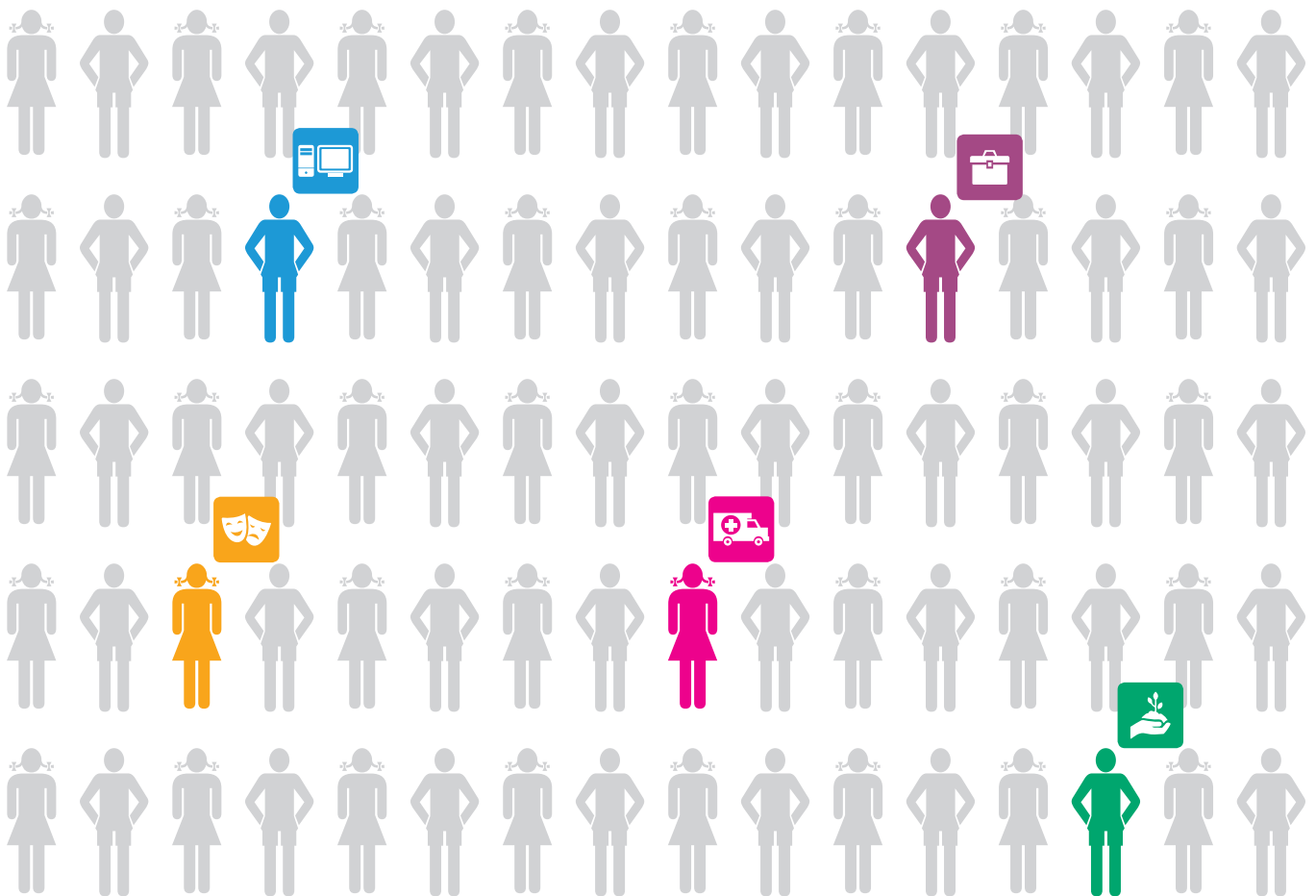


ԸԸ Երիտասարդների զբաղվածության հիմնախնդիրները

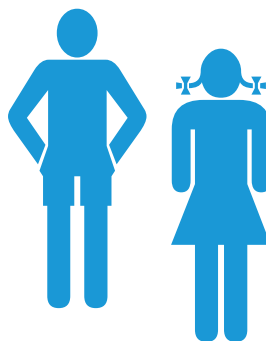
(սոցիոլոգիական հետազոտության արդյունքների վերլուծություն)



ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԱՆ ՄԻՋՈՑԱՌՈՒՄՆԵՐԻ ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ԿԵՆՏՐՈՆ
ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԱՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԻՆՍՏԻՏՈՒՏ

ՀՀ երիտասարդների զբաղվածության հիմնախնդիրները

(սոցիոլոգիական հետազոտության արդյունքների վերլուծություն)



Երևան 2013

Կազմեցին՝

- Մ. Գալստյան (հետազոտության համակարգող)
- Ա. Հեթոյան (վերլուծաբան)
- Լ. Ավդալյան (դաշտային աշխատանքների համակարգող)
- Յ. Կարապետյան (ծրագրի օգնական)

Փորձագետ

- Մ. Ջասլավսկայա (սոց. գիտ. դոկտոր, դոցենտ)

Խմբագիր՝

- Դ. Հայրապետյան

Տեխնիկական խմբագիր՝

- Գ. Սելիքբեկյան

Ձևավորումը և էջադրումը՝

- Ա. Պատվականյան

Անգլերենի թարգմանիչ՝

- Վ. Լավչյան

ՀՀ երիտասարդների զբաղվածության հիմնախնդիրները: Սոցիոլոգիական հետազոտության արդյունքների վերլուծություն / Եր.: Երիտասարդական միջոցառումների իրականացման կենտրոն, 2013, 80 էջ:

Չափսը 200x260մմ, տպագրությունը օֆսեթ, տպաքանակը 500 օրինակ:

Սույն զեկույցը ընդգրկում է ՀՀ աշխատաշուկայում երիտասարդների ներգրավվածության հիմնախնդիրների վերլուծությունը, վեր են հանվում ՀՀ աշխատաշուկայի պահանջարկին երիտասարդների կարողությունների համապատասխանության հիմնախնդիրները:

Աշխատանքը նախատեսված է ՀՀ կառավարության համապատասխան գերատեսչությունների, երիտասարդական կազմակերպությունների, երիտասարդության խնդիրներով հետաքրքրված փորձագետների և երիտասարդության լայն շրջանակի համար:

Հետազոտությունը հիմնված է հանրային կարծիքի ուսումնասիրության վրա:

Երախտիքի խոսք

Երիտասարդական միջոցառումների իրականացման կենտրոնի երիտասարդական ուսումնասիրությունների ինստիտուտը շնորհակալություն է հայտնում ՀՀ սպորտի և երիտասարդության հարցերի նախարարությանը և ՄԱԿ-ի Ջարգացման ծրագրին՝ հետազոտության անցկացմանը աջակցություն ցուցաբերելու համար: Հետազոտական աշխատանքներին օժանդակելու համար հետազոտական թիմը երախտապարտ է նաև հարցազրուցավարներին, հետազոտության մասնակից երիտասարդներին, գործատուներին և փորձագետներին:

Բովանդակություն

Ներածություն	8
Հետազոտության նպատակը և խնդիրները	10
Հետազոտության մեթոդաբանությունը	10
Հիմնական հասկացությունների սահմանում	12
Արդյունքների վերլուծություն	15
ՀՀ երիտասարդների զբաղվածության ընդհանուր նկարագիրը	15
ՀՀ երիտասարդների հիմնական ռազմավարությունը զբաղվածության ոլորտում	24
ՀՀ երիտասարդների գործազրկության ընդհանուր բնութագիրը	33
ՀՀ երիտասարդների արտագաղթի պոտենցիալը	39
Կրթական համակարգի և աշխատաշուկայի փոխապայմանավորվածությունները.....	48
ՀՀ երիտասարդների սպասումները և դիրքորոշումները զբաղվածության ոլորտում	55
Հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների հիմնախնդիրները զբաղվածության ոլորտում.....	57
ՀՀ երիտասարդների տիպաբանությունը ըստ զբաղվածության ոլորտի.....	62
Անկախության համաթիվ (ինդեքս)	67
Եզրակացություններ	74
Առաջարկներ	77

Հարգելի՛ ընթերցող,

Հայաստանի Հանրապետության երիտասարդական պետական քաղաքականության 2013-2017 թվականների ռազմավարությամբ գերակայություն են սահմանվել «Երիտասարդների զբաղվածության և սոցիալ-տնտեսական հիմնախնդիրներ»-ը, ինչը պատահական չէ: Ձբաղվածությունը կյանքի կարևորագույն սոցիալական ինստիտուտ է: Երիտասարդների դեպքում առավել ևս այն կարևորվում է, քանի որ էականորեն ազդում է երիտասարդների «ես»-ի ձևավորման, հասարակական ենթահամակարգերի նկատմամբ նրանց ընկալման և ապագայի պլանավորման վրա: Այդ ամենից գատ` վերոնշյալ հիմնախնդիրները լուրջ ազդեցություն ունեն ոչ միայն տնտեսական ոլորտի, այլև հասարակության զարգացման վրա:

Դեռևս 2010 թվականին ՄԱԿ-ի գլխավոր քարտուղար Պան Գի Մունը «Հազարամյակի զարգացման նպատակները» գեկույցում նշել է, որ աշխարհի առջև ծառայած ամենասուր հիմնախնդիրներից մեկը շարունակում է մնալ զբաղվածությունը: Համաձայն այդ գեկույցի` աշխարհում գործազրկության մակարդակը վերջին տարիներին հասել է ամենաբարձր միջին` 211 միլիոն մարդ:

Ըստ Հայաստանի Հանրապետության ազգային վիճակագրական ծառայության տվյալների` 2011 թվականի սեպտեմբերին մեր երկրի երիտասարդության շրջանում գործազրկության մակարդակը կազմել է 27.8%, և դա այն դեպքում, երբ հանրապետության կտրվածքով այն հավասար էր 20.7%-ի: Սա նշանակում է, որ երիտասարդների զբաղվածության հիմնահարցն առավելագույն ուշադրության կարիք ունի, քանի որ երիտասարդության «չզբաղվածության» աճի հետ մեկտեղ հասարակությունում ստեղծվում է «զբաղվածության ոչ ռացիոնալ կառուցվածք», ինչի հետևանքով սաստկանում են երիտասարդների ընդհանուր մոտիվացիայի անկումը և հասարակական տարբեր հիմնախնդիրների արտահայտվածությունը: Ընդ որում` խնդիրն առավել արդիական է դառնում հետխորհրդային հասարակություններում, որտեղ կառուցվածքային փոփոխությունների արդյունքում փոխվել են զբաղվածության կառուցվածքը, տնտեսական զարգացումների վեկտորը, կապը կադրերի պատրաստման և աշխատաշուկայում դրանց պահանջարկի միջև:

Տարբեր ժամանակներում զբաղվածության վերաբերյալ Հայաստանում կատարվել են որոշակի ուսումնասիրություններ, որոնցում, սակայն, բացակայել է երիտասարդության զբաղվածության վերաբերյալ համապարփակ վերլուծությունը, և միայն մասնակիորեն է անդրադարձ կատարվել այդ հիմնախնդրին: Դրանով պայմանավորված՝ երիտասարդական ուսումնասիրությունների ինստիտուտի խորհրդի կողմից որպես 2013 թվականի գերակա հետազոտություն է սահմանվել երիտասարդների զբաղվածության վերաբերյալ համակողմանի զեկույցի պատրաստումը, որը և ներկայացվում է ձեր դատին:

Ձեկույցում փորձ է կատարվել ներկայացնել զբաղվածության հիմնախնդրի ընդհանուր բնութագրերը, կոթական համակարգի և աշխատաշուկայի փոխկապվածությունը, ինչպես նաև հատուկ անդրադարձ է կատարվել հաշմանդանություն ունեցող երիտասարդների զբաղվածության հիմնախնդիրներին:

Հուսով եմք, որ այն օգտակար և հետաքրքիր կլինի ընթերցողների լայն շրջանակի համար, և ուրախ կլինենք լսել նրանց մտախոհությունները, դիտողությունները և առաջարկությունները զեկույցում արժարժված խնդիրների վերաբերյալ:

Հարգանքով՝ Ա. Քարամյան
ՀՀ սպորտի և երիտասարդության
հարցերի նախարարի տեղակալ

Ներածություն

Երիտասարդությունը հասարակության սոցիալ-տնտեսական կարևորագույն ներուժն է, քանզի յուրաքանչյուր հասարակության ապագա զարգացումներն էապես կախված են երիտասարդության սոցիալական կողմնորոշվածություններից և հասարակական գործառնության տարբեր ոլորտներում նրանց ընդգրկվածությունից:

Ըստ «ՀՀ պետական երիտասարդական քաղաքականության հայեցակարգի»՝ երիտասարդ են համարվում բնակչության 16-30 տարեկան ներկայացուցիչները: Հայաստանում երիտասարդների թիվը 804205 է՝ բնակչության մոտ 27,9%-ը:

Զբաղվածությունը գործունեություն է, որը կապված է անձնական և հասարակական պահանջ-մունքների բավարարման հետ: Այդ առումով երիտասարդների զբաղվածության հիմնախնդիրները լուրջ ազդեցություն են թողնում ոչ միայն տնտեսական ոլորտի, այլև հասարակության ողջ զարգացման վրա: Երիտասարդության չզբաղված լինելու աճի հետ մեկտեղ հասարակությունում ստեղծվում է «զբաղվածության ոչ ռացիոնալ կառուցվածք», որի հետևանքով սաստկանում են հասարակական տարբեր հիմնախնդիրներ, մասնավորապես՝ ընդհանուր մոտիվացիայի անկում և այլն: Խնդիրն առավել արդիական է դառնում հետխորհրդային հասարակություններում, որտեղ կառուցվածքային փոփոխությունների արդյունքում փոխվել են նաև զբաղվածության կառուցվածքը, տնտեսական զարգացումների վեկտորը, կապը կադրերի պատրաստման և աշխատաշուկայում դրանց պահանջարկի միջև: Աշխատուժի

շուկայում աճում են թաքնված զբաղվածությունը և թաքնված գործազրկությունը, փոխակերպվում է պահանջվող և առաջարկվող մասնագիտությունների կառուցվածքը: Այդ իրավիճակում երիտասարդությունը հասարակության զբաղվածության ոլորտում հանդես է գալիս որպես առավել խոցելի խմբերից մեկը: Դրա մասին են վկայում մի շարք տվյալներ:

Պաշտոնապես գրանցված տվյալներով՝ Հայաստանում երիտասարդների միայն 29%-ն է զբաղված: Հաշվի առնելով այն իրողությունները, որ կյանքի այս ժամանակահատվածը մասնագիտական կրթություն ստանալու շրջան է, և ոչ միշտ է, որ համատեղվում են ուսումնառությանը, փաստենք՝ 20-24 տարեկան երիտասարդների 35%-ն է զբաղված, իսկ 25-29 տարեկան երիտասարդների՝ 52%-ը¹:

Պետք է նշել նաև, որ ՀՀ-ում՝ տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչության կազմում, ավելանում է երիտասարդների տեսակարար կշիռը: Ըստ 2012 թ-ի «ՀՀ երիտասարդների ակնկալիքներն ու ձգտումները» զեկույցի² վարձատրվող աշխատանք ունի հարցված երիտասարդների 25,7%-ը, 19-23 տարիքային սահմաններում՝ 22,3%-ը, իսկ 25-30 տարիքային սահմաններում՝ 39%-ը: Նույն զեկույցի համաձայն՝ զբաղվածության և կրթություն ստանալու հիմնախնդիրները կարևորվում են երիտասարդների շրջանում:

Հարկ է, սակայն, նշել, որ չնայած հիմնախնդիր

1 ՀՀ ԱՎԾ տվյալներ՝ <http://armstat.am/file/doc/99471438.pdf>

2 ՄԱԶԾ, ՀՀ սպորտի և երիտասարդության հարցերի նախարարություն, 2012թ., Երևան

ակնհայտ արդիականությանը՝ այն բավականին թերի է ուսումնասիրվել ՀՀ-ում: Թեև կան որոշ ուսումնասիրություններ (այն է՝ «ՀՀ աշխատաշուկայի ուսումնասիրություն», 2007թ., «Հայաստանի երիտասարդական ազգային զեկույց», 2011թ., «Հայաստանում երիտասարդների զբաղվածության իրավիճակի վերլուծություն», 2013թ., ՀՀ ԱՄՀ), որոնք անդրադարձ են կատարում այս խնդրին, այնուամենայնիվ թվարկված հետազոտությունների մեթոդաբանական հիմքերը լրացուցիչ հիմնավորման կարիք ունեն (մասնավորապես՝ ընտրանքի հիմնավորվածությունը, կիրառվող վերլուծության հիմնավորումը, ներկայացված հարցադրումների ձևակերպումները): Ներկայացված տվյալները նաև բավարար չեն առկա իրավիճակի վերաբերյալ հավաստի պատկեր ստանալու և վեր հանված հիմնախնդիրների լուծմանը միտված ու այդ տվյալներով հիմնավորված գործնական առաջարկներ ամելու համար:

Ուր բնույթ են կրում: Ուստի երիտասարդների զբաղվածության խնդրին պետական ու այլ շահագրգիռ և հետաքրքրված կողմերի միջամտություններն առավել թիրախային, նպատակային և արդյունավետ դարձնելու համար իրականացվել է սույն հետազոտությունը՝ հիմնական խնդիրներն ուրվագծելու, երիտասարդների և երիտասարդների զբաղվածությանն առնչվող բոլոր կողմերի կարծիքներն ու փորձը լսելու նպատակով: Այս հետազոտության արդյունքում մշակվելու են առաջարկների համապարփակ փաթեթներ, որոնք ուղղվելու են ինչպես պետական մարմիններին, երիտասարդներին, այնպես էլ այն կառույցներին (կրթական կամ հասարակական), որոնք ինչ-որ ազդեցություն կարող են ունենալ այս հրատապ խնդրի լուծման ընթացքում:

Պետք է փաստել, որ հիմնախնդրի պետական կարգավորման կարևորությունը գիտակցվում է և արտահայտված է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից առաջարկված «ՀՀ զբաղվածության 2013–2018 թվականների ռազմավարություն» հայեցակարգում: «Երիտասարդների շրջանում արձանագրվող միջինից էապես բարձր գործազրկության մակարդակ»-ով պայմանավորված՝ անգամ մշակվել են երիտասարդների և այլ անմրցունակ խմբերի զբաղվածության խթանմանն ուղղված բարեփոխումներ³, որոնք, սակայն, բավականին ընդհա-

3 <http://www.mss.am/up/MAR45-9.pdf>

Հետազոտության նպատակը և խնդիրները

Հետազոտության հիմնական նպատակներն են.

