բիզնեսը, ոչ ոք մեզ չի օգնել ու հիմա էլ չեն օգնում: Բանկերից վարկեր եմ վերցրել և միշտ պարտաճանաչ մարել: Սակայն վարկերի տոսոկադրույքները շատ բարձր են: Միայն վերջերս է, որ վարկի տոկոսադրույքները փոքրինչ նվազել են: Հեշտ է աշխատել, երբ կողքիդ վստահելի տղամարդ կա: Ժամանակին ամուսինս ինձ շատ էր օգնում և առանց նրա օգնության առաջ գնալ չէի կարող: Եթե կինը և տղամարդը զբաղվում են նույն գործով ու ամեն մեկը գիտի իր գործը՝ դրանից բիզնեսը միայն շահում է: Շատ ավելի հեշտ է տղամարդու հետ գործընկեր լինել, քան կնոջ: Եթե բիզնեսը նոր է հիմնվում, ապա կնոջ համար շատ դժվար է միայնակ կառավարելը, որովհետև հիմնական գործընկերները տղամարդիկ են, պետք է կարողանալ նրանց հոգեբանությունը հասկանալ: Այժմ մեր բիզնեսը կայացած է, իսկ միակ խնդիրը գնողունակության անկումն է: Արտադրում ենք բարձրորակ հարսանեկան, ծննդյան և այլ տեսակի խմորեղեն, սակայն սպառումը նվազել է: Հավանաբար՝ սոցիալ-տնտեսական վիճակն է ծանրացել: Որպեսզի խմորեղենը բարձրորակ լինի, պետք է կարագ օգտագործել՝ սփրեդի փոխարեն, իսկ դա գինն է բարձրացնում: Ես մարդ գիտեմ, որ նախկինում ամեն օր մեզանից թխվածք էր գնում, հիմա՝ միայն շաբաթական մեկ անգամ: Իմ բիզնեսի բարգավաճումը ուղղակիորեն կապված է կենսամակարդակի հետ:

Սիլվա Համբարձումյան, գործարար

1990 թվականից ձեռներեցությամբ եմ զբաղվում, անցել եմ դժվարին ճանապարհ և միշտ ունեցել եմ խնդիրներ: Բայց քանի որ օրենսդրական դաշտին լավ եմ տիրապետում, կարողանում եմ գլուխ հանել: Բիզնեսում կանայք միայնակ են՝ պետությունը չի աջակցում: Եթե օրենսդրական դաշտը լավը լիներ, գործարար կանայք շատ կլինեին: Հիմա ունենք այն, ինչ ունենք, թեև ոմանց համար այս օրենքները գուցե և լավն են: Գործարար տղամարդկանցից շատերը օրինական դաշտում չեն աշխատում և կոչվում են օլիգարխներ: Նրանց ուժն այն է, որ կարողանում են օրենքները շրջանցել, իսկ կնոջ համար դա այդքան էլ հեշտ չէ: Այդ պատճառով օրենսդրության որակը շատ կարևոր է՝ հավասար պայմաններում կանայք ավելի մեծ հաջողությունների կհասնեն: Կա նաև հոգեբանական խնդիր. տղամարդկանց

պատկերացմամբ կինը պետք է նստի տանը և աշխատի միայն խոհանոցում:

Ես շատ եմ շրջագայում, տեսնում եմ, թե ինչ գործարար կանայք կան աշխարհում: Անգամ 80 տարեկան կնոջ եմ տեսել Իտալիայում, ով ամենախոշոր կահույքի գործարանի սեփականատերն էր: Երբևիցե չեմ ցանկացել լքել Հայաստանը, բայց այժմ իրավիճակը գնալով վատանում է: Ես Հայաստանի համար դժվարին տարիներին շատ մեծ գործեր եմ արել, ներդրումներ իրականացրել, բայց հիմա, անկեղծ, չեմ ուզում աշխատել, և պատճառը անհավասար օրենսդրական դաշտն է: Հայաստանում ես զբաղվում

եմ հանքարդյունաբերությամբ, հացի արտադրությամբ, արտասահմանում հյուրանոցային ցանցի անդամ եմ և հանքեր ունեմ:

Հիմնականում ծանր արդյունաբերության ոլորտում եմ գործում: Թեթև բիզնես չեմ ուզում ունենալ, չեմ սիրում: Հիմա շատ շատերն են հեռանում Հայաստանից, անգամ նրանք, ովքեր այստեղ շատ լավ կարողանում էին ապրել: Ես գուցեև մնամ՝ սա իմ քաղաքն է, այստեղ եմ ծնվել, այստեղ են ծնողներիս գերեզմանները: Իսկ իմ երեխաներին կամաց-կամաց ուզում եմ հեռացնել, քանի որ դրսում գործարարությամբ զբաղվելն ավելի հեշտ է: Անգամ Աֆրիկյան երկրներում, ի զարմանս ինձ, ներդրումային դաշտն ավելի նպաստավոր է: Եթե Հայաստանում օրենքները բարելավենք ու կիրառենք, հավատացեք, շատ բան կփոխվի:

Նանե Մարկոսյան, անհատ ձեռներեց

Ես Սիրիայից եմ եկել Երևան՝ աղջկաս հետ: Ցանկանում էինք Երևանում ձեռնարկատիրական գործունեություն ծավալել,

սակայն, ինչպես հասկացա, Հայաստանում կանանց բիզնեսում այդքան էլ լուրջ չեն վերաբերվում: Փորձում են ամեն կերպ խոչընդոտել: Կանացի և մանկական հագուստի խանութ եմ բացել: Վերջերս, իբրև հաճախորդ, հարկայինի երկու աշխատող մտան խանութ և մի երկու հագուստ ընտրեցին, իսկ վճարման համար տվեցին 100 ԱՄՆ դոլար: Ասացի, որ Հայաստանում գործարքները միայն դրամով պետք է արվեն, այլ ճանապարհ չկա: Սակայն սկսեցին ամեն կերպ ինձ համոզել, թե՝ ոչինչ, վերցրու: Նրանց հաջողվեց գումարը դնել սեղանին, ինչից հետո ներս մտան հարկայինի մյուս աշխատակիցները և արձանագրեցին, որ ես ԱՄՆ դոլարով գործարք եմ կատարում: Համոզված եմ, որ եթե տղամարդ լիներ, այդպես չէին վարվի: Հիմա աղջիկս ինձ համոզում է, որ թողնենք ու գնանք, քանի որ լրիվ հիասթափվել է: Բայց ես դեռ համառում եմ: Ցանկացա վերադառնալ իմ հայրենիք և կանգնեցի խնդրի առջև: Հիմա ի՞նչ անեմ, դուք էլ գիտեք՝շատ դժվար է Հայաստանում նորմալ աշխատանք գտնել: Որոշել եմ բերած հագուստները մի կերպ իրացնեմ, որից հետո անելիքս կորոշեմ: Դեռ պետք է տուգանքը մուծեմ: Սփյուռքի նախարարությունը «Արի տուն» ծրագիրն է իրականացնում և մարդկանց կանչում հայրենիք: Միթե՞ այսպես են ընդունում հայրենակիցներին և այսպիսի պայմաններ առաջարկում: Այսպես եթե շարունակվի, այլևս ոչ-ոք չի ցանկանա վերադառնալ հայրենիք:

Սոֆի Մեհրաբյան, գլխավոր տնօրեն,
«Մակադամյան էյ Ար» ՓԲԸ

Ձեռներեցությամբ զբաղվում եմ 2003 թվականից: 2003-2007թթ. աշխատել եմ «I-Mate games» կազմակերպությունում, իսկ դրանից հետո՝ մինչ օրս, աշխատում եմ «Մակադամյան էյ Ար» ՓԲԸ-ում: Ես հայկական բիզնես միջավայրում որևէ գենդերային խտրական վերաբերմունք չեմ զգացել: Գուցե դա պայմանավորված է նրանով, որ ներքին շուկայի հետ շատ չեմ առնչվում: Աշխատողների հետ կապված էլ՝ նմանատիպ խնդիր չունեմ: Ինձ ավելի շատ անհանգստացնում են ոչ թե գենդերային խնդիրները, այլ այն խոչընդոտները, որոնց բիզնեսում բախվում է ցանկացած ոք: Օրինակ՝ մաքսային համակարգը շատ դանդաղ և անկազմակերպ կառույց էր: Այդ համակարգին բախվեցի, երբ նախկին կազմակերպությունում աշխատելիս ստիպված էի որոշ ապրանքներ ստանալ դրսից: Սարսափելի էր տեսնել, թե որքան ծանր ու դանդաղ քայլերով էին իրականացվում մաքսազերծման ընթացակարգերը: Ապրանքների բարեհաջող ստանալը մեծապես կապված էր նրանից, թե տվյալ օրը մաքսային տեսուչը ինչ տրամադրությամբ կարթնանա քնից:

Մեզ համար այսօր լուրջ խնդիր է այն, որ դրսում Հայաստանի մասին բավականաչափ տեղեկացված չեն: Բացի Ռուսաստանից՝ Հայաստանի տեղը քարտեզի վրա շատ քչերը գիտեն: Երբ ասում ենք «Արմենիա»՝ հաճախ հասկանում են «Ռումինիա»: Այնուամենայնիվ՝ դանդաղ, բայց հաստատակամորեն առաջ ենք գնում, ես լավատես եմ ապագայի հանդեպ:

Ժենյա Ազիզյան, ծրագրերի ղեկավար,
«Ձեռնարկությունների ինկուբատոր հիմնադրամ»

Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների (ՏՏ) ոլորտում յուրաքանչյուր հարյուր ընկերությունից միայն տասնհինգում առաջին դեմքի կարգավիճակում կարող ենք տեսնել կանանց: Դրանում ես գենդերային խտրականություն չեմ տեսնում, ավելի շուտ՝ նախասիրության խնդիր է: Կանանց տեսանկյունից՝ ոլորտը մի քիչ խրթին է համարվում: Ամեն կին չէ, որ առավոտյան արթնանալիս երազում է ծրագրավորող կազմակերպության տնօրեն դառնալ: Ավելի շատ նախընտրում են սեփական վարսավիրանոց կամ կրպակ ունենալ, քան մտնել լուրջ բիզնես: Համենայն դեպս՝ ոչ մի խանգարող հանգամանք չեմ նկատել՝ ո՛չ օրենսդրական դաշտում, ո՛չ ուրիշ առումներով: 2000 թվականից ես ՏՏ ոլորտում եմ, բոլոր թեմաներով քննարկումների եմ մասնակցել. կանանց խնդիրները նույնն են, ինչ-որ տղամարդկանց մոտ: Թեև ոլորտում ղեկավար կանանց քանակը քիչ է, սակայն աշխատակազմերում ավելի շատ է. աշխատողների մոտավորապես 35-40%-ը կանայք են:

Ինչպես ցանկացած ոլորտում գործունեություն ծավալող գործարարները, այնպես էլ մենք ցանկանում ենք ունենալ հարկային արտոնություններ: Ունենք որակյալ մասնագետների պահանջ, և բիզնես միջավայրն էլ հետզհետե բարելավվում է, բայց միևնույն է՝գործարարներին առայժմ դա չի բավարարում:

Իրինա Դումանյան, գործադիր տնօրեն, «Մենթոր Գրաֆիկս Դիվելոփմենթ Սերվիս» ՓԲԸ

Արդեն 12 տարի է, ինչ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում եմ աշխատում: 2005 թվականից ընկերության գործադիր տնօրենն եմ, իսկ մինչ այդ՝ 7 տարի եղել եմ մարդկային ռեսուրսների կառավարիչ: Մեր կազմակերպությունը ամերիկյան կազմակերպություն է, սովորաբար շփվում ենք մեր արտասահմանյան մասնաճյուղերի հետ, իսկ այնտեղ գենդերային խտրականություններ չկան: Հայաստանի SS ոլորտում տղամարդիկ են գերիշխում: Որպես կազմակերպության ղեկավար՝ ես գենդերային խտրականություն չեմ զգում, բայց որոշ վերապահումներ արվում են կադրերի ընտրության ժամանակ: Իմ աշխատանքային գործունեության սկզբում աշխատանքի ընդունվելու դիմում ներկայացրած կանանց ու աղջիկների հանդեպ թերահավատություն կար: Շատերը կարծում էին, որ կինը չի կարող տեխնիկական լավ գիտելիքներ ունենալ: Սակայն այդ կարծիքը շատ շուտ փոխվեց, որովհետև, գիտեք, կանայք ու աղջիկներն ավելի ձգտող են, ավելի լավ են սովորում: Եթե, օրինակ, 7 տարի առաջ մեր կազմակերպությունում կար 4-5 կին տեխնիկական աշխատող, ապա այս պահի դրությամբ՝16-18 իգական սեռի ներկայացուցիչներ ունենք: Տղամարդիկ էլ են տեսնում, որ կին աշխատողների քանակն աճում է, ու դա բավականին շտկում է իրավիճակը:

Բիզնեսի զարգացման խոչընդոտներից են օրենսդրական բացերը: Օրինակ՝ մաքսային հարցերը կարգավորող օրենսդրական դաշտը բավականին թերի է և ոչ ճկուն: Արտասահմանյան կազմակերպությունները սովորաբար աշխատում են օրենքով, նրանք ստվերային հարաբերություններին ծանոթ չեն: Բայց օրենքով աշխատելը ահռելի գումարներ է տանում: Հարկային դաշտն է շատ թերի, բարենպաստ պայմաններ ստեղծված չեն բիզնեսը նորմալ հունով ծավալելու և ընդլայնելու համար: Շատ բան կախված է նրանից, թե ինչ կազմակերպություն ես ներկայացնում: Եթե մեծ կազմակերպություն եք և ունեք մեծ գումարներ ու ֆոնդեր, ավելի հեշտությամբ կհաղթահարեք խոչընդոտները: Իսկ եթե փոքր կազմակերպություն եք, ապա Հայաստանում գոյատևելը շատ դժվար է՝ հաշվի առնելով մեծ հարկերը և մաքսային վճարները: Խոսքը օրենքով սահմանվածի մասին է, ապօրինիի մասին չեմ էլ խոսում:

Սաթիկ Սեյրանյան, գործադիր տնօրեն և գլխավոր խմբագիր, «168 ժամ» ՍՊԸ

Ունեմ իմ սեփական բիզնեսը՝ «168 ժամ» թերթը: Անկեղծ ասած՝ այս ութ տարիների ընթացքում երբևէ չեմ հանդիպել այնպիսի խոչընդոտի, որը պայմանավորված լիներ զուտ իմ կին լինելու հանգամանքով: Կարծում եմ՝ դա առաջին հերթին կախված է հենց կնոջ վերաբերմունքից և նրանից թե ինքդ ինչպես ես վերաբերվում քո դիմացինին և քո աշխատանքին: Եթե գործին ցուցաբերում ես կանացի, իգական մոտեցում, ապա նմանատիպ, զուտ արական մոտեցմամբ պատասխան ես ստանում կամ դիմադրության արժանանում: Իսկ երբ դնում ես պրոֆեսիոնալ խնդիր, համարժեք պատասխան էլ ստանում ես: Ես, օրինակ, միշտ ձգտել եմ իմ աշխատանքը կատարելիս՝ որպես կին դիտման օբյեկտ չհանդիսանալ, ընդհակառակը՝ փորձել եմ իմ ինտելեկտով շփումը բերել հավասար դաշտ, որտեղ չկա կին-տղամարդ, այլ կան մարդկային կամ գործնական ճիշտ փոխհարաբերություններ:

Խտրականությունը թերևս ավելի խոշոր բիզնեսներում է նկատելի: Պատճառները տարբեր են: Օրինակ՝ գործարար տղամարդկանց մեջ կա համերաշխություն, ինչը, միգուցե, պայմանավորված է հայկական ավանդույթներով, տղամարդկանց միջև փոխհարաբերություններով և այլն: Տղամարդիկ իրար ավելի շատ են աջակցում: Հայ կանանց մոտ այդպես չէ: Ինձ երբեք տղամարդիկ չեն խոչընդոտել, իսկ կանայք, որոնց անձամբ ծանոթ չեմ եղել, իմացել եմ, որ փորձել են: Եթե կանայք էլ սկսեն համերաշխություն ցուցաբերել, իրար աջակցել, ինչպես տղամարդիկ, ավելի հեշտ կլինի, կկարողանան դիմակայել անգամ ամենամեծ խնդիրներին: Ցավոք՝ կանանց մոտ ես չեմ տեսնում այդ համախմբվածությունը: Դրսում դա տեսնում եմ, տեսնում եմ՝ ինչպես են միմյանց աջակցում, ոգևորում, պայքարի դուրս գալիս հարկ եղած դեպքում: Հուսով եմ՝ մեզ մոտ էլ դրան կհասնենք: Չեմ ուզում գերագնահատել մեր կամ թերագնահատել տղամարդկանց հնարավորությունները, բայց կինը կարող է գործարար միջավայրի առողջացման դեր ստանձնել:

Դեր է խաղում նաև ավանդական այն մտածելակերպը, որ տղամարդը դրսի պատն է, աշխատողը, գումար տուն բերողը, իսկ կինը՝ ընտանիքը պահողը, ընտանիքի հոգսերը կիսողը: Դրա համար, երբ կանայք փորձում էին մտնել դրսի կյանք, դիմադրության էին հանդիպում: Թեպետ պետք է նշեմ, որ կոնկրետ մեր ոլորտում երևույթը տարածված չէ: Ավելին՝ մեդիա դաշտում կանայք ավելի շատ են (տարիներ շարունակ կատակում էինք, թե Հայաստանում կին լրագրողները ավելի շատ են, քանի որ կանանց չեն ծեծում): Կարծում եմ նույնիսկ լավ կլիներ, որ տղամարդիկ մեդիաոլորտում մի քիչ շատ լինեին, որպեսզի ներդաշնակություն լիներ: Բիզնեսի տեսակներ կային, որ համարվում էին տղամարդկային, սակայն տարիների ընթացքում այդ կարծրատիպերը աստիճանաբար վերանում են: Հիմա փոխվել է մտածողությունը. կան կանայք, որ հանքերով են զբաղվում: Նաև տեսնում եմ, որ գործարար կանայք արդեն շատ լավ գիտակցում են իրենց իրավունքները, ավելի ինքնավստահ են դառնում ու կայանում:

Շատ հաճախ խնդիրները գալիս են հենց ընտանիքից, որովհետև եթե չկա փոխադարձ հարգանք և իրավահավասարություն ընտանիքների ներսում, դուրսը արդեն դեկորացիա է: Խնդիրն ավելի շատ սրանում է, ոչ թե բիզնեսում:

Իսկ ընդհանրապես՝ բիզնեսում (և ոչ միայն) ամենամեծ խոչընդոտը համարում եմ այն, որ օրենքները հավասար չեն կիրառվում: Խնդիրը ոչ թե օրենքի լավ կամ վատ լինելն է, այլ այն, որ նույն օրենքը մեկի նկատմամբ մի, իսկ մյուսի նկատմամբ այլ ձևով է կիրառվում:

Վերա Գրիգորյան-Զաքարյան, նախագահ, «Գյուղի կին» ՀԿ, «Թամար տատիկ» ՍՊԸ

Ես Օշականում զբաղվում եմ չրագործությամբ՝ ավանդական ու բանջարեղենային չրերի արտադրությամբ: Գիտեք՝ հայկական իրականությունում, ինչպես քաղաքականության մեջ, այնպես էլ բիզնեսում՝ տղամարդիկ ավելի հեշտ են կարողանում ինչ-որ խնդիրներ շրջանցել և լուծել: Իսկ կանայք ավելի մեղմ են, ավելի զուսպ,

հատկապես՝ կոռուպցիայի հետ կապված խնդիրներում. աշխատում են օրենքի շրջանակներում: Բազմաթիվ առուծախերի, չափուքանակի և այլնի մեջ կանայք շատ ավելի դժվար են քայլը կատարում, ու ընդհանրապես՝ հայ կանայք տանից շատ դժվար են դուրս գալիս: Հատկապես գյուղաբնակ կանայք շատ կոմպլեքսավորված են: Բացի այդ՝ ամուսինները թույլ չեն տալիս ինքնուրույն գործունեություն իրականացնել: Տարիներ առաջ փորձեցի Արագածոտնի մարզպետարանի միջոցով ճշտել, թե ովքեր են մարզի ակտիվ կանայք, որպեսզի նրանց սովորեցնեմ գործ սկսել իմ կազմակերպության շրջանակներում: Բայց պետական կառույցներում կարծում են, որ բիզնես կարող են ունենալ միայն այն կանայք, ովքեր ամուսին չունեն:

Իմ բիզնեսը ստեղծել եմ 2003 թվականին: Հիմնականում արտահանում ենք, որովհետև ներքին շուկայում հնարավոր չէ բիզնես ծավալել: Պատասխանատվության խնդիր կա: Ապրանքը վերցնում են, բայց վճարման օրը լսում ես. «գիտե՞ք ընկույզ բերեցին, ընկույզ առանք, խնձոր բերեցին՝ խնձոր առանք», ու այդպես շարունակ: Գնալ-գալու վրա անհիմաստ ժամանակ ու գումար ենք ծախսում: Այժմ՝ մեր երազանքը թեկուզ շատ փոքրիկ ֆիրմային խանութ ունենալն է, որպեսզի մեր էկոլոգիապես մաքուր արտադրանքը նաև հայրենիքում վաճառենք: Նաև նշեմ, որ Հայաստանում վարկերը շատ բարձր տոկոսադրույքներով են տրվում: Իսկ վարկերի դիմաց գրավադրվող անշարժ գույքը պետք է լինի Երևանում, այն էլ՝ կենտրոնում: Մինչդեռ վարկերը արտադրողներին պետք է տրամադրվեն առանց տոկոսադրույքի, այլապես շատ դժվար է զարգանալ:

Լիլիթ Ասատրյան, նախագահ, Հայաստանի երիտասարդ կանանց ասոցիացիա

Մեր ասոցիացիան հիմնադրվել է դեռևս 2004 թվականին և նպատակ ունի խթանելու կնոջ դերի բարձրացումը մի շարք ոլորտներում: Այսօր կանայք քիչ են ներգրավված հասարակական, քաղաքական, կրթական, տնտեսական և այլ ոլորտներում: Փորձում ենք լուծել բոլոր այն խնդիրները, որոնք խանգարում են Հայաստանում կնոջ դերի բարձրացմանը: Մենք ամենաառաջնայինը համարում ենք տնտեսական ոլորտը, քանի որ գաղտնիք չէ, որ մեր կանանց վրա այսօր ընկած է նաև որոշակի նյութական պատասխանատվություն: Մեր նպատակն է՝ օգնել կանանց ձեռներեցության զարգացմանը. այս ձևով մենք հնարավորություն կունենանք անցնել ավելի կայուն հասարակության և ընտանիքի ավելի կայուն մոդել ստեղծել: Պատահական չէ, որ շատ հետաքրքիր ծրագիր իրականացրեցինք՝ «Կանանց ձեռներեցության զարգացումը Հայաստանում» թեմայով: Ծրագրի արդյունքում բացահայտվեցին անգամ ամենահեռավոր մարզերի կին ձեռներեցները: Ձևավորվեց ձեռներեց կանանց ցանց, որտեղ վեր հանվեցին և քննարկվեցին մի շարք խնդիրներ: Մասնավորապես՝ կանայք ի՞նչ գործունեություն են ծավալում գյուղատնտեսության ոլորտում, ինչպե՞ս են համագործակցում այլ կանանց և այլ կազմակերպությունների հետ, որքանո՞վ են ներգրավված համայնքային կյանքին: Շատ կարևոր է, որ տվյալ ոլորտում հաջողության հասած և փորձառություն ունեցող կանանց խրախուսում ենք՝իրենց փորձը ընդօրինակելի և օրինակելի դարձնելու համար:

Փաստն այն է, որ մեր կյանքի տարբեր ոլորտներում կարևոր դիրքեր զբաղեցնող կանայք չեն ներկայանում այն չափով, ինչքանով արժանի են: Վերջերս գյուղատնտեսության ոլորտում հաջողության հասած կանայք այդ ծրագրի շրջանակներում ստացան «Սննդի ոլորտի կին հերոս» մրցանակներ:

Մեր ծրագրերը շարունակական են լինելու և հույս ունենք, որ առաջիկայում բիզնեսում և այլ ոլորտներում կնոջ դերն ավելի կբարձրանա:

Նաիրա Նահապետյան, Հայաստանի Հանրապետական կուսակցության աջակցման հանձնախմբի ղեկավար, «ՀՀ փոքր ՀԷԿ-երի միության» նախագահ

Հայաստանը նոր զարգացող երկիր է. 20 տարի է, ինչ մենք կայացել ենք որպես անկախ և ինքնուրույն երկիր: Բայց այս կարճ ժամանակահատվածում կան կանայք, ովքեր իրենց ուրույն տեղն են զբաղեցրել քաղաքականության եւ բիզնեսի մեջ: 20 տարիների փոփոխությունները շատ ակնառու են և դա շատ ուրախալի փաստ է: Բոլորն էլ արդեն հասկանում են, որ բիզնեսը միայն տղամարդկանց համար չէ: Հասարակության համար արդեն զարմանալի չէ, երբ կինը խոշոր բիզնես է ղեկավարում: Ամենաուրախալին այն է, որ կինն այսօր ոչ մի աշխատանքից չի վախենում: Կինը կարող է ինքնուրույն առաջ գնալ և ներկայանալի լինել բոլոր ոլորտներում: Եվ, իհարկե, ամենաողջունելին այն է, որ տղամարդիկ գնահատում և ընդունում են կնոջ դերը հասարակության և քաղաքականության մեջ: Այսինքն՝ ինչ որ չափով կարծրատիպերն արդեն կոտրված են. հասարակությունն ընդունում է, որ կինը կարող է առաջնորդ լինել: Խնդիրներ դեռևս շատ կան, մասնավորապես՝ կցանկանայի, որ բարելավումները շարունակվեին նաև մաքսային և հարկային դաշտում, ինչը խթան կհադիսանա փոքր և միջին բիզնեսի զարգացման համար: Երկրորդ՝ ամենակարևոր խնդիրներից է բանկային համակարգի մատչելիությունը, այսինքն՝ տրամադրվող վարկերի տոկոսադրույքները և ժամկետները: Ցածր տոկոսադրույքով երկարաժամկետ ցանկացած տեսակի վարկերը ազդակ կհանդիսանան տնտեսության ցանկացած ոլորտի զարգացմանը:

Գործարար կանանց սակավությունը թե՞ բիզնեսում, թե՞ քաղաքականության մեջ պայմանավորված է ավելի շատ ավանդույթներով: Կարծում եմ՝ կգա նաև այն ժամանակը, երբ ղեկավար դիրքերում կանայք չեն զիջի տղամարդկաց: Իհարկե, դա շուտ չի լինի, որովհետև մենք դեռ առաջին քայլերն ենք կատարում: Ընդհանրապես՝ կնոջ դերի բարձրացման գործընթացը կարելի է համեմատել մանկան առաջին քայլերի հետ: Բայց կանցնեն տարիներ, և կինը ավելի հաստատուն քայլերով կգտնի իր տեղը հասարակության ամենատարբեր և պատասխանատու ոլորտներում:

Լիլիա Գևորգյան, Գործարար կանանց աջակցման հիմնադրամի նախագահ, ՀՀ առևտրի և արդյունաբերության պալատի նախագահի խորհրդական գործարար տուրիզմի և այլ միջոցառումների կազմակերպման հարցերով

Գործարարությամբ եմ զբաղվում 1996 թվականից: Գործարար կանանց չէի ցանկանա առանձնացնել: Գործարարը մնում է գործարար ցանկացած ոլորտում՝անկախ իր սեռային պատկանելիությունից: Եթե մարդն ունի բազային կրթություն, ինքն է հիմնադրել իր բիզնեսը, նրա կին կամ տղամարդ լինելը որևէ նշանակություն չունի: Որպես ասածիս ապացույց՝ կարող եմ օրինակ բերել նաև այն, որ «Գործարար կանանց աջակցման» հիմնադրամի շրջանակներում շփվում ենք 200-ից ավելի գործարար կանանց հետ, սակայն մինչ օրս՝ նրանցից որևէ մեկը դժգոհություն չի ներկայացրել գենդերային

խտրականության առումով: Իհարկե, կան գործարարության որոշակի ոլորտներ, որ տղամարդկանց են հատուկ: Ճիշտ է, այսօր Հայաստանում բիզնես ունեցող կանայք ընդամենը 8 տոկոս են կազմում, սակայն կարծում եմ՝ դա հայերի մտածելակերպից է գալիս, ոչ թե բիզնես միջավայրում սեռական խտրականությունից: Հիմնական խնդիրն այն է, որ մեր կանայք ավելի շատ են ընտանիքներին նվիրված և ավելի ուշ են սկսում բիզնեսով զբաղվել և կարիերա անել: Կարիերայի մասին կանայք մտածում են երեխաներին մեծացնելուց հետո միայն, իսկ տղամարդիկ՝ արդեն չափահաս դառնալուց հետո:

Համարում եմ, որ կինը կարող է ավելի հաջողակ լինել, եթե իր բիզնեսը ոչ թե ժառանգել է ինչ-որ մեկից կամ

նվեր ստացել ամուսնուց, այլ սեփական ուժերով ու գիտելիքներով է ստեղծել:

Ջեմմա Հասրաթյան, նախագահ «Համալսարանական կրթությամբ կանանց ասոցիացիա» ՀԿ

Մեր հետազոտությունները վկայում են, որ գործարար միջավայրում 25 տոկոսը կանայք են: Սակայն շատ դեպքերում բիզնեսը գրանցվում է կնոջ անունով, մինչդեռ իրականում՝ գործարարությամբ զբաղվում են նրանց շրջապատող տղամարդիկ՝ ամուսինը, եղբայրը և այլն: Բնականաբար՝ այս դեպքում իրական չէ պաշտոնական վիճակագրության ներկայացրած այն թիվը, թե Հայաստանում ձեռնարկատերերի մեջ յուրաքանչյուր չորրորդը կին է: Երկրորդ խնդիրը կայանում է նրանում, որ չունենք քաղաքականություն այն կանանց համար, ովքեր նոր են մտնում գործարար միջավայր: Մասնավորապես՝ արտոնություններ չկան, իսկ կանանց համար ավելի դժվար է զբաղվել ձեռներեցությամբ ոչ միայն ֆինանսական միջոցների սղության, այլ նաև պետական մարմինների և հասարակական սեկտորի կողմից բավարար օգնություն չստանալու պատճառով: Շատ դեպքերում բացակայում են բիզնեսը կառավարելու անհրաժեշտ գիտելիքները: Թե՛ կառավարման՝ տեսակետից, թե՛ ֆինանսական առումով ոչ բոլորն են պատրաստ:

Կա նաև մի խնդիր, որ ինձ թվում է՝ քիչ կարևոր չէ. չկա կին ձեռնարկատերերին ուղղված մասնագիտացված աջակցություն այն ոլորտներում, որտեղ իրենք ուզում են ձեռնարկատիրությամբ զբաղվել:

Մենք Հայաստանի հինգ մարզերում ուսումնասիրել ենք գենդերային հիմնախնդիրը ձեռնարկատիրության ոլորտում: Արդյունքը հետևյալն է՝ Երևանում կին գործարարները համեմատաբար շատ են, մարզերում՝ անհամեմատ քիչ, հատկապես գյուղատնտեսության կամ գյուղատնտեսական մթերքների վերամշակման ոլորտներում: Ես կարծում եմ, որ այդ հարցերով զբաղվող գերատեսչությունները, առաջին հերթին՝ գյուղատնտեսության նախարարությունը, գյուղական վայրերում պետք է շատ ավելի աջակցեն այն կանանց, որոնք տվյալ ոլորտում ինքնուրույն բիզնես են ցանկանում հիմնադրել: Երբեմն անգամ գործող գյուղտնտեսությունների կին ղեկավարները աջակցություն չունենալու պատճառով չեն կարողանում այն զարգացնել:

Շատ թույլ է գյուղական վայրերում միջտնտեսական կոոպերացիան: Ամբողջ աշխարհում փոքր ձեռներեցները, հատկապես՝ գյուղական վայրերում, ստեղծել են փոքր միավորումներ, որոնք, մեկը մյուսին աջակցելով, զարգանում են: Մեզ մոտ կա՞մ մեծ բիզնեսը կլանում է այդ փոքր ձեռնարկատերերին, զրկում է ինքնուրույն զարգանալու հնարավորությունից, կա՞մ չկան կոոպերացիայի այնպիսի ձևեր, որտեղ կին ձեռնարկատերերը կարող են լիարժեք ինքնադրսևորվել:

Իմ կարծիքով՝ հարկավոր է մշակել կանանց ռեսուրսը գյուղատնտեսության, մասնավորապես՝ գյուղատնտեսական մթերքների վերամշակման և արտադրության մեջ օգտագործելու մեխանիզմներ, անկախ նրանից՝ ոմանց դա դուր է գալիս, թե ոչ: Մենք նախկինում էլ շատ չենք ունեցել գործարանների կին տնօրեններ, բայց հիմա, երբ այդ հնարավորությունը ստեղծվում է, պետք է խրախուսման մեխանիզմների մասին մտածենք:

Վերջին շրջանում բանկերը հայտարարում են, թե կանանց միամսյակի կապակցությամբ աջակցում են կանանց: Բայց ինչո՞վ են աջակցում: Նույն տոկոսադրույքն է դրված վարկերի վրա, ինչպես մյուս բոլորի համար:

Մի հարց ևս կա. կանանց զգալի մասը չունի իր սեփականությունը: Մարզերում շատ է հանդիպում հետևյալ իրավիճակը. սեփականությունը գրանցված է ամուսնու վրա, ամուսինը գնացել է խոպան, իսկ կինը չի կարող գրավ դնել այն, ինչ իրեն չի պատկանում: Հետևաբար՝ պետք է մտածել առանց գրավի վարկեր տալու մասին, որ կանայք կարողանան իրենց ծրագրերն իրականացնել:

Ավելացնեմ նաև, որ գյուղատնտեսության ոլորտում ի սկզբանե ավելի շատ են եղել տղամարդիկ, ինչը թերևս պայմանավորված է ձևավորված ավանդույթներով: Հավասարակշռելու համար հարկավոր է արտոնություններ սահմանել կանանց համար:

Կանանց ներգրավվածության խրախուսման հարցում հասարակական սեկտորը ևս կարող է մեծ դեր ունենալ: Հարկավոր է նրանց սովորեցնել հաշվապահություն, կառավարում, ծանոթացնել շուկաներին, օգնել խորհրդատվությամբ և այլն: Շուկայական հարաբերությունների պարագայում սա շատ կարևոր է:

Պետք է փորձենք տեղերում զարգացնել այդ մշակույթը՝ նաև մարզպետարանների, քաղաքապետարանների և գյուղապետարանների միջոցով: Գյուղի բնակչության մեծ մասը, առաջին հերթին կանայք, ծմռան ամիսներին չունի զբաղվածություն:

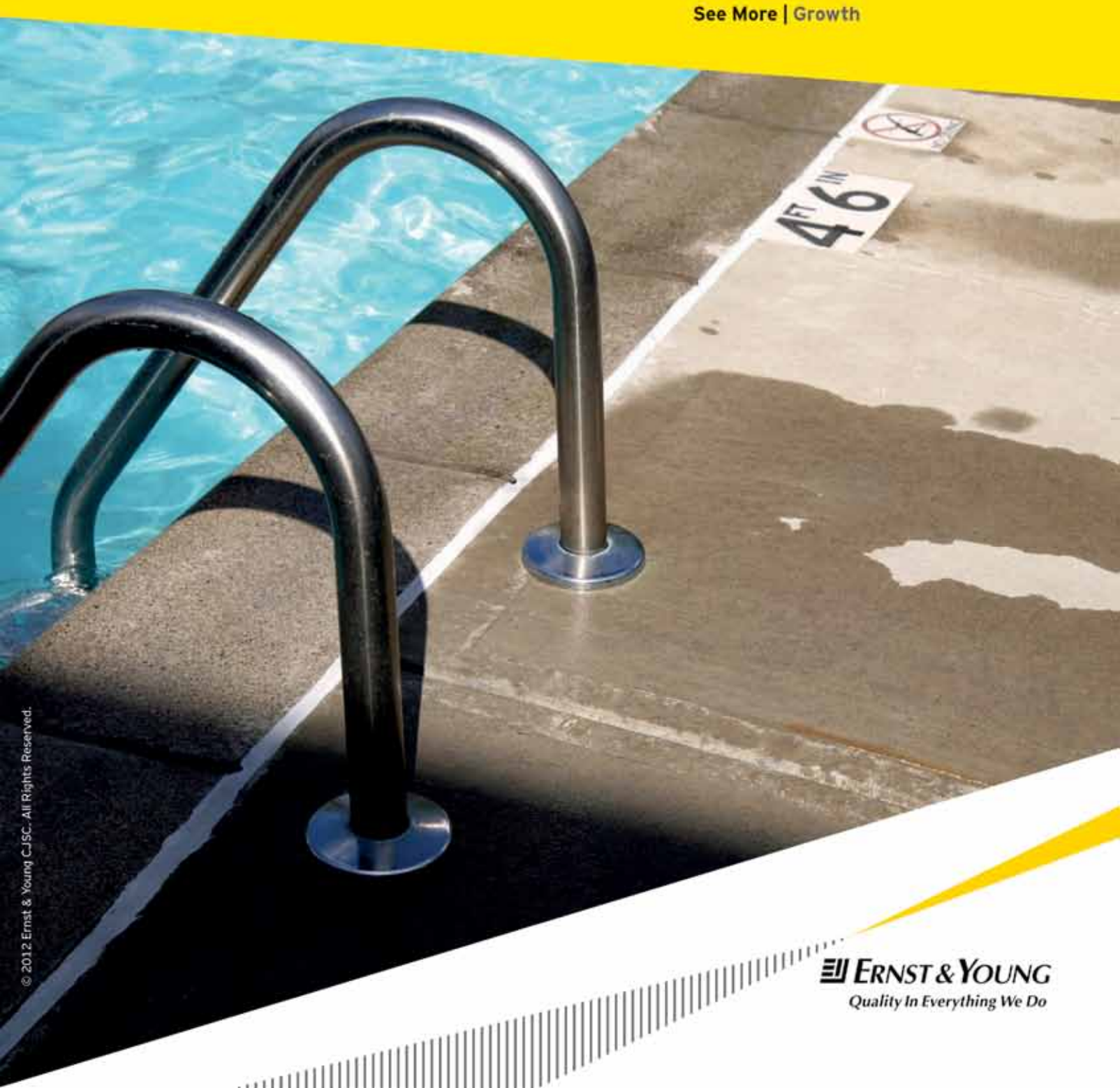
Փոքր բիզնեսին և նրանում կնոջ դերին հարկավոր է լուրջ ուշադրություն դարձնել, մշակել ռազմավարություն, ինչպես օրինակ Մերձբալթիկայում:

In the talent pool, beware the shallow end.

The war for talent is back, the labor market is moving fast, and employers are seeking ways of attracting and retaining the best talent.

Ernst & Young's Human Capital professionals offer advisory services and conduct regular compensation and benefits surveys to help you address these and other HR issues. To learn more, visit www.ey.com/AM/SalarySurvey

See More | Growth



© 2012 Ernst & Young CJSC. All Rights Reserved.

ERNST & YOUNG
Quality In Everything We Do

AmCham Interview with the First Deputy Minister of Economy Karine Minasyan

Ms. Minasyan, do you think that women have a sufficient role in promoting the business environment in Armenia? In your opinion, what are the differences in the approach of men and women?

Business people are a special type of people irrespective of gender. These are people who create new values and are ready to face exposure to risks. From this perspective, I think that men and women have more similarities than differences. Business people are, in a sense, peaceful warriors, since getting involved in business activities means withstanding strong competition, which is sometimes unfair. It also envisages ups and downs, after which one has to find the strength to move forward. Unfortunately, there is no decent attitude towards the business person in our country and there is no complete understanding that this stratum provides for economic growth and progress, whereas, those involved in business constitute the most sensitive part of the population, which reacts to changes in a speedy manner. This means that if businesses are not happy about the environment, they search and find a different one, which can offer them comfortable conditions and support them in implementing the best of their ideas. In recent years, the government of Armenia has been implementing a number of actions aimed at improving the business environment. Many international organizations have qualified these actions as serious progress. We are consistent in our work in several directions, in particular the reform of the auditing system, simplification of administration, the "Regulatory guillotine" project, which is already underway, the small- and medium-sized enterprise (SME) support council under the Armenian Prime Minister, which resolves the pending issues raised by businesses, etc. Thus, I hope that in the near future we will face the situation where the business environment in Armenia will be among the most attractive ones in the region.

Does the Armenian government implement sustainable and continuous programs aimed at promoting female participation in business? If yes, please describe.

Up until now, we have not separated men and women when developing SME state assistance programs and I think that conceptually this is a fair approach. The government promotes small and medium enterprises and it seems that there is no difference if the head is a man or a woman. Nevertheless, recent surveys have shown that the time has come to compile and implement separate assistance program for female entrepreneurs. This year, we have added to the SME state assistance program a small, but separate section on female entrepreneurship development. We also conduct negotiations with donor organizations on attracting additional resources to assist women in business and implementing various programs.

Does the Armenian ministry of economy have statistics on female entrepreneurs, which would also reflect upon the participation of women in small and medium enterprises?

The Armenian ministry of economy does not have separate statistics on female entrepreneurs. However, independent surveys have been conducted during the recent years, which reveal the specifics of doing business for women. According to some statistics, today, women in business do not exceed 8 percent. Even more, the number of women in general unemployment statistics prevails. Women's initiatives are mainly concentrated in the areas of services, textile, food manufacturing, and education. It is also a rather interesting fact that women constitute the majority in non-governmental organizations.

Which are, in your opinion, the main challenges, which prevent women from getting involved in business activities?

In Armenia, women's potential in the economic sector is not yet disclosed. This is preconditioned by the fact that the organizational capital of a civilized way of doing business is still being formed and many institutes, which make it easier to take up business activities, are still lacking. The trade distribution networks do not perform properly, while the administration is rather costly and often unpredictable. Contract implementation in Armenia has not yet become a part of business culture. Entrepreneurship in Armenia is more "masculine" and, in many cases, arguments are being resolved through fighting and the promises are not kept. Such an environment creates additional difficulties for women. It is not a secret that women are more law-abiding and more diligent in all kinds of relations, which naturally makes them more vulnerable in our market. This is the reason why female entrepreneurs need additional assistance and, in some cases, even protection.

Don't you think that the number of female entrepreneurs will naturally increase if the business sector undergoes serious reforms?

Let me stress one more time that the improvement of the business environment is one of the priorities of the Armenian government. The issues that concern businesses are under the direct supervision of the prime minister. I think that improving the business environment is a two-way street. The impression is that we have appeared in a vicious circle where the government does not trust the businessman, the businessman does not trust the government and on top of this, there is no trust between the businessmen themselves. Today, neither businesses nor the government can resolve the accumulated issues alone. Success can be achieved only through unifying the efforts and creating the atmosphere of trust in business sector. This is exactly how the ministry of economy works. We bring all of our projects to life through employing public-private partnership techniques and we discuss them with business sector representatives, and international and non-governmental organizations. We create platforms for discussion to provide the right solutions through joint efforts. Now, we have reached the situation where merely raising the issue is sometimes enough to get immediate solutions.

What would you advise to start-up businesses?

I would advise those women who have interesting ideas and want to transform them into business initiatives, to spread them on to their families, friends and relatives. If by doing so, you notice certain interest towards your initiatives and you are ready to make even small investment to bring this idea to life, then be bold in your endeavors. There is a need for detailed calculations. You can visit our Small and Medium Entrepreneurship Development National Center, where you will receive free consultation. Get acquainted with assistance programs and try finding partners. Please, do not be afraid of challenges and obstacles. If you have noticed, all those who have encountered certain success do not complain as a rule. The risk is a new quality of life. Be risky-this will make your life rather interesting.