- վերլուծել ՀՀ աշխատաշուկայում երիտասարդների ներգրավվածության հիմնախնդիրները,
- վեր հանել ՀՀ աշխատաշուկայի պահանջարկին երիտասարդների կարողությունների համապատասխանության հիմնախնդիրները,
- մշակել առաջարկությունների համապարփակ շրջանակ՝ կապված տարբեր շահառուների համար վերոնշյալ հիմնախնդիրների լուծման հետ:

Հետազոտության մեթոդաբանությունը

Առաջադրված նպատակների իրագործման համար կիրառվել է համալիր *հիմնախնդրի վրա կողմնորոշված հետազոտության* (problem-oriented research)⁴ անցկացում:

Իրականացվել է քանակական և որակական համալիր հետազոտություն՝ կիրառելով տեղեկատվության հավաքման հետևյալ 5 մեթոդները.

1. Փաստաթղթերի վերլուծություն

Վերլուծվել են երիտասարդների զբաղվածությանը վերաբերող փաստաթղթերը, այդ թվում.

- երիտասարդների զբաղվածությանը վերաբերող առկա վիճակագրական տեղեկատվությունը,

4 Սույն տիպի հետազոտությունները տարբերվում են ավանդական ակադեմիական հետազոտություններից, որոնց հիմնական նպատակն է հաստատել կամ հերքել որևէ հիպոթեզ: Հիմնախնդրի վրա կողմնորոշված հետազոտությունների հիմնական նպատակն է տեղեկատվություն հավաքել գործնական խնդիրներին գործնական լուծումներ առաջարկելու համար:

- երիտասարդների զբաղվածությունը և աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող ՀՀ օրենսդրական ու նորմատիվ ակտերը,
- տարբեր կառույցների կողմից (պետական, հասարակական, միջազգային) երիտասարդների վերաբերյալ զեկույցներ և արված հետազոտությունների հաշվետվություններ:

2. Փորձագիտական հարցում

Փորձագետների ընտրանքն իրականացվել է «ձնակույտի» եղանակի միջոցով:

Առաջին փուլում տիպային ներկայացուցչությունն ապահովելու համար ներքոնշյալ ոլորտներից առանձնացվել են երիտասարդների խնդիրներով զբաղվող փորձագետներ.

- գիտական ոլորտ,
- վարչական ոլորտ,
- սոցիալական ոլորտ,
- քաղաքացիական ոլորտ,
- մարդկային ռեսուրսների կառավարման ոլորտ:

Հագեցման փուլում պոտենցիալ փորձագետների ցուցակից ընտրությունը կատարվել է «ձնակույտի» եղանակի միջոցով:

Իրականացվել է փորձագիտական 20 հարցազրույց:

3. Կիսաձևայնացված հարցազրույցներ ՀՀ երիտասարդների շրջանում

Հետազոտությանը մասնակցել են 1578 երիտասարդ՝ 41% արական սեռի, 59% իգական սեռի ներկայացուցիչ:

Ընդհանուր ընտրանքը կազմվել է 2 ենթաընտրանքներից.

- հիմնական ընտրանք՝ ներկայացուցչական ՀՀ երիտասարդների համար,
- ենթաընտրանք՝ ներկայացուցչական հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների համար:

Հիմնական ընտրանք

Երիտասարդների ընտրությունն իրականացվել է *քառաստիճան շերտավորված կլաստերային* ընտրանքի միջոցով: Գլխավոր համախմբություն են 16-30 տարեկան հայաստանաբնակ երիտասարդները: Հաշվի առնելով ընտրանքի ցանկալի ներկայացուցչությունը՝ ընտրանքի ծավալը կազմել է 1200 միավոր: Այդ ծավալն ապահովել է ողջ ընտրանքի 3% սահմանային սխալը 0,95 վստահության հավանականության համար: Իրականացվել է բազմաչափ շերտավորում ըստ հետևյալ չափանիշների.

- տարածքային-վարչական բաժանում (մարզ),
- բնակավայրերի մեծություն,
- բնակչության տեսակ (քաղաքային, գյուղական):

I աստիճանում ընտրության միավորը բնակավայրն էր: Յուրաքանչյուր շերտից բնակավայրի ընտրությունն իրականացվել է հավանականային ընտրանքի միջոցով:

II աստիճանում յուրաքանչյուր բնակավայրում պարզ հավանականային ընտրանքի միջոցով ընտրվել են երթուղու սկզբնակետերը, որպես ընտրանքի հիմք հանդես է եկել ՀՀ բնակչության հասցեների ցուցակը:

III աստիճանում ընտրվել են տնային տնտեսությունները: Յուրաքանչյուր երթուղում համակարգված հավանականային ընտրանքի միջոցով ընտրվել է բնակարանը (բազմաբնակարանային շենքերում) կամ տունը (առանձնատների համար): Երիտասարդ ունեցող բնակարանի վերջնական ընտրությունը կատարվել է «առավել մոտ միավորի ընտրության» տեխնիկայով:

IV աստիճանում ընտրվել է հարցվողը: Մի քանի երիտասարդ ունեցող տնային տնտեսություններում կիրառվել է «ամենամոտ ծննդյան ամսափի» տեխնիկան:

Հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների ենթաընտրանք

Ենթաընտրանքի ծավալը վերցվել է 378 միավոր, որն ապահովել է ընտրանքի սահմանային սխալը 0,05 ՀՀ-ում բնակվող և հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների համար 0,95 վստահության հավանականության համար:

Նպատակահարմար է համարվել հիմնական ընտրանքին ուղեկցող շերտավորված ենթաընտրանքի կիրառումը: Շերտավորումը նախատեսված էր ըստ վարչական-տարածքային չափանիշի, բաշխումը՝ ուղիղ համեմատական յուրաքանչյուր բնակավայրի բնակչության մեծությանը: Վերջնական միավորի ընտրությունն իրականացվել է «ձնակույտի» տեխնիկայի միջոցով: Ընտրության այդ եղանակը թույլ տվեց կոռեկտացնել ընտրանքի միավորների ծավալը՝ ըստ բնակավայրերում նպատակային միավորների բաշխվածության:

4. Խորքային հարցազրույցներ ՀՀ գործատուների շրջանում

ՀՀ գործատուների հետ իրականացվել է խորքային հարցազրույց: Տվյալ ընտրանքի համար «գործատու» հասկացությունն օգտագործվելու է լայն իմաստով, այսինքն՝ այն անձը, ով իրագործում է աշխատանքի ընդունելու կամ աշխատանքից ազատելու գործառույթը և ապահովում զբաղված անձանց վարձատրությունը:

Իրականացվել է ձեռնարկությունների տիպային ընտրանք անկախ չափանիշներով:

Տիպային խմբերն առանձնացվել են՝ ըստ հետևյալ չափանիշների.

- Տարածքը. մարզ,
- Բնակավայրը. քաղաք, գյուղ,
- Ոլորտ՝ ըստ պետական ռեգիստրում գրանցված ոլորտների,
- Իրավաբանական կարգավիճակ,
- Մեծություն. խոշոր, միջին, մանր:

Յուրաքանչյուր խումբը ներկայացվել է առնվազն 10 ձեռնարկություններով:

Իրականացվել է 101 հարցազրույց գործատուների հետ:

5. Խորքային հարցազրույցներ առանցքային տեղեկատուների հետ

Առանցքային տեղեկատուներն ընտրվել են տիպային նպատակաուղղված ընտրանքի միջոցով: Հարցվողների տիպերն առանձնացվել են շահառուների հիմնական խմբերին համապատասխան. ՀՀ սպորտի և երիտասարդության հարցերի նա-

խարարություն, ՀՀ կրթության և գիտության նախարարություն, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն, ՀՀ վարչապետին առընթեր ազգային երիտասարդական քաղաքականության խորհուրդ,

- Ձբաղվածության պետական ծառայություն, զբաղվածության կենտրոններ,
- բարձրագույն ուսումնական հաստատություններ,
- երիտասարդության (այդ թվում՝ նաև ազգային փոքրամասնություն կազմող և հատուկ կարիքներ ունեցող) հիմնախնդիրներով զբաղվող ՀԿ-ներ, ասոցիացիաներ, վերլուծական կենտրոններ,
- երիտասարդության հիմնախնդիրներով զբաղվող միջազգային կազմակերպություններ,
- երիտասարդների ակտիվ նախաձեռնող խմբերի ներկայացուցիչներ,
- լրացուցիչ կրթություն տրամադրող կազմակերպություններ,
- Մարդկային ռեսուրսների կառավարման ասոցիացիա,
- Հայաստանի արդյունաբերողների և գործարարների (գործատուների) միություն:

Իրականացվել է 57 հարցազրույց առանցքային տեղեկատուների հետ:

Հիմնական հասկացությունների սահմանում

Երիտասարդ. Հայաստանի Հանրապետության 16-30 տարեկան քաղաքացիները:

Ձբաղվածություն. տվյալ հետազոտության սահմաններում **զբաղվածություն** հասկացությունն ընկալվում է որպես հարցման պահին հարցվողի կողմից իրականացվող աշխատանքային գործունեություն, որը տվյալ անձին բերում է դրամական կամ ոչ դրամական եկամուտ: Դա նշանակում է, որ նույնիսկ սեփական հողատարածքում կատարվող աշխատանքը, որն անձին եկամուտ է բերում բերքի տեսքով, և այն անգամ օգտագործվում է սեփական կարիքները բավարարելու համար, համարվում է զբաղվածություն, իսկ երիտասարդը՝

զբաղված: Մեր կողմից զբաղված չեն համարվում ՀՀ ՁՈՒ-ում պարտադիր ժամկետային ծառայություն իրականացնող երիտասարդները, ինչպես նաև հարցման պահին որևէ ուսումնական հաստատությունում կրթություն ստացող անձինք:

Ոչ դրամական եկամուտ. տվյալ հետազոտության սահմաններում՝ աշխատանքային գործունեությունից ստացված ոչ դրամական եկամուտ, որը կարող է վերածվել ինչպես դրամի, այնպես էլ կիրառվել աշխատողի սեփական կարիքները հոգալու համար:

Մշտական զբաղվածություն. տվյալ գործատուի մոտ, ըստ անժամկետ պայմանավորվածության, աշխատանքային պարտականությունների կատարում: Աշխատանքային պայմանագրի ժամկետի ավարտը դեռևս չի ենթադրում աշխատանքից ազատում:

Ժամանակավոր զբաղվածություն. զբաղվածություն, որը չի կրում մշտական բնույթ. գործատուն և աշխատողը պայմանավորվածություն են ձեռք բերում աշխատանքային պարտականությունների իրականացման ժամկետների վերաբերյալ:

Սեզոնային զբաղվածություն. զբաղվածություն՝ կապված որոշակի ժամանակահատվածի հետ, որը կրկնվում է ամեն տարի:

Էպիզոդիկ զբաղվածություն. զբաղվածության մեկանգամյա պայմանավորվածություն, որի սահմաններում աշխատողը կատարում է աշխատանքային պարտականությունները՝ կատարած աշխատանքի դիմաց ստանալով որոշակի վարձատրություն:

Ֆորմալ զբաղվածություն. աշխատանքային գործունեություն, որը գրանցված է հարկային, վիճակագրական և պետական այլ մարմինների կողմից:

Ոչ ֆորմալ զբաղվածություն. աշխատանքային գործունեություն, որը գրանցված չէ ոչ հարկային, ոչ վիճակագրական և ոչ պետական այլ մարմինների կողմից:

Գործազուրկ. կիրառվում է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) ստանդարտ սահմանումը, որի համաձայն՝ գործազուրկ են համարվում այն անձինք, ովքեր հետազոտու-

թյանը նախորդող չորս շաբաթվա ընթացքում (ներառյալ հետազոտվող շաբաթը) միաժամանակ բավարարել են հետևյալ պայմաններից.

- ա) չեն ունեցել աշխատանք (եկամտաբեր զբաղմունք),
- բ) ակտիվորեն փնտրել են աշխատանք, այսինքն՝ դիմել են զբաղվածության պետական, մասնավոր ծառայություններ, աշխատանք են փնտրել ծանոթների, բարեկամների միջոցով, օգտագործել կամ տեղադրել են հայտարարություններ թերթերում, ինտերնետային կայքերում, անմիջապես դիմել են գործատուին, օգտագործել են անձնական կապերը, սեփական գործ հիմնելու համար ձեռնարկել են քայլեր (փնտրել են տարածք, սարքավորումներ, հունք, ֆինանսական միջոցներ, դիմել են պետական լիազոր մարմիններին՝ թույլտվություն ստանալու համար և այլն) կամ ցանկացած այլ եղանակով,
- գ) պատրաստ են եղել անմիջապես (այսինքն՝ առաջիկա երկու շաբաթվա ընթացքում) անցնել աշխատանքի:

Աշխատանք փնտրող երիտասարդ. հարցման պահին զբաղվածություն չունեցող կամ ունեցող այն երիտասարդները, ովքեր փնտրում են աշխատանք:

Տնտեսապես ակտիվ բնակչությունը 15-75 տարեկան զբաղված և գործազուրկ բնակչության հանրագումարն է, որը հետազոտվող ժամանակաշրջանում ապահովել է աշխատուժի առաջարկը ապրանքների արտադրության և ծառայությունների մատուցման համար:

Տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչությունը 15-75 տարեկան այն անձինք են, ովքեր հետազոտվող ժամանակաշրջանում չեն եղել զբաղված կամ գործազուրկ:

Տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչությունը ձևավորվում է հետևյալ խմբերից.

- առկա ուսուցմանը սովորողներ, ուսանողներ,
- տնային տնտեսությունը վարողներ,
- կենսաթոշակառուներ (տարիքային, առողջական, արտոնյալ պայմաններով),
- աշխատանք չունեցող այլ անձինք:

Խտրականություն. որոշակի հատկանիշներով օժտված անձանց համար անհավասար հնարավորությունների ստեղծում կենսագործունեության տարբեր ոլորտներում: Տվյալ հետազոտության շրջանակում **խտրականություն** երևույթը դիտարկվում է միայն աշխատանքային հարաբերություններում:

Ֆաշմանդամություն ունեցող երիտասարդ. ՀՀ 18-30 տարեկան այն քաղաքացիները, ովքեր Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության բժշկաաշխատանքային փորձաքննական հանձնաժողովի կողմից ստացել են հաշմանդամության տեսակ և կարգ, ինչպես նաև այն քաղաքացիները, ովքեր չունեն այդպիսի կարգ, սակայն ֆիզիկական և/կամ հոգեկան խնդիրները խոչընդոտում են նրանց լիարժեք զբաղվածությունը: Սա ենթադրում է, որ անձն ինքն իրեն համարում է հաշմանդամություն ունեցող:

Ֆաշմանդամություն ունեցող անձանց համար աշխատանքի հարմարեցման ստանդարտներ. աշխատավայրի հարմարեցում հաշմանդամություն ունեցող անձի պահանջներին՝ տվյալ անձի համար աշխատանքային գործունեությունն առավելագույնս անվտանգ և արդյունավետ դարձնելու համար:

Աշխատաշուկա. աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի ձևավորման ոլորտ:

Աշխատանքային ստաժ. տվյալ հետազոտության շրջանակում այն տարիների թիվը, որոնց ընթացքում երիտասարդն իրեն համարում է զբաղված: Տվյալ դեպքում ստաժը կարող է չհամընկնել աշխատանքային գրքույկում փաստացի գրառումներով արձանագրված տարիների թվի հետ:

Վարձու աշխատող. անձ, ով իր կատարած աշխատանքային պարտականությունների դիմաց գործատուի կողմից ստանում է դրամական կամ ոչ դրամական եկամուտ:

Ինքնագրաված. անձ, ով աշխատանքային գործունեությունից անձամբ ստանում է դրամական կամ ոչ դրամական եկամուտ, և նրա եկամուտները կախված են իր զբաղվածության աստիճանից:

Ձեռներեց. ֆիզիկական անձն է, ով, առանց իրավաբանական անձ կազմավորելու, իրավունք ունի ինքնուրույն, իր անունից և իր ռիսկով իրականացնել գործունեություն, որի հիմնական

նպատակը գույք օգտագործելուց, ապրանքներ վաճառելուց, աշխատանքներ կատարելուց կամ ծառայություններ մատուցելուց շահույթ (եկամուտ) ստանալն է:

Աշխատանքային պայմանագիր. աշխատանքային պայմանագիրը համաձայնություն է աշխատողի և գործատուի միջև, ըստ որի՝ աշխատողը պարտավորվում է գործատուի համար կատարել որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ աշխատանք՝ պահպանելով աշխատավարձում սահմանված աշխատանքային կարգապահությունը, իսկ գործատուն պարտավորվում է աշխատողին տրամադրել պայմանագրով սահմանված աշխատանքը, վճարել նրա կատարած աշխատանքի համար որոշված աշխատավարձը և ապահովել ՀՀ օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ պայմանագրով, կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված աշխատանքային պայմանները:

Բանավոր պայմանավորվածություն. գործատուի և աշխատողի միջև աշխատանքային պարտականությունների, պայմանների, վարձատրության չափի և այլնի վերաբերյալ բանավոր պայմանավորվածություն, որը կողմերից և ոչ մեկի համար չի համարվում իրավական հիմք և չի երաշխավորում պայմանավորվածության կետերի պարտադիր պահպանումը և չպահպանելու հետևանքով պարտավորությունների իրականացումը:

Աշխատանքի տոնավաճառ. գործատուի և աշխատանք փնտրողի միջև կապի հաստատման հարթակ, որի շրջանակում գործատուները ներկայացնում են իրենց կազմակերպությունը, թափուր աշխատատեղերը, իսկ աշխատանք փնտրողները բազմաթիվ գործատուների կողմից առաջարկվող թափուր աշխատատեղերին ծանոթանալու հնարավորություն են ստանում:

Երիտասարդական կազմակերպություն. կանոնադրություն և այլ իրավական հիմքեր ունեցող կազմակերպություն, որը զբաղվում է երիտասարդների առջև ծառայած խնդիրների լուծմամբ: Կարող են լինել հասարակական, պետական և ոչ պետական երիտասարդական կազմակերպություններ:

Արտագնա աշխատանք. տվյալ հետազոտության սահմաններում անձի՝ միայն աշխատանքային գործունեություն իրականացնելու նպատակով այցն արտերկիր:

Հեռավար ուսուցում. ինտերնետային աղբյուրների միջոցով կրթական գործընթաց, որի ընթացքում սովորողը գիտելիքները ստանում է ինտերնետային աղբյուրների միջոցով, դասախոսների հետ շփումը, ինչպես նաև գնահատումը տեղի են ունենում առցանց տարբերակով՝ առանց ուսուցանողի հետ պարտադիր անձնային անմիջական շփման:

Ուսումնական պրակտիկա. ուսուցանողի կողմից ուսումնական գործընթացում ստացած գիտելիքների և հմտությունների՝ պրակտիկայում կիրառելու հնարավորությունը, որը կազմակերպվում է մասնագիտական ուսումնական հաստատության կողմից:

Թրեյնինգ. ակտիվ ուսուցման մեթոդ, որն ուղղված է գիտելիքների, կարողությունների և հմտությունների զարգացմանը:

Հմտություն. գործունեություն, որը ձևավորվել է կրկնության արդյունքում և զարգացել մինչև ավտոմատիզմ:

Կարողություն. գործողության իրականացման ձև, որը ձևավորվում է գիտելիքների և հմտությունների համադրության արդյունքում:

Գիտելիք. հասկացությունների և պատկերացումների ձևով արտահայտված իրականության սուբյեկտիվ պատկեր:

Արդյունքների վերլուծություն

ՀՀ երիտասարդների զբաղվածության ընդհանուր նկարագիրը

ՀՀ երիտասարդների զբաղվածության ընդհանուր նկարագրին ամբողջական անդրադառնալու համար ներկայացնենք նախկին հետազոտությունների արդյունքները, պաշտոնական վիճակագրական տվյալներ և Ինստիտուտի կողմից իրականացված հետազոտության արդյունքներ:

Զբաղվածության վերաբերյալ Հայաստանում բազմաթիվ ուսումնասիրություններ են արվել, որոնցում անդրադարձ է կատարվել նաև երիտասարդների զբաղվածության հիմնախնդիրներին: Իրականացվել են ինչպես ուսումնասիրություններ հենց զբաղվածության վերաբերյալ, այնպես էլ մասնագիտական կրթության վերաբերյալ իրականացված հետազոտության շրջանակում քննարկվել են շրջանավարտների զբաղվածության, գործազրկության հարցերը:

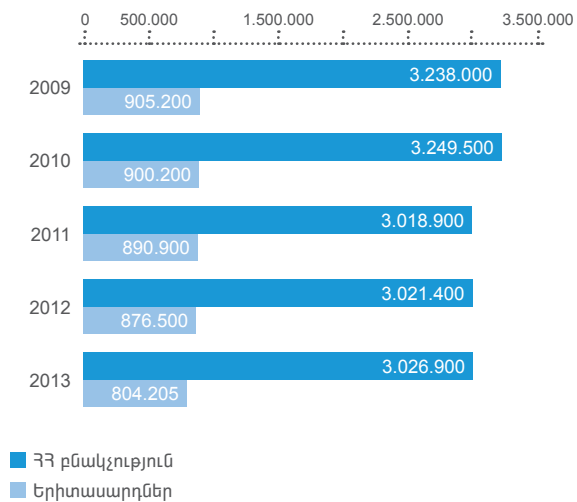
Այդ հետազոտությունների արդյունքների համեմատական վերլուծության դեպքում հանդիպում ենք մի շարք մեթոդաբանական խոչընդոտների: Առաջինն այն հանգամանքն է, որ տարբեր հետազոտություններում երիտասարդների սահմանումը տարբեր է. մի մասում՝ 16-30 տարիքային խումբը, իսկ մյուսում՝ 18-30: Որոշ հետազոտություններում որպես ընտրանքային համախմբություն առանձնացվել է ուսանողությունը (օրինակ՝ «ՀՀ երիտասարդության ազգային զեկույց», 2011): Հաջորդ մեթոդաբանական խնդիրը զբաղված և գործազուրկ հասկացությունների սահմանումն է: Հետազոտությունների մի մասում կիրառվել են ՀՀ պաշտոնական սահմանումները, մյուսներում՝ միջազգային կազմակերպությունների սահմանումները:

Հաշվի առնելով մեթոդաբանական գործոնը՝ ամփոփ ներկայացնենք նախկին հետազոտությունների արդյունքները: 2011թ. իրականացված «ՀՀ երիտասարդության ազգային զեկույցի» համաձայն՝ երիտասարդների (18-30 տարիքային խումբ) 48.7%-ն է զբաղված: 2012թ. իրականաց-

ված «ՀՀ երիտասարդների ակնկալիքները և ձգտումները» հետազոտության արդյունքների համաձայն՝ երիտասարդների (16-30 տարիքային խումբ) միայն 26.7%-ն է հետազոտության իրականացման ընթացքում զբաղվել եկամուտ ապահովող կամ կամավորական աշխատանքով:

Ընդհանուր վիճակագրական տվյալներ ՀՀ երիտասարդների վերաբերյալ

✉ 1 Բնակչության և երիտասարդների թվի դինամիկան 2009-2013թթ.



Ըստ «ՀՀ պետական երիտասարդական քաղաքականության հայեցակարգի»՝ երիտասարդ են համարվում բնակչության 16-30 տարեկան ներկայացուցիչները: Համաձայն ՀՀ ԱԿԾ տվյալների՝ Հայաստանում երիտասարդների թիվը 804205 է՝ բնակչության մոտ 27,9%-ը: Պաշտոնական տվյալների համաձայն՝ երիտասարդների շրջանում իզական սեռի ներկայացուցիչները 51% են՝ 408219, իսկ արական սեռի ներկայացուցիչները՝ 49%՝ 395986:

Հետազոտության արդյունքները վկայում են այն մասին, որ ՀՀ երիտասարդության ըստ սեռի բաշխման վստահության միջակայքը տղամարդկանց համար կազմում է 38%-44%, իսկ կանանց համար՝ 56%-62%: հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ ընտրանքի սահմանային սխալը չի գերազանցում 3%-ը: Պաշտոնական վիճակագրական տեղեկատվությունից հետազոտական

տվյալների տարբերությունը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ ընտրանքում ներգրավված չեն եղել ՀՀ ՁՈՒ-ում ծառայող տղամարդիկ, ինչպես նաև ՀՀ-ից արտագաղթած երիտասարդները:

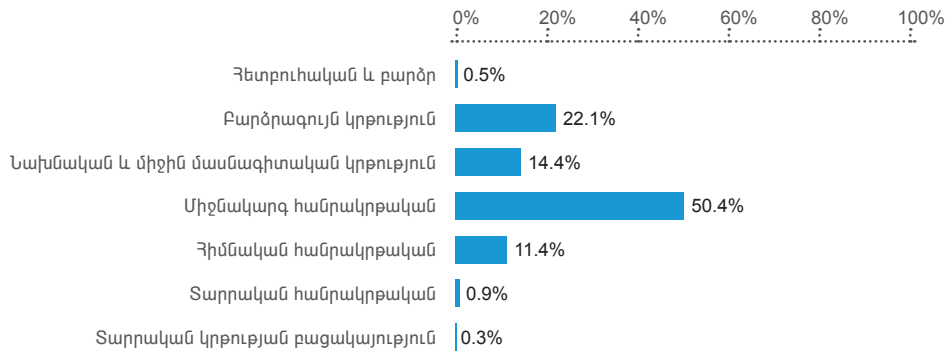
Ըստ ՀՀ ԱՎԾ տվյալների՝ երիտասարդների կրթական կարգավիճակներում նկատում ենք հետևյալ պատկերը. ավարտուն բարձրագույն կրթություն ունեն երիտասարդների 22,1%-ը, ավարտուն միջնակարգ հանրակրթական կրթություն՝ 50.4%-ը, որոնց մի մասն այժմ գտնվում է բարձրագույն կրթություն ստանալու գործընթացում: Տարրական կրթություն չի ստացել երիտասարդների 0.3%-ը (Գծանկար 1.1):

Ջբաղվածությունը ՀՀ-ում

Ջբաղվածության ապահովումը բնակչության կենսամակարդակի և պետության ռեսուրսների մշակման ու սպառման հիմնական ուղին է: ՀՀ-ում գործում են մի քանի գերատեսչություններ, որոնք զբաղվում են զբաղվածության հիմնախնդիրների ուսումնասիրմամբ և լուծմամբ: Դրանք են.

- ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն,
- ՀՀ սպորտի և երիտասարդության հարցերի նախարարություն,
- ՀՀ կրթության և գիտության նախարարություն:

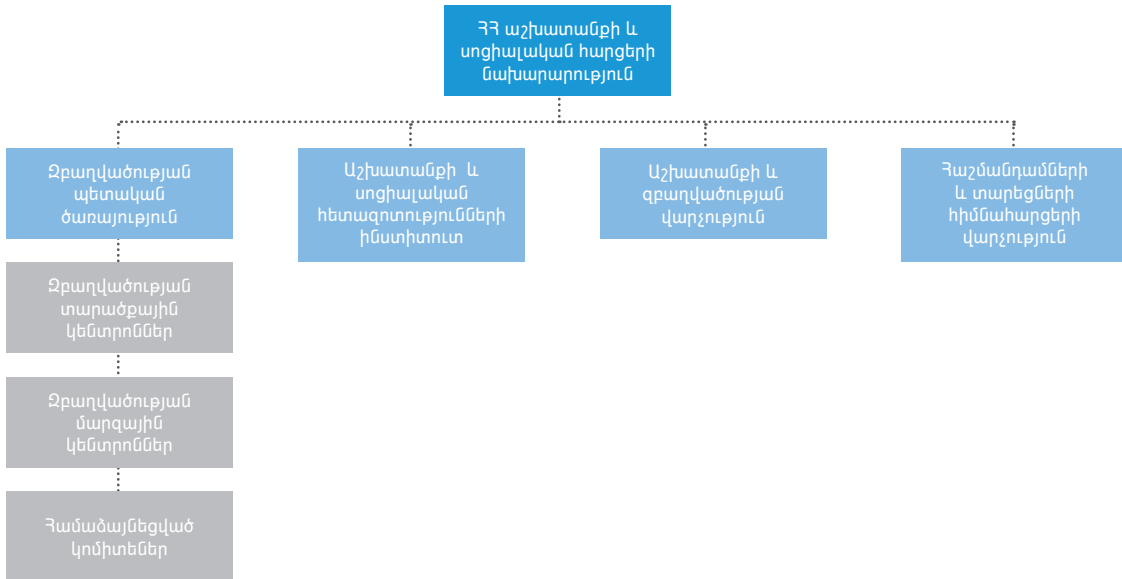
☑ 1.1 ՀՀ բնակչության կրթական ցուցանիշներ, աղբյուրը՝ www.armstat.am



Հետազոտության շրջանակում անդրադարձ է կատարվել երիտասարդների այն խմբին, որն այժմ ներգրավված չէ ուսումնական, աշխատանքային կամ վերապատրաստման գործընթացներում, և որի ներկայացուցիչները չեն փնտրում աշխատանք՝ NEET «Not in Education, Employment, or Training»: Այս խմբի երիտասարդների խնդիրների և լուծումների վերաբերյալ այժմ բավականին աշխատանքներ են կատարվում եվրոպական, ասիական երկրներում⁵, սակայն մեր իրականության մեջ այս խումբը դեռևս ուսումնասիրված չէ:

5 <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/54/en/1/EF1254EN.pdf>

✉ 1.2 Ձբաղվածության հիմնախնդիրների ուսումնասիրմամբ և լուծմամբ զբաղվող գերատեսչություններ ու մարմիններ



ՉՏԿ փնտրեն. «Մեզ արդյունավետ աշխատանքի համար պակասում է համալիր պատկերացում՝ աշխատաշուկայի վերաբերյալ՝ ինչպես րեդակսան, այնպես էլ հանրապետական մակարդակում: Լուրջ ինֆորմացիոն քաղցի մեջ ենք գտնվում, ինչի պատճառով ուսումնական հաստատությունները չեն կարողանում կարգավորել մասնագետների պատրաստման գործընթացը: Առաջին հերթին ինվենտարիզացիա է պետք»:

Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կառուցվածքում կան Աշխատանքի և զբաղվածության վարչություն, Հաշմանդամների և տարեցների հիմնահարցերի վարչություն: Ձբաղվածության պետական ծառայությունը, որն իր կենտրոններն ունի Երևանի բոլոր համայնքներում և ՀՀ բոլոր մարզերում՝ մարզկենտրոններում և խոշոր քաղաքներում, ապահովում է բնակչության զբաղվածության հիմնախնդիր լուծումը՝ կատարելով պետության կողմից ստանձնած պար-

տավորությունները՝ իրականացնելով դասընթացներ, աշխատանքային պրակտիկա ապահովելով, միջնորդ օղակ հանդիսանալով գործատուի և աշխատանք փնտրող անձանց միջև: Երևանում և մարզերում կազմակերպվում են աշխատանքի տոնավաճառներ, որոնց մասին տեղեկատվությունը տրամադրվում է Ձբաղվածության պետական գործակալության կայքի միջոցով: Տոնավաճառներից հետո իրականացվում է նաև մոնիթորինգ՝ պարզելու համար ծրագրի արդյունավետությունը: ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունն իրականացնում է նաև աշխատանքի հարմարեցում և աշխատավարձի փոխհատուցում հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի ապահովման համար: Սակայն խնդրահարույց է այն հանգամանքը, որ աշխատավարձի փոխհատուցումն իրականացվում է մեկ տարի ժամկետով, ինչից հետո ուղղակիորեն ազատվում են հաշմանդամություն ունեցող աշխատողից: Այս և այլ հիմնահարցեր դեռևս կքննարկվեն հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների հիմնախնդիրներին նվիրված զլխում: Համաձայն ՉՊԾ տվյալների՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատավարձի մասնակի հատուցումների թվում հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդ անձինք կազմում էին 25.6%: Աշխատավարձի հարմարեցման 32 դեպքերից 28%-ն

իրականացվել է հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդ անձանց համար⁶:

2013-2017թթ. պետական ռազմավարության համաձայն՝ նախատեսվում են աշխատանքներ տանել աշխատաշուկա-կրթական համակարգ կապի հզորացման, աշխատաշուկայի պետական կարգավորման մոդելի ներդրման, ինչպես նաև աշխատավարձի համակարգի պետական բարեփոխումների ուղղությամբ: Նախատեսվում են նաև իրականացնել զբաղվածության նոր մոդելի ներդրում, պետական միջամտության նոր մոդելի ստեղծում՝ միջազգային ստանդարտներին համապատասխան: Նպատակ է դրվել կատարելագործել աշխատավարձերի համակարգը և ստեղծել միասնական տեղեկատվական համակարգ, որը տեղեկատվություն կստանա հանրապետության գործատուներից և թույլ կտա մասնագիտությունների պահանջարկի վերաբերյալ կանխատեսումներ կատարել⁷:

Այս և այլ անհրաժեշտ բարեփոխումների մասին են փաստում նաև հետազոտությանը մասնակցած փորձագետները: Այս պարագայում հարցը պետական միջամտության անհրաժեշտությունն է, իսկ առավել կարևորը՝ գնահատման և մոնիթորինգի արդյունավետ համակարգի ներդրումը:

ՀՀ սպորտի և երիտասարդության հարցերի նախարարության կազմում երիտասարդների հիմնահարցերով զբաղվում է միայն երիտասարդական քաղաքականության վարչությունը, որի գործունեությունն ուղղված է երիտասարդական քաղաքականության մշակման աշխատանքների և պետության կողմից երիտասարդական ծրագրերի իրականացման կազմակերպմանը: 2013-2017թթ. երիտասարդական պետական քաղաքականության ռազմավարության մեջ որպես գերակա խնդիր առանձնացված է երիտասարդների զբաղվածության հիմնախնդիրը, որի լուծման շրջանակում նախատեսվում է զարգացնել երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման և ձեռներեցության խթանման աշխատանքները, կարիերայի կենտրոնների հետ համագործակցությունը, մարզային երիտասարդների ինքնազբաղվածության խթանումը և այլն: Այս խնդիրների լուծման նպատակով իրականացվում են համա-