Ամերիկայի առեւտրի պալատի հարցազրույցը ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարի առաջին տեղակալ Կարինե Մինասյանի հետ

Տիկին Մինասյան, արդյոք կարևորու՞մ եք կանանց դերը Հայաստանում գործարար միջավայրը զարգացնելու առումով: Որո՞նք են, Ձեր կարծիքով, կին և տղամարդ գործարարի գործելաոճի և մոտեցումների տարբերությունները:

Գործարարը մարդու հատուկ տեսակ է՝ անկախ սեռական պատկանելիությունից. մարդ, ով նոր բան է ստեղծում և պատրաստ է դիմել ռիսկի: Այս առումով, կարծում եմ, կին և տղամարդ գործարարներն ավելի շատ ընդհանրություններ ունեն, քան տարբերություններ:

Գործարարները որոշ իմաստով խաղաղ մարտիկներ են: Չէ՞ որ գործարարությամբ զբաղվելը ենթադրում է կոշտ մրցակցություն՝ երբեմն ոչ արդար, թռիչք և անկում, ինչից հետո պետք է կարողանաս առաջ գնալու նոր ուժ գտնել քո մեջ: Ցավոք, մեր երկրում գործարարների նկատմամբ դեռ չի ձևավորվել պատշաճ վերաբերմունք, դեռևս լիարժեք չէ գիտակցումը, որ հենց այս խավն է ապահովում տնտեսության զարգացումը և առաջընթացը: Մինչդեռ գործարարությամբ զբաղվողները մեր բնակչության ամենազգայուն խավն են և շատ արագ են արձագանքում փոփոխություններին, ու եթե միջավայրն իրենց չի գոհացնում, ապա նրանք փնտրում և գտնում են նոր միջավայր, որտեղ հարմարավետ պայմաններ են ստեղծված և որտեղ իրենք կարող են լավագույնս իրականացնել իրենց գաղափարները:

Վերջին տարիներին Հայաստանի կառավարությունը լայնածավալ քայլեր է ծեռնարկում բիզնես միջավայրը կատարելագործելու ուղղությամբ: Բազմաթիվ միջազգային կազմակերպություններ այդ քայլերը գնահատել են որպես էական առաջընթաց: Մենք հետևողական կերպով շարունակում ենք աշխատանքը մի քանի ուղղություններով, մասնավորապես՝ կատարվում է ստուգման համակարգի վերափոխում և վարչարարության պարզեցում, արդեն իսկ սկսվել է «Կարգավորման գիլյոտին» ծրագիրը, վաչապետին կից գործում է ՓՄՁ աջակցման խորհուրդը, որի շրջանակներում լուծվում են գործարարներին հուզող հրատապ հարցերը և այլն: Այնպես որ, հուսով եմ՝ մոտակա տարիներին մենք կհասնենք նրան, որ Հայաստանի բիզնես միջավայրը կլինի տարածաշրջանում ամենագրավիչներից մեկը:

Արդյո՞ք ՀՀ կառավարությունն ունի կանանց մասնակցությունը գործարար ոլորտում խթանող կայուն և շարունակական ծրագրեր: Եթե այո, ապա ինչպիսի՞:

Մինչ այժմ ՓՄՁ պետական օժանդակության ծրագրեր մշակելիս մենք չենք տարանջատել կանանց և տղամարդկանց, և, կարծում եմ, սկզբունքորեն դա արդարացի մոտեցում է: Պետությունը խթանում է փոքր և միջին ձեռներեցությունը ու, կարծես թե, տարբերություն չկա՝ սեփականատերը կամ ղեկավարը կի՞ն է, թե՞ տղամարդ: Սակայն վերջին շրջանում իրականացրած հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ հասունացել է կին գործարարների համար աջակցման առանձին ծրագիր իրականացնելու ժամանակը: Այս տարի ՓՄՁ պետական օժանդակության տարեկան ծրագրում կանանց գործարարության զարգացման համար մենք ավելացրեցինք դեռևս փոքր, բայց առանձին բաժին: Նաև բանակցություններ ենք վարում միջազգային դոնոր կազմակերպությունների հետ գործարար կանանց աջակցության համար լրացուցիչ ռեսուրսներ ներգրավելու և հատուկ ծրագրեր իրականացնելու ուղղությամբ:

ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարությունն ունի՞ արդյոք Հայաստանում գործարարությամբ զբաղվող կանանց վերաբերյալ վիճակագրություն, այդ թվում նաև կանանց մասնակցությունը փոքր և միջին գործարարության ոլորտում:

Էկոնոմիկայի նախարարությունը գործարար կանանց վերաբերյալ առանձին վիճակագրություն չի վարում: Սակայն վերջին տարիներին իրականացվել են անկախ հետազոտություններ, որոնք բացահայտում են կանանց գործարարությամբ զբաղվելու առանձնահատկությունները: Որոշ գնահատականներով, այսօր մեր երկրում կին գործարարները չեն գերազանցում ութ տոկոսը, ավելին՝ գործազուրկների ընդհանուր թվի մեջ կանայք գերակշռող մաս են կազմում: Կանանց նախաձեռնությունները կենտրոնացված են հիմնականում ծառայությունների, տեքստիլի, սննդի արտադրության և կրթության ոլորտներում: Հետաքրքրական է, որ կանայք մեծամասնություն են կազմում հասարակական գործունեության մեջ:

Որո՞նք են, Ձեր կարծիքով, այն հիմնական խոչընդոտները, որոնք կանանց հետ են պահում գործարարությամբ զբաղվելուց:

Հայաստանի տնտեսության մեջ կանանց ներուժը դեռևս բացահայտված չէ: Դա պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ մեզանում քաղաքակիրթ բիզնես վարելու կազմակերպչական կապիտալը դեռ ձևավորման փուլում է, բացակայում են բազմաթիվ ինստիտուտներ, որոնք դյուրին են դարձնում գործարարությամբ զբաղվելը: Լավ չեն աշխատում առևտրային բաշխիչ ցանցերը, վարչարարությունը ծախսատար է և երբեմն անկանխատեսելի: Պայմանագրի կիրարկումը Հայաստանում դեռևս չի դարձել բիզնես մշակույթ: Հայաստանում գործարարությունը տղամարդու դիմագիծ ունի. որոշ դեպքերում վեճերը լուծվում են «բռունցքների» միջոցով, խոստումները դրժվում են: Այսպիսի միջավայրը լրացուցիչ դժվարություններ է ստեղծում կանանց համար: Գաղտնիք չէ, որ կանայք ավելի օրինապաշտ են և բծախնդիր բոլոր հարաբերություններում, ինչը, բնականաբար, ավելի խոցելի է դարձնում նրանց մեր շուկայում: Ահա թե ինչու գործարար կանայք կարիք ունեն լրացուցիչ օժանդակության, իսկ որոշ իմաստով նույնիսկ պաշտպանության:

Արդյոք չե՞ք կարծում, որ գործարարությամբ զբաղվող կանանց թիվը ինքնաբերաբար կաճի, եթե գործարար ոլորտը ենթարկվի լուրջ բարեփոխումների:

Մեկ անգամ ևս նշեմ, որ գործարար միջավայրի կատարելագործումը մեր կառավարության գերակա ուղղություններից է: Գործարարներին հուզող խնդիրները գտնվում են վարչապետի ուղղակի վերահսկողության ներքո: Կարծում եմ, որ գործարար միջավայրի կատարելագործումը երկկողմանի երթևեկությամբ ճանապարհ է: Տպավորությունն այնպիսին է, կարծես մենք գտնվում ենք մի արատավոր օղակում, որտեղ պետությունը չի վստահում գործարարին, գործարարը՝ պետությանը, գործարարները՝միմյանց:

Այսօր ոչ պետությունը, ոչ բիզնեսը չեն կարող միայնակ լուծել եղած խնդիրները: Հաջողության կարելի է հասնել միայն ջանքերը միավորելու և գործարար միջավայրում վստահության մթնոլորտ ստեղծելու շնորհիվ: Էկոնոմիկայի նախարարությունը հենց այդպես էլ աշխատում է: Մեր բոլոր նախագծերը մենք կյանքի ենք կոչում պետություն-մասնավոր հատված համագործակցությամբ, քննարկում ենք դրանք բիզնեսի ներկայացուցիչների և հասարակական ու միջազգային կազմակերպությունների հետ: Մենք ստեղծում ենք քննարկումների հարթակներ, որպեսզի համատեղ ջանքերով ճիշտ լուծումներ գտնենք և հիմա հասել ենք մի վիճակի, երբ սոսկ խնդրի բարձրաձայնումը երբեմն բավարար է, որպեսզի այն անմիջապես լուծում ստանա:

Որո՞նք են Ձեր խորհուրդները սկսնակ կին գործարարներին:

Հետաքրքիր գաղափարներ ունեցող կանանց, ովքեր ցանկանում են դրանք բիզնեսի վերածել, ես կառաջարկեի «վարակել» այդ գաղափարով ընտանիքին, ընկերներին, բարեկամներին և շրջապատին:

Եթե նկատում եք որևէ հետաքրքրություն նախաձեռնության նկատմամբ և պատրաստակամ եք թեկուզ փոքր սեփական գումար ներդնել գաղափարը կյանքի կոչելու համար, ապա կարող եք համարձակ գործել:

Անհրաժեշտ է մանրակրկիտ հաշվարկներ անել: Այցելեք մեր փոքր և միջին ձեռնարկատիրության զարգացման ազգային կենտրոնը, որտեղ դուք կարող եք ստանալ անվճար խորհրդատվություն: Ծանոթացեք աջակցման ծրագրերին, փորձեք գործընկերներ գտնել: Պետք չէ վախենալ դժվարություններից և խոչընդոտներից: Եթե նկատել եք՝ բոլոր նրանք, ում ուղեկցում է հաջողությունը, որպես կանոն, չեն բողոքում: Ռիսկը կյանքի նոր որակ է: Ռիսկի դիմեք՝ դա հետաքրքիր է:

Advertise with AMCHAM

Reach the leading businesses in Armenia with a print run of over 1000 copies

Call (374 10) 599187 or e-mail us at amcham@arminco.com for details.

In business, professional skills are more important than gender.

Women have a competitive advantage against men in business, as women find solutions in an easier and more considerate way, at the same time, by using their intuition.

Women in business can achieve many things, due to the fact that they have innate flexible thinking, ability to give in when necessary, patience, intuition and finally, natural beauty.

When a woman starts, builds, inherits, partners, or assumes a business ownership, she designs the company in a new way, therefore, changing the face of the business.

Sousanna Shamakhyan, managing partner, ACCEPT Employment Center

When I was elected as a Board Member of AmCham, I could not act otherwise, but to happily accept the offer. There is now more compelling data on benefits of women's leadership and participation in boards of directors and in senior management positions, as well as on the impact of women's contribution to the corporate mission, board processes, and organizational performance.

Knowing about women's role and our contribution to corporations, I believe, more companies in Armenia will take this forward in many ways, and there will be a more conducive environment, where businesses and chambers further female leadership and break through the glass ceiling.

With Armenian women comprising the majority of the country's population and more than half of them having higher education, we cannot afford losing the opportunity of a higher level of women's representation in decision-making and business management, as well as the adequate utilization of Armenian women's potential.

I hope that in Armenia there will be less social barriers and mindsets that limit opportunity for women, and the latter will not undervalue their strengths and accomplishments and feel more confident in their skills and qualifications for advancement.

Diana Ghazaryan, deputy director, Booz Allen Hamilton Inc. Armenia Branch

The emergence of women as top managers or as entrepreneurs, along with their contribution to our national economy, is quite visible in Armenia. As Human Resources consultant, for the last ten years I have been observing the notable changes in the demographic structure of middle and top management in the Armenian businesses, the increasing number of women taking top positions, getting good education and striving for continuous professional development.

I do believe in the strong potential of our professional women and I am sure they will be the drivers of new reforms in our society and development of businesses into western standards.

Arpi Karapetyan, general director, Cascade Consultants

I started working in business in 2002 and since then I have faced a significant number of differences that persist in the roles and statuses of women and men in Armenian business world. In our cultural norms and stereotypes we still have a number of obstacles, which business women face in our country. For example, usually women are not decision makers in the public sector, they lack confidence and feel dependence on men. While Armenian women are highly educated, have their say in the labor market, and are active members of society, current norms still dictate that they have household duties and childcare as their primary responsibilities. Since 2010, when Mary Kay Armenia CJSC opened, we have been actively promoting the concept of business woman among our Sales Force members, who are very exceptional and talented women, involved in cosmetics business. These women are great members of our society and it makes me happy seeing a business woman who can combine and manage business activities, family and career all at the same time. I wish all Armenian women to love and be loved, appreciate themselves and always look beautiful, as if they are going to some kind of a special event every single day. Women make a difference in our families, society and country.

As Mary Kay Ash, one of the greatest female entrepreneurs in USA said, “Here, in Mary Kay, we believe that ONE WOMAN CAN CHANGE MANY THINGS, MANY WOMEN CAN CHANGE EVERYTHING…”

Today, her vision, courage and unwavering spirit continue creating more opportunities for women to fulfill their potential and making their dreams come true. More than 2 million Independent Beauty Consultants throughout the world, including Armenia, carry on the legacy of Mary Kay Ash- inspiring, enriching and empowering women to do great things.

Siranush Galstyan, general director, Mary Kay Armenia CJSC

In our society there is a stereotype that “for women family and career are not compatible.” However, women successfully combine femininity, motherhood, and business acumen. Today, a woman in business is a dynamic multifaceted personality, who contributes to the socio-economic growth.

In advanced market economies, women own more than 25 percent of all businesses. In Germany - women have created one-third of the new businesses since 1990, representing more than one million jobs. In France - women head every fourth company. In USA - women own 38 percent of all businesses (8 million firms) employ 27.5 million people (or every fifth employee), and generate USD $ 3.6 trillion in annual sales.

In their work, women are diligent, thorough, accurate and attentive. Intelligence and flexible thinking, the ability to analyze and estimate, the willingness to take action, sociability and social competence - these are qualities inherent in women that contribute to their success in business.

Women are rational, and they firmly stick to their principles. These are the features granted to them by the nature itself, which help them choose a viable business project and push it until the victorious end. Being picky by nature, women can benefit in choosing reliable partners and employees.

Lilya Abrahamyan, director, OSG Records Management

Women have different roles in different cultures. Due to the patriarchal nature of traditional Armenian culture and society, women in Armenia are normally expected to be virtuous and submissive. Most Armenian women, thus, customarily assume the roles of housewives and mothers. Nonetheless, some Armenian women have attained prominence in business and in top-level managerial positions. There are profit oriented companies and non-profit organizations, which follow different rules and have different ways of management. The rules in profit oriented companies are very harsh, sometimes unpredictable, since in Armenia that kind of a business is being done not in the contractual and civil framework like in other foreign countries (mainly Europe and the U.S.). This is very challenging for women. That is why I have noticed that the majority of women are engaged in non-profit organizations. This field is more regulated by policies, procedures and organizational rules, and the higher education allows women to be in top-level managerial positions.

According to the 2011 Grant Thornton International business survey, 29% of top-level managerial positions in Armenia were occupied by women in 2010. However, this figure declined to 23% in 2011. Finding out that this figure has declined is sad, since I think that Armenian women have the ability, skills and the strength to be involved in any kind of business activities.

Luiza Vardanyan, executive director, Habitat for Humanity Armenia

First, I would like to express my gratitude to AmCham, as I greatly appreciate the opportunity to introduce myself to the public through the AmCham business magazine.

Being a woman is a responsible mission in our country and in the world. I strongly believe that women can change the world to the better if they are given more chances to take part in the essential fields of management. Women can save the world!

I am proud to be one of those Armenian women who through their everyday life try to contribute to the development of the economic life of our country. I started my professional experience working with Armenian Banks and occupying positions with increasing responsibility. From 1991 to 1996, I was extensively involved in banking management and control as the President of Erebuni Commercial Bank.

My employment experience sharpened my analytical and interpersonal skills. With every project, I developed an ability to communicate with all levels of management and to effectively handle interactions with customers. I gained good supervisory experience and ability to work in a team.

Then, I was qualified and licensed by the Central Bank, Ministry of Finance, and Ministry of Justice of the Republic of Armenia. This allowed me to achieve my long-standing dream - to start my own business by founding an independent professional services firm in 1996. The mission of the Firm is to provide qualified assistance to businesses in Armenia in their efforts to operate in compliance with both local regulations and internationally accepted standards. Baker Tilly Armenia holds a leading position in the Armenian market of audit and accounting services. The firm is involved extensively in the audit of large companies, including banking, insurance, brokerage, and manufacturing and trade. It carries out due diligence and valuation assignments, as well as provides tax and VAT advisory services to local and multinational companies.

As an Honorary Member of the Banks Association of the Republic of Armenia and a Member of Council of the Association of Accountants and Auditors of Armenia, I actively participate in the economic reforms and activities, directed at the improvement of the legislative framework in our country.

Parandzem Gevorgyan, managing partner, Baker Tilly Armenia

Women in Business

By Alexander Aramyan

The economies where the disparities in opportunities between men and women are insignificant are more competitive. This is the conclusion of experts from the World Bank and the International Financial Corporation (IFC) in their report on "Women, business and law 2012." According to the report, Armenia satisfies all the criteria of gender equality and out of 1.6 million women in Armenia, 69 percent are employed. The report also mentions that currently, the number of female managers in business is around 6,000, whereas the number of women who founded their own businesses is not more than 130.

Current situation

The fact that there is no vividly expressed trend of gender discrimination of women in the Armenian business environment is confirmed by the majority of businesswomen. However, women do face certain issues. First, to enter business, women have to overcome psychological barriers, since most of their families and, especially in rural areas, do not welcome women in business. In marzes, where the specific weight of men who leave to work abroad is large (Gegharkunik, Shirak, Lori marzes), women that are left alone in their houses are subjected to strong public opinion pressures, since undertaking activities on their own is considered as something equal to betraying their families. This phenomenon is to a certain extent present everywhere, because in Armenian families the girls are brought up in a way to assume family responsibilities and motherhood, with men mainly being financial donors of the family. Women develop the idea to start a business later than men, which is one of the manifestations of gender inequality within society.

The woman's working rights are violated more often than those of a man, which is another factor to often keep the women away from starting their own business. This is explained by the psychological fear that the same will happen in business. According to official statistics the number of economically active women is 48.8 percent, while that of men is 75.9 percent. Women constitute 70 percent of the officially registered unemployed. The majority of people laid off as a result of optimization in education and healthcare were women. The activities aimed at professional requalification and employment have not yielded significant results yet.

In non-governmental organizations, women are subjected to staff reductions more often than men and it is harder for them to find jobs. Women continue to migrate from influential and high paying sectors, including credit organizations, insurance and banking, high technology fields, etc.

The level of legal and social protection for women is also rather low. Women face such issues as the absence of work

UNICOMP
IT Solutions
for Your Business
www.unicomp.am
37 Charentsi St, Yerevan, 0025, Armenia, Tel.: +374 10 581111, Fax: +374 10 581101

contracts, a low level of social protection, and unsatisfactory working conditions.

The limited availability of financial, asset, property and land use institutes makes it harder for women to get involved in new economic relations and limits their professional growth and progress in business. Women constitute between 20-25 percent of entrepreneurs, 36.2 percent of self employed workers and only 10.3 percent of employers.

The fact that in the Armenian reality, women are much more educated but occupy lower positions on the social ladder as compared to men is also given in the earlier mentioned report of the World Bank.

Implemented steps

Currently, the Armenian government undertakes certain steps to increase the participation of women in business, with a special focus on the agricultural sector. According to the "Republic of Armenia gender policy strategic program 2011-2015," the following steps need to be implemented:

- Support women's entrepreneurial activities and the promotion of loan programs aimed at promoting women entrepreneurial initiatives with a focus on rural areas.
- Improve agricultural and rural infrastructures; enlarging women's participation opportunities in rural areas' socio-economic development processes.
- Promote the implementation of rural women poverty reduction programs within the framework of a sustainable development program, specifically, the implementation of affordable loan and micro loan programs in rural areas' socio-economic development processes.

A number of programs are being implemented through the "Armenian Small and Medium Entrepreneurship Development National Center." Along these lines, 200 women entre-

preneurs received assistance within the program on "Training assistance to small and medium enterprises."

Women entrepreneurs also receive consulting and information assistance, and there is a program designed specifically for start-up businesswomen.

International organizations also implement women assistance programs. Within the framework of the World Bank-funded "Community agriculture resources management and competitiveness" loan program, "Community pasture users" consumer cooperatives were set up in 45 communities of 6 marzes of Armenia, namely in the Aragatsotn, Lori, Shirak, Tavush, Gegharkunik and Syunik regions, which have more than 18 percent of women (87 women) participating as administration members. The formation of cooperatives will result in an increase in the number of work places for women and will help to raise income and decrease rural poverty.

The government has also devoted some efforts to allowing businesswomen in regions to make use of agricultural loan interest rates' subsidization program. In 2011, 837 communities in the country received 25,217 credit units with a total amount of 17.425 million drams, 12 percent of which was allotted to women.

Taking into account the statistical data, which proves that the number of female employers in the economy is 8 times fewer than that of men (in 2010, the correlation out of 100 was 12/88), the Women's Council under the Armenian Prime Minister suggested encouraging and glorifying business women. In particular, it was decided to conduct "The best woman entrepreneur" contest, which would be implemented in 4 categories "The best woman initiator," "The best woman entrepreneur," "Marz woman benefactor," and " The best brand of woman manufacturer."

Private initiatives

More recently, the enlargement of women's business activities has attracted the attention of credit and financial organizations. "Araratbank" has come up with a unique offer. Starting from February 10 until March 1, the Bank conducted a special "women in business" action, which allowed women entrepreneurs with active business to receive business loans of up to 50 million drams (or dollar equivalent) on special conditions, namely between 10-14 percent of annual interest rates with up to a 5-year repayment period. Taking into account the conditions of the financial market, this can be considered as attractive offer, but in order to make use of it, one has to be in the tax field for a minimum of 6 months.

According to "Araratbank" micro credit group head Shushanik Melikyan, as of the end of March, 619 women entrepreneurs received credits of up to 2.45 billion drams within the framework of this offer. Out of the total number of loan users, women constitute 28.5 percent in the bank's small and medium enterprise loan portfolio, thus accounting for 25.1 percent of the overall loan amounts. The average size of loans provided to women is 5.47 million drams. It is noteworthy, that 297 women are from Yerevan (48%), while 322 (52%) are from other marzes. The success of the offer proves that the women's role in business is really increasing.

Կանայք բիզնեսում

Հեղինակ՝ Ալեքսանդր Արամյան

Աշխարհում առավել մրցունակ են այն տնտեսությունները, որտեղ կանանց և տղամարդկանց հնարավորությունների տարբերությունն աննշան է: Այսպիսի եզրահանգման են եկել Համաշխարհային բանկի և Միջազգային ֆինանսական կորպորացիայի մասնագետները՝ «Կանայք, բիզնեսը և օրենքը 2012թ.» զեկույցում: Հայաստանը, ըստ զեկույցի, բավարարում է գենդերային հավասարության բոլոր չափանիշները: Այսպես՝ Հայաստանում 1,6 միլիոն կանանց 69%-ն ապահովված է աշխատանքով: Նշվել է նաև, որ ներկայումս հայկական գործարար միջավայրում կին մենեջերների թվաքանակը հասնում է մոտ 6 հազարի, սակայն բիզնես հիմնադրած կանանց թիվը չի անցնում 130-ը:

Իրավիճակի նկարագրություն

Այն մասին, որ Հայաստանի գործարար միջավայրում ակնհայտ ընդգծված գենդերային խտրականություն չկա, վկայում է նաև կին գործարարների մեծ մասը: Սակայն, որոշ խնդիրների կանայք այնուամենայնիվ բախվում են:

Նախ, կինը պետք է հոգեբանական արգելքներ հաղթահարի գործարարությամբ զբաղվելու համար, քանի որ ընտանիքների մեծ մասում, հատկապես՝ գյուղական վայրերում, կանանց ներգրավումը գործարար ոլորտում չի ողջունվում: Այն մարզերում, որտեղ արտագնա աշխատանքի մեկնող ամուսնացած տղամարդկանց տեսակարար կշիռը մեծ է (Գեղարքունիքի, Շիրակի, Լոռու մարզերում), տանը միայնակ մնացած կանայք ենթարկվում են հասարակական կարծիքի ուժեղ ճնշումների, քանի որ ինքնագործունեությունը դիտվում է որպես ընտանիքի դավաճանությանը հավասարազոր երևույթ: Երևույթը այս կամ այն չափով առկա է ամենուրեք, քանի որ հայկական ընտանիքներում աղջիկն ավելի շատ դաստիարակվում է ընտանեկան կյանքին ու մայրությանը պատրաստվելու ոգով, երբ ընտանիքի հիմնական ֆինանսական դոնորը պետք է լինի տղամարդը: Գործարար ոլորտ մտնելու գաղափարը կնոջ մոտ ծագում է ավելի ուշ, քան տղամարդու մոտ, ինչը հասարակությունում գենդերային անհավասարության դրսևորում է:

Երկրորդ, կանանց աշխատանքային իրավունքներն ավելի հաճախ են խախտվում, քան տղամարդկանցը, ինչը շատ կանանց հետ է պահում նաև սեփական բիզնես հիմնադրելուց (ի հայտ է գալիս հոգեբանական վախ, որ գործարար մի-ջավայրում նույնն է լինելու, ինչպես աշխատանքային միջավայրում): Ըստ պաշտոնական վիճակագրության՝ տնտեսապես ակտիվ են կանանց 48.8%-ը և տղամարդկանց 75.9%-ը: Կանայք կազմում են պաշտոնապես գրանցված գործազուրկների 70%-ը: Կանայք մեծամասնություն են կազմել կրթության և առողջապահության օպտիմալացման հետևանքով կրճատվածների թվում: Մասնագիտական վերարտադրման և աշխատանքի տեղավորման համար ձեռնարկված միջոցառումները դեռևս նկատելի արդյունքներ չեն տվել:

Ոչ պետական կազմակերպություններում կանայք տղամարդկանցից ավելի հաճախ են ընկնում կրճատման տակ և դժվարությամբ են աշխատանքի տեղավորվում: Շարունակվում է կանանց արտահոսքը զբաղվածության ազդեցիկ և բարձր վարձատրվող ոլորտներից՝ վարկային, ապահովագրության ու բանկային համակարգերից, բարձր տեխնոլոգիաներից: Ցածր է կանանց և տղամարդկանց իրավական և սոցիալական պաշտպանվածության մակարդակը: Կանայք բախվում են այնպիսի խնդիրների, ինչպիսիք են աշխատանքային պայմանագրերի բացակայությունը, սոցիալական պաշտպանության ցածր մակարդակը և աշխատանքային անբավարար պայմանները:

Ֆինանսավարկային, գույքային ինստիտուտների, սեփականության և հողօգտագործման անբավարար մատչելիությունը դժվարացնում է կանանց ներգրավումը տնտեսական նոր հարաբերություններում ու սահմանափակում է կանանց մասնագիտական աճը և առաջխաղացումը բիզնեսում: Կանայք կազմում են ձեռնարկատերերի 20-25%-ը, ինքնազբաղվածների 36,2%-ը և գործատուների միայն 10,3%-ը:

Այն, որ հայաստանյան իրականության մեջ կանայք շատ ավելի կրթված են, սակայն սոցիալական սանդղակում տղամարդկանց համեմատ ավելի ցածր դիրք են զբաղեցնում, նշված է նաև Համաշխարհային բանկի վերը նշված զեկույցում:

Իրականացվող քայլերը

ՀՀ կառավարությունը որոշ քայլեր է ձեռնարկում կանանց ակտիվությունը գործարար ոլորտում ուժեղացնելու համար: Հատկապես մեծ ուշադրություն է դարձվում գյուղատնտեսության ոլորտին: «Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-15 թվականների ռազմավարական ծրագրով» պետք է իրականացվեն հետևյալ քայլերը.

- Աջակցել կանանց ձեռնարկատիրական գործունեությանը և խթանել կանանց տնտեսական նախաձեռնություններին ուղղված վարկային ծրագրերը, հատկապես՝ գյուղական վայրերում:
- Բարելավել գյուղատնտեսական և գյուղական ենթակառուցվածքները, ընդլայնել կանանց մասնակցության հնարավորությունները գյուղական բնակավայրերի սոցիալ-տնտեսական զարգացման գործընթացներում:
- Խթանել գյուղի կանանց աղքատության հաղթահարմանն ուղղված ծրագրերի իրականացումը (կայուն զարգացման ծրագրի շրջանակներում), մաս-

նավորապես՝ մատչելի պայմաններով տրվող վարկային և միկրովարկային ծրագրերի իրականացումը գյուղական բնակավայրերի սոցիալ-տնտեսական զարգացման գործընթացներում:

Մի շարք ծրագրեր են իրականացվում «Հայաստանի փոքր և միջին ձեռներեցության զարգացման ազգային կենտրոն» հիմնադրամի միջոցով: Այսպես՝ «Փոքր և միջին ձեռնարկատիրական սուբյեկտներին ուսուցողական աջակցություն» ծրագրի շրջանակներում աջակցություն է ցուցաբերվել 200 կին գործարարների: Կին գործարարներին տրամադրվում է նաև խորհրդատվական և տեղեկատվական աջակցություն: Հատուկ ծրագիր կա նաև սկսնակ կին գործարարներին աջակցելու համար:

Կանանց աջակցելու նպատակով որոշ ծրագրեր են իրականացնում նաև միջազգային կազմակերպությունները: Համաշխարհային բանկի կողմից ֆինանսավորվող «Համայնքների գյուղատնտեսական ռեսուրսների կառավարման և մրցունակության» վարկային ծրագրի շրջանակներում ՀՀ 6 մարզի՝ Արագածոտնի, Լոռու, Շիրակի, Տավուշի, Գեղարքունիքի և Սյունիքի 45 համայնքում հիմնադրվել են «Համայնքի արոտօգտագործողների միավորում» սպառողական կոոպերատիվներ, որոնց վարչության անդամների ավելի քան 18%-ը կանայք են (87 կին): Կոոպերատիվների ձևավորումը կնպաստի կանանց համար լրացուցիչ աշխատատեղերի ստեղծմանը, եկամուտների ավելացմանը, գյուղական աղքատության նվազեցմանը:

Կառավարության որոշմամբ գյուղատնտեսական վարկերի տոկոսադրույքների սուբսիդավորման ծրագրից այժմ կօգտվեն նաև մարզերի կին գործարարները: 2011թ. ընթացքում հանրապետության 837 համայնքում տրամադրվել է 25.217 միավոր վարկ՝ 17,425 միլիարդ դրամ գումարով, որից շուրջ 12%-ը բաժին է ընկնում կանանց:

Հաշվի առնելով վիճակագրական տվյալները, որոնք փաստում են տնտեսության մեջ կին-գործատուների թվի գրեթե 8 անգամ զիջումը տղամարդ-գործատուների թվին (2010թ. հարաբերակցությունը 100-ի մեջ կազմել է 12/88)՝ ՀՀ վարչապետին կից Կանանց խորհուրդն առաջարկել է խրախուսել և հանրահռչակել գործարար կանանց: Մասնավորապես՝ անցկացվել է «Լավագույն կին-գործարար» մրցանակաբաշխություն: Մրցանակաբաշխությունն իրականացվել է 4 անվանակարգերով. «Լավագույն կին-գործատու», «Լավագույն կին-նախաձեռնող», «Մարզի կին-բարեգործ», «Կին արտադրողի լավագույն ապրանքանիշ»:

Մասնավոր նախաձեռնություններ

Վերջին շրջանում կանանց գործարար ակտիվության ընդլայնումը իր վրա է բևեռել նաև ֆինանսավարկային կազմակերպությունների ուշադրությունը: Յուրահատուկ առաջարկությամբ հանդես եկավ «Արարատբանկ»-ը: Փետրվարի 10-ից մինչև մայիսի 1-ը բանկն անցկացրել է «Կանայք բիզնեսում» ակցիան, որի շրջանակում գործող բիզնես ունեցող կանայք կարող էին ստանալ բիզնես վարկեր հատուկ պայմաններով. մինչև 50 միլիոն դրամ (կամ համարժեք դոլար), 10-14% տարեկան տոկոսադրույքով, մինչև 5 տարի մարման ժամկետով: Հաշվի առնելով ֆինանսական շուկայի պայմանները՝ սա կարելի է գրավիչ առաջարկ համարել: Այս ակցիայից օգտվելու համար պետք էր առնվազն 6 ամիս հարկային դաշտում գրանցված լինել:

«Արարատբանկ»-ի միկրովարկավորման խմբի ղեկավար Շուշանիկ Մելիքյանի տեղեկացմամբ՝ մարտի վերջի դրությամբ 619 կին գործարար այս ակցիայի շրջանակներում ստացել է վարկավորում՝ 2,45 միլիարդ դրամի սահմաններում: Բանկի փոքր և միջին բիզնեսի վարկավորման պորտֆելում վարկառուների 28.5%-ը կանայք են, որոնց բաժին է ընկնում վարկերի ընդհանուր ծավալի 25.1%-ը: Կանանց տրամադրված վարկերի միջին չափը կազմել է 5,47 միլիոն դրամ:

Հատկանշական է, որ կին վարկառուներից 297-ը Երևանից են (48%), 322-ը՝ այլ մարզերից (52%): Ակցիայի հաջողությունը վկայում է այն մասին, որ բիզնես միջավայրում իրապես առկա է կանանց դերի ակտիվացում:

"The Best Woman Entrepreneur" Contest

By Alexander Aramyan

In 2012, the Armenian government came up with an unprecedented initiative to award the best woman entrepreneur. "The Best Woman Entrepreneur" contest was announced on behalf of the Armenian prime minister. Karine Minasyan, the first deputy minister of economy, headed the jury. Roza Tsarukyan, the founder of the "Multi Agro" company and the leading female entrepreneur in the country, also served as a jury member. The award was defined in four nomination categories and on April 6, the solemn award ceremony for the winners was held.

The prizes were distributed in the following way:

"The best woman entrepreneur" nomination category

- 1st place, Flora Antonyan, director of "Levon the Second" LLC (Tavush marz, city of Noyemberyan);
- 2nd place, Karine Ghukasyan, director of "Kara and Karen" LLC (Lori marz, city of Vanadzor);
- 3rd place, Sousanna Minasyan, director of "Zvezdik" LLC (Gegharkunik marz, city of Martuni).

Only businesswomen from the marzes, holding 50 percent or more of company shares, participated in this award category. The main criteria were:

- Number of jobs;
- Number of women as a percentage of the total number of employees;
- Average salary of the employees (excluding the director and deputy director);
- The overall volume and level of production in the last three years.

"The best woman initiator" nomination category:

- 1st place, sole entrepreneur Lianna Alaverdyan (Gegharkunik marz, city of Sevan);
- 2nd place, sole entrepreneur Karine Mkrtchyan (Shirak marz, city of Gyumri);
- 3rd place, Armenuhi Khachatryan, director of "Coffee Cup" LLC, (City of Yerevan).

Female entrepreneurs from both Yerevan and marzes, who hold 50 percent or more of company shares and who founded and registered their business starting from July 1, 2010, participated in the award category. The main criteria were:

- Activity in the economic sector;
- Investment volume;
- Number of jobs;
- The factor of being the first business experience.

The "Marz woman benefactor" nomination category:

- 1st place, sole entrepreneur Anush Tsaturyan (Tavush marz, city of Noyemberyan);
- 2nd place, sole entrepreneur Ofelya Karapetyan (Gegharkunik marz, city of Sevan).

Only female entrepreneurs from the marzes, who hold 50 percent or more of company shares participated in this award category. The main criteria of the contest were:

- The amount spent on charity during the last three years (expressed in percentage of overall net income);
- The main target area of charity work;
- Participation in state social programs, including health care, education, culture, etc.
- The activities aimed at the improvement of the community and environment.

"The best brand of woman manufacturer" nomination category:

- 1st place, Julieta Danielyan, the chairman of founders' board of "Bio-Chem" LLC (City of Yerevan);
- 2nd place, Lida Sargsyan, founding director of "Firma Lida" LLC (City of Yerevan);
- 3rd place, Lyudmila Hovhannisyan, director of "Vordi Armen" LLC (Kotayk marz, city of Hrazdan).

Female entrepreneurs, both from Yerevan and the marzes, who hold 50 percent or more of company shares participated in this award category. The main criteria of the contest were:

- The brand name;
- The list of the brand's products;
- The availability of the brand in trade chains in Armenia and abroad;
- The firm store with the brand name.

The main award was the presentation of a certificate of merit from the Armenian prime minister, with the colors being the apricot for the first, blue for the second and red for the third place, correspondingly.

BUILDING ON FIRST MOVER SUCCESS

GEOTEAM

Geoteam CJSC
Nalbandyan 48/1
Sakharov Business Centre, 6 floor
Yerevan 0010, Armenia

Tel./Fax: +374 10 546037, 586037

www.geoteam.am

LYDIAN INTERNATIONAL

Mining Journal Awards

Lydian International Limited
1st Floor, Capstan House
La Route Es Nouaux, St. Helier
Jersey JE2 4ZJ, Channel Islands

Tel: +44 1534 715 472

www.lydianinternational.co.uk

«Լավագույն կին գործարար» մրցանակաբաշխություն

Հեղինակ՝ Ալեքսանդր Արամյան

2012 թ. ՀՀ կառավարությունը հանդես եկավ լավագույն կին գործարարներին պարգևատրելու աննախադեպ նախաձեռնությամբ: «Լավագույն կին գործարար» մրցանակաբաշխությունը հայտարարվեց ՀՀ վարչապետի անունից: Մրցութային ժյուրին գլխավորում էր ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարի առաջին տեղակալ Կարինե Մինասյանը: Ժյուրիի կազմում էր նաև հանրապետության ամենախոշոր կին գործարարը՝ Ռոզա Ծառուկյանը («Մուլտի ագրո» ընկերության հիմնադիր):

Մրցանակաբաշխությունն իրականացվեց 4 անվանակարգերում, իսկ ապրիլի 6-ին տեղի ունեցավ մրցանակակիրների հանդիսավոր պարգևատրումը:

Մրցանակները բաշխվել են հետեւյալ կերպ.

«Լավագույն կին գործատու» անվանակարգում.

- 1-ին տեղ՝ Ֆլորա Անտոնյան, «Լևոն երկրորդ» ՍՊԸ-ի տնօրեն (ՀՀ Տավուշի մարզ, ք. Նոյեմբերյան),
- 2 -րդ տեղ՝ Կարինե Ղուկասյան, «Կառա և Կարեն» ՍՊԸ-ի տնօրեն (ՀՀ Լոռու մարզ, ք. Վանաձոր),
- 3-րդ տեղ՝ Սուսաննա Մինասյան, «Զվեզդիկ» ՍՊԸ-ի տնօրեն (ՀՀ Գեղարքունիքի մարզ, ք. Մարտունի):

Այս անվանակարգի մրցանակաբաշխությանը մասնակցել են միայն մարզերի գործարար կանայք (սեփականության իրավունքով 50 տոկոս և ավելի բաժնեմաս ունենալու պարագայում): Մրցույթի հիմնական չափորոշիչներն են.

ա.աշխատատեղերի քանակը,

բ.աշխատողների ընդհանուր թվում կանանց բաժինը (%-ով),

գ.աշխատողների (բացառությամբ տնօրենի և փոխտնօրենների) միջին աշխատավարձը,

դ.թողարկված արտադրանքի ծավալը վերջին 3 տարում:

«Լավագույն կին նախաձեռնող» անվանակարգում.

- 1-ին տեղ՝ անհատ ձեռնարկատեր Լիաննա Ալավերդյան (ՀՀ Գեղարքունիքի մարզ, ք. Սևան),
- 2 -րդ տեղ՝ անհատ ձեռնարկատեր Կարինե Մկրտչյան (ՀՀ Շիրակի մարզ, ք. Գյումրի),
- 3-րդ տեղ՝ Արմենուհի Խաչատրյան, «Քոֆի Քափ» ՍՊԸ-ի տնօրեն (ՀՀ ք. Երևան):

Այս անվանակարգի մրցանակաբաշխությանը մասնակցել են և՛ մարզերի, և՛ Երևանի գործարար կանայք (սեփականության իրավունքով 50 տոկոս և ավելի բաժնեմաս ունենալու պարագայում), որոնք նախաձեռնել և գրանցել են իրենց բիզնեսը 2010 թվականի հուլիսի 1-ից ի վեր ընկած ժամանակահատվածում: Մրցույթի հիմնական չափորոշիչներն են.

ա.տնտեսության ճյուղը,

բ. կատարված ներդրումների ծավալը,

գ. աշխատատեղերի քանակը,

դ. առաջին անգամ սեփական գործ հիմնելու հանգամանքը:

«Մարզի կին-բարեգործ» անվանակարգում.

- 1-ին տեղ՝ անհատ ձեռնարկատեր Անուշ Ծատուրյան (ՀՀ Տավուշի մարզ, ք. Նոյեմբերյան),
- 2-րդ տեղ՝ անհատ ձեռնարկատեր Օֆելյա Կարապետյան (ՀՀ Գեղարքունիքի մարզ, ք. Սևան):

Այս անվանակարգի մրցանակաբաշխությանը մասնակցել են միայն ՀՀ մարզերի գործարար կանայք (սեփականության իրավունքով 50 տոկոս և ավելի բաժնեմաս ունենալու պարագայում): Մրցույթի հիմնական չափորոշիչներն են.

ա.բարեգործությանն ուղղված գումարը վերջին 3 տա-րում (%-ով զուտ եկամտի նկատմամբ),

բ.բարեգործության հիմնական ուղղվածությունը,

գ.պետական սոցիալական ծրագրերին մասնակցու-թյունը՝ առողջապահական, կրթական, մշակութային և այլ,

դ.շրջապատի և/կամ համայնքի տարածքի բարեկարգ-ման աշխատանքների իրականացումը:

«Կին արտադրողի լավագույն ապրանքանիշ» անվանակարգում.

- 1-ին տեղ՝ Ջուլետա Դանիելյան, «Բիո-Քիմ» ՍՊԸ-ի հիմնադիրների խորհրդի նախագահ (ՀՀ ք. Երևան),
- 2 -րդ տեղ՝ Լիդա Սարգսյան, «Ֆիրմա Լիդա» ՍՊԸ-ի հիմնադիր տնօրեն (ՀՀ ք. Երևան),
- 3-րդ տեղ՝ Լյուդմիլա Հովհաննիսյան, «Որդի Արմեն» ՍՊԸ-ի տնօրեն (ՀՀ Կոտայքի մարզ, ք. Հրազդան):

Այս անվանակարգի մրցանակաբաշխությանը մասնակցել են և՛ մարզերի, և՛ Երևանի գործարար կանայք (սեփականության իրավունքով 50 տոկոս և ավելի բաժնեմաս ունենալու պարագայում): Մրցույթի հիմնական չափորոշիչներն են.

ա.ապրանքանիշի անվանումը,

բ.ապրանքանիշը կրող արտադրատեսակների անվանացանկը,

գ.ապրանքանիշի ներկայացվածությունը հանրապետության առևտրական ցանցերում (նաև արտասահմանում),

դ.ապրանքանիշը կրող ֆիրմային խանութի առկայությունը:

Մրցանակի հիմնական տեսակը ՀՀ վարչապետի պատվոգիրն է: Առաջին տեղի համար շնորհվող պատվոգիրը ծիրանագույն է, 2-րդ տեղինը՝ կապույտ, իսկ 3-րդ տեղինը՝ կարմիր:

Join AMCHAM Today

Help create better business environment in Armenia

Call (374 10) 599187 or e-mail us at amcham@arminco.com for details.

janoschka+stolte

Women in Advertising: Closer to a Level Playing Field?

A view from Janoschka Stolte, a female owned and managed communications agency.

Advertising and the associated communications industries of design and print is one of the sectors where, for many decades, women have theoretically benefited from the same opportunities as men. There are women working at the same levels as their male counterparts, from graduates to C-level. Yet even here, men still appear to monopolize senior roles and responsibilities – although perhaps not to the same extent as the traditionally male-dominated industries, such as engineering.

A recent report by the IPA (Independent Practitioners in Advertising) found that in the UK, while there was an almost equal split of males and females in the industry, women accounted for just 22.4 percent in management positions.

Crucial skills

Why should this be the case? Women have equal or greater talents for the disciplines that are most important in advertising, such as communicating, managing and creativity. In many market categories, women constitute a major percentage of the potential purchasers or have significant influence on the buying decision. Who better than women can understand how to sell to other women? This empathetic insight is frequently stronger in women than men. Women are more likely to understand female and male markets, while men will be comfortable with the male market, but may not understand what really motivates female purchasers.

Women can often be more successful at selling ideas than men, whether it's a creative concept, strategy or campaign budget proposal. In many cases they will be selling to men, who may be more receptive to ideas presented by a woman. And a woman is more likely to be on the same wavelength when presenting to other women.

A "glass ceiling"?

Creatively, women have equally imaginative and compelling ideas as men. At designer, art director and copywriter levels there may well be a balance of women and men, and the same is also likely to be true of junior executives up to account director level. But from here upwards, it's still the men who seem to take over.

Support for women in advertising

Witness the number of organizations created by women, to promote the role of women in advertising and marketing, particularly at senior management levels. AWNY (Advertising Women of New York), SheSays, WACL (Women in Advertising and Communications London), Creative Skirts, Change The Ratio and Women in Film are just some of the groups dedicated to raising awareness of the achievements and capabilities of women in the communications arts. There are few equivalent male-oriented groups, probably because they're simply not required; men already occupy many of the positions of influence. So is it all bad news for women in advertising and marketing? The answer is no, and there are examples to prove it.

Proving women's effectiveness

Halgard Stolte is the MD of Janoschka Stolte, a Prague-based communications agency focused on creative design and print. She set up the agency more than 15 years ago, as a one-woman organization. Since then it has grown into a busy and successful group with offices in Prague, Tallinn (Estonia) and Yerevan (Armenia).

While Stolte controls the group and the Prague office, both her office managers in Estonia and Yerevan are women. Yet that wasn't a pre-determined policy decision.

"I always set out to employ whoever is best qualified for a role," explained Stolte. "Gender is unimportant, although my experience suggests that women are often better at managing people and projects and dealing with deadlines and communication. Men are frequently more adept at resolving technical problems."