գործակցային աշխատանքներ, երիտասարդների համար կազմակերպվում են ամենամյա ուսուցողական դասընթացներ և աշխատանքի տոնավաճառներ, սակայն նախարարությունում, որպես այդպիսին, չկա երիտասարդների զբաղվածության հիմնախնդրով զբաղվող առանձին մարմին:

ՉՏԿ փնօրեն. «Ճիշդ կողմնորոշումից է պետք սկսել: Պետք է սկսել դպրոցներից՝ ներկայացնելով աշխատաշուկայի վիճակը: Երիտասարդները նորաշնչության հերկից են ընկնում: Ճիշդ ուղղորդելը շար կարևոր է: Մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոններ են հարկավոր: Դրանք դպրոցից սկսած պետք է լինեն: Կարիերայի կենտրոնում պետք է ունակություններ զարգացնել, վերապատրաստել, որպեսզի ղեկավարվեն»:

Ընդ որում՝ ոչ միայն ՀՀ սպորտի և երիտասարդության հարցերի նախարարության կազմում, այլև ՀՀ-ում ընդհանրապես բացակայում է այն կառույցը, որը կզբաղվի միայն երիտասարդների զբաղվածության հիմնախնդրով և կկատարի համապատասխան աշխատանքներ: Այս խնդրի մի մասը լուծում է «Երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման մեթոդական կենտրոնը», որն ապահովում է մասնագիտական կողմնորոշման հիմնախնդրի լուծումը ՀՀ տարածքում: Կառույցը ստեղծվել է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ու ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության համատեղ ջանքերով: Այժմ կենտրոնը մասնագիտական կողմնորոշման հարցերում երիտասարդներին մեթոդական աջակցություն է տրամադրում՝ բարեփոխումներ իրականացնելով հանրակրթական համակարգից սկսած, այնուհետև միջին մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում: Այս կառույցն է զբաղվում համապատասխան մասնագետների պատրաստմամբ, ովքեր հետագայում պետք է հանրապետության ողջ տարածքում զբաղվեն մասնագիտական կողմնորոշ-

6 <http://employment.am/am/93/free.html>

7 <http://www.mlisa.am/up/MAR45-9.pdf>

ման հիմնահարցի լուծմամբ⁸: Սակայն, ինչպես փաստում են փորձագետները, մասնագիտական կողմնորոշումը, որը զբաղվածության հիմնահարցի հիմքն է, բավականին թույլ է զարգացած: Չբաղվածության տարածքային կենտրոնների տնօրենները նշում են, որ զբաղվածության խնդիրների հիմքում որպես առաջնային գործոններ հաճախ հանդես են գալիս մասնագիտական սխալ կողմնորոշումը և աշխատաշուկայի վերաբերյալ տեղեկատվության պակասը:

Երիտասարդների զբաղվածության հիմնահարցի լուծմամբ զբաղվում են ուսումնական հաստատությունների զբաղվածության և կարիերայի կենտրոնները, աշխատանքի տեղավորման մասնավոր կազմակերպությունները, հասարակական կազմակերպություններ և այլ կառույցներ: *Ըստ այսմ երիտասարդների զբաղվածության խնդրի համակարգային լուծման համար այս մարմիններին հնարավոր է ներգրավել արժարժվող հիմնահարցի լուծման գործընթացում և արդյունավետ օգտագործել դրանց կադրային և մյուս ռեսուրսները:*

Երիտասարդների զբաղվածությունը

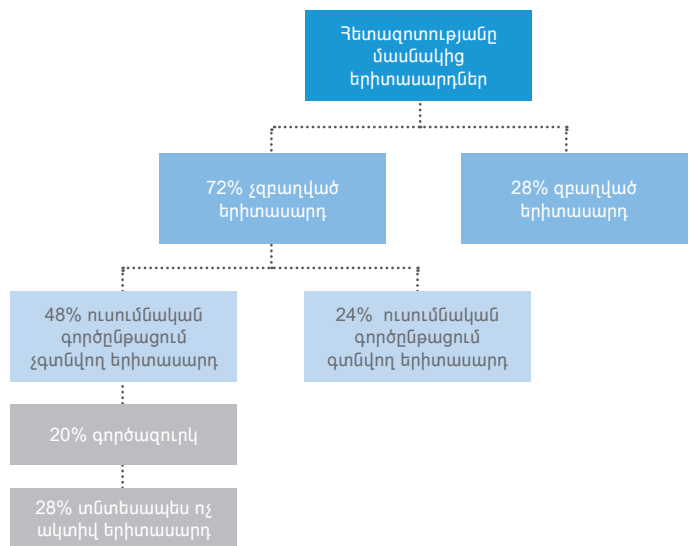
Ըստ ՀՀ ԱՎԾ տվյալների՝ տնտեսապես ակտիվ է բնակչության 63%-ը, որից 82.7%-ը համարվում է զբաղված: Պետական մարմինների կողմից ընտրված մեթոդաբանության համաձայն՝ զբաղված են համարվում վարձու աշխատողները, գործատուները, ինքնազբաղվածները և աշխատանքային այլ հարաբերություններում ներգրավված անձինք: Գործազուրկ է տնտեսապես ակտիվ բնակչության մոտ 17%-ը: Ըստ ԱՎԾ մեթոդաբանության՝ տնտեսապես ոչ ակտիվ են համարվում սովորողները և ուսանողները, տնային տնտեսություն վարողները, կենսաթոշակառուները և հաշմանդամություն ունեցող անձինք:

ՀՀ ԱՎԾ 2013թ. տարեգրքի համաձայն՝ տնտեսապես ակտիվ բնակչության շրջանում երիտասարդները կազմում են 38%: Երիտասարդների մնացած հատվածը տնտեսապես ոչ ակտիվ է: Երիտասարդների շրջանում զբաղված է 27%-ը, գործազուրկ է 11%-ը:

Երիտասարդների զբաղվածության կարգավիճա-

կը հասկանալու համար հարցադրումը ձևակերպվել է որպես տվյալ պահին **դրամական կամ ոչ դրամական եկամուտ բերող գործունեությամբ զբաղվելը**՝ չկորցնելու համար երիտասարդների այն հատվածին, ովքեր կան ինքնազբաղված են, կան սեփական հողատարածքում ներգրավված են գյուղատնտեսական աշխատանքներում, բայց դրա դիմաց դրամական եկամուտ չեն ստանում (**Գծանկար 1.3**):

1.3 Հարցված երիտասարդների բաշխվածությունն ըստ զբաղվածության



Ըստ հետազոտության արդյունքների՝ հարցված երիտասարդների 28%-ն է զբաղված: Դրամական կամ ոչ դրամական եկամուտ բերող գործունեություն չունի հարցված երիտասարդների 72%-ը: Այս խմբից 48%-ը չունի աշխատանք և չի գտնվում ուսումնական գործընթացում, իսկ մնացած 24%-ը գտնվում է ուսումնական գործընթացում: Ըստ հետազոտության մեթոդաբանության, ինչպես նաև պետական սահմանման՝ **գործազուրկ են համարվում այն երիտասարդները, ովքեր չունեն աշխատանք, չեն գտնվում ուսումնական գործընթացում, սակայն փնտրում են աշխատանք** (երիտասարդների 20%-ը): Տնտեսապես ոչ ակտիվ են այն երիտասարդները, ովքեր չունեն աշխատանքային զբաղվածություն, չեն գտնվում ուսումնական գործընթացում և չեն փնտրում աշխատանք: Սա նշանակում է, որ հարցված երիտասարդների 28%-ը տնտեսապես ոչ ակտիվ է:

8 <http://www.mycareer.am>

Այս խումբը կազմող երիտասարդների մոտ 15%-ն արական սեռի ներկայացուցիչներ են, իսկ մնացած 85%-ը՝ իգական սեռի ներկայացուցիչներ. առավելապես պասիվ են 19-30 տարեկան իգական սեռի ներկայացուցիչները: Տնտեսապես պասիվ կանանց 14%-ը երևանաբնակ կանայք են, իսկ տնտեսապես պասիվ վարքի ամենաբարձր ցուցանիշներն արձանագրվել են Կոտայքում և Լոռիում: Հավանաբար երիտասարդների այս խումբը, երեխայի խնամքի և դաստիարակության կամ այլ պատճառներ ունենալով, չի ցանկանում աշխատել:

16-20 տարիքային խմբում զբաղված էին հարցվածների մոտ 16%-ը, 21-25 տարիքային խմբում՝ 33%-ը, իսկ 26-30 խմբում՝ 34%-ը: Սա նշանակում է զբաղված երիտասարդների թվի ավելացում տարիքային աճին զուգահեռ: Զբաղված է երևանաբնակ երիտասարդության 32%-ը, իսկ մարզաբնակ երիտասարդների՝ 26%-ը: Հաշվի է առնվել, որ մարզաբնակ զբաղված երիտասարդների մոտ 19%-ը զբաղված է սեփական հողատարածքի մշակմամբ և որպես վարձատրություն կարող է ստանալ բնամթերք:

Հետազոտության տվյալների համաձայն՝ երիտասարդների շրջանում գործազրկությունը կազմում է 20%:

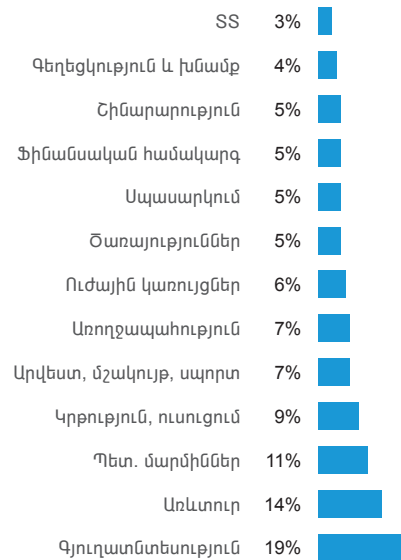
Հարցման շրջանակում հնչել է նաև այն հարցը, թե զբաղված երիտասարդները քանի աշխատանքային գործունեություններում են ներգրավված: Ըստ այդ հարցի պատասխանների՝ զբաղված երիտասարդների 90%-ն ունի դրամական կամ ոչ դրամական եկամուտ բերող 1 գործունեություն, մոտ 10%-ն ունի 2 աշխատանք:

Զբաղված երիտասարդներից 66%-ը վարձու աշխատողներ են՝ աշխատանքային պարտականությունների դիմաց որոշակի վարձատրություն ստացող, 29%-ն ինքնազբաղված է գյուղատնտեսության, ծառայությունների մատուցման ոլորտներում, 4%-ը ձեռներեց է, իսկ 1%-ը կատարում է այլ աշխատանքներ:

Զբաղված երիտասարդների շրջանում աշխատանքի բնույթը կարող է լինել մշտական, ժամանակավոր, սեզոնային կամ էպիզոդիկ: Արդյունքում ստացել ենք հետևյալ պատկերը. 83%-ն ունի մշտական աշխատանք, 9%-ը՝ ժամանակավոր, 5%-ը՝ սեզոնային, իսկ 1%-ը՝ մեկանգամյա,

էպիզոդիկ աշխատանքներ: Զբաղված երիտասարդների 2%-ը չի ցանկացել նշել իր աշխատանքի բնույթը: Սեզոնային զբաղվածություն ունեցող երիտասարդները հիմնականում ներգրավված են առևտրի ոլորտում, և աշխատանքը կապված է շուկայում այս կամ այն պարանքի պահանջարկի հետ: Ստացվում է, որ զբաղված երիտասարդները հիմնականում ներգրավված են վարձու մշտական աշխատանքներում, և նրանց զբաղվածությունը հիմնականում կախված չէ այլ գործոններից (**Գծանկար 1.4**):

1.4 Երիտասարդների զբաղվածության հիմնական ոլորտները



Զբաղված երիտասարդները հիմնականում ներգրավված են հետևյալ ոլորտներում՝ գյուղատնտեսություն, առևտուր, պետական մարմիններ: Երիտասարդների կողմից պակաս պահանջված ոլորտներ են տրանսպորտային ոլորտը, քիմիական, էներգետիկ, տեքստիլ և արտադրության այլ տեսակները, տուրիզմը, իրավաբանական ծառայությունները և այլն:

Արդյունաբերության, քիմիական արտադրության ոլորտներում երիտասարդները քիչ են ներգրավված, սակայն առանցքային տեղեկատուներից շատերը հարցազրույցների ժամանակ նշում էին, որ հենց այդ ոլորտները երիտասարդ կադրերի կարիք ունեն, բայց դրանք երիտասարդների հա-

մար հետաքրքրություն չեն ներկայացնում:

Պա կարող է պայմանավորված լինել մասնագիտությունների, ինչպես նաև աշխատաշուկայում դրանց պահանջարկի վերաբերյալ թյուր պատկերացումներով, ուստի այս՝ մասնագիտական կողմնորոշման շրջանակում համապատասխան աշխատանքներ կարող են տարվել:

Աշխատանքի կազմակերպման ձևի պատկերը հետևյալն է. զբաղված երիտասարդների 35%-ը ներգրավված է մասնավոր ոլորտում, իսկ 29%-ն աշխատում է պետական մարմիններում կամ պետական մարմիններին կից կառույցներում: Սակավաթիվ երիտասարդներ (2%) ներգրավված են հասարակական և ոչ առևտրային կազմակերպություններում: Այս հանգամանքը նկատվել է նաև «ՀՀ երիտասարդության ազգային զեկույցում» և «ՀՀ երիտասարդների ակնկալիքները և ձգտումները» ուսումնասիրության մեջ. սա, ամենայն հավանականությամբ, կապված է հասարակական կազմակերպությունների իրավակազմակերպման և Հայաստանում կամավորության՝ որպես զբաղվածության ինստիտուտի կայացման հետ:

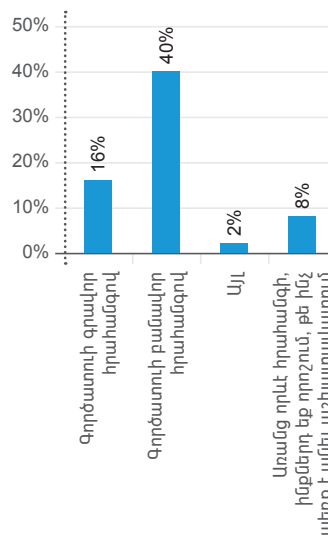
Նախ նշենք, որ երիտասարդների շրջանում ֆորմալ զբաղվածությունը կազմում է 80%, ինչը նշանակում է, որ վարձու աշխատող համարվող երիտասարդների 20%-ն է չգրանցված աշխատող: Երիտասարդների 80%-ը գրանցված աշխատողներ են, և պետությունը հարկերի տեսքով գումար է ստանում այդ երիտասարդների աշխատանքի դիմաց, ու երիտասարդներն ունեն աշխատանքային պայմանների և վարձատրության կարգավորման որոշակի մեխանիզմներ:

Հարցված վարձու աշխատող հանդիսացող երիտասարդների 75%-ը գործատուի հետ կնքել է աշխատանքային պայմանագիր, սակայն աշխատանքային պայմանագիր կնքելը դեռևս չի նշանակում հաշվառված աշխատող լինել, քանի որ հնարավոր է կնքել աշխատանքային պայմանագիր, սակայն աշխատանքային գրքույկում չկատարել գրառում և չմուծել նաև հարկեր: Սա նշանակում է, որ անհրաժեշտության դեպքում աշխատող երիտասարդների 25%-ը չի կարող իր աշխատանքային իրավունքները պաշտպանել օրենքի սահմաններում:

Աշխատանքային պայմանագիր կնքած երիտասարդների 10%-ը տեղյակ չէ աշխատանքային

պայմանագրի բովանդակությունից. սա նշանակում է, որ անկախ պայմանագրի կնքման հանգամանքից՝ անհրաժեշտության դեպքում երիտասարդը չի կարող անալու պաշտպանել իր աշխատանքային իրավունքները՝ կապված աշխատավարձի, արձակուրդի կամ աշխատանքից ազատման հետ:

☑ 1.5 Չբաղված երիտասարդների աշխատանքային պարտականությունների սահմանում



Այնուամենայնիվ, հարկ է փաստել, որ աշխատանքային պայմանագրի առկայությունը երաշխավորում է պարտականությունների, իրավունքների և պատասխանատվության հստակ սահմանումը: Երիտասարդ աշխատողների մոտ 40%-ի աշխատանքային պարտականությունները սահմանվում են գործատուի բանավոր հրահանգով, և միայն 16%-ն է սահմանվում գրավոր: Հետաքրքրական է այն, որ երիտասարդների մոտ 8%-ն ինքն է որոշում, թե ինչ պետք է անի աշխատավայրում: Այդպիսի երիտասարդները հիմնականում ներգրավված են սպասարկման, արվեստի և մշակույթի ոլորտներում: Ըստ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի՝ պարտականությունները և գործառույթները պետք է անպայման նշվեն աշխատանքային պայմանագրում⁹: Պարտականություններ,

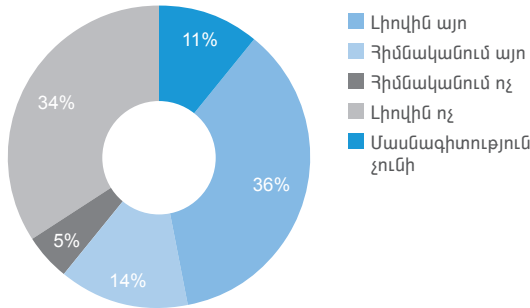
9 <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131#3.12>

ՀՀ երիտասարդների զբաղվածության հիմնախնդիրները

սոցիոլոգիական հետազոտության արդյունքների վերլուծություն

գործառույթներ չսահմանելը հակասում է աշխատանքային իրավունքին և աշխատակցին հավելյալ պարտականություններով ծանրաբեռնելու վտանգ է հանդիսանում:

1.6 Աշխատանքի և մասնագիտության համապատասխանություն



«Թե արդյոք զբաղված երիտասարդների ներկայիս զբաղվածությունը համապատասխանում է իրենց մասնագիտությանը» հարցին ի պատաս-

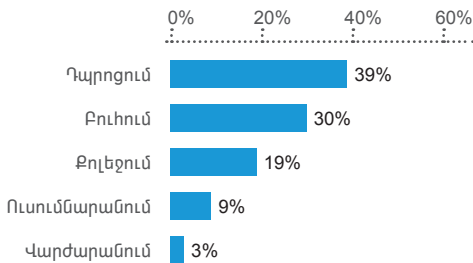
խան՝ ստացել ենք հետևյալ պատկերը. հարցված աշխատող երիտասարդների 36%-ն աշխատում է իր մասնագիտությամբ, 34%-ի զբաղվածությունը բացարձակապես չի համապատասխանում մասնագիտությանը, իսկ 14%-ի զբաղվածությունը հիմնականում համապատասխանում է իրենց մասնագիտությանը: Լիովին անհամապատասխանության ժամանակ երիտասարդները ներգրավված են ուժային կառույցներում, առևտրի ոլորտում և շինարարությունում: Մասնագիտական անհամապատասխանությամբ աշխատանքներ կատարող երիտասարդների 47%-ն իգական սեռի ներկայացուցիչներ են. սա վկայում է այն մասին, որ ոչ մասնագիտական աշխատանք կատարելու հարցի դիմաց հավասարապես կանգնած են ինչպես իգական, այնպես էլ արական սեռի ներկայացուցիչները: Հնարավոր բացատրություն կարող է դիտարկվել այն, որ երբ երիտասարդը չի կարողանում աշխատանք գտնել իր մասնագիտությամբ, ապա նա ընդգրկվում է կան՝ շինարարական աշխատանքներում, կան՝ առևտրում, կան՝ դառնում է ուժային կառույցների ներկայացուցիչ:

Ներկայիս աշխատանքի վերաբերյալ տեղեկատվության աղբյուրներ

Աշխատանքի հայտարարությունների կայքէջեր	5%
Կազմակերպությունների կայքեր	1%
Դրսում փակցված հայտարարություններ	5%
Թերթերում ներկայացված հայտարարություններ	1%
Ծանոթներ, ընկերներ	63%
ԶԼՄ-ներ	2%
Աշխատանքի տեղավորման գործակալություններ	1%
ԶՊԾ	1%
Սոցցանցեր	2%
Տարբեր հայտարարությունների կայքեր	1%
Կամավորական աշխատանքի միջոցով	3%
Այցելում են հնարավոր աշխատատեղեր	4%

Հարցված երիտասարդների 63%-ն աշխատանքի վերաբերյալ տեղեկատվություն է ստացել ծանոթներից և բարեկամներից: Հարցվածների 21%-ը չի ներկայացրել իր տեղեկատվության աղբյուրը, իսկ 5%-ն օգտվել է աշխատանքի հայտարարությունների կայքէջերից:

☑ 1.7 Հարցված երիտասարդների զբաղվածությունն ըստ կրթական վերջին աստիճանի



Նախ ներկայացնենք զբաղված երիտասարդների խմբերը՝ ըստ վերջին ավարտած կրթական հաստատության: Այսպես՝ զբաղված երիտասարդների 40%-ը տվյալ պահի դրությամբ ունի ավագ դպրոցի վկայական և իր վերջին ավարտում կրթությունը ստացել է դպրոցում: Բոլոր զբաղված

երիտասարդների 22%-ն այժմ սովորում է: Զբաղված երիտասարդների 30%-ը բուհ է ավարտել: (Ստորև ներկայացված են մաև զբաղվածության ոլորտներն ըստ վերջին ավարտած կրթական աստիճանի:)

Աղյուսակում ներկայացված են բոլոր աշխատող երիտասարդների վերջին կրթական աստիճանը և զբաղվածության ոլորտը: Նշված աշխատանքային կարգավիճակներում երիտասարդներն իրենք են որոշել իրենց տեղը, այն է՝ հողագործ են սեփական հողատարածքում, ինքնազբաղված են, թե վարձու աշխատողներ են: Ինչպես տեսնում ենք, ինքնուրույն աշխատողների և գյուղատնտես/անասնապահների շրջանում գերակշռում են դպրոցն ավարտած երիտասարդները, ինչը մեկնաբանում է երիտասարդների այս խմբի գերազանցությունն այլ խմբերի նկատմամբ, չնայած ծառայողների և մասնագետների շրջանում դպրոցն ավարտած երիտասարդները գրեթե հավասար են քոլեջ և բուհ ավարտած երիտասարդների թվին:

Սա ցույց է տալիս, որ, այնուամենայնիվ, կրթության առավել բարձր աստիճանը չի ենթադրում զբաղվածության առավել մեծ հնարավորություններ:

	Դպրոցում	Վարժարանում	Քոլեջում	Ուսումնարանում	Բուհում
Ծառայող, մասնագետ	11%	1%	10%	3%	10%
Ինքնուրույն աշխատող	7%	0%	3%	2%	3%
Հողագործ, անասնապահ	4%	0%	1%	1%	1%
Այլ	3%	0%	1%	1%	2%

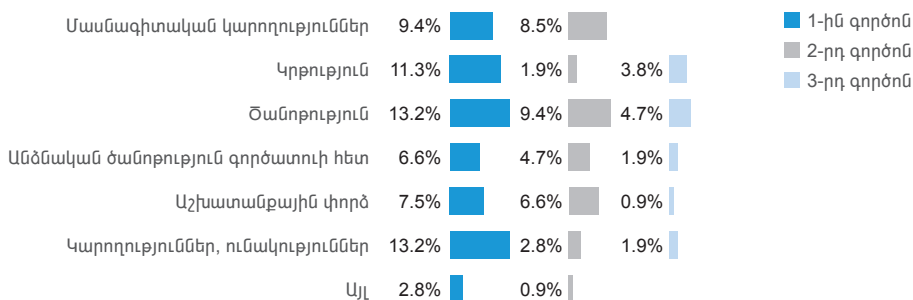
ՀՀ երիտասարդների հիմնական ռազմավարությունը զբաղվածության ոլորտում

Զբաղվածության ոլորտում երիտասարդների ռազմավարություններն ուրվագծելու համար փորձենք հասկանալ, թե ինչպես են զբաղված երիտասարդները գտել իրենց ներկայիս աշխատանքը, ինչպես են աշխատանք փնտրող երիտասարդներն իրենց դրսևորում աշխատաշուկայում, ինչ աղբյուրներից են օգտվում աշխատանք գտնելու ճանապարհին և ինչ միջոցներ են կիրառում՝ զբաղվածության խնդիրը լուծելու համար:

Նախ փորձենք հասկանալ հայ երիտասարդների՝ աշխատանք գտնելու համար ամենակիրառելի ռազմավարությունները, այն է՝ ինչպես են տեղեկատվություն ստանում և ինչի շնորհիվ են աշխատանք գտնում: Ըստ հետազոտության տվյալների՝ արդեն իսկ աշխատանք ունեցող երիտասարդների՝ աշխատանք գտնելու գործընթացի վրա ազդեցություն են ունեցել ներքոնշյալ գործոնները (Գծանկար 1.8):

Գործարար. «Օրինակ՝ երիտասարդը գալիս է ինչ մուր, ես ուզում եմ սովորեցնել, ուրեմն ես նրան պիտի պարտադիր գրանցեմ, նրա համար եկամտահարկ վճարեմ: Բայց չէ՞ որ այդ մարդը գալիս է սովորելու, և հնարավոր է, նա չի կարողանում սովորել ու թողնում, զնում է: Դրա համար ես կանգնում եմ շատ մեծ խնդիրների առաջ՝ գրանցի, նորից հանի, այդ 5 օրվա համար հարկ վճարի, դեռ չհաշված այն, որ նա գալիս է, եղածն էլ փչացնում, թափում ու զնում է, ու ես ընկնում եմ ավելորդ քաշքշուկի մեջ: Այ այսպիսի պրոբլեմների առաջ ենք կանգնում: Ինչո՞ւ, չէ՞ որ կարող է պետության կողմից թեկուզև երիտասարդին սովորեցնելու համար ինչ-որ գումար փրամադրվի, եթե երիտասարդը ուզում է, եկել է, թող դա իրավական ուժ դառնա, երիտասարդը պայմանագիր ստորագրի, որ ինքը պարտավորվում է սովորել ու դրանից հետո գոնե 1-2 փարի աշխատել այս կազմակերպությունում, որ մենք էլ իմանանք՝ ինչո՞ւ համար ենք դա անում, ոչ թե գա, սովորի ու թողնի զնա Ռուսաստան»:

1.8 Աշխատանք գտնելու հիմնական գործոնները



Երիտասարդներն իրենց ներկայիս աշխատանքը գտնելու գործոնները գնահատելու և դասակարգելու հնարավորություններ ունեին: Գործոնները դասակարգվել են ըստ կարևորության, ինչը նշանակում է, որ առաջին տեղում դրված գործոնն ամենամեծ ազդեցությունն է ունեցել աշխատանք գտնելու գործընթացի վրա:

Գործարար. *«Շատ է պայտահում, որ աշխատանքի ընդունվելու են գալիս այնպիսի երիտասարդներ, ովքեր չունեն գիտելիքներ ո՛չ համակարգչից, ո՛չ լեզուներ գիտեն: Քչերն են կարողանում ներկայացնել իրենց...»:*

Արհեստակցական ուսումնարանի տնօրեն. *«Մենք մեր ուսանողներին մասնագետ դարձնելու ճանապարհին ներկայացնում ենք ողջ գործընթացը: Եթե մենք քար զգոդ ենք պատրաստում, նա ներգրավված է լինում ոսկերչական բոլոր գործընթացներում՝ նախագծելուց, մոմ քափելուց մինչև զարդի վերջնական հանձնում: Իհարկե, քար զցելու վրա նա ամենաշատ ժամանակն է ծախում, բայց դառնում է պատրաստված մասնագետ, ով տեղյակ է արտադրական ողջ գործընթացից: Եթե ուրիշ աշխատանք լինի՝ ոլորտի հետ կապված, կկարողանան անել»:*

Որպես ներկայիս աշխատանքը գտնելու ամենակարևոր գործոն երիտասարդները գնահատել են ծանոթությունը, այն է՝ բարեկամներ, ընկերներ, այնուհետև՝ անհատական կարողությունների և ընդունակությունների գործոնը, ապա՝ միայն կրթության և մասնագիտական կարողությունների գործոնը: Կարողություններն ու ունակություններն ընկալվել են որպես դասընթացների, հավելյալ գիտելիքների արդյունք, ինչը նշանակում է, որ այսօր Չայաստանում աշխատանք

գտնելու համար միայն մասնագիտական կրթությունն ու կարողությունները բավական չեն: Որոշ առանցքային տեղեկատուներ ևս նշում էին, որ միայն մասնագիտական կրթությունը բավական չէ աշխատանք գտնելու համար: Ըստ առանցքային տեղեկատուների որոշ մասի՝ ուսումնական հաստատություններում քիչ ուշադրություն է դարձվում, այսպես կոչված, Soft skills-ի (փափուկ կամ սոցիալական հմտություններ) զարգացմանը, այն է՝ հաղորդակցական, կառավարչական և այլ անձնային հմտություններին: Hard skills-ը՝ ամուր, մասնագիտական կամ տեխնիկական հմտությունները, զարգանում են, սակայն այսօրվա աշխատաշուկան մասնագետից պահանջում է լինել ճկուն և բավականին պատրաստված: Փորձագետներից մեկը նշել է, որ այսօրվա պայմաններն այնպիսին են, որ գործատուները չեն կարողանում կանխատեսել, թե դեռ քանի տարի կաշխատեն և չունեն այնքան ֆինանսական ռեսուրսներ, որ անհրաժեշտ քանակի աշխատողներ վարձեն: Արդյունքում ստացվում է, որ գործատուն վարձում է փորձ ունեցող, պատրաստված աշխատողի, ով կատարում է նաև այնպիսի պարտականություններ, որոնք դուրս են նրա աշխատանքի բնութագրից: Եվ քանի որ կա աշխատանքը կորցնելու վախ, աշխատողներն ուղղակի կատարում են այդ պարտականությունները: Գործատուները նաև չունեն այնքան ֆինանսական ռեսուրսներ, որ կարողանան պատրաստել մասնագետ՝ չունենալով ոչ մի երաշխիք, որ այդ մասնագետն աշխատելու է իր կազմակերպությունում:

Հերագուրական ինստիտուտի տնօրեն. *«Գործարարները պահանջում են պատրաստված մասնագետ, քանի որ այնքան ռեսուրս չունեն, որ մասնագետ պատրաստեն, իսկ նա թողնի ու գնա: Մեր շուկայական պայմաններում, երբ գործարարն չգիտի՝ արդյոք հաջորդ տարի նա դեռ կաշխատի, թե կփակվի, ռիսկային է քիչ պատրաստված մասնագետ վարձելը: Գործարարն էլ մեղավոր չէ, նրան չի կարելի մեղադրել»:*

ՉՏԿ փնտրեն. «Այսօր գործարարություն վերցնում է մեկ աշխարհ, ով միաժամանակ կարարում է մի քանի աշխարհի պարականություններ: Վերցնում են, ստենք, հաշվապահ, ով կարարում է հաշվապահի, քարտուղարի, ինչու չէ, նաև այլ բաժինների աշխարհներ, իսկ գործարարն վճարում է միայն հաշվապահի աշխարհնքի համար: Սրացվում է, որ վերցնում են մի աշխարհ, ով պարարաստված է և կարարում է մի քանի աշխարհների պարականություններ: Այդ պարաճառով էլ պարարաստված աշխարհներ են ցանկանում, որոնց համար ժամանակ ու ռեսուրս չեն ծախսի»:

Գրեթե բոլոր գործատուները նշել են, որ միջնորդության երևույթն ունի ինչպես դրական, այնպես էլ բացասական հետևանքներ: Գործատուները փաստում են, որ միջնորդով կամ, այլ կերպ ասած, երաշխավորների օգնությամբ հնարավոր է գտնել իսկապես լավ աշխատող: Մասնավաճ, երբ խոսքը վերաբերում է քիչ բնակչությամբ բնակավայրերին և այն ոլորտներին, որտեղ որակավորված քիչ մասնագետներ կան: Այս խնդիրը հատկապես նկատվում էր արտադրական կազմակերպություններում, որտեղ ուղղակի պահանջված են տեխնոլոգներ: Բացի դրանից՝ անհրաժեշտ է նշել, որ անկախ արտադրության ոլորտից՝ բոլոր արտադրամասերում պահանջված են երիտասարդ մասնագետներ, նոր կադրեր, սակայն երիտասարդների զբաղվածության ոլորտների գծանկարն արտահայտում է այն իրողությունը, որ երիտասարդները գրեթե չեն հետաքրքրվում այդ ոլորտներով. ավելին՝ չեն ցանկանում կրթություն ստանալ տեխնոլոգիական մասնագիտություններով, և փաստացի ստացվում է, որ այդ ոլորտում կան բազմաթիվ թափուր աշխատատեղեր, որոնք լրացման կարիք ունեն, սակայն երիտասարդները բացարձակապես չեն դիմում այդ մասնագիտություններին:

Գործատուները նշում են, որ այն ոլորտներում,

որտեղ կան քիչ ներկայացուցիչներ, լավ մասնագետներ գտնելու համար ուղղակի անհրաժեշտ է երաշխավոր ունենալ:

Մարզերում բազմաթիվ գործատուներ փաստում են, որ անկախ այն հանգամանքից, թե աշխատողը միջնորդությամբ է հայտնվել իրենց մոտ, թե՛ ոչ, անպայման անցնում է փորձաշրջան:

Որոշ գործատուներ նաև նշում են, որ խիստ կարևոր է, թե ով է միջնորդում. միջնորդի համբավից և որակավորումից կախված՝ երիտասարդին աշխատանքի ընդունելու որոշում է ընդունվում կամ չի ընդունվում: Եթե միջնորդը վստահելի է, ապա ապագա աշխատողն էլ է ընկալվում որպես վստահելի անձ: Գործատուները նաև փաստում են, որ հաճախ դիմում են երաշխավորներին՝ հասկանալու համար, թե ով է ապագա աշխատողը: Մասնավաճ այդ պրակտիկան կիրառվում է առևտրի ոլորտում գործունեություն ծավալած գործատուների շրջանում:

Պետք է արձանագրել, որ միանշանակ չեն տարանջատվում և ընկալվում «միջնորդություն» և «երաշխավորություն» հասկացությունները: Սակայն փաստն այն է, որ գործատուներն այսօր ունեն վստահելի և պատրաստված աշխատողների կարիք, սակայն այդպիսի աշխատողներ գտնելը, ըստ նրանց, բավականին դժվար է:

Չնայած գործատուների շրջանում տարածված է ծանոթների միջոցով աշխատող գտնելու պրակտիկան, սակայն գրեթե բոլոր գործատուները նշում են, որ պատրաստված մասնագետները միշտ էլ պահանջված են և երբևէ որևէ խնդրի չեն բախվի աշխատանք գտնելու հարցում՝ անկախ ծանոթ ունենալու/չունենալու հանգամանքից:

Կային գործատուներ, ովքեր միանշանակ միտված էին անապահով ընտանիքի երիտասարդներին, քան այլոց աշխատանքի ընդունելուն, քանի որ գիտեն, որ այս կամ այն կերպ օգնում են նրանց: Կան նաև գործատուներ, ովքեր հերքում են, որ իրենց կազմակերպությունում առկա է «միջնորդություն» երևույթը (հատկապես այն գործատուները, ովքեր ունեն բազմաթիվ աշխատողներ կամ իրենց գործունեությունը ծավալում են արդեն երկար ժամանակ, այսինքն՝ երկար տարիներ գործող և կայացած կազմակերպություններում հազվադեպ է նկատվում միջնորդություն երևույթը):