Open-minded approach

"But this is a generalization. My approach has always been to have a mix of both sexes, and an international team. I'm more interested in hiring people with exciting and engaging personalities, and original ideas, than stereotyping by gender."

So is there any reason why more women shouldn't make it to the top and control their own ad agencies? Halgard Stolte identifies one possible reason, "Women often seem better equipped to achieve a better work/life balance, whereas men at the same level may be more career focused. But the common perception is that when women have children, they lose their ambition and focus. This can make it difficult for them to restart their career, but when they do, they are usually successful."

Improving prospects

Employment laws have come a long way since the mere mention of starting a family would see a woman moved sideways into a role with no prospects, or an excuse found to dismiss her.

In theory, at least, and in practice, generally, women can now build careers that take them to C-level, whether they've paused to have children or not. In the communications industry, women, who've made it to the top, have demonstrated that females have all the skills of their male counterparts and, perhaps, greater determination.

Կանայք գովազդում. ավելի մո՞տ խաղի հավասար կանոններին

Հայացք Յանոշկա-Շտոլտեից՝ կնոջ կողմից ստեղծված և ղեկավարվող գործակալությունից

Գովազդը, դիզայնը և տպագրությունը այն ոլորտներն են, որտեղ արդեն երկար տարիներ կանայք տեսականորեն օգտվում են նույն արտոնություններից, ինչ տղամարդիկ: Բազմաթիվ կանայք գործընկեր տղամարդկանց հետ ուս-ուսի աշխատում են՝ սկսնակների մակարդակից մինչև ղեկավար պաշտոններ:

Չնայած դրան, նույնիսկ այս ոլորտում տղամարդիկ կարծես մենաշնորհային դեր են ստանձնել կարևոր և պատասխանատու պաշտոններում, իհարկե ոչ այն աստիճան, ինչպես, օրինակ, մեքենաշինության ոլորտում, ուր տղամարդիկ ավանդականորեն գերակշռող դեր են ունեցել:

IPA-ի (Independent Practitioners in Advertising) կողմից վերջերս անցկացված հետազոտության արդյունքում պարզվեց՝ օրինակ, Մեծ Բրիտանիայում, չնայած գովազդային ոլորտում կանանց ու տղամարդկանց գրեթե հավասար ներգրավվածությանը, ղեկավար և պատասխանատու պաշտոնների միայն 22.4% է բաժին ընկնում կանանց:

Առանցքային գիտելիքներ

Ի՞նչն է այս իրավիճակի պատճառը: Կանայք հավասարապես օժտված են գովազդում այդքան կարևոր հաղորդակցվելու, ղեկավարելու և ստեղծագործական տաղանդներով: Իսկ որոշ շուկայական կատեգորիաներում կանայք կազմում են պոտենցիալ գնորդների գերակշիռ մասը կամ շատ ազդեցիկ կարծիք ունեն ապրանքի իրացման հարցում: Իսկ կնոջից լավ էլ ո՞վ կարող է հասկանալ, թե ինչպես ապրանքը վաճառել ուրիշ կանանց:

Ոչ նյութական ինտուիցիան հաճախ ավելի ուժեղ է զարգացած կանանց մոտ: Այդ պատճառով կինը ավելի շատ հնարավորություն ունի հասկանալ և՛ կանաց, և՛ տղամարդկաց շուկաները, մինչդեռ տղամարդը, ով վստահ աշխատում է տղամարդկանց շուկայի հետ, հաճախ կարող է չհասկանալ, թե ինչն է իրականում գրավում կին գնորդներին:

Կանայք հաճախ կարող են ավելի հաջողակ լինել գաղափարներ ներկայացնելու հարցում, քան տղամարդիկ: Շատ դեպքերում կանայք ներկայացնում են այդ գաղափարները տղամարդկանց, ովքեր հիմնականում ավելի հեշտ են ընկալում կնոջ կողմից ներկայացված նյութը: Կինը ավելի մեծ հնարավորություն ունի «ընդհանուր լեզու» գտնել նաև այլ կանանց հետ հաղորդակցվելու ընթացքում:

Անտեսանելի խոչընդոտ

Ստեղծագործական ոլորտում կանայք նույքան տպավորիչ և անկրկնելի գաղափարներ ունեն, որքան տղամարդիկ: Դիզայների, գեղարվեստական ղեկավարի և հեղինակային մակարդակի վրա կնոջ և տղամարդու միջև կարող է լինել հավասարություն, և նույնը հավանաբար ճիշտ է նաև կրտսեր ղեկավարներից մինչև տնօրենի մակարդակը: Բայց դրանից բարձր պաշտոնները դեռ տղամարդիկ են զբաղեցնում:

Աջակցություն գովազդի ոլորտում աշխատող կանանց

Գոյություն ունեն բազմաթիվ կազմակերպություններ, որոնք ստեղծվել են կանաց կողմից վերջիններիս դերը գովազդի և առևտրի ոլորտներում մեծացնելու նպատակով, մասնավորապես՝ ղեկավար պաշտոններում: AWNY (Advertising Women of New York), SheSays, WACL (Women in Advertising and Communications London), Creative Skirts, Change The Ratio and Women in Film. սրանք պարզապես մի քանիսն են այն բազմաթիվ կազմակերպությունների շարքում, որոնք ստեղծված են բարձրացնելու հաղորդակցման ոլորտում կանանց նվաճումների և հնարավորությունների մասին իրազեկվածությունը: Գոյություն ունեն ընդամենը մի քանի համարժեք կազմակերպություններ տղամարդկանց համար, հավանաբար այն պատճառով, որ դրանք այնքան էլ անհրաժեշտ չեն, քանի որ տղամարդիկ արդեն զբաղեցնում են շատ ազդեցիկ պաշտոններ:

Եվ արդյո՞ք միայն վատ նորություններ կան գովազդի և առևտրի ոլորտում գործող կանանց համար: Պատասխանն է՝ ոչ. կան մի քանի օրինակներ, որոնք հաստատում են դա:

Կանանց արդյունավետության ապացույցը

Հալգարդ Շտոլտեն հանդիսանում է Պրահայում ստեղծված և ստեղծագործական դիզայնի և տպագրության վրա կենտրոնացած գործակալության՝ Յանոշկա-Շտոլտեի տնօրենը: Նա այն հիմնադրել է ինքնուրույն՝ 15 տարի առաջ: Դրանից հետո այն վերածվել է զբաղված և հաջողակ կազմակերպության՝ իր մի քանի գրասենյակներով Պրահայում, Թալինում (Էստոնիա) և Երևանում (Հայաստան):

Չնայած Շտոլտեն է ղեկավարում կազմակերպությունը և Պրահայի գրասենյակը՝ Էստոնիայում և Երևանում նրա գրասենյակների մենեջերները նույնպես կանայք են: Սակայն դա կանխամտածված քաղաքականություն չէր:

-Ես միշտ աշխատանքի եմ ընդունում այնպիսի մարդկանց, ովքեր առավել լավ որակավորում ունեն տվյալ պաշտոնի համար, - բացատրեց Շտոլտեն: -Սեռը կարևոր չէ. չնայած իմ փորձից ելնելով ենթադրում եմ, որ կանայք հաճախ ավելի լավ են ղեկավարում մարդկանց և նախագծերը, աշխատում են հաստատված ժամկետներում և ավելի լավ հմտություններ ունեն հաղորդակցման ոլորտում: Տղամարդիկ հաճախ ավելի հմուտ են տեխնիկական խնդիրները հարթելու հարցում:

Անկողմնակալ մոտեցում

-Բայց դա ընդհանրացված է: Իմ սկզբունքը միշտ եղել է ունենալ 2 տարբեր սեռերի աշխատակիցներ և միջազգային աշխատակազմ:

Ես ավելի շատ հետաքրքրված եմ աշխատանքի ընդունել մարդկանց, ովքեր ունեն հետաքրքիր և գրավիչ անհատականություն և օժտված են յուրօրինակ գաղափարներով՝ առանց վերջիններիս սեռը հաշվի առնելու:

Այսպիսով, կա՞ արդյոք ինչ-որ մի պատճառ, թե ինչու կանայք չպետք է հասնեն գագաթնակետին և ղեկավարեն իրենց ստեղծած կազմակերպությունը: Հալգարդ Շտոլտեն նշեց միայն մեկ հավանական պատճառ.

-Կանայք հաճախ ավելի հակված են հավասարակշռություն ձեռք բերելու կյանքում և աշխատանքի մեջ, մինչդեռ տղամարդիկ նույն իրավիճակում ավելի կենտրոնացած են կարիերայի վրա: Բայց, ընդհանուր առմամբ, երբ կանայք ունենում են երեխաներ, նրանք կորցնում են իրենց ձգտումն ու կենտրոնացումը:

Դա կարող է նրանց համար դժվարություններ ստեղծել կարիերան վերսկսելու հարցում, բայց այդ անելու դեպքում, որպես կանոն, հաջողության են հասնում:

Բարելավման հեռանկարներ

Աշխատանքային շուկայի օրենքները երկար ճանապարհ են անցել այն ժամանակներից, երբ կնոջ ընտանիք կազմելու ծրագրերը առաջ գալուն պես, գործատուն վերջինիս սկսում էր ընկալել որպես ոչ հեռանկարային աշխատող կամ այդ որոշումը դիտարկում էր որպես կնոջն աշխատանքից ազատելու հիմք:

Թե՞ տեսականորեն, թե՞ պրակտիկորեն, այժմ կանայք կարող են կառուցել կարիերա, որը նրանց կտանի դեպի ղեկավար պաշտոններ, անկախ երեխաներ ունենալու փաստից: Հաղորդակցման բնագավառում հաջողության հասած կանայք ապացուցել են, որ ունեն տղամարդ գործընկերներին հավասար հմտություններ, իսկ որոշ դեպքերում նույնիսկ առավել վճռական են:

Advertise with AMCHAM

Reach the leading businesses in Armenia with a print run of over 1000 copies

Call (374 10) 599187 or e-mail us at amcham@arminco.com for details.

The Armenian Woman at the Crossroads of History

By Alexander Aramyan

History of rights

Starting from pagan times, the Armenian woman was considered to be the basis of the family. This is confirmed by the pieces of poetry, legends and scarce historic evidence available to us.

According to Armenian historian Agatangeghos, in the pre-Christian period, the Armenian woman was treated as the "mother source," "life-giving" and the "breath and life." In the pagan pantheon, important roles were attached to goddesses Anahit, Astghik, and Nane, with Anahit, the daughter of Aramazd, being one of the supreme goddesses. In even more ancient days, Anahit was the goddess of war, which is an indirect evidence that during the early slaveholding period, Armenian women participated in warfare, holding far more than secondary roles. As a result of progress in social relations, the goddess Anahit acquired a more feminine role by becoming the goddess of fertility, fruitfulness and birth.

After the adoption of Christianity, women worship manifested itself through the aspect of Virgin Mary. According to many,

the Virgin Mary in Armenian reality is the renamed and remodified aspect of goddess Anahit.

Starting from the 4th century, ancient Armenian legal documents constantly stressed the equality of rights of men and women. Such provisions exist both in ecclesiastical and secular documents (in medieval times the ecclesiastical rules constituted the basis of the Armenian laws).

The legal equality of men and women is mentioned in the Rules of Argishti (4th century), Shahapivan (5th century), and David Alavkavordi (12th century).

According to the rules of Shahapivan (444 B.C.), a woman had to administer family belongings in case her husband left her without any reasons. In addition, she could bring a new husband into the house. According to the Rules of David Alavkavordi, the marriage was considered real only upon the mutual and voluntary consent of bride and groom and the marriage was not real if it was based on violence.

And finally, the secular (non-ecclesiastical) legal documents also paid great attention to the issue of women's rights. The first reference to this issue, which dates back to the 5th century was made in King Vachagan`s Rule Book (unique constitution). Nevertheless, this issue received more complete and fundamental coverage in the most important works of Armenian legal thought of medieval times, namely Hayots Datastanagirk (Armenian Court Book) of Mkhitar Gosh. It described the roles of men and women in the family and stressed the importance of women's education. "Educated women are real treasures for the society," wrote Mkhitar Gosh in the 12th century. His Datastanagirk contained provisions against the forcible marriages, encouraged the equal division of property and envisaged criminal penalties for those committing violence against women. It also called for recognizing and respecting women's honor and dignity, women's marital age, divorce, the right of second marriage, and other rights.

The definitions of the legal equality of men and women in the modern perception are present in Shahamir Shahamiryan`s "Vorogayt Parac" (1773), which is known to be the first Armenian Constitution. "Any human being, either Armenian or a representative of other nation, man or woman, born in Armenia or beyond its borders, shall have equal rights and have equal opportunities in performing various activities. No one has the right to enslave other people, and the workers shall be paid in the same way as for the regular activities," stated Vorogayt Parac.

And finally, the introductory part of the Constantinople National Constitution (1863) directly stipulated a number of women rights, namely the enjoyment of equal rights with men in receiving an equal education, social security, conducting social and political activities, etc,. Thus, Article 14.1 of the Republic of Armenia Constitution, which stipulates the legal equality of women, is based not on the constitutions of other countries, but on the history of Armenian legal thought.

Social and political activities

Even though Armenia had queens in ancient times (Erato, Parandzem, Zapel), the woman's social role encountered an upheaval in the 19th century. This process was greatly facilitated by the foundation of schools for girls in the cities inhabited by Armenians, where the girls could receive education. The schools were founded by the church, but many of the graduates would become disseminators of progressive ideas. In other words, in the 19th century the Armenian church tried to implement the covenant of Mkhitar Gosh. As a result, among Armenian women, there appeared a number of cultural activists, scientists, writers, public and political activists, and those practicing free arts. The schools for girls were founded both in Western and Eastern Armenia.

Strangely, women's social activities were developing under the rule of the Ottoman Empire and, first of all, in Constantinople. At the end of the 19th century, several Armenian women in that city founded organizations along with men and joined political parties. After graduating from the girls` gymnasiums, many of these women continued their studies in Europe. Out of the women involved with active social activities in Constantinople, some of the most famous included Srbuhi Tyusab (Vahanyan) and Zapel Asatur. These two women were the authors of the "Women Rights Declaration" draft. The provisions of the declaration read as follows:

- Equal rights for men and women;
- Right to choose one's profession;
- Elimination of double standards of moral admonition, which men use to their benefit in married life;
- Right to higher education as means to improve the children's upbringing;
- Right of women's equal participation in community activities;
- Elimination of the dowry tradition;
- Acceptance of a woman's role in the preservation of nation and transfer of culture.

This declaration, by its nature, carried the ideology of woman's financial independence. The appearance of such a declaration in Muslim Turkey was the result of revolutionary thought. One can say that in the Muslim populated East, Armenians were the first nation to consciously raise the woman's role in public and social life. According to some sources, even though the declaration was not ratified by any organization, many Armenian women started conducting active economic and social activities by opening workrooms, operating factories, and editing magazines. Among these women was the famous writer, translator and publicist Zapel Yesayan.

Undoubtedly, there were famous Armenian women in other regions as well. Many of them took active participation in the fidayi (fighter) self-defense movement which was just starting. The most famous women were the wife of fidayi chief Akhbyur Serob, Sose, the loyal friend in arms of Gevorg Chaush, Eghso, woman fidayi Hayo-Hayastan, as well as Satenik Matinyan, Maro Makaryan, Sato Ohanjanyan, Kilizar, Sasunci Shake, Mariam Chilingaryan, etc.

The first Armenian Republic (1918-1920) was one of the first countries in the world to grant women the right to vote and stand for election to public structures. Women constituted 8 percent of the National Assembly of the First Republic.

In 1920, Diana Abgar was appointed as the first Armenian Ambassador to Japan, which was unprecedented not only for the East, but also for the West. At that point, the only known case of a female Ambassador in diplomatic history was Rosika Shwimer, the Ambassador of Hungary to Switzerland. After Diana Abgar's appointment, Japan de facto recognized the Republic of Armenia, thus, facilitating the Ambassador's humanitarian activities and aid to refugees. Armenians in Singapore and Indonesia also enjoyed her sponsorship. Accord-

ing to contemporaries, Diana Abgar was a well educated, religious, politically informedand compassionate person, who was clear in her actions. She had very impressive looks and was very charming. When she used to enter different halls all diplomats of other countries stood up to welcome her.

Soviet Armenia witnessed a certain activation of women's role, especially in social and economic life. The Communist party announced that not only would it provide for women's legal equality, but it would relieve women of humiliating household activities. The practical application of this policy resulted in the fact that women constituted a majority in certain professions, including medicine and education.

The Soviets used the women's role activation for the purpose of breaking archaic customs and traditions. However, providing equal work and educational opportunities for girls and women was considered a progressive step in those days.

Back in the 1980s, in Soviet Armenia, there were 9,000 female scientists, the same number of doctors, and 30,000 teachers. Certain women occupied leading positions in large enterprises including in the light and food industry and trade. These were the areas where the female workforce was of large and specific weight. In other words, the expansion of the role of women was carried out with the purpose of a more effective management of the female workforce.

In order to underline women's legal equality, the Soviets had a very solemn celebration of Women's International Day on March 8. No other country in the world had such a solemn celebration of this day. Starting from 1965, March 8 was announced a holiday, which was duplicated by a number of other socialist states.

Women's activities in political life were of an artificial nature, however. The communist party elite never had any female members. Women's participation in parliament was artificial as well. On the eve of independence in 1990, the Armenian First Convocation Supreme Council had 260 delegates, out of which only 11 were women.

It should be noted, however, that in independent Armenia, the number of female parliamentarians was never more than that.

Nevertheless, the Soviet era also imposed some limitations on women's rights. The moral codex promoted by the Soviet authorities was first of all restraining for women. For example, there were no beauty contests conducted under the Soviet regime in order not to damage the "woman worker's" image.

If the first decades of Soviet rule obviously encouraged the participation of women in different aspects of social life, in the last decades, the manifestations of gender inequality became more frequent.

Best Western
CONGRESS HOTEL

BEST WESTERN CONGRESS HOTEL

WE GUARANTEE THE SUCCESS OF YOUR EVENT

CUSTOMER ORIENTED AND SUPPORTIVE TEAM
DELIGHTFUL COFFEE BREAKS
IMPRESSIVE VARIETY OF LUNCHES AND DINNERS
FREE WI-FI INTERNET
FREE CUTTING EDGE AUDIO EQUIPMENT
MODERN VIDEO CONFERENCE EQUIPMENT

FOR MORE INFORMATION DO NOT HESITATE TO CONTACT OUR EVENT MANAGER:
PHONE: +374 10 59 11 03 E-MAIL: EVENTMANAGER@HOTELCONGRESSYEREVAN.COM

* JOIN OUR LOYALTY PROGRAM TODAY AND GET EXCLUSIVE REWARDS
* USE YOUR DISCOUNT PRIVILEGE WITHIN MEMBER TO MEMBER PROGRAM

Հայ կինը պատմության քառուղիներում

Հեղինակ՝ Ալեքսանդր Արամյան

Իրավունքի պատմություն

Դեռ հեթանոսական ժամանակներից կինը հայերի մոտ համարվում էր ընտանիքի հիմքը: Դրա վկայությունն են հանդիսանում մեզ հասած բանաստեղծական պատառիկները, լեգենդներն ու պատմական աղքատիկ վկայությունները: Հայ պատմիչ Ագաթանգեղոսի վկայությամբ՝ նախաքրիստոնեական շրջանում հայ կնոջը վերաբերվել են որպես «մայր աղբյուր», «կենսատու», «շունչ և կյանք»: Հեթանոսական դիցարանում կարևոր դեր էին խաղում Անահիտ, Աստղիկ և Նանե աստվածուհիները: Ընդ որում՝ Անահիտը գլխավոր աստվածներից մեկն էր՝ Արամազդի դուստրը: Առավել վաղ շրջանում Անահիտը ռազմի աստվածուհին էր՝ անուղղակի վկայելով, որ վաղ ստրկատիրական շրջանում հայ կանայք մասնակցել են ռազմական գործողություններին, գուցե և ոչ երկրորդական դերով: Հասարակական հարաբերությունների զարգացման հետևանքով Անահիտ աստվածուհուն վերապահվում է ավելի կանացի դեր. նա դառնում է պտղաբերության, արգասավորության և ծննդաբերության աստվածուհին:

Քրիստոնեության մուտքից հետո կնոջ պաշտամունքն արտահայտվել է Աստվածամոր կերպարով: Շատերի կարծիքով Աստվածամոր կերպարը հայկական իրականությունում հենց Անահիտի վերանվանված ու վերափոխված կերպարն է:

Սկսած չորրորդ դարից՝ հին հայկական իրավական փաստաթղթերում անընդհատ շեշտվել է կանանց ու տղամարդկանց իրավունքների հավասարությունը: Նման դրույթներ կան և՛ եկեղեցական, և՛ աշխարհիկ փաստաթղթերում (միջին դարերում հայկական իրավունքի հիմքը եկեղեցական կանոններն էին): Կնոջ և տղամարդու իրավահավասարության մասին նշված է Աշտիշատի (4-րդ դար), Շահապիվանի (5-րդ դար), Դավիթ Ալավկաորդու (12-րդ դար) կանոններում:

Շահապիվանի կանոններով (մ.թ. 444թ.)՝ կինը պետք է տնօրինի ընտանեկան գույքն այն դեպքում, երբ ամուսինը լքել է նրան առանց հիմքերի: Ի հավելումն՝ նա կարող է նոր ամուսին տուն բերել: Դավիթ Ալավկաորդու կանոններով՝ ամուսնությունը վավերական է միայն հարսնացուի և փեսացուի փոխադարձ հոժարակամ համաձայնության դեպքում. «ամուսնությունը վավերական չէ, եթե հիմնված է բռնության վրա»:

Եվ վերջապես՝ կնոջ իրավունքներին պատշաճ ուշադրություն են դարձրել աշխարհիկ (ոչ եկեղեցական) իրավական փաստաթղթերում: Առաջին հիշատակումներն առկա են Վաչագան թագավորի 5-րդ դարի կանոնագրքում (յուրօրինակ սահմանադրություն), սակայն առավել ընդգրկուն և հիմնային բնույթ են ստացել միջնադարյան հայկական իրավական մտքի ամենակարևոր աշխատությունում՝ Մխիթար Գոշի Հայոց Դատաստանագրքում: Այստեղ նկարագրվում է ընտանիքում տղամարդկանց ու կանանց դերը, փաստվում է կնոջ՝ կրթություն ստանալու կարևորությունը: «Կրթված կանայք հասարակության համար գանձ են»,- գրել է Մխիթար Գոշը 12-րդ դարում: Նրա «Դատաստանագիրքը» ներառում է դրույթներ բռնի ամուսնությունների դեմ, քաջալերում է սեփականության հավասար բաժանումը և քրեական տուգանքների կիրառումը կանանց դեմ բռնություն գործադրողների նկատմամբ: Խոսվում է նաև կանանց պատվի և արժանապատվության ճանաչման և հարգման, կնոջ ամուսնական տարիքի, ամուսնալուծվելու, 2-րդ անգամ ամուսնանալու և այլ իրավունքների մասին:

Ժամանակակից ըմբռնումներով՝ կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության ձևակերպումները տրված են Շահամիր Շահամիրյանի «Որոգայթ փառաց»-ում (1773թ.): Սա, ինչպես հայտնի է, համարվում է հայկական առաջին սահմանադրությունը: «Ցանկացած մարդկային արարած, լինի նա հայ, կամ այլ ազգի ներկայացուցիչ, լինի տղամարդ, թե կին, ծնված լինի Հայաստանում, թե դրա սահմաններից դուրս, պետք է ապրի հավասարության մեջ և հավասար լինի իր ծավալած գործունեության մեջ: Ոչ ոք իրավունք չունի հպատակեցնելու այլ մարդկանց, իսկ աշխատողները պետք է վճարվեն այնպես, ինչպես վճարվում են սովորաբար ծավալած գործունեության համար»,-գրված է «Որոգայթ փառաց»-ում:

Եվ վերջապես՝ Կոստանդնապոլսի Ազգային Սահմանադրության (1863թ.) ներածության մեջ ուղղակիորեն նշվում են կանանց մի շարք իրավունքներ՝ տղամարդկանց հետ հավասար կրթություն ստանալու, սոցիալական ապահովության, հասարակական և քաղաքական գործունեություն ծավալելու մասին և այլն:

Այսպիսով՝ ՀՀ Սահմանադրության 14.1 հոդվածը, որով ամրագրվում է կնոջ իրավահավասարությունը, հիմնված է ոչ թե այլ երկրների սահմանադրությունների, այլ հայ իրավական մտքի պատմության վրա:

Հասարակական և քաղաքական գործունեություն

Թեև հայ կանայք հին դարերում նաև թագավորել են (Էրատո, Փառանձեմ, Զապել), սակայն կանանց հասարակական դերի ակտիվացումը տեղի է ունենում 19-րդ դարում: Դրան էապես նպաստում է հայաշատ քաղաքներում օրիորդաց դպրոցների հիմնումը, ուր հայ օրիորդները կրթություն էին ստանում: Դպրոցները հիմնվում էին եկեղեցու կողմից, սակայն դրանց շրջանավարտներից շատերը հետագայում դառնում էին առաջադիմական գաղափարների տարածողներ: Այդ կերպ հայ եկեղեցին փորձեց 19-րդ դարում ի կատար ածել Մխիթար Գոշի պատգամը: Արդյունքում՝ շատ արագ ի հայտ եկան հայ կին մշակութային գործիչներ, գիտնականներ, գրողներ, պետական, հասարակական ու քաղաքական գործիչներ, ազատ արհեստների կիրառողներ: Օրիորդաց դպրոցները ստեղծվում էին և՛ Արևմտյան, և՛ Արևելյան Հայաստանում: Սակայն, որքան էլ զարմանալի է, կանանց հասարակական գործունեությունն առավել ակտիվ էր Օսմանյան Թուրքիայի տիրապետության ներքո, առաջին հերթին՝ Կոստանդնապոլսում: Այս քաղաքում 19-րդ դարի վերջում մի քանի հայ կանայք տղամարդկանց հետ հիմնադրեցին կազմակերպություններ և միացան քաղաքական կուսակցություններին:

Օրիորդաց վարժարաններն ավարտելուց հետո այդ կանանցից շատերն այնուհետ ուսանել են Եվրոպայում: Կոստանդնապոլսում հասարակական ակտիվ գործունեություն ծավալող կանանցից 19-րդ դարի վերջում հատկապես շատ հայտնի էին երկուսը՝ Սրբուհի Տյուսաբը (Վահանյան) և Զապել Ասատուրը: Հենց նրանք էլ կազմեցին «Կանանց իրավունքների հռչակագրի» նախագիծը: Հռչակագրի դրույթները հետևյալն էին.

- հավասար իրավունքներ տղամարդկանց և կանանց համար,
- մասնագիտության ընտրության իրավունք,
- երկակի բարոյախոսության ստանդարտների վերացում, որոնցից ամուսնական կյանքում օգտվում են տղամարդիկ,
- բարձրագույն կրթություն ստանալու իրավունք՝ որպես երեխայի դաստիարակության բարելավման միջոց,
- համայնքի գործունեության մեջ կանանց հավասար մասնակցության իրավունք,
- օժիտի սովորույթի վերացում,
- ազգի պահպանման և նրա մշակույթի փոխանցման մեջ կնոջ դերի ընդունում:

Այս հռչակագիրը, ըստ էության, կնոջ ֆինանսական ինքնուրույնության ապահովման գաղափարախոսությունն էր կրում: Մուսուլմանական Թուրքիայում նման հռչակագրի ի հայտ գալն իսկապես հեղափոխական մտքի արգասիք էր: Կարելի է ասել՝ առավելապես մուսուլմաններով բնակեցված Արևելքում հայությունն առաջինն էր, որ գիտակցաբար բարձրացրեց կնոջ դերը հանրային-հասարակական կյանքում: Աղբյուրները վկայում են, որ թեև հռչակագիրը որևէ կազմակերպության կողմից չի վավերացվել, սակայն հայ կանանցից շատերը իսկապես սկսել են ակտիվ տնտեսական ու հասարակական գործունեություն իրականացնել՝ բացելով արհեստանոցներ, աշխատացնելով ֆաբրիկաներ և խմբագրելով գրական հանդեսներ: Կոստանդնապոլսի այլ հայտնի կանանցից կարելի է հիշատակել նաև Զապել Եսայանին՝ գրող, թարգմանիչ և հրապարակախոս:

Անշուշտ, հայտնի հայ կանայք կային նաև այլ տարածաշրջաններում: Կանանցից շատերը գործուն մասնակցություն են ունեցել Արևմտյան Հայաստանում սկիզբ առած ֆիդայական շարժման մեջ: Նրանցից ամենից շատ հայտնի են ֆիդայապետ Աղբյուր Սերոբի կինը՝ Սոսեն, Գևորգ Չաուշի հավատարիմ զինակից Եղսոն, կին ֆիդայի Հայո- Հայաստանը, օրիորդ Սաթենիկ Մատինյանը, Մարո Մակարյանը, Սաթո Օհանջանյանը, Կիլիզարը, Սասունցի Շաքեն, օրիորդ Մարիամ Չիլինգարյանը և այլոք:

Հայաստանի առաջին Հանրապետությունը (1918-1920 թ.թ.) առաջին պետություններից էր աշխարհում, որ կանանց տվել է ընտրելու և հանրային կառույցներում ընտրվելու իրավունք: Առաջին Հանրապետության Ազգային Ժողովում պատգամավորների 8%-ը եղել են կանայք: 1920 թվականին Ճապոնիայում Հայաստանի դեսպան է նշանակվել Դիանա Աբգարը՝ աննախադեպ փաստ ոչ միայն Արևելքի, այլև Արևմուտքի համար: Համաշխարհային դիվանագիտության պատմության մեջ մինչ այդ կին դեսպանի միայն մեկ դեպք էր հայտնի (Ռոսիկա Շվիմեր, ով Հունգարիայի դեսպանն էր Շվեյցարիայում): Դիանա Աբգարի դեսպան նշանակվելուց հետո Ճապոնիան դե ֆակտո ճանաչեց Հայաստանի Հանրապետությունը՝ հեշտացնելով նրա մարդասիրական գործունեությունը և փախստականներին տրվող օգնությունը: Նրա հովանավորությունն են վայելել նաև Սինգապուրի և Ինդոնեզիայի հայերը: Ժամանակակիցների վկայությամբ՝ Դիանա Աբգարը եղել է զարգացած, կրոնասեր, քաղաքականապես տեղեկացված, գթառատ և հստակ գործող անձնավորություն: Նա ունեցել է նաև շատ տպավորիչ արտաքին ու հմայք: Երբ նա մտել է տարբեր դահլիճներ, բոլոր ազգերի դիվանագետները միշտ ոտքի են կանգնել:

Խորհրդային Հայաստանում տեղի է ունենցել կանանց դերի որոշ ակտիվացում, հատկապես՝ հասարակական ու տնտեսական կյանքում: Կոմունիստական կուսակցությունը ի սկզբանե հայտարարեց, որ ապահովելու է ոչ միայն կանանց իրավահավասարությունը, այլև հասնելու է նրան, որ կանանց ազատելու է կենցաղային ստորացուցիչ աշխատանքներից: Այս քաղաքականության գործնական կիրառումը հանգեցրեց նրան, որ մի շարք մասնագիտությունների գծով կանայք կազմեցին մեծամասնություն (բժիշկներ, ուսուցիչներ):

Կանանց ակտիվացումը բոլշևիկյան իշխանության կողմից օգտագործվում էր նահապետական բարքերն ու ավանդույթները կոտրելու համար: Այնուամենայնիվ՝ աղջիկներին ու կանանց հավասար կրթական ու աշխատանքային իրավունքների տրամադրումը՝ ժամանակին առաջադիմական քայլեր էին:

Խորհրդային Հայաստանը 80-ական թվականներին ուներ 9000 կին գիտաշխատող, նույնքան կին բժշկուհի, և 30 հազար ուսուցչուհի:

Որոշ կանայք ղեկավար դիրքեր զբաղեցրեցին խոշոր ձեռնարկություններում, հատկապես՝ թեթև և սննդի արդյունաբերության, առևտրի ոլորտներում: Սրանք այն ոլորտներն էին, որտեղ կանացի աշխատուժը մեծ տեսակարար կշիռ էր կազմում: Այսինքն՝ կանանց տնտեսական դերի ակտիվացումը տեղի էր ունենում կանանց աշխատուժն ավելի արդյունավետ կառավարելու միջոցով:

Կանանց իրավահավասարությունը շեշտելու համար ԽՍՀՄ-ում մեծ շուքով նշում էին Կանանց միջազգային օրը՝ մարտի 8-ը: Աշխարհի ոչ մի այլ երկրում այդ տոնն ավելի մեծ շուքով չի նշվել: 1965 թվականից մարտի 8-ը ոչ աշխատանքային օր հռչակվեց, որին հետևեցին նաև մի քանի այլ սոցիալիստական երկրներ:

Քաղաքական կյանքում կանանց դերակատարումը ձևական բնույթ էր կրում: Կոմունիստական կուսակցության վերնախավում երբեք կանայք չեն եղել, իսկ խորհրդարանում նրանց մասնակցությունը ձևական բնույթ էր կրում: Անկախացման նախաշեմին Հայաստանի առաջին գումարման Գերագույն խորհուրդը 1990թ. ուներ 260 պատգամավոր, որոնցից 11-ն էին կանայք: Նշենք սակայն, որ անկախացած Հայաստանի խորհրդարաններում կանանց թիվը երբեք դրանից ավել չի եղել:

Խորհրդային շրջանում առկա էին նաև կանանց իրավունքների մի շարք սահմանափակումներ: Այն բարոյական կոդեքսը, որ քարոզվում էր խորհրդային ղեկավարության կողմից, առաջին հերթին կաշկանդում էր կանանց: Օրինակ՝ խորհրդային կարգերի ժամանակ երբեք չեն անցկացվել գեղեցկության մրցույթներ, որպեսզի չխաթարվի «աշխատավոր կնոջ» կերպարը: Եթե խորհրդային իշխանության առաջին տասնամյակներն ակնհայտորեն նպաստեցին հասարակական կյանքի ամենատարբեր ոլորտներում կանանց ներգրավվածության աճին, ապա վերջին տասնամյակներում գենդերային անհավասարության դրսևորումները սկսեցին ավելի ու ավելի զգալի դառնալ:

Նոր կանաչ թեյ Nestea Vitao ելակի և ալոէ վերայի համով. կանաչ թեյի օգտակար հատկությունների և ելակի հիանալի համի համադրություն:

ՆԱՍԵՊ Նեստլե ավ Ռուսաստան ԲԱ. ԵՐԵՎԱՆԻ ՄԱՍՆԱՃՅՈՒՂ ԿՈՒՆԵՑՈՒՄ ՄԻՊՆԱՅԻՆ ԱՆՀԱՏ Է

CASCADE CONSULTANTS

Why Do the Best People Leave or a Little Story About Theory of Justice

By Arpi Karapetyan, General Director, Cascade Consultants

> "Please, respect the difference between an expression and a statement. I have really expressed something like that but I have never stated that."
>
> -Yevgeni Klyuyev, "Between two chairs"

We often complain that people resign from their jobs, productivity declines, employees are not loyal and require better payment. In many companies, employees even practice blackmail to force salary increases from their employer. So, what is the problem? Why does this happen in our society?

Most employers ignore this problem – profit is a priority and new employees can always be found. Some of them start thinking about the reasons when the problem becomes pressing; people resign, they work poorly or do not care about the company at all. And only a few top managers that are capable of strategic thinking remove the prerequisites before the first de-motivators emerge.

I would like to note that the main driving force of society is the urge for justice, and when people do not find it in one place, they search for it elsewhere. According to the motivational theory of justice, the employee will exert less effort where his/her work is undervalued by the management. I am not the author of this idea, but it is also my proven experience. And by no means is the financial aspect my only point. Yet, researchers have identified at least seven possible responses from people when they feel they are paid an unfair salary. That's it. Everything is clear for me, and how about you?

Generally, motivational schemes are quite individual and depend on many unique factors, which are appropriate for a certain organization and are not a subject to any "copy-and-paste." The implementation of effective motivational schemes is an extensive collective effort with the involvement of senior, human resources (HR), and line managers. Taking a firm course of action, we can select and structure an adequate and fair system of motivation that will address a number of internal problems and drive personnel to self-perfection, innovation and the improvement of corporate culture. And last, but not least, this will become a foundation for the loyalty of employees, thereby excluding even the thought of leaving the company. In my experience, I have encountered companies, even though only a few, where the employees take outside job offers as a personal offense. This is due to the proper policy adopted by the company, embracing the employees' perception of fairness. Hence, this raises subconscious anger; if they are fair to me, why should I be unfair to them? Unfortunately, quite a different attitude prevails in our society; most people look for new jobs or are ready to consider new offers irrespective of the level of satisfaction with their salaries. And to our profound distress, it has turned into a usual mode of conduct. But as employers, we should admit that we greatly contribute to such conduct by our actions or, even worse, by our inaction.

Of course, you may say that people often betray for no reason. However, I would respond by noting that there is always a reason, and you simply have to find it a time. It is possible, though difficult. You would better ask another question – should you hire employees lacking morality? Therefore, think hard before hiring someone; you can easily train the newly hired employee to gain technical skills, but you can hardly inject morality.

Թե ինչու են հեռանում լավագույնները կամ մի քիչ արդարության տեսության մասին

Հեղինակ՝ Արփի Կարապետյան, Կասկադ Քնսալթընթս, գլխավոր տնօրեն

«Կխնդրեի տարբերություն դնել արտահայտության ու պնդման միջև: Ես իսկապես նման ինչ-որ բաներ եմ արտահայտել, սակայն երբեք որևէ նման բան չեմ պնդել»:

-Եվգենի Կլյուև, «Երկու աթոռի միջև»

Մենք հաճախ ենք բողոքում, որ կադրերը հեռանում են, աշխատանքի արտադրողականությունն ընկնում է, իսկ աշխատակիցները հավատարիմ չեն ու աշխատավարձի բարձրացում են պահանջում: Շատ ընկերությունների աշխատողներ, աշխատավարձի բարձրացում ստանալու նպատակով, ուղղակի շանտաժի են ենթարկում գործատուներին հեռանալու սպառնալիքներով: Հարց է առաջանում՝ ո՞րն է խնդիրը: Ինչո՞ւ է սա տեղի ունենում մեր հասարակությունում: Բազմաթիվ գործատուներ այս հարցն անտեսում են՝ միայն թե շահույթ լինի: Ոմանք պատճառների մասին մտորում են միայն նրանից հետո, երբ մարդիկ հեռանում են, վատ են աշխատում կամ այլևս անտարբեր են ընկերության նկատմամբ: Ու միայն ռազմավարական մոտեցում ունեցող թոփ մենեջերները (իսկ դրանք հատուկենտ են) կանխում են պատճառների առաջացումը դեռ մինչ առաջին ապամոտիվացման շարժառիթների ի հայտ գալը: Սոցիումի հիմնական օրենքն է արդարության զգացումը, ու չգտնելով այն ինչ-որ մի վայրում՝ մարդիկ որոնում են մեկ այլ տեղ: Համաձայն արդարության մոտիվացիոն տեսության՝ ցանկացած կազմակերպության աշխատակից, ղեկավարության կողմից իր գործունեության թերագնահատման դեպքում, նվազեցնում է գործադրվող ջանքերը: Դա ոչ թե ես եմ հորինել, այլ՝ հաստատված է փորձով:

Ու խոսքը միայն գործի ֆինանսական կողմի մասին չէ՝ չնայած նրան, որ հետազոտողները առանձնացրել են 7 հնարավոր արձագանքի տեսակ այն մարդկանցից, ովքեր կարծում են, որ անարդար կերպով են փոխհատուցվում: Ահա այսպես. ինձ համար ամեն ինչ շատ պարզ է, իսկ ձե՞ր: Ընդհանուր առմամբ, անձնակազմի շարժառիթների համակարգերը շատ անհատական են և կախված են մի շարք հատուկ գործոններից, որոնք հարիր են

կոնկրետ կազմակերպությանը և ենթակա չեն ուղղակի պատճենահանման: Մոտիվացիայի արդյունավետ համակարգի ստեղծումը անձնակազմի համար մեծ աշխատանք է, որտեղ ներգրավված են կազմակերպության ղեկավարները, մարդկային ռեսուրսների ծառայությունն ու ստորաբաժանումների ղեկավարները: Հետևողական մոտեցման դեպքում՝ ճիշտ ընտրված ու արդարության հասկացության հիման վրա կառուցված շարժառիթների համակարգը կարող է բազմաթիվ ներքին խնդիրներ լուծել, այդ թվում՝ խթանել անձնակազմի զարգացումը,

արարել ու զարգացնել կորպորատիվ մշակույթը, դառնալ աշխատակիցների համախոհության պահպանման հիմք ու կանխել մեկ այլ ընկերություն հեռանալու մասին ցանկացած միտք: Իմ պրակտիկայում, ոչ հաճախ, բայց հանդիպել են ընկերություններ, որոնց աշխատակիցները անձնական վիրավորանք են համարել աշխատավայրը փոխելու մասին դրսից ստացված առաջարկը: Դա ընկերության ճիշտ քաղաքականության արդյունք էր, որի հիմքում ընկած էր աշխատակիցների կողմից արդարության հասկացության ընկալումը: Այստեղից էլ ենթագիտակցության մակարդակով առաջանում է զայրույթի զգացմունք. եթե իմ նկատմամբ արդարացի են, ապա ինչու՞ ես պետք է անարդար վարվեմ: Ցավոք, մեր հասարակության մեջ մեկ այլ պրակտիկա է գերակայում. մեծամասնությունն աշխատանք է որոնում կամ պատրաստ է քննարկել այլընտրանքը՝ անկախ նրանից՝ գոհ է աշխատավարձից, թե՝ ոչ:

Ու ցավոք, դա վարքագծի նորմ է դառնում: Սակայն, համաձայնեք, որ մենք՝ գործատուներս, հաջողությամբ նպաստում ենք այդ երևույթին մեր գործողություններով, կամ էլ ավելի վատ՝ մեր անգործությամբ: Դուք, իհարկե, կարող եք ասել, որ մարդիկ հաճախ հենց այնպես դավաճանում են, առանց որևէ պատճառի: Ես կպատասխանեմ, որ պատճառներ միշտ էլ կան, դրանք ուղղակի պետք է ճիշտ ժամանակին բացահայտել: Դա դժվար է, բայց հնարավոր: Այլ հարց է, թե արդյոք հարկ կա՞ աշխատանքի ընդունել բարոյական սկզբունքներից զուրկ մարդկանց: Դրա համար էլ մտածեք, թե ում եք ընդունում աշխատանքի, քանի որ տեխնիկական հմտությունները կարելի է փոխանցել, իսկ բարոյական արժեքային համակարգի փոխանցումը գրեթե անհնար է:

Grant Thornton
An instinct for growth™

Women in Senior Management on the Rise in Europe as Peers in Emerging Markets Fall Away

The proportion of women holding senior management roles in Europe is steadily increasing according to the latest research from Grant Thornton. However, the reverse is true in emerging markets, where businesses have historically employed more females in senior roles. This leaves the global average at 21 percent, barely higher than the 2004 level.

The figures from Grant Thornton's International Business Report (IBR) reveal that just over one in three (38%) senior management positions in businesses surveyed in Armenia are held by women, more frequently in the positions of HR (27%) and Financial (25%) managers. Despite rising unemployment, the proportion of women in senior management in Europe has continued to rise steadily from 17 percent in 2004 to 20 percent in 2009 to 24 percent in 2012, catching up with peers in emerging markets.

April Mackenzie, global head of governance and public policy at Grant Thornton International, said, "Across Europe, getting more women into senior management positions has been high on the political agenda for quite some time. Governments have been vocal about addressing the imbalance and as a result, businesses have been under real scrutiny. This encouraging of women rise in senior positions shows the effect this attention is starting to have."

"The steady drop-off we are seeing in the emerging markets is a real concern though. The worry is that we may be reaching the point where women are underrepresented in senior management all over the world."

There are a myriad of cultural, economic and social barriers, which prevent women from reaching top jobs, but rapid urbanisation, which has accompanied rapid economic growth in emerging markets, could help explain why the proportion of women in senior management is falling away.

April Mackenzie explained, "The movement into cities has begun to break down traditional models of extended families. The in-built childcare infrastructure, which allowed children to be raised by grandparents, enabled women to work full-time. This is being replaced by 'Western-style' nuclear families, which rely on one parent looking after the children or the prospect of expensive childcare."

"Urbanisation presents more opportunities for more people, including women, in many different ways. But the challenges it places on the family model appear to be having a disproportionately large effect on the ability of women to break the glass ceiling and occupy senior management roles."

"Governments and business leaders in emerging markets need to start working now to address this decline. There needs to be a public discussion about the policies and practices that will enable and encourage women to continue to progress in the workplace."

The IBR suggests that offering flexible working hours could help reverse this trend in emerging markets. Nearly two thirds of businesses in the EU (65%), where the proportion of women in senior management roles is increasing, currently offer flexible working hours. This is well ahead of the situation in Armenia, where 59 percent of interviewed businesses do not offer flexible work hours to women.

Grant Thornton
An instinct for growth™

Եվրոպայում կանանց թիվը ղեկավար պաշտոններում շարունակում է աճել՝ ի տարբերություն զարգացող երկրների

Համաձայն Գրանթ Թորնթոնի վերջին հետազոտության՝ Եվրոպայում ղեկավար պաշտոններում ներգրավված կանանց թիվը կայուն աճ է գրանցում: Միանգամայն հակառակ իրավիճակ է զարգացող շուկաներում, որտեղ նախկինում ավելի մեծ թվով կանայք են զբաղեցրել ղեկավարող պաշտոններ, ինչի հետեւանքով՝ համաշխարհային միջին ցուցանիշն այս տարի ընդամենը 21% է, որն աննշան կերպով գերազանցում է 2004 թ-ի ցուցանիշը:

Գրանթ Թորնթոնի Միջազգային գործարար զեկույցի (ՄԳԶ) տվյալներով Հայաստանում հարցված ընկերությունների կտրվածքով յուրաքանչյուր 3 ղեկավար պաշտոնից 1-ը կին է զբաղեցնում (38%), եւ առավել հաճախ սա վերաբերում է մարդկային ռեսուրսների գծով մենեջերների (27%) և ֆինանսական տնօրենների (25%) հաստիքներին:

Չնայած գործազրկության աճին՝ Եվրոպայում կանայք զբաղեցնում են ղեկավար պաշտոնների 24%, ինչը 4%-ով գերազանցում է 2009 թվականի ցուցանիշը:

Գրանթ Թորնթոնի Հանրային քաղաքականության և արտաքին կապերի բաժնի ղեկավար Էյփրիլ Մակքենզին մեկնաբանում է. «Եվրոպայի տարբեր երկրների իշխանություններ արդեն շատ տարիներ մտահոգված են կանանց զբաղվածության խնդրով:

Կառավարությունները բազմիցս են բարձրաձայնել պաշտոնների անհավասար բաշխման փաստը և այսօր գրանցվող ուրախալի աճը նաև այս թեմայի հանդեպ ցուցաբերված ուշադրության արդյունքն է:

Այդուհանդերձ, իսկապես մտահոգիչ է այն կայուն անկումը, որ գրանցվում է զարգացող երկրներում: Անհանգստացնում է այն, որ անընդմեջ նվազող այս ցուցանիշը կարող է հանգեցնել ղեկավար օղակներում կանանց ոչ լիարժեք ներկայացվածությանը ամբողջ աշխարհի կտրվածքով»:

Բազմաթիվ մշակութային, տնտեսական և սոցիալական արգելքներ խոչընդոտում են կանանց մասնագիտական վերելքը, սակայն զարգացող երկրների տնտեսությունների արագ աճը, որը հանգեցրեց ոչ պակաս սրընթաց ուրբանիզացիայի, նույնպես կարող է հանդիսանալ ղեկավար պաշտոններում կանանց թվի նվազման պատճառ:

Էյփրիլ Մակքենզին մեկնաբանում է. «Ուրբանիզացիան փոփոխության ենթարկեց ավանդական բազմանդամ ընտանիքների մոդելը: Նախկինում կանայք կարող էին աշխատել, քանի որ երեխաների խնամքը վստահում էին ընտանիքի տարեց անդամներին: Այժմ այս մոդելին փոխարինելու է գալիս «արևմտյան ոճի» ընտանիքի մոդելը, որտեղ ծնողն ինքն է հոգում երեխայի խնամքը, կամ ստիպված լինում դիմել մանկական խնամքի թանկարժեք ծառայությունների:

Եվ չնայած նրան, որ ուրբանիզացիան ավելի շատ ու լայն հնարավորություններ է ընձեռում մարդկանց, այդ թվում նաև կանանց՝ այն միևնույն ժամանակ մեծ մարտահրավերներ է նետում ընտանիքներին, և առավել խրթին դարձնում ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնելու կանանց ճանապարհը:

Զարգացող շուկաների կառավարություններն ու գործարարները պետք է քայլեր ձեռնարկեն այս անկումը կանգնեցնելու համար: Հարկավոր է նախաձեռնել հանրային քննարկում, որի արդյունքում կմշակվեն կանանց զբաղվածությունը հնարավոր դարձնող և խթանող քաղաքականություններ»:

Որպես այս բացասական միտումը շտկող միջոց՝ ՄԳԶ-ն առաջարկում է դիտարկել ճկուն աշխատանքային ժամերի ներմուծման սխեման: Ներկայումս, Եվրամիության հարցված ընկերությունների գրեթե 2/3-ից ավելին (65%), որտեղ կանանց թիվը ղեկավար պաշտոններում շարունակում է աճել, կիրառում է ճկուն աշխատանքային ժամերի մոտեցումը: Այս ցուցանիշը կտրուկ տարբերվում է Հայաստանում գրանցված ցուցանիշից, որտեղ հարցված գործարարների 59%-ը պատասխանել է, որ նման պրակտիկա իրենց ընկերություններում չի կիրառվում:

"Women's Leadership Forum" Coordination Board

By Dustrik Mkhitaryan, Chairman of the Coordination Board

In order to overcome challenges in society, it is important to display the will and readiness to involve women's capacities

and skills in various sectors. In 2006, following the initiative of the U.S. International Affairs Program of the National Democratic Institute (NDI), the "Women's Leadership" forum was set, which aims at creating a supportive environment to assist women in political parties, NGOs, the mass media, and in the local and central government and promoting female participation through consolidating and maximizing their potential.

The forum's activities are implemented by the Coordination Board, which includes representatives from Armenian political parties, NGOs, the private sector

and the government. The Board is active and among its achievement, are the foundation of three schools, including Women Leader, Young Leader, and Women Candidates.

On May 18 and 19, 2011, the Coordination Board implemented a "Women in Politics" forum in Yerevan with the support of the U.S. Agency for International Development (USAID). The participants of the two-day forum included more than 300 women leaders from political parties, state bodies, marz structures, and NGOs. During the forum, well known women leaders, ambassadors, and representatives of various international organizations shared their experience with the forum participants. As a result of the work of the forum, a general package of existing issues was discussed, priorities were identified and a concept paper on resolving women's issues was developed. In addition, four working groups were also created, which discussed the issue of promoting female political participation and economic involvement, the preservation and improvement of women's health, and the elimination of family and gender violence.

During the subsequent months, under the supervision of the coordination board, the four working groups amended the proposed packages. The suggestions are bold and ambitious, but, at the same time, realistic. It is now the right time to resolve women`s issues of social nature. We are sure that the issues raised in the concept paper are extremely important in terms of the development of the Republic of Armenia and are important parts of national security.

The Coordination Board compiles programs and implements steps to bring them to fruition. We value the close cooperation between the state, political and social structures on the one side, and the Coordination Board on the other, with the purpose of making the process of implementing the proposals more realistic.

MARY KAY®

ԳԱՐՆԱՆԱՅԻՆ ԱՆԴԻՄԱԿԱՅԵԼԻ ԴԻՄԱՀԱՐԴԱՐՈՒՄ

Անտառային առատ անծրևները, բազմերանգ ավազաբլուրները, փայլող ժայռերը, բնության գեղեցկությունը արթնացնում են այս սեզոնի նորաձև թեթև կոսմետիկայի միջոցով:

«Կին առաջնորդ Ֆորում»-ի համակարգող խորհուրդ

Հեղինակ՝ Դուստրիկ Մխիթարյան, Համակարգող խորհրդի նախագահ

Հասարակությունում առկա մարտահրավերները հաղթահարելու համար վճռորոշ նշանակություն ունի կանանց կարողությունները և հմտությունները տարբեր բնագավառներում ներգրավելու կամքն ու պատրաստակամությունը:

2006թ. ԱՄՆ միջազգային հարաբերությունների Ազգային ժողովրդավարության ինստիտուտի նախաձեռնությամբ ստեղծվեց «Կին առաջնորդ» ֆորումը, որի նպատակը կուսակցություններում, ՀԿ-ներում, ԶԼՄ-ներում, ՏԻՄ-երում և կառավարությունում ներկայացված կանանց աջակցելու, նրանց ներուժը համախմբելու միջոցով կանանց մասնակցությունը խթանող միջավայր ստեղծելն է: Ֆորումի աշխատանքները իրականացնում է համակարգող խորհուրդը, որի կազմում ընդգրկված են ՀՀ-ում գործող տարբեր

կուսակցությունների, ՀԿ-ների, գործարար ոլորտի, կառավարության ներկայացուցիչներ: Խորհուրդը ակտիվ գործունեություն է ծավալում, և նրա նվաճումների թվում են առաջնորդության երեք դպրոցների ստեղծումը՝ Կին-առաջնորդ, Երիտասարդ-առաջնորդ և Կին-թեկնածուների դպրոցները:

2011թ. մայիսի 18-ից 19-ը ԱՄՆ միջազգային զարգացման գործակալության աջակցությամբ՝ համակարգող խորհուրդը Երևանում կազմակերպեց «Կանայք քաղաքականության մեջ» համաժողովը: Երկօրյա համաժողովին մասնակցում էին քաղաքական կուսակցությունների, պետական մարմինների, մարզային կառույցների, ՀԿ-ների ավելի քան 300 հայ կին առաջնորդներ: Համաժողովի ժամանակ իրենց միջազգային փորձը մասնակիցների հետ կիսեցին արտերկրից ժամանած անվանի կին առաջնորդներ, դեսպաններ, միջազգային տարբեր կառույցների ներկայացուցիչներ: Համաժողովի ընթացքում քննարկվեց առկա խնդիրների վերաբերյալ առաջարկությունների ընդհանուր փաթեթը, առանձնացվեցին գերակայությունները, մշակվեց կանանց հիմնախնդիրների լուծմանն ուղղված հայեցակարգ: Ստեղծվեցին չորս աշխատանքային խմբեր, որոնց քննարկման առարկան էր կանանց քաղաքական մասնակցության խթանումը, կանանց տնտեսական խրախուսումը, կանանց առողջության պահպանումն ու բարելավումը, ընտանեկան և գենդերային բռնության վերացումը:

Համաժողովի շրջանակներում կազմավորված չորս աշխատանքային խմբերը համակարգող խորհրդի ղեկավարությամբ հետագա ամիսների ընթացքում լրամշակվեցին առաջարկությունների փաթեթները: Առաջարկությունները համարձակ են, հավակնոտ, բայց միևնույն ժամանակ՝ իրատեսական: Վաղուց հասունացել է հասարակական հնչեղություն ունեցող կանանց հիմնախնդիրներին լուծում տալու անհրաժեշտությունը: Համոզված ենք, որ կանանց հիմնախնդիրների լուծմանն ուղղված հայեցակարգում արծարծված հարցերը խիստ կարևոր են Հայաստանի Հանրապետության զարգացման համար և ներկայացնում են ազգային անվտանգության խնդիր:

Համակարգող խորհուրդը մշակում է ծրագրեր և քայլեր ձեռնարկում դրանք իրականացնելու համար: Առաջարկությունները կյանքի կոչելու ճանապարհն ավելի իրատեսական դարձնելու համար կարևորում ենք պետական, քաղաքական, հասարակական կառույցների և համակարգող խորհրդի սերտ համագործակցությունը:

Young Workers Value Training and Work/Life Balance Over Cash Bonus

Millenials at work survey reveals priorities of the population that will form 50 percent of the workforce by 2020.

According to a new PwC survey and report launched on December 2011, training and development and work/life balance are more important than financial reward to "millenials", the group of graduates born between 1980 and 2000. 22 percent of survey respondents said that training and development was the benefit they valued the most from an employer, followed by 19 percent rating for flexible working, while cash bonuses ranked in the third place (14%). These findings are taken from the report "Millenials at work, reshaping the workplace," which is based on analysis of the attitudes of over 4,000 graduates across 75 countries. The report aims to provide insight into the minds of new graduates from around the world entering the workforce for the first time. Robin McCone, PwC said, "Millenials want more in life than 'just a job' or a steady climb up the corporate ranks. Our research suggests that Millenials tend to be uncomfortable with rigid corporate structure. While this might shift as they move through different stages of life and their commitments change, this group is characterised by their ambition and optimism as they look at more than money when there's an offer on the table. There are significant implications for employers as they need to adapt to ensure they remain attractive to this new workforce."

Loyalty-lite?

However, the report suggests that in some respects when compared to a similar report in 2008, Millenials are adapting as a result of the current economic downturn in many parts of the world. Millenials are practical about the tough economic conditions. 72 percent said they had made some sort of compromise (for example, salary, location, benefits, choice of industry) to get into work, which should herald a warning for employers that voluntary turnover is almost certain to increase once economic conditions improve. A quarter of respondents also expect to have six or more employers in their working life, with only 18 percent stating that they had planned to stay in their current role long term. Robin McCone PwC said, "Employers need to work harder to understand this generation and appeal to their needs to make sure they keep them when market conditions improve. However, employers may also need to accept that a rate of 'millenial churn' is inevitable and build this into planning."

A techno-generation avoiding face-time?

PwC's report suggests that technology dominates every aspect of millenials' lives, and 41 percent say they prefer to communicate electronically at work than face to face or over the telephone. The use of their own technology is routine at work, and three-quarters of the surveyed say that access to technology they like to use makes them more effective at work. Compared with their more senior working colleagues, Millenials are likely to be the first generation to enter the workplace with a better grasp of a key business tool. Technology clearly sets them apart. Robin McCone, PwC said, "Employers are already changing their IT policies to appeal to millennials, for example, offering smartphones as an employee benefit or encouraging business-focused used of social media. It may be difficult to accept, but this generation may teach employers more about technology and its use that any formal learning programmes. Capturing this technology knowledge may be critical to organisations' success in the future."

Optimists

Millennials in the UK are less optimistic than their global peers about how they'll fare financially compared to their parents' generation. Globally, 67 percent expect to be financially better off than their parents' generation, while in the UK - only 51 percent. 55 percent of UK respondents said they hadn't thought about how they would fund their retirement, but only 4 percent think they will continue work beyond retirement age. Robin Mccone, PwC said, "This is a worrying trend among millenials, especially for those in the UK. We predict the UK state pension age could be 70 by 2050, so this generation of young workers really should be putting plans in place now. By contrast, while they may need to make their own provision, they will also form 50 percent of the global workforce by 2020 and will be supporting the older generation."

Intergenerational conflict

Career progression is a top priority for millenials who expect to rise rapidly through the organisation. 52 percent said this is the main attraction in an employer, while coming ahead of competitive salaries was a response from 44 percent of the surveyed millenials. Millenials are comfortable working with older generations and value mentors, but there are signs of tensions. 38 percent say that older senior management do not relate to younger workers and 34 percent say their personal drive was intimidating to other generations. Robin McCone PwC, "Managing the very different views and needs of a diverse workforce that may cover a range of generations, from baby boomers to millenials, is a challenge."

"This is going to get more interesting for managers too, as workers work longer; we'll see 70 year olds working alongside 25 year olds."

"Employers need to work on bringing generations together, as managing a multi-generational workforce demands strong leadership, recognition of different styles and a transparent performance management system that clearly demonstrates how performance is rewarded."

Notes

- PwC surveyed 4,364 graduates across 75 countries as part of the 'Millenials at Work' survey
- Respondents were aged 31 and under and had graduated between 2008 and 2011
- The Millennial generation refers to those born between 1980 and 2000
- Millenials are more numerous than the Baby Boomers' generation and by 2020 will form 50 percent of the global workforce
- In the U.S. they already account for half the workforce and account for over half the population in India.

Reforms of Pension System as an Opportunity for Investors

By Gor Margaryan, Managing Partner, Legelata Law Firm

General

The adoption of the Armenian Law on Funded Pension has created the system of mandatory pension contributions to the pension funds for the economically active part of the population born after 1974. This is a huge shift towards the accumulation of pension funds and long positions in investments, which is expected to be in place as of 2014. According to some estimates, approximately USD 200 million is expected as contribution in the pension funds for the first year, with the continuous growth over the next years.

Legelata provides legal assistance and advice to the Pension System Awareness Center Fund, instituted by the state, the main objective of which is raising awareness of investors, fund managers, contributors and attracting them to the market.

The main questions that arise in the circle of potential fund managers and angel investors concern the operation of the mandatory pension scheme, the establishment, registration and licensing of a pension fund, as well as share capital and minimum asset requirements concerning the fund manager.

The operation of mandatory pension scheme and the establishment of the pension fund

Employers calculate and make the obligatory payments into the pension scheme on behalf of the employees as tax agents to a bridge account in the Ministry of Finance, which is later transferred to the registrant of participants by the tax authorities.

The registrant of participants opens a pension accumulation account for each person. The registrant of participants acquires the shares in the fund on behalf of the participant and remits it to the custodian. The registrant of participants, which acts on the basis of the contract concluded among the latter, the fund, the fund manager and the custodian, undertakes the issuance of shares of the fund. A pension fund may be established solely through registration (of its rules) with the Central Bank of Armenia.

The legal status and corporate structure of the pension fund manager

The pension fund manager may be established either as a stock company or as a company limited. The corporate structure of these companies is detailed in the Armenian laws on Stock Companies and Limited Liability Companies.

The fund manager may be established either locally in accordance with the company laws of the Republic of Armenia or in other countries, provided that the foreign fund manager has established a branch or a representation in Armenia and the licensing requirements are met.

The licensing requirements and the skin in the game of the pension fund manager

The pension fund manager is obliged to obtain licenses for performing fund manager and pension fund manager activities. The minimum share capital for the compulsory pension scheme fund manager is set at not less than 500 million Armenian drams (approximately $1.2 million). The minimum share capital of a voluntary pension scheme is not less than 200 million Armenian drams (approximately $515,000). The total minimum assets of a fund manager may not be less than its share capital.

The payment of the share capital of the fund manager in full is a condition precedent for registration and the licensing of the fund manager. Additionally, the fund manager is expected to participate in the same assets in a value of not less than 1 percent from the total investments of the fund.

The vis a vis liabilities of the fund manager when the pension fund does not have a legal status, but is rather based on contract (contractual fund)

The law allows the management of the capital (pensions) through a pension fund, which is not a separate legal entity. This is called a contractual fund, the advantage of which is the pass through taxation.

In this case, the shareholders of the asset pools are considered as co-owners of the assets of the pool in the limits of their investments, whereas the fund manager is bound by contract of fund management (Chapter 52.1. of Civil Code) vis a vis the investors.

The contract is formulated upon the transfer of the funds to the fund specified by the fund manager, who had made a public offer to manage the assets, allocated in accordance with certain rules.

Կենսաթոշակային համակարգի բարեփոխումները որպես հնարավորություն ներդրողների համար

Հեղինակ՝ Գոռ Մարգարյան, Լեգելատա իրավաբանական ընկերություն, տնօրեն

Ծանոթություն

Կուտակային կենսաթոշակների մասին ՀՀ օրենքի ընդունումը 1974թ.-ից ի վեր ծնված տնտեսապես ակտիվ բնակչության համար ներմուծել է կենսաթոշակային ֆոնդերին պարտադիր կենսաթոշակային վճարումներ կատարելու համակարգ: Սա կենսաթոշակային համակարգում կատարվող հսկայական փոփոխություն է, ինչը հնարավորություն է ստեղծում երկարաժամկետ դրամական միջոցների ներգրավման համար: Համակարգն ակնկալվում է գործարկել 2014թ-ից: Որոշ հաշվարկների համաձայն՝ առաջին տարում կենսաթոշակային ֆոնդերում ակնկալվում է շուրջ 200 միլիոն ԱՄՆ դոլարի ներդրում, որը շարունակաբար աճելու է հաջորդող տարիների ընթացքում:

Լեգելատան իրավաբանական աջակցություն և խորհրդատվություն է տրամադրում Կենսաթոշակային համակարգի իրազեկման կենտրոն հիմնադրամին, որը ստեղծվել է պետության կողմից և որի հիմնական նպատակն է հանդիսանում ներդրողների, ֆոնդի կառավարիչների, վճարումներ կատարողների շրջանում իրազեկվածության բարձրացումը և շուկայում ներգրավումը: Ֆոնդի կառավարիչների և անհատ ներդրողների շրջանում բարձրացվող հիմնական հարցերը վերաբերում են պարտադիր կենսաթոշակային համակարգի գործարկմանը, կենսաթոշակային ֆոնդի ստեղծմանը, գրանցմանը, լիցենզավորմանը, ինչպես նաև կանոնադրական կապիտալի և ֆոնդի կառավարման միջոցներին ներկայացվող նվազագույն պահանջներին:

Կենսաթոշակային ֆոնդի համակարգի գործելակերպը և դրա հիմնելու վայրը

Գործատուները՝ որպես հարկային գործակալներ, հաշվարկում և աշխատակիցների անունից պարտադիր վճարումներ են կատարում Ֆինանսների նախարարության կամուրջ հաշվին, որը հետագայում հարկային մարմինների կողմից փոխանցվում է մասնակիցների ռեեստրը վարողին: Ռեեստրը վարողը կուտակային կենսաթոշակային հաշիվ է բացում յուրաքանչյուր անձի համար, մասնակցի անունից կենսաթոշակային ֆոնդում ստանում է բաժնետոմսեր և դրանք փոխանցում է պահառուին: Ռեեստրը վարողը, որը գործում է վերջինիս, կենսաթոշակային ֆոնդի, ֆոնդի կառավարչի և պահառուի հետ կնքած պայմանագրի հիման վրա, ձեռնամուխ է լինում հիմնադրամի բաժնետոմսերի թողարկմանը: Կենսաթոշակային ֆոնդը կարող է ստեղծվել բացառապես ՀՀ Կենտրոնական բանկում այն (դրա կանոնները) գրանցելուց հետո:

Կենսաթոշակային ֆոնդի կառավարչի իրավական կարգավիճակը և կորպորատիվ կառուցվածքը

Կենսաթոշակային ֆոնդի կառավարիչը կարող է հիմնադրվել որպես բաժնետիրական կամ սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերություն: Այս ընկերությունների կորպորատիվ կառուցվածքը սահմանված է «Բաժնետիրական ընկերություններ»-ի և «Սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերություններ»-ի մասին ՀՀ օրենքներով: Ֆոնդի կառավարիչը կարող է ստեղծվել այստեղ՝ ընկերությունների մասին ՀՀ օրենքների համապատասխան, կամ այլ երկրներում՝ պայմանով, որ օտարերկրյա ֆոնդի կառավարիչը Հայաստանում ստեղծել է մասնաճյուղ կամ ներկայացուցչություն, որը բավարարում է լիցենզավորման պայմաններին:

Կենսաթոշակային ֆոնդի լիցենզավորման համար ներկայացվող պահանջենը և կառավարչի ներգրավվածության աստիճանը (skin in the game)

Կենսաթոշակային ֆոնդի կառավարիչը պարտավոր է ստանալ լիցենզիա՝ ֆոնդի կառավարչի և կենսաթոշակային ֆոնդի կառավարչի գործունեությունն իրականացնելու համար: Պարտադիր կենսաթոշակային ֆոնդի կառավարչի կանոնադրական կապիտալի նվազագույն չափը սահմանված է 500.000.000 ՀՀ դրամից ոչ պակաս (1,288,660 ԱՄՆ դոլարին համարժեք): Կամավոր կենսաթոշակային ֆոնդի կանոնադրական կապիտալի նվազագույն չափը չի կարող պակաս լինել 200.000.000 ՀՀ դրամից (515,000 ԱՄՆ դոլարին համարժեք): Ֆոնդի կառավարչի ընդհանուր ակտիվների նվազագույն չափը չի կարող պակաս լինել նրա կանոնադրական կապիտալից: Ֆոնդի կառավարչի կանոնադրական կապիտալի գումարի վճարումը նախապայման է հանդիսանում ֆոնդի կառավարչի գրանցման և լիցենզավորման համար: Բացի այդ, ֆոնդի կառավարիչը պետք է ունենա ֆոնդի ներդրումների առնվազն մեկ տոկոս մասնակցություն իր սեփական ակտիվներից:

Ֆոնդի կառավարման պատասխանատուն, այն դեպքում, երբ կենսաթոշակային ֆոնդը չունի իրավական կարգավիճակ, սակայն ստեղծված է պայմանագրի հիման վրա (պայմանագրային ֆոնդ)

Օրենքը թույլատրում է կապիտալի (կենսաթոշակների) կառավարումը ինքնուրույն իրավաբանական անձ չընդհանդիսացող կենսաթոշակային ֆոնդի միջոցով: Սա կոչվում է պայմանագրային ֆոնդ, որն ունի հարկային արտոնություններ առանձին իրավաբանական անձ հանդիսացող կորպորատիվ ֆոնդերի համեմատ:

Այս պարագայում ֆոնդի ակտիվների բաժնետերերն՝ իրենց ներդրումների բաժիններին համապատասխան, հանդիսանում են ֆոնդի ակտիվների համասեփականատերեր՝ չնայած այն հանգամանքին, որ ֆոնդի կառավարիչը ստեղծվել է ներդրողների հետ կնքված ֆոնդի կառավարման պայմանագրի հիմքով (ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի գլուխ 52.1): Պայմանագիրը կնքված է համարվում ֆոնդի կառավարչի կողմից մատնանշված ֆոնդին միջոցներ փոխանցելու պահից, ով կատարել է սահմանված կանոնների համաձայն ակտիվները կառավարելու հրապարակային օֆերտա:

IFC Helps Improve Investment Climate in Armenia: Milestones, Challenges and Future Steps

By Arsen Nazaryan, IFC, Armenia Investment Climate Reform Project Manager

Armenia is one of 12 economies in the world that has improved the most in the ease of doing business in 2010/11, according to the IFC-World Bank Doing Business 2012 report. However, there are a number of areas where Armenia needs further improvement, such as inspections, paying taxes, and trading across borders. Improvements in these areas can stimulate growth in the private sector, especially for the small and medium enterprises that drive Armenia's economy.

IFC, a member of the World Bank Group, has worked with the Armenian government since 2009 to help improve the business environment in Armenia, increase transparency, reduce administrative and regulatory burdens, and improve the ease of doing business for all private-sector companies.

In the scope of its Regulatory Simplification – Doing Business Reform Project (2009-2011), IFC has helped the government streamline start-up procedures for businesses and simplify the tax system and customs control procedures. IFC also assisted the government in reducing the average time required to obtain a construction permit, and in making business inspections more efficient and transparent.

The key milestones and achievements of the projects resulted in significant benefits for the businesses:

- A major highlight of the reform agenda supported by the project was the opening of the One Stop Business Registry launched within the Ministry of Justice in March, 2011. It helped streamline start-up procedures and reduce the business registration process by approximately two weeks, from 18 to 8 days, and also cut entrepreneurs' start-up costs. Entrepreneurs can now register their businesses within 15 minutes by visiting the One Stop Shop or online at www.e-register.am
- The number of tax reports to be submitted by employers has been reduced from 12 to 4 by switching from a monthly basis to quarterly. The number of profit tax payments for all firms has been reduced from 13 to 5. VAT payers have the right to file tax invoices electronically and

do not have to keep records in the books of shipment.

- With the project's support, import/export procedures for trade have been simplified. It is now much easier for companies to complete clearance procedures, including technical control, and obtain a certificate of origin to export goods, which helps companies save time and resources. In partnership with the Customs Service and Ministry of Economy, IFC prepared a detailed Import/Export Process Map that served as an effective tool to identify bottlenecks and propose short- to medium-term reforms. As a result, the government of Armenia adopted and implemented over a dozen reforms and legal acts to simplify and facilitate customs and technical control procedures. IFC also assisted the Ministry of Economy to prepare a web-based interactive step-by-step guide for businesses, posted in the website of the Armenian Development Agency - http://www.ada.am/map/.
- Through the project, the number of steps required to obtain a construction permit has been reduced from 20 to 7, and the average time required has been decreased from 137 days to 27.
- To reduce the burden of inspections on government and businesses, the Armenian government is creating a risk-based-inspections system. Amendments to Armenia's inspections law, incorporating IFC advice and adopted by the Armenian government in June 2011, enabled the introduction of risk-based inspections that group businesses into three risk categories: high, moderate, and low-risk. The number of inspections for businesses in the low-risk category is reduced significantly, saving businesses time and resources while making the inspection system more efficient.

IFC continues its close collaboration with the Armenian government, aimed at improving the investment climate in the country. The Armenia Investment Climate Reform Project, launched in September 2011 by Investment Climate Advisory Services of the World Bank Group, will further strengthen Armenia's business environment by helping implement additional reforms in the areas of taxation, trade logistics, inspections, and food safety.

In the area of taxation, IFC continues to provide support to relevant state agencies to develop a specific tax regime for small and medium enterprises and help reduce administrative burden and compliance costs. IFC is also assisting the government in developing Transfer Pricing legislation that will help protect the country's tax base and avoid double taxation in line with international good practices.

In trade logistics, streamlining border control procedures at both customs and technical control agencies is a priority for IFC to facilitate trade across borders and increase the trans-

GOLDEN TULIP
HOTEL YEREVAN

COMING SOON...

parency of the processes. Upon the request from the government, the project team started the process mapping for the export of agribusiness products, particularly, fresh fruits and vegetables, with the goal to identify key issues and challenges and propose relevant solutions.

In the area of inspections, IFC is streamlining inspection procedures to strengthen business rights and make the business inspections process more targeted, transparent, and efficient.

In the area of food safety, IFC provides support to revise food safety legislation to address legal gaps and introduce a risk-based inspection system at the Food Safety Agency, contributing to increased competitiveness of local food producers.

Through its Armenia Investment Climate Reform Project, IFC is stimulating the active participation of the private sector and supporting the ongoing public-private dialogue, two necessary preconditions for the successful implementation of investment climate reforms. Private sector representatives, such as business and consumer associations, are encouraged to voice their opinions and concerns and actively participate in the decisions affecting them, thus, increasing the overall accountability and transparency, and reducing bureaucracy in the decision-making process.

IFC closely partners with the Ministry of Economy to implement reforms aimed at improvement of the investment climate in the country. We are sure that the extensive experience of the World Bank and IFC in implementing reforms in different countries of the region, as well as the support of the government, will help us reach positive results in reforming the investment climate in Armenia.

Հայաստանում ներդրումային միջավայրի բարեփոխումների ծրագիր. ուղենիշերը, մարտահրավերները եւ ապագա քայլերը

Արսեն Նազարյան, Հայաստանում ներդրումային միջավայրի բարեփոխումների ծրագրի ղեկավար, IFC

IFC-Համաշխարհային բանկի «Գործարարություն 2012» զեկույցի համաձայն (Doing Business 2012) Հայաստանը համարվել է աշխարհի այն 12 տնտեսություններից մեկը, որոնք 2010/2011թթ. ընթացքում կատարել են թվով ամենաշատ բարեփոխումները՝ գործարարությամբ զբաղվելը դյուրին դարձնելու ուղղությամբ: Սակայն Հայաստանում կան մի քանի ոլորտներ, որտեղ անհրաժեշտ է շարունակել բարեփոխումների իրականացումը, այդ թվում՝ տեսչական ստուգումների, հարկերի վճարման և սահմանային առևտրի ուղղությամբ: Այս ոլորտների բարեփոխումները կարող են նպաստել մասնավոր հատվածի աճին, հատկապես՝ մանր և միջին ձեռնարկությունների՝ Հայաստանի տնտեսության շարժիչ ուժի զարգացմանը:

Համաշխարհային բանկի խմբի անդամ IFC-ն համագործակցում է Հայաստանի կառավարության հետ սկսած 2009թ.՝ աջակցելով վերջինիս գործարար միջավայրը բարեփոխելու, թափանցիկությունը բարձրացնելու, վարչական և կարգավորման բեռը կրճատելու և գործարարությամբ զբաղվելու դյուրինությունը մասնավոր հատվածի բոլոր տնտեսավարող սուբյեկտների համար բարձրացնելու հարցերում:

IFC-ին իր «Կանոնակարգման դաշտի պարզեցման և գործարարությամբ զբաղվելու բարեփոխումների» ծրագրի (2009-2011) շրջանակներում աջակցել է կառավարությանը տնտեսավարող սուբյեկտների համար բիզնես հիմնելու ընթացակարգերը ռացիոնալացնելու ուղղությամբ՝ միաժամանակ պարզեցնելով հարկային համակարգի և մաքսային հսկողության ընթացակարգերը: IFC-ն նաև աջակցություն է ցուցաբերել ՀՀ կառավարությանը շինարարական թույլտվություն ստանալու համար պահանջվող միջին ժամանակը կրճատելու և գործարարների տեսչական ստուգումները առավել արդյունավետ և թափանցիկ դարձնելու ուղղությամբ:

Ծրագրի գլխավոր նվաճումներն ու ուղենիշերը զգալի օգուտ տվեցին գործարարներին.

- Ծրագրի շրջանակներում ձեռք բերված գլխավոր նվաճումը եղել է 2011թ. մարտին ՀՀ Արդարադատության նախարարությունում մեկնարկած «մեկ պատուհանի» սկզբունքով գործող բիզնես ռեեստրի բացումը, որը նպաստեց բիզնես հիմնելու ընթացակարգերը առավել ռացիոնալ դարձնելուն և ձեռնարկության գրանցման

գործընթացը մոտ երկու շաբաթով կրճատելուն (18-ից՝ 8 օր): Բացի այդ, կրճատվեցին նաև ձեռնարկություն հիմնելու հետ կապված ծախսերը: Այժմ գործարարները կարող են գրանցել իրենց ձեռնարկությունները 15 րոպեի ընթացքում՝ այցելելով «մեկ պատուհանի» գրասենյակը կամ www.e-register.am կայքը:

- Նվազել է գործատուների կողմից ներկայացվող հարկային հաշվետվությունների քանակը՝ 12-ից մինչև 4-ը, ընդ որում ամսական հիմունքներով զեկույց ներկայացնելու պահանջը փոխարինվել է եռամսյակային հաճախականությամբ: Փոքր ձեռնարկությունների համար տարեկան հարկերի վճարման թիվը կրճատվել է 13-ից մինչև 5-ը: ԱԱՀ վճարողներին ընձեռնվել է հաշիվ-ապրանքաքրերը էլեկտրոնային եղանակով ներկայացնելու հնարավորությունը: Բացի այդ, նրանցից այլևս չի պահանջվում հաշվառում վարել առաքման գրքերում:
- Ծրագրի իրականացման արդյունքում պարզեցվել են ներմուծման/արտահանման ընթացակարգերը: Այժմ ընկերությունների համար շատ ավելի հեշտ է կատարել մաքսազերծման ընթացակարգերը, այդ թվում՝ անցնել տեխնիկական հսկողությունը և ստանալ ապրանքների արտահանման համար անհրաժեշտ ապրանքների ծագման հավաստագիր, ինչը թույլ է տալիս ընկերություններին խնայել իրենց ժամանակն ու միջոցները: ՀՀ մաքսային ծառայության և ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարության հետ համատեղ IFC-ն մշակել է ներմուծման/արտահանման գործընթացի մանրամասն քարտեզ, որը հանդիսանում է խոչընդոտները բացահայտելու և կարճաժամկետ և միջնաժամկետ բարեփոխումներ առաջարկելու արդյունավետ գործիք: Արդյունքում Հայաստանի կառավարությունն ընդունեց և կյանքի կոչեց մաքսային և տեխնիկական հսկողության ընթացակարգերի պարզեցմանն ու դյուրինացմանն ուղղված տասնյակ իրավական ակտեր և բարեփոխումներ: IFC-ն նաև աջակցեց ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարությանը գործարարների համար ինտերակտիվ քայլ-առ-քայլ ուղեցույցի մշակման հարցում և տեղադրեց այն Հայկական զարգացման գործակալության վեբ կայքում՝ http://www.ada.am/map/:
- Ծրագրի արդյունքում շինարարության թույլտվություն ձեռք բերելու քայլերի թիվը կրճատվեց 20-ից մինչև 7, իսկ ժամանակը՝ 137-ից մինչև 27 օր:
- Կառավարության և տնտեսավարող սուբյեկտների վրա ընկած տեսչական ստուգումների բեռը թեթևացնելու նպատակով՝ Հայաստանի կառավարությունը մշակում է ռիսկերի վրա հիմնված տեսչական ստուգումների համակարգ: 2011թ. հունիսին ՀՀ կառավարության կողմից ընդունված ՀՀ Ստուգումների մասին օրենքի փոփոխությունները, որոնք ներառել են նաև IFC-ի խորհուրդները, հնարավորություն են տվել ներդնել ռիսկի վրա հիմնված տեսչական ստուգումների գաղափարը, համաձայն որի գործարարները խմբավորվում են երեք ռիսկային դասակարգերով՝ բարձր, միջին և ցածր: Ցածր ռիսկի դասակարգում գտնվող գործարարների համար տեսչական ստուգումների թիվը զգալիորեն կկրճատվի՝ խնայելով գործարարների ժամանակն ու միջոցները և միևնույն ժամանակ ավելի արդյունավետ դարձնելով ստուգումների համակարգը:

Երկրի ներդրումային միջավայրը բարեփոխելու նպատակով IFC-ն շարունակում է սերտորեն համագործակցել Հայաստանի կառավարության հետ: 2011թ. սեպտեմբերին Համաշխարհային բանկի խմբի Ներդրումային միջավայրի խորհրդատվական ծառայությունների կողմից մեկնարկած «Հայաստանում ներդրումային միջավայրի բարեփոխումների ծրագիրը» կշարունակի ուժեղացնել Հայաստանում գործարար միջավայրը՝ հարկային, առևտրի լոգիստիկայի, տեսչական ստուգումների և սննդի

անվտանգության ոլորտներում լրացուցիչ բարեփոխումներ իրականացնելով:

Հարկային դաշտում IFC-ն շարունակում է աջակցել համապատասխան մարմիններին փոքր և միջին ձեռնարկությունների համար հատուկ հարկային ռեժիմ մշակելու և վարչական բեռն ու համապատասխանության/հարկային կարգապահության ծախսերը կրճատելու գործում: IFC-ն նաև աջակցում է կառավարությանը տրանսֆերային գնագոյացման օրենսդրությունը մշակելու հարցում՝ նպաստելով երկրի հարկային բազան պաշտպանելու ու կրկնակի հարկումից խուսափելու գործընթացների իրականացմանը, ինչը համապատասխանում է լավագույն միջազգային փորձին:

Առևտրի լոգիստիկայի բնագավառում սահմանային հսկողության ընթացակարգերի ռացիոնալացումը, ինչպես մաքսային, այնպես էլ տեխնիկական հսկողությամբ զբաղվող գործակալություններում, առաջնահերթ նպատակ է IFC-ի համար՝ ուղղված սահմանային առևտրի դյուրինացմանն ու գործընթացների թափանցիկության բարձրացմանը: Կառավարության խնդրանքով ծրագրի թիմը սկսեց քարտեզագրման գործընթաց ագրոբիզնեսի ապրանքների, մասնավորապես՝ թարմ մրգի և բանջարեղենի արտահանման համար՝ նպատակ ունենալով բացահայտել հիմնական խնդիրներն ու մարտահրավերները և առաջարկել համապատասխան լուծումներ:

Տեսչական ստուգումների բնագավառում IFC-ն ռացիոնալացնում է ստուգումների ընթացակարգերը՝ գործարարների իրավունքներն ամրապնդելու և գործարարների ստուգման գործընթացն ավելի հասցեական, թափանցիկ և արդյունավետ դարձնելու մտադրությամբ:

Սննդի անվտանգության բնագավառում IFC-ն աջակցում է ՀՀ կառավարությանը սննդի անվտանգության օրենսդրությունը վերանայելու հարցում՝ իրավական բացթողումներին անդրադառնալու և սննդի անվտանգության համար պատասխանատու գործակալությունում ռիսկի վրա հիմնված ստուգումների համակարգ ներդնելու նպատակով, ինչը կխթանի տեղական սննդամթերք արտադրողների մրցունակությունը:

«Հայաստանում ներդրումային միջավայրի բարեփոխումների ծրագրի» միջոցով IFC-ն խթանում է մասնավոր հատվածի ակտիվ մասնակցությունը և նպաստում պետական և մասնավոր հատվածների միջև ընթացող երկխոսությանը, որոնք ներդրումային միջավայրի բարեփոխումների հաջող իրականացման երկու անհրաժեշտ նախապայմաններն են: IFC-ին խրախուսում է մասնավոր հատվածի ներկայացուցիչներին (ինչպես օրինակ գործարարները և սպառողների միությունները) բարձրաձայնել սեփական կարծիքներն ու մտահոգությունները և ակտիվորեն մասնակցել իրենց վրա ազդող որոշումների կայացման գործընթացում՝ դրանով իսկ բարձրացնելով ընդհանուր հաշվետվությունն ու թափանցիկությունը և կրճատելով բյուրոկրատիան որոշումների կայացման գործընթացում:

IFC-ն սերտորեն համագործակցում է ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարության հետ երկրում ներդրումային միջավայրի բարելավմանն ուղղված բարեփոխումների իրականացման գործում: Համոզված ենք, որ տարածաշրջանի տարբեր երկրներում Համաշխարհային բանկի և IFC-ի բարեփոխումներ իրականացնելու հարուստ փորձի, ինչպես նաև կառավարության աջակցության շնորհիվ Հայաստանի ներդրումային միջավայրի բարեփոխման ուղղությամբ դրական արդյունքներ կարձանագրվեն:

AmCham Gold Members

AmCham Members by Sector

Banking & Insurance
Ameria
ArmSwissBank
Byblos Bank Armenia
Express Credit UCO
First Mortgage Company
HSBC Bank Armenia
Ingo Armenia Insurance
KfW
Resolution Apahovagrakan Broker
Rosgosstrakh-Armenia

Business & Financial Services
Accept Employment Center
Alpha Plus Consulting
Baker Tilly Armenia
Booz Allen Hamilton
Business Support Center
Cascade Consultants
Concern Dialog
Ernst & Young
Firmplace
Grant Thornton Amyot
Harutiunian & Partners Law Firm
KPMG
Legelata
Nasdaq OMX
PriceWaterhouseCoopers
Prudence

Consumer Goods
Arsoil
Artsakh Brandy
British-American Tobacco
Coca-Cola HBC Armenia
Japan Tobacco International
Mary Kay
Megerian Carpet
Oriflame Armenia
Philip Morris Armenia LLC
Stalker

Energy & Mining
Armenian Copper Program
Blackstairs Energy Armenia
Deno Gold
GeoProMining Group
Geoteam

Information Technologies
Apaga Technologies
Fine
Hylink
LC Distribution
LTX-Credence Armenia
Mentor Graphics
Microsoft
National Instruments
OSG Records Management
Synergy International Systems
Synopsys Armenia
Unicomp

Infrastructure Development
RENCO S.P.A.
Zeppelin Armenia

Marketing & Promotion
Antares Media Holding
Deem Communications
Intra Call Center Armenia
Janoschka Stolte
McCann Erickson
Mineh Printing Company
Publicis Hepta Armenia

Moving & Transportation
Fedex
Globalink
Gosselin Yerevan
Unitrans

NGOs & International Organizations
Center for Agribusiness and Rural Development (CARD)
Children of Armenia Fund (COAF)
Eurasia Partnership Foundation
Foundation for the Preservation of Wildlife and Cultural Assets (FPWC)
Habitat for Humanity Armenia
International Center for Agribusiness Research and Education (ICARE)
IREX
Pragma Corporation Armenia Branch
World Vision Armenia

Tourism & Hospitality Services
Armenia International Airports
Armenia Marriott Hotel
Austrian Airlines
Best Western Congress Hotel
Golden Tulip Hotel Yerevan
Jazzve
Levon Travel
Rumea
Tufenkian Hospitality

Miscellaneous / Other
Armobil Security Service

janoschka + stolte

YOUR ONE-STOP SOLUTION TO:

Packaging Design
Artwork Development
Repro Services

We are a pan-European agency network, providing a superior one-stop shop for packaging design, artwork development, repro services, international print and project management.

The results speak for themselves, with hundreds of successful projects delivered across 36 European countries, for many well-known brands including Dove, Timotei, Ponds and Badedas.

Talk to us, to discover how our passion for perfection can transform your next project.

We're passionate about packaging. And it shows.

All rights reserved. Contents and photographs are trademarks or registered trademarks of their respective owners.

Prague • Tallinn • Yerevan

Londynska 38/509, 120 00 Prague, Czech Republic | Tel.: + (420) 244 464 720, Fax: + (420) 244 464 729 | E-mail: stolte@stolte.eu, Internet: www.stolte.eu

prudence
LEGAL ADVISORY & COUNSELING

With Passion for Excellence

Full Service Law Firm representing businesses and individuals in Armenia and abroad

Los Angeles
431 N. Brand Boulevard,
Suite 203, Glendale,
California 91203
Phone: +1(818) 242-2200
Fax: +1(818) 230-9837
Mobile: +1(818) 422-3919

Yerevan
Citadel Business Center
105/1 Terian Street, Suite 804,
Yerevan, Armenia 0009
Phone: +(374 10) 514-830
Fax: +(374 10) 514-832
info@prudencelegal.com
www.prudencelegal.com

Moscow
21 Volgogradski Prospect,
Bldg. 9, Entr. 10, 3-rd floor
Moscow, Russian
Federation 109316
Phone: +7(916) 003-4355
Fax: +7(495) 786-3673