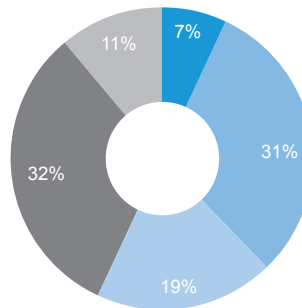
Նաև նշվում էր այն հանգամանքը, որ, օրինակ, բժշկական հաստատություններում թափուր հաստիքի լրացումն իրականացվում է մրցութային կարգով: Հանձնաժողովում ներգրավված են լինում բազմաթիվ մասնագետներ, նաև՝ Երևանից (մարզային բուժհաստատությունների պարագայում), ինչը գրեթե անհնարին է դարձնում ծանոթության միջոցով ընդունվելը: Այս փաստը նշվում է բազմաթիվ գործատուների կողմից:

Երիտասարդներին նաև տրվել է հարց՝ կապված աշխատանքի ընտրության համակարգում արդարության հետ: Հասկանալու համար, թե երիտասարդի կարգավիճակն ինչ ազդեցություն է գործում նրա վերաբերմունքի վրա, ներկայացնենք աշխատանք ունեցող և չունեցող երիտասարդների վստահության աստիճանը Հայաստանում աշխատանքի ընդունման արդարության նկատմամբ:

Արդեն իսկ աշխատանք ունեցող երիտասարդների 27%-ը վստահում է աշխատանքի ընդունման համակարգի արդարությանը, 32%-ը մասամբ է վստահում, 16%-ը հիմնականում չի վստահում, իսկ 32%-ը բացարձակ չի վստահում:

Այդպիսի վերաբերմունքի պատճառին առնչվող հարցին տված պատասխանների արդյունքում ստացվել է հետևյալ պատկերը. հարցված երիտասարդների 38.6%-ը չի վստահում համակարգի արդարությանը, 3.5%-ը շրջապատից է լսել, որ անարդար է, 5.6%-ը երբևէ աջակցություն չի ստացել աշխատանքի ընդունման գործում: Այն անձինք էլ, ովքեր վստահում են արդարությանը, կան իրենց ուժերով են աշխատանք գտել, կան էլ պարզապես անարդարություն չեն նկատել (**Գծանկար 1.9**):

✉ **1.9 Չզբաղված երիտասարդների վերաբերմունքը աշխատանքի ընդունման համակարգի արդարության նկատմամբ**



- Բացարձակ չեք վստահում
- Հիմնականում չեք վստահում
- Մասամբ վստահում եք
- Հիմնականում վստահում եք
- Լիովին վստահում եք

Դեռևս աշխատանք չունեցող երիտասարդների 18%-ը Հայաստանում վստահում է համակարգի արդարությանը: Ինչ վերաբերում է պատճառներին, ապա աշխատանք չունեցող երիտասարդների գրեթե 50%-ը համոզված է, որ աշխատանքի ընդունվելը հնարավոր է միայն միջնորդությամբ: Մոտ 10%-ը կարծում է, որ արդար է աշխատանքի ընդունվելու գործընթացը, իսկ մնացածները չեն վստահում հետևյալ պատճառներով՝ շահագործված լինելու վախ, շրջապատի արձագանք և արտաքին տեսքի՝ ֆիզիկական տարբերություններ: Հետաքրքիր է այն փաստը, որ ֆիզիկական տարբերությունները որպես պատճառ նշող անձինք գերազանցապես կանայք են: Ընդ որում՝ աշխատանքային հայտարարություններում այդ գործոնը շատ է շեշտվում: Երիտասարդը, աշխատաշուկա նոր մտնելով, արդեն իսկ համոզված է, որ աշխատանք գտնելը լինելու է դժվար և որոշ գործոններով պայմանավորված:

Աշխատանք փնտրող երիտասարդներն աշխատանք գտնելու նպատակով հիմնականում օգտվում են ստորև նշված աղբյուրներից:

	1-ին աղբյուր	2-րդ աղբյուր	3-րդ աղբյուր	Գումարային
Աշխատանքի հայտարարությունների կայքէջեր	10.3%	2.2%	0.7%	13.2%
Կազմակերպությունների կայքեր	0.8%	1.4%	1.0%	3.2%
Դրսում փակցված հայտարարություններ	1.8%	1.2%	0.7%	3.7%
Թերթերում ներկայացված հայտարարություններ	0.2%	0.9%	1.3%	2.4%
Ծանոթներ, ընկերներ	15.8%	7.3%	1.2%	24.3%
ՁԼՄ-ներ	0.8%	0.6%	0.7%	2.1%
Աշխատանքի տոնավաճառներ	0.1%	0.2%	0.2%	0.5%
Աշխատանքի տեղավորման գործակալություններ	0.4%	0.7%	0.6%	1.7%
Երիտասարդական կազմակերպություններ	0.1%	0.2%	0.2%	0.5%
ԶՊԾ	0.2%	0.3%	0.1%	0.6%
Սոցցանցեր	3.1%	3.6%	2.0%	8.7%
Տարբեր հայտարարությունների կայքեր	0.7%	1.1%	1.2%	3.0%
Կամավորական աշխատանքի միջոցով	0.0%	0.5%	0.7%	1.2%
Այցելում են պոտենցիալ աշխատատեղեր	0.2%	0.7%	0.9%	1.8%
Այլ	0.5%	0.2%	0.3%	1.0%

Աշխատանքի որոնման կայքէջեր

- www.hr.am
- www.fobfinder.am
- www.careercenter.am
- www.job.am
- www.ashxatanq.am
- www.banks.am
- www.jobex.am

Երիտասարդներն աշխատանքի որոնման աղբյուրները գնահատելու հնարավորություն ունենին. որպես առաջին աղբյուր ընտրվել է այն աղբյուրը, որն ամենահաճախն է կիրառվում աշխատանք փնտրող երիտասարդների կողմից: Հարկ է նշել, որ ինչպես որոնման առաջին աղբյուր և աղբյուրներից ամենահաճախակին կիրառվողը համարվում են ծանոթները և ընկերները: Այս աղ-

բյուրն առհասարակ ամենակիրառելին է երիտասարդների կողմից: Նախկինում անդրադարձ էր կատարվել այն փաստին, որ աշխատանք գտած երիտասարդների ճնշող մեծամասնությունն աշխատանքը գտել է ծանոթների և բարեկամների միջոցով: Սա հայ երիտասարդների ամենակիրառելի աղբյուրն է: Հաջորդ առավել հաճախ կիրառվող աղբյուրներն են աշխատանքի որոնման կայքերը, այնուհետև՝ սոցցանցերը:

Ըստ ստացված տվյալների՝ երիտասարդների շրջանում ամենաքիչ կիրառելին աշխատանքի տոնավաճառներն են, չնայած թե՛ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը, թե՛ Սպորտի և երիտասարդության հարցերի նախարարությունն ունեն աշխատանքի տոնավաճառներ, և զբաղվածության խնդիրների լուծման համար այդ միջոցառումներն ամենակիրառելիներն են համարվում երիտասարդների կողմից: Սակայն պետական միջոցառումների իրականացման մոնիթորինգի և գնահատման համակարգի ներդրումը միգուցե առավել արդյունավետ կդարձնի տեղեկատվության այդ աղբյուրի աշխատանքը: Հաշվի առնելով երիտասարդների կարիքները, երիտասարդների մասնակցության առանձնա-

հատկությունները, երիտասարդների ցանկությունները, ինչպես նաև տոնավաճառների արդյունքում աշխատանք գտած երիտասարդների կարծիքները՝ հնարավոր կլինի կատարելագործել գործող համակարգերը:

Կամավորական աշխատանքը՝ որպես աշխատանքի որոնման հնարավոր տարբերակ, իբրև առաջին աղբյուր բացարձակապես չի կիրառվում: Աշխատանք փնտրող երիտասարդներից կամավորական աշխատանք կատարում կամ կատարել է հարցված երիտասարդների 17%-ը: Սակայն որպես հետագայում կայուն զբաղվածության հնարավոր տարբերակ այն քիչ է կիրառվում: Սա կարող է պայմանավորված լինել Հայաստանում կամավորության ինստիտուտի կայացման թուլությամբ: Այնուամենայնիվ, կամավորական աշխատանքն ուղղված է հավելյալ գիտելիքների և հմտությունների ձեռքբերմանը, որոնք հետագայում կարող են օգտակար լինել աշխատանքի ընդունման համար և բարձրացնում են երիտասարդի սոցիալական պատասխանատվությունը:

Այն հարցին, թե արդյոք երիտասարդները պատրաստ են կատարել կամավորական աշխատանք՝ ապագայում աշխատանք ստանալու հնարավոր

ությամբ, երիտասարդների 68%-ը դրական պատասխան է տվել:

Կամավորական աշխատանքը չի ընկալվում որպես աշխատանքի որոնման միջոց, և կամավորական աշխատանք կատարում է աշխատանք փնտրող երիտասարդների մոտ 20%-ը: Կամավորական աշխատանքը նրանք չեն ընկալում որպես աշխատանքի որոնման միջոց: Աշխատանքի որոնման աղբյուրներից երիտասարդների տեղեկացվածության տոկոսային տվյալները ներկայացված են ստորև:

Երիտասարդների շրջանում առավել տեղեկացված են աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների վերաբերյալ, ապա՝ երիտասարդական կազմակերպությունների և աշխատանքի տոնավաճառների: Ինչպես երևում է վերը բերված աղյուսակից, երիտասարդներն առավելապես դիմում են աշխատանքի տեղավորման գործակալություններին, ապա՝ աշխատանքի տոնավաճառներին, այնուհետև՝ միայն երիտասարդական կազմակերպություններին:

Երիտասարդները կարող էին նշել նաև աշխատանքի որոնման աղբյուրներից յուրաքանչյուրի թերությունները:

	Տեղյակ երիտասարդներ	Դիմած երիտասարդներ	Աշխատանքի ընդունված երիտասարդներ
Երիտասարդական կազմակերպությունների միջոցով	38%	17%	15%
Աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների միջոցով	61%	40%	18%
Աշխատանքի տոնավաճառների միջոցով	26%	19%	28%

Աղբյուր	Թերություն
Երիտասարդական կազմակերպություն	Գործունեության վերաբերյալ տեղեկացվածության պակաս և քաղաքականացված բնույթ
Աշխատանքի տոնավաճառ	Քիչ թվով աշխատանքների և մասնագիտությունների ներկայացում
Աշխատանքի տեղավորման գործակալություն	Գանձվող գումարներ, ներկայացվող աշխատանքների թվի պակաս

Ինչպես նշում են երիտասարդները, իրենք տոնավաճառների և երիտասարդական կազմակերպությունների վերաբերյալ ունեն տեղեկացվածության պակաս: Երիտասարդները նաև բարձրաձայնում են ինչպես ներկայացված աշխատանքների սակավաթիվ լինելու, այնպես էլ այդ աշխատանքներում մասնագիտացումների սահմանափակման մասին: Ըստ երիտասարդների՝ սահմանափակ թվով աշխատանքի հայտարարություններ են ներկայացվում ինչպես աշխատանքի տոնավաճառներում, այնպես էլ աշխատանքի տեղավորման գործակալություններում: Երիտասարդները ցանկանում են, որ աշխատանքի տոնավաճառների շրջանակում առավել բազմազան և ավելի շատ աշխատատեղեր ներկայացվեն:

Երիտասարդները դասակարգել են նաև այն կազմակերպչական գործոնները, որոնք ազդեցություն են ունենում տվյալ աշխատանքին դիմելու որոշման ընդունման վրա: Երիտասարդների համար ամենամեծ ազդեցություն ունեցող գործոնն աշխատավարձի չափն է:

Աշխատավարձի չափը ոչ միայն գումարային ամենաազդեցիկ գործոնն է, այլև առաջին կարևորագույն գործոնն է աշխատանքի դիմելու որոշման ժամանակ: Երիտասարդները որպես երկրորդ ազ-

դեցիկ գործոններ ընտրել են աշխատանքի բնույթը և հետաքրքրությունը՝ 5-ական տոկոս: Երրորդ ազդեցիկ գործոնը աշխատակազմի բարեհամբույր լինելն է և երիտասարդի հարմարավետությունը տվյալ աշխատավայրում: Պակաս կարևոր չէ նաև աշխատավայրի գտնվելու վայրը: Ինչպես երևում է, ներկայիս տնտեսական պայմաններում այս կամ այն աշխատանքի դիմելու կարևորությունը որոշվում է աշխատավարձի չափով: Սա կարող է բացատրել այն փաստը, թե ինչու երիտասարդներից շատերի մասնագիտությունը և ներկայիս աշխատանքը կան լիովին տարբեր են, կան հիմնականում տարբեր են: Միայն աշխատանքի առկայության փաստը երիտասարդին ստիպում է աշխատել թեկուզ և ոչ մասնագիտացմամբ:

Կազմակերպչական գործոններ	1-ին գործոն	2-րդ գործոն	3-րդ գործոն	Գումարային
Կազմակերպության մեծություն	1.0%	0.5%	0.1%	1.6%
Որքան ժամանակ է կազմակերպությունը գործում	0.5%	1.0%	0.4%	1.9%
Կազմակերպության հեղինակություն	0.6%	1.1%	1.2%	2.9%
Աշխատավարձի չափը	16.4%	6.3%	2.7%	25.4%
Աշխատանքի բնույթը	5.0%	7.2%	3.6%	15.8%
Աշխատանքային պայմաններ	0.4%	1.7%	3.0%	5.1%
Մասնագիտական աճի հնարավորություններ	5.0%	4.2%	1.6%	10.8%
Բարեհամբույր աշխատակազմ	2.0%	3.0%	3.6%	8.6%
Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածություն	0.2%	1.0%	2.0%	3.2%
Կարիերային աճի հնարավորություններ	2.6%	1.7%	2.0%	6.3%
Գտնվելու վայր	1.3%	2.3%	3.3%	6.9%
Այլ	0.3%	0.2%	0.1%	0.6%

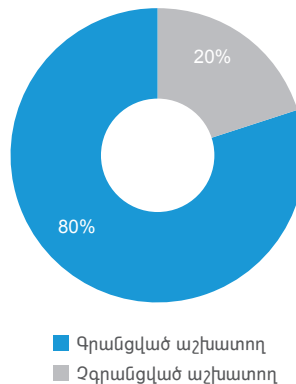
Դետաքրքրական է այն հանգամանքը, որ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածությունը երիտասարդների համար կարևորվում է միայն 3-րդ գործոնների թվում: Ինչպես նշվել է երիտասարդների աշխատանքային իրավունքների իրազեկվածության վերաբերյալ հետազոտություն իրականացրածների կողմից¹⁰, խնդիրն այն է, որ հաճախ երիտասարդները տեղեկացված չեն իրենց աշխատանքային իրավունքներից կամ խախտումների դեպքում էլ ուղղակի չեն բարձրաձայնում, քանի որ աշխատանքը կորցնելու վախ ունեն:

Փորձագետ. «ԽԾԲ-ով ընդունված երիտասարդները հաճախ չեն էլ կարողանում բողոքել խախտված իրավունքների համար: Այդ դեպքում նկատվում են բարեկանական, ընկերական վեճեր, և բնականաբար նման խախտումները չեն բարձրաձայնվում, էլ չսասած՝ դատական լուծումների վերաբերյալ»:

Երիտասարդները նաև հնարավորություն ունենին նշելու իրավունքների այն խախտումները, որոնց հետ բախվել են աշխատանքի ընթացքում: Աշխատանքային հարաբերություններում հարցված երիտասարդների 1.4%-ը նկատել է անարդար վերաբերմունք իր անձի նկատմամբ, իսկ 0.6%-ը պարբերական ուշացումներով է ստացել իր աշխատավարձը: Անարդար վերաբերմունքը սուբյեկտիվ կատեգորիա է և կապված է անձի սպասումների ու աշխարհայացքի հետ, իսկ ինչ վերաբերում է աշխատավարձի ուշացումներին, ապա գործատուներն աշխատավարձը կան ուշացնում են, քանի որ դեռ պայմանագիր չեն կնքել, կամ պայմանագրում այնպես են ձևակերպումներ կատարում, որ երիտասարդին անհասկանալի է լինում, թե երբ կարող է բողոքել ուշացումների համար: Աշխատանքային պայմանագիրն այն մեխանիզմն է, որով սահմանվում և կարգավորվում են կողմերի պարտականություն-

ներն ու իրավունքները: Աշխատանքային պայմանագրի կնքումը երաշխիքն է այն բանի, որ աշխատողը կարողանա պայքարել իր ոտնահարված իրավունքների համար:

☑ 2 Երիտասարդների ֆորմալ զբաղվածությունը



Այժմ անդրադառնանք հետազոտության ժամանակ դեռևս աշխատանք չունեցող, բայց աշխատանք փնտրող երիտասարդների տվյալներին: Աշխատանք գտնելու նպատակով աշխատանք չունեցող երիտասարդները հիմնականում կիրառում են հետևյալ ռազմավարությունները. նախ ամենահաճախ՝ ուսումնասիրում են աշխատանքի հայտարարությունները և դիմում ընկերներին ու ծանոթներին: Աշխատանք որոնելիս բացարձակ մույն պատկերն է նկատվում զբաղված երիտասարդների շրջանում: Անկախ երիտասարդի զբաղվածության փաստից՝ որպես առաջնային գործոն ուսումնասիրվում են աշխատանքի հայտարարությունները, բայց որպես առավել կիրառելի պրակտիկա՝ ոչ առաջնային, բայց խիստ տարածված է ընկերներին և ծանոթներին դիմելու երևույթը:

Աշխատանք փնտրող երիտասարդների միայն 37%-ն ունի ինքնակենսագրական, մնացած աշխատանք փնտրողները, համաձայն երիտասարդների տված տեղեկատվության, չունեն ինքնակենսագրական: Սա խնդրային է, քանի որ փաստացի երիտասարդները գոնե գործատուին ներկայանալու և իրենց ունակությունները, փորձը կամ պատրաստվածությունը ցույց տալու հնարավորություն չունեն: Այնուամենայնիվ, երիտասարդ-

10 <http://aprgroup.org/images/Library/handbook%20on%20labor%20rights%20questions%20and%20answers.pdf>

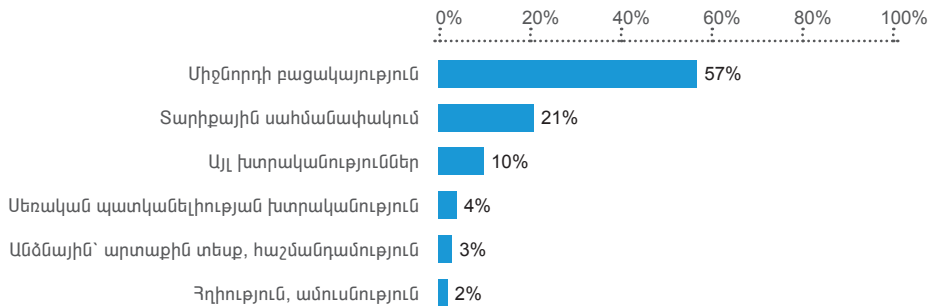
ների 56%-ը ծանոթ է ինքնակենսագրականի կազմման սկզբունքներին: Թիվը գերազանցում է ինքնակենսագրական ունեցող երիտասարդների թվին. երիտասարդները գիտեն, բայց չեն կազմում ինքնակենսագրական: Չնայած դա կարող է բացատրվել այն փաստով, որ աշխատանք փնտրող երիտասարդները չեն վստահում աշխատանքի ընդունման ընթացակարգի արդարությանը. այս իմաստով երիտասարդների համար ինքնակենսագրականը կորցնում է իր նշանակությունը և արժեքը:

Ինքնակենսագրական չունեցող երիտասարդների 41%-ը չգիտի, թե ինչպես պետք է կազմել ինքնակենսագրական:

Հարցված երիտասարդները ներկայացրել են նաև այն խտրականությունները, որոնց բախվել են աշխատանքի որոնման ժամանակ: Համաձայն տվյալների՝ երբևէ խտրականության հանդիպած երիտասարդների 57%-ն այդպիսին համարում է միջնորդի բացակայությունը աշխատանքի ընդունման ժամանակ, ապա՝ միայն տարիքային սահմանափակումները (**Գծանկար 2.1**):

Այսպիսով՝ երիտասարդների համար աշխատանքի որոնման ակտուալ տարբերակներ են համարվում հայտարարությունների ուսումնասիրությունը և ծանոթներին դիմելը: Աշխատանք փնտրող երիտասարդների մեծ մասն ինքնակենսագրական չունի, և որպես աշխատանքի չընդունվելու պատճառ երիտասարդների մեծամասնության կողմից ընկալվում է միջնորդի բացակայությունը: Երիտասարդները հիմնականում չեն հավատում Հայաստանում աշխատանքի ընդունման արդարությանը և միտված չեն դիմելու զբաղվածության խնդիրը կարգավորող պետական մարմնին՝ Չբաղվածության պետական ծառայությանը և նրա տարածքային կենտրոններին:

2.1 Երիտասարդներին հանդիպած հիմնական խտրականությունները



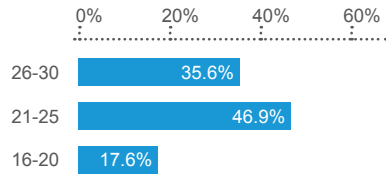
ՀՀ երիտասարդների գործազրկության ընդհանուր բնութագիրը

Հետազոտության շրջանակում գործազուրկ են համարվում այն անձինք, ովքեր տվյալ պահին չեն գտնվում ուսումնական գործընթացում, այն է՝ չեն ստանում մշտական կրթություն, չունեն դրամական կամ ոչ դրամական եկամուտ բերող գործունեություն և փնտրում են աշխատանք: Հետազոտության արդյունքում պարզ դարձավ, որ ներկայումս երիտասարդների շրջանում գործազրկությունը կազմում է 20%: Ըստ հետազոտության տվյալների՝ գործազուրկ երիտասարդների 28%-ն արական սեռի ներկայացուցիչներ են, իսկ 72%-ը՝ իգական: Սա հակադրվում է ոլորտի մասնագետներից շատերի այն կարծիքին, թե տղաներն առավել խոցելի են աշխատաշուկայում: Մեծ է գործազուրկ կանանց թիվը: Սարգերում հնչել է նաև այնպիսի կարծիք, թե ամուսնությանը աղջիկների զբաղվածության խնդիրն ինքնին անհետանում է: Լռու մարզում հնչեց նաև այնպիսի կարծիք, թե մի զբաղված աղջկա ամուսնությանը լուծվում է մեկ այլ աղջկա գործազրկության խնդիրը: Ստացվում է, որ ամուսնությունն ընկալվում է որպես զբաղվածության խնդրի լուծման ուղի. աղջիկներն ամուսնանալուց հետո այլևս չեն բախվում աշխատելու խնդրին, քանի որ դրա անհրաժեշտությունն անհետանում է, որովհետև աղջիկներն այս կամ այն պատճառով այլևս աշխատանք չեն փնտրում: Հետազոտության տվյալների համաձայն՝ աշխատանք չփնտրող, չսովորող և աշխատանք չունեցող կանանց 83%-ն ամուսնացած է:

ՁՏԿ փնտրեն. «Տղաներն առավել խոցելի են, քանի որ սովորաբար խանութներում վաճառողուհիներ են փնտրում. Կրկանները կարողանում են փոխնիկայի խանութներում աշխատել, այն էլ՝ հաճախ առանց գրանցվելու»:

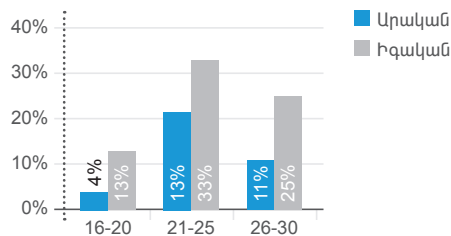
ՁՏԿ փնտրեն. «Եթե մեկն ամուսնանում է, մյուսի համար աշխատարտեղ է քացվում»:

2.2 Գործազրկության տարիքային բաշխումը



Անդրադառնալով գործազրկության տարիքային առանձնահատկություններին՝ նշենք, որ այդ խնդիրը հանդիպում է նվազագույնը 16-20 տարիքային խմբում, քանի որ հարցվածների մեծ մասն այդ տարիքում դեռևս գտնվում է ուսումնական գործընթացում և փաստացի գործազուրկ համարվել չի կարող: Գործազրկության խնդրին առավելապես բախվում են 21-25 տարեկան երիտասարդները, որոնցից գրեթե 47%-ը փնտրում է աշխատանք: 26-30 տարեկանների հատվածում այդ խնդիրն առկա է հարցված երիտասարդների մոտ 36%-ի շրջանում, քանի որ մնացած հատվածը կամ արդեն ներգրավված է աշխատանքային գործունեության մեջ, կամ առհասարակ չի ցանկանում աշխատել:

2.3 Գործազրկության տարիքային և սեռային բաշխվածությունը



Համադրելով երիտասարդների գործազրկության տարիքային և սեռային բաշխումը՝ պարզվում է, որ գործազրկության ամենաբարձր մակարդակը գրանցվում է 21-25 տարեկան իգական սեռի ներկայացուցիչների շրջանում: Տարիքի աճին զուգահեռ՝ այդ ցուցանիշը նվազում է:

Ստացվում է, որ 26-30 տարիքային խմբում իգական սեռի ներկայացուցիչների զբաղվածության խնդիրն ասես մեղմանում է, քանի որ տարիքի աճին զուգահեռ՝ գործազրկության ցուցանիշները նվազում են 21%-ով, իսկ արական սեռի ներկա-

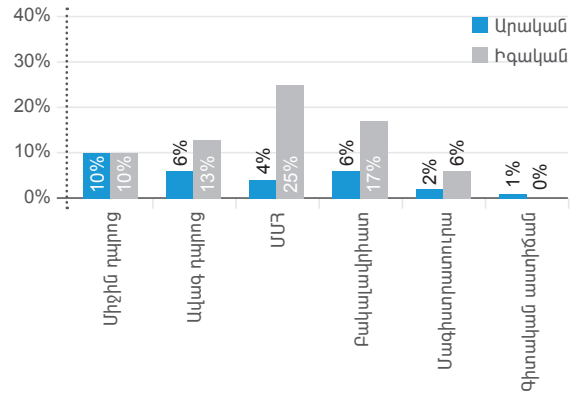
յացուցիչների շրջանում այդ ցուցանիշը նվազում է 6%-ով: Կանանց շրջանում գործազրկության թվի նվազումը ևս կարող է պայմանավորված լինել կանայն հանգամանքով, որ նրանք ի վերջո աշխատանք են գտնում, կան առհասարակ դադարեցնում են աշխատանք փնտրելը:

ՉՏԿ փնտրեն. «*Գործազրկության խնդրի դեպքում հավասարապես խոցելի են ինչպես բարձրագույն կրթություն ստացած երիտասարդները, այնպես էլ միջնակարգ կամ միջին մասնագիտական կրթություն ստացածները: Ուղղակի բարձրագույն կրթություն ստացածներն այդ խնդրին բախվում են 4 տարի ուշացումով*»:

Առանցքային տեղեկատուների շրջանում հաճախ է հնչում այն կարծիքը, որ գործազրկության խնդրի առջև կանգնած են ինչպես բարձրագույն կրթություն ստացած, այնպես էլ միջնակարգ և միջին մասնագիտական կրթություն ստացած երիտասարդները: Խոսքը վերաբերում է այն բանին, որ բարձրագույն կրթություն ստացած երիտասարդներն առավելապես ցանկանում են կատարել մասնագիտական աշխատանք, իսկ բարձրագույն կրթություն չստացած երիտասարդները հաճախ պատրաստված չեն լինում աշխատաշուկայի պահանջների համար: Ստացված պատկերը չի բավարարում ո՛չ երիտասարդներին, ո՛չ աշխատաշուկայում ներկայումս գործող սուբյեկտներին:

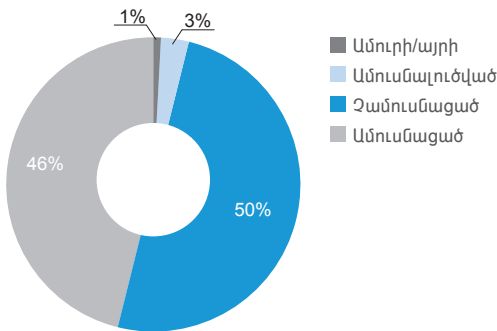
Ըստ հետազոտության տվյալների՝ միջնակարգ կրթություն ստացած իգական և արական սեռի ներկայացուցիչների շրջանում հավասարապես է հանդիպում գործազրկության խնդիրը: Նկատենք, որ միջնակարգ կրթություն ասելով ի նկատի ունենք 9-ամյա կրթությունը (երբ ավագ դպրոց չեն հաճախել): Դա ներկայացվել է նաև հարցվող երիտասարդներին՝ թյուրըմբռնումներից խուսափելու համար:

2.4 Գործազուրկ երիտասարդների կրթական աստիճաններ



Ավագ դպրոց ավարտած և ավարտուն միջնակարգ կրթություն ունեցող անձանց շրջանում իգական սեռի ներկայացուցիչների թվում գործազուրկները կրկնակի ավելի են արական սեռի ներկայացուցիչներից: Արական սեռի ներկայացուցիչները հաճախ ներգրավվում են գյուղատնտեսական աշխատանքներում՝ հողագործություն, անասնապահություն: Միջին մասնագիտական կրթություն ստացածների շրջանում կանանց գործազրկության ցուցանիշները 6 անգամ գերազանցում են տղամարդկանց շրջանում գործազրկության ցուցանիշներին: Բարձրագույն կրթության պարագայում՝ բակալավրիատ և մագիստրատուրա ավարտած անձանց շրջանում, գործազուրկ կանանց թիվը գրեթե 3 անգամ գերազանցում է գործազուրկ տղամարդկանց թվին: **Առանցքային տեղեկատուների մեծ մասը նշել է, որ արտագնա աշխատանքի մեկնելու որոշմանը նպաստում են այն հանգամանքները, որ երիտասարդ մասնագետները կան աշխատանք չեն գտնում, կան գտնելու դեպքում խիստ ցածր աշխատավարձեր են ստանում և չեն կարողանում հոգալ ընտանիքի ծախսերը:**

☑ **2.5 Գործազուրկ երիտասարդների ընտանեկան կարգավիճակը**



Հետազոտության արդյունքում պարզ դարձավ, որ գործազուրկ անձանց 46%-ն ամուսնացած է, ինչը նշանակում է, որ գործազուրկների գրեթե կեսն ընտանեկան ծախսերը հոգալու խնդիր ունի: Մնացած երիտասարդներն ամուսնացած չեն կամ ունեն այլ կարգավիճակ:

Գործազուրկ երիտասարդների 55%-ը ցանկանում է շարունակել կրթությունը: Նրանց շրջանում 40%-ը ցանկանում է փոխել իր մասնագիտացումը, 40%-ը ցանկանում է շարունակել նույն մասնագիտացմամբ, իսկ մնացած 20%-ը ցանկանում է մասնագիտացում ձեռք բերել, քանի որ դեռևս չունի: Գործազուրկ երիտասարդների գրեթե կեսը ցանկանում է փոխել իր մասնագիտացումը, քանի որ դժվարանում է աշխատանք գտնել ստացած մասնագիտությամբ կամ հանդված է, որ այլ մասնագիտությամբ առավել հեշտությամբ աշխատանք կգտնի: Հանդիպում են նաև երիտասարդներ, ովքեր ցանկանում են նոր գիտելիքներ ստանալ: Մասնագիտություն փոխելու ցանկություն ունեցողների կեսն ունի ավարտուն միջին մասնագիտական կրթություն, իսկ մյուս կեսը՝ բարձրագույն: Մասնագիտություն փոխելու ցանկություն ունենում են հիմնականում տնտեսագետները և համակարգչային մասնագետները: Երկու մասնագիտություններն էլ բավականին պահանջված են երիտասարդների շրջանում: Երիտասարդները, տեսնելով աշխատաշուկայում պահանջվածությունը, ընտրում են այդ մասնագիտությունները, սակայն իրականում աշխատաշուկայի չունի այդ մասնագիտացումներով այնքան երիտասարդի պահանջարկ, որքան կա իրականում:

Գործազուրկ երիտասարդների հարցումներից ուրվագծվել է նաև հետևյալ պատկերը. նրանց 87%-ը սովորել է պետական (խոսքն ուսումնարանների, քոլեջների և բուհերի մասին է), իսկ 13%-ը՝ մասնավոր ուսումնական հաստատությունում:

Աշխատանքի տեղավորման գործակալության աշխատակից. «Կան գործատուներ, ովքեր ցանկանում են աշխատանքի ընդունել միայն պետական բուհերի ուսանողներին՝ ԵՊՀ, ԵՏՊՀ և այլն: Այդպիսի գործատուները քոլոր պաշտոնների համար դիտարկում են միայն պետական բուհերի շրջանավարտներին»:

Պետական և մասնավոր ուսումնական հաստատություններում միջին մասնագիտական կամ բարձրագույն կրթություն ստացած երիտասարդների հարաբերակցությունը կազմում է 43% մասնավոր և 55% պետական, մնացած երիտասարդները չեն ցանկացել ներկայացնել ուսումնական հաստատության տեսակը: Սա նշանակում է, որ պետական ուսումնական հաստատություններում ուսանածների թիվը 12%-ով ավելի է մասնավոր ուսումնական հաստատություններում ուսանածներից, ինչը կարող է մասնակիորեն մեկնաբանել գործազուրկների շրջանում պետական ուսումնական հաստատություններ ավարտածների թվի մեծ գերազանցությունը: Սակայն այն ամբողջապես չի մեկնաբանում այն հանգամանքը, որ պետական հաստատություններ ավարտածների շրջանում գործազուրկությունը գրեթե 7 անգամ գերազանցում է մասնավոր ուսումնական հաստատություններ ավարտած երիտասարդների թվին: Սա հակասում է այն կարծիքին, որ գործատուները նախընտրում են աշխատանքի ընդունել պետական ուսումնական հաստատություններ ավարտած երիտասարդներին, և խոսում է այն մասին, որ պետական ուսումնական հաստատությունները չեն կարողանում ապահովել երիտասարդների մուտքն աշխատաշուկա:

Հեղափոխական կենտրոնի տնօրեն

«Մեզանում շատ ուշ կհասկանան, որ դիպլոմ կամ գնահատական գները նույնը չէ, ինչ կրթություն ստանալը: Դիպլոմի ու գնահատականի համար փող տալով՝ առնում են թուղթը, քայց՝ ոչ զիտելիքն ու պարրաստվածությունը: Այնպես որ՝ մեղավոր են ինչպես ուսումնական հաստատությունները, այնպես էլ երիտասարդ ուսանողները»:

Հետազոտության շրջանակում երիտասարդները կարող էին գնահատել ուսումնական հաստատություններում ստացած կրթության և աշխատաշուկայի անհամապատասխանության հնարավոր 3 գործոնները: Ըստ այդմ՝ ստացվել է **Գծանկար 2.6-ում** առկա պատկերը:

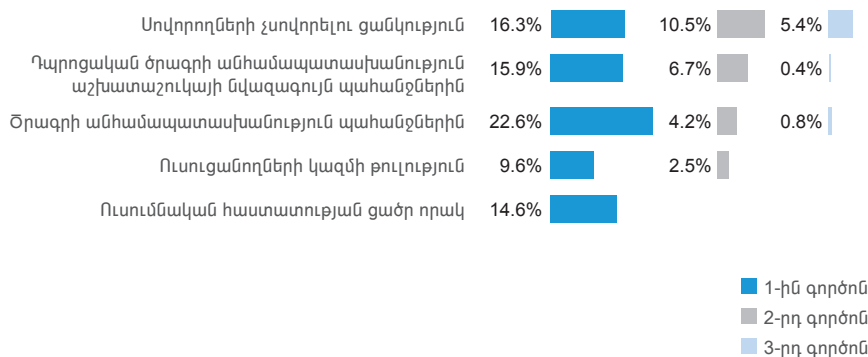
Որպես կրթության և աշխատաշուկայի անհամապատասխանության առաջնային ու կարևորագույն գործոններ են ընկալվում (կապույտ գույնով պատկերված) ուսումնական ծրագրի անհամապատասխանությունը աշխատաշուկայի պահանջներին, ինչպես նաև երիտասարդների չսովորելու ցանկությունը: Այսպիսով՝ կարելի է խոսել երկկողմանի խնդիրների՝ ուսումնական հաստատության ծրագրերի անհամապատասխանության և երիտասարդների անտարբերության մասին: Հնարավոր է, որ անտարբերությունն էլ լինի մաս-

նագիտական կողմնորոշման թերի համակարգի հետևանք, երբ երիտասարդը հայտնվում է ուսումնական հաստատությունում՝ մասնագիտություն ստանալու համար, սակայն ո՛չ հետաքրքրված է մասնագիտությամբ, ո՛չ էլ ցանկանում է տիրապետել այն:

Միջազգային փորձ, «2011թ. աֆրիկյան երկրների երիտասարդության զբաղվածության զեկույցում ներկայացվել են այն միջոցառումները, որոնք կիրառվում են 2008 թ-ից սկսած, և հիմնական գործիքներ են համարվում կես աշխատանքային օրերի ստեղծումը և երիտասարդների շրջանում սկսված ուսուցողական ծրագրերի իրականացումը»:

Բոլոր հարցված երիտասարդները կարծում են, որ պետությունը պետք է աջակցի իրենց զբաղվածության խնդրի լուծմանը: Երիտասարդները որպես աջակցության հնարավոր տարբերակներ են ընկալում՝ երիտասարդների և գործատուների մասնակցությամբ միջոցառումները, գյուղատնտեսության և ձեռներեցության ծրագրերի խթանումը, արտոնությունների շնորհումն այն գործատուներին, ովքեր աշխատանքի են ընդունում երիտասարդներին, կես աշխատանքային օրերի թվի ավելացումը:

 **2.6 Գործոններ, որոնք նշվել են առաջին, երկրորդ և երրորդ հերթին**



Երիտասարդները պետական միջամտության հնարավոր երեք տարբերակներ ընտրելու հնարավորություն ունենին: Ըստ այդմ կարևորագույն միջամտություն են համարվել երիտասարդների հետ անցկացվող միջոցառումները՝ աշխատանքի որոնման հմտությունների զարգացումը, տեղի աշխատաշուկայի ուսումնասիրությունը, մասնագիտական կողմնորոշման միջոցառումները և այլն: Այնուհետև կարևոր են համարվել գործատուների մասնակցությամբ անցկացվող միջոցառումները՝ երիտասարդ կադրերի ընտրության և աշխատաշուկայի իրազեկվածության հետ կապված: Նախընտրելի էր նաև կես աշխատանքային օրերի ավելացումը, ինչը դեռևս ուսանելու տարիներից աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու և պրակտիկ հմտությունների շնորհիվ արդեն իսկ պատրաստի մասնագետ դառնալու հնարավորություն է տալիս: Գործազուրկ երիտասարդները գնահատել են նաև աշխատաշուկայի ընդհանուր վիճակը, Հայաստանում աշխատանքի ընդունվելու հեշտությունը, աշխատանքի որոնման իրենց հմտությունները և մասնագիտական ոլորտում աշխատանք գտնելու հնարավորությունները:

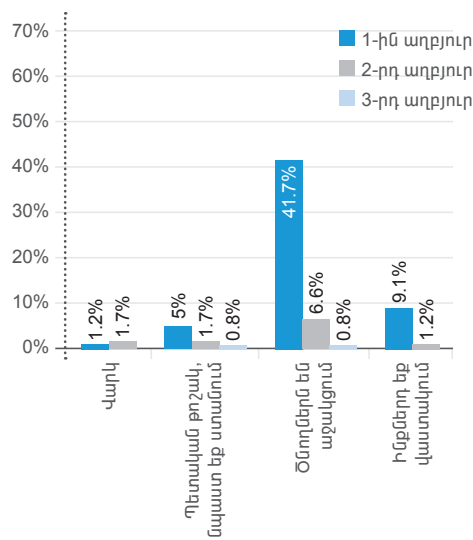
Գործազուրկ երիտասարդների 38.6%-ը բացարձակ բավարարված չէ աշխատաշուկայի ընդհանուր վիճակից, 30.7%-ը հիմնականում բավարարված չէ, միայն 5.4%-ն է, որ հայաստանյան աշխատաշուկայի վիճակը գնահատում է բավարար: Երիտասարդների 57.7%-ը բացարձակ բավարարված չէ Հայաստանում աշխատանքի ընդունվելու հեշտությունից: Հարցված գործազուրկ երիտասարդների 25%-ը հիմնականում բավարարված չէ աշխատանքի ընդունվելու հեշտությունից, միայն 4%-ն է Հայաստանում բավարար գնահատում աշխատանքի ընդունվելու դյուրին լինելը: Երիտասարդների շրջանում բացասական վերաբերմունք է նկատվում աշխատաշուկայի նկատմամբ, ինչը սեփական անհաջող փորձերի կամ շրջապատի արձագանքի հետևանքն է:

Գործազուրկ երիտասարդների գրեթե 19%-ը լիովին բավարար է գնահատում աշխատանքի որոնման իր հմտությունները, գրեթե նույն քանակությամբ երիտասարդ բացարձակապես բավարարված չէ աշխատանքի որոնման իր հմտություններից: Սոս 35% գործազուրկներ համարում են, որ իրենց հմտությունները հիմնականում բավարար են:

Գործազուրկ երիտասարդների 11%-ն ունի այս կամ այն չափի ոչ դրամական եկամուտ, ինչը նշանակում է, որ միայն այդքան մասը կարող է ապահովել սեփական կեցությունը՝ լինելով գործազուրկ: Մնացած 89% երիտասարդները չունեն դրամական եկամուտ բերող գործունեություն, ինչը նշանակում է, որ ֆինանսապես ամբողջությամբ կախված են ֆինանսական այլ աղբյուրներից:

Անդրադառնալով գործազուրկ երիտասարդների եկամտի աղբյուրներին՝ նշենք, որ հարցված գործազուրկ երիտասարդների 30%-ը չունի ոչ մի տեսակի եկամուտ, իսկ 13%-ը չի ցանկացել նշել իր եկամտի աղբյուրները (**Գծանկար 2.7**):

☑ 2.7 Գործազուրկ երիտասարդների եկամուտների աղբյուրները



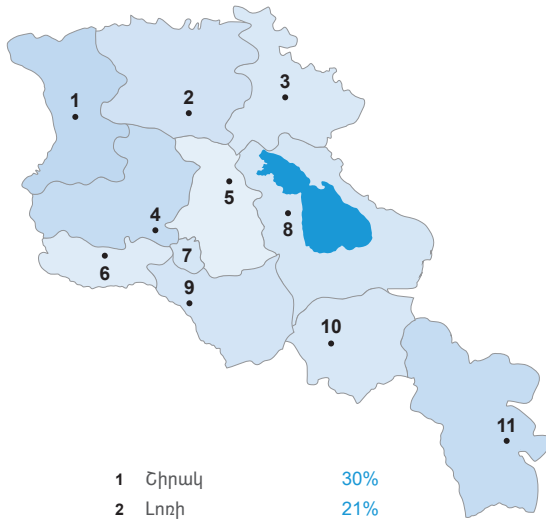
Երիտասարդներին հիմնականում աջակցում են ծնողները, և հենց այդ աղբյուրն է նշվել որպես եկամտի առաջնային աղբյուր, ու գրեթե 7% երիտասարդների շրջանում՝ որպես երկրորդ աղբյուր: Աղբյուրների դասակարգումը տրվել է ըստ եկամտի չափի: Երիտասարդների 9%-ն ինքն է վաստակում գումար, սակայն չի ցանկացել նշել աղբյուրը: Գործազուրկ երիտասարդը կարող է ստանալ պետական աջակցություն, եթե ՁՊԾ-ում հաշվառված է որպես այդպիսին, սակայն, ինչպես տեսանք, այդպիսի երիտասարդները բավականին քիչ են:

ՀՀ երիտասարդների զբաղվածության հիմնախնդիրները

38

սոցիոլոգիական հետազոտության արդյունքների վերլուծություն

Մարզային կտրվածքով նկատվել է հետևյալ պատկերը. երիտասարդների գործազրկության ամենաբարձր ցուցանիշներն արձանագրվել են Շիրակի մարզում, ապա՝ Սյունիքի և Արագածոտնի մարզերում: Նվազագույն ցուցանիշը գրանցվել է Կոտայքի մարզում, սակայն, ինչպես արդեն նշվել է, Կոտայքի մարզում առավել հաճախ են հանդիպում տնտեսապես պասիվ անձինք, ովքեր աշխատանք չեն փնտրում:

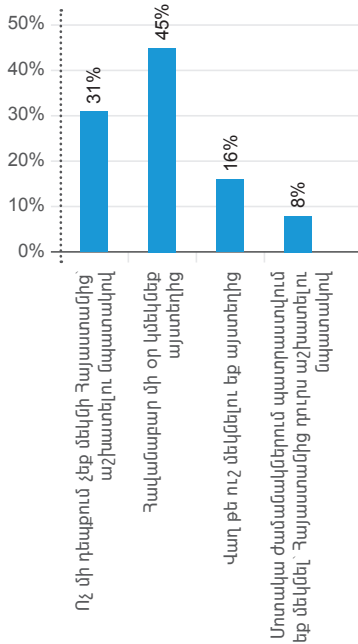


1	Շիրակ	30%
2	Լոռի	21%
3	Տավուշ	17%
4	Արագածոտն	27%
5	Կոտայք	12%
6	Արմավիր	15%
7	Երևան	19%
8	Գեղարքունիք	19%
9	Արարատ	20%
10	Վայոց ձոր	18%
11	Սյունիք	27%

ՀՀ երիտասարդների արտագաղթի պոտենցիալը

Այժմ անդրադառնալով հարցմանը մասնակից երիտասարդների՝ արտագնա աշխատանքի մեկնելու միտումներին և փորձին:

2.8 Երիտասարդների՝ արտագնա աշխատանքի մեկնելու տրամադրվածությունը



Հարցված երիտասարդների գրեթե 30%-ը պնդում է, որ աշխատելու նպատակով ոչ մի դեպքում չի մեկնի Հայաստանից: Պայմանականորեն կարող ենք ասել, որ երիտասարդների 8%-ն արդեն իսկ մեկնող երիտասարդներն են, ովքեր արդեն ունեն պայմանավորվածություններ, դիմել են դեսպանատներ, գտել աշխատանք և պատրաստվում են առաջիկայում մեկնել աշխատելու: Անբարենպաստ պայմանների դեպքում երիտասարդների մյուս խումբը պատրաստ է մեկնել արտագնա աշխատանքի, չնայած, որպես այդպիսին, այդ որոշումը դեռևս կայացված չէ:

Այժմ անդրադառնալով արդեն իսկ պայմանավորվածություններ ձեռք բերած և մեկնելու որոշում ընդունած այն երիտասարդների տվյալներին, ովքեր առաջիկայում մեկնելու են արտագնա աշխատանքի:



39%



61%

Արտագնա աշխատանքի մեկնելու ռիսկերն ուրվագծելու համար փորձ է կատարվել հասկանալու, թե երիտասարդները որքանով են հոգացել արտագնա աշխատանքի հետ կապված հարցերը, և ինչպիսին են այն մեխանիզմները, որոնցով երիտասարդները ներգրավվում են արտագնա աշխատանքի համակարգում:

Նախ նշենք այն, որ արդեն իսկ մեկնել ցանկացողների 61%-ն արական սեռի ներկայացուցիչներ են, իսկ 39%-ը՝ իգական:

16-20 տարիքային խումբ	15%
21-25 տարիքային խումբ	46%
26-30 տարիքային խումբ	39%

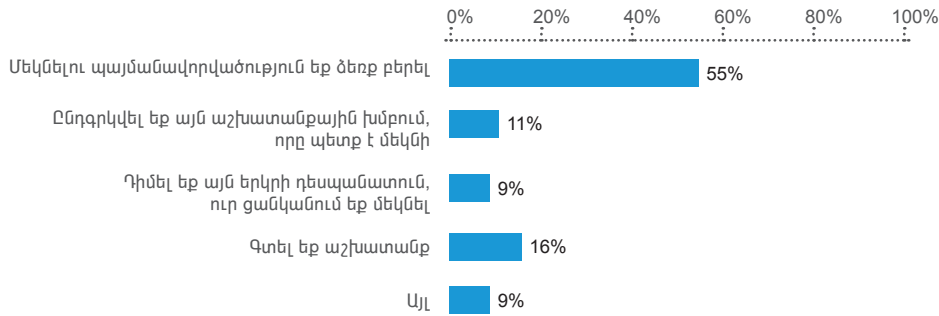
Մեկնողների գրեթե կեսը 21-25 տարիքային խմբի ներկայացուցիչներ են: Նվազագույն են 16-20 տարիքային խմբի մեկնողները: Սա կապված է ուսումնական հաստատություններում սովորելու և դեռևս մասնագիտություն չունենալու հետ:

Այն հարցին, թե արդեն իսկ մեկնող երիտասարդներն ինչ քայլեր են ձեռնարկել՝ արտագնա աշխատանքի մեկնելու հետ կապված, ստացել ենք ստորև բերված պատկերը (**Գծանկար 2.9**):

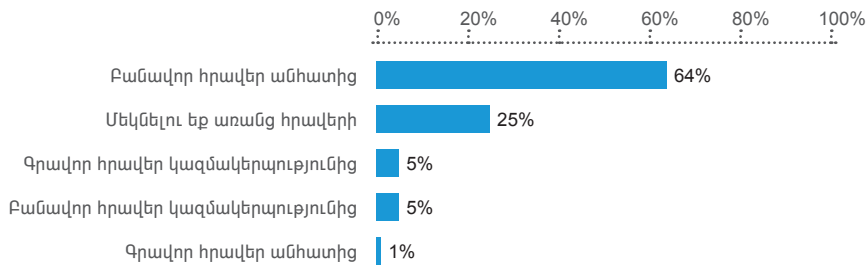
ՀՀ երիտասարդների զբաղվածության հիմնախնդիրները

սոցիոլոգիական հետազոտության արդյունքների վերլուծություն

2.9 Արտագնա աշխատանքի մեկնելու պայմանները

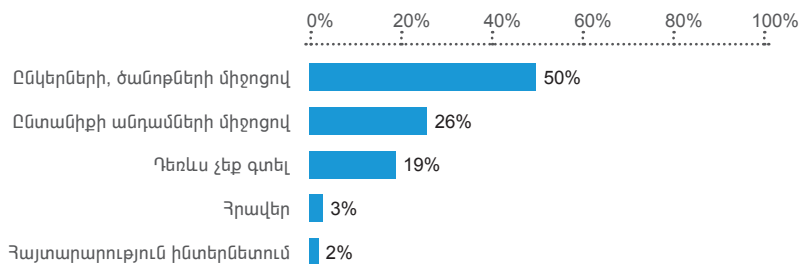


3 Արտագնա աշխատանքի հրավերի բնույթը

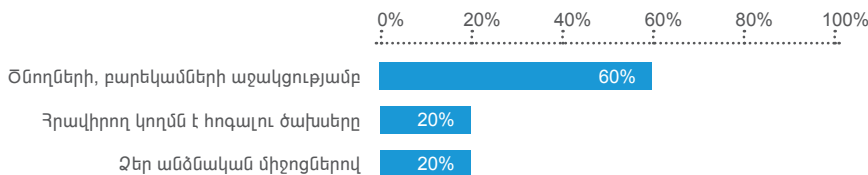


	Միանձնյա	Ընտանիքի անդամների հետ խորհրդակցելով	Ընկերների խորհրդով
Արական	33%	28%	3%
Իգական	4%	31%	0%

3.1 Տեղեկացվածություն արտագնա աշխատանքի մասին



3.2 Արտագնա աշխատանքի մեկնելու ծախսեր



Երիտասարդների գրեթե 50%-ը պայմանավորվածություն է ձեռք բերել: Ընդ որում՝ բանավոր հրավերների դեպքում երբևէ չկան երաշխիքներ աշխատանքի առկայության, բնույթի կամ գոնե ճանապարհածախսի առումով:

Երիտասարդների 59%-ն արտագնա աշխատանքի մեկնելու որոշումը կայացրել է՝ ընտանիքի հետ խորհրդակցելով, 37%-ն այդ որոշումն ընդունել է միանձնյա, և միայն 3%-ն է որոշում կայացրել ընկերների խորհրդով (տվյալ աղյուսակում ներկայացված են նաև արտագնա աշխատանքի մեկնելու որոշման ընդունման սեռային առանձնահատկությունները):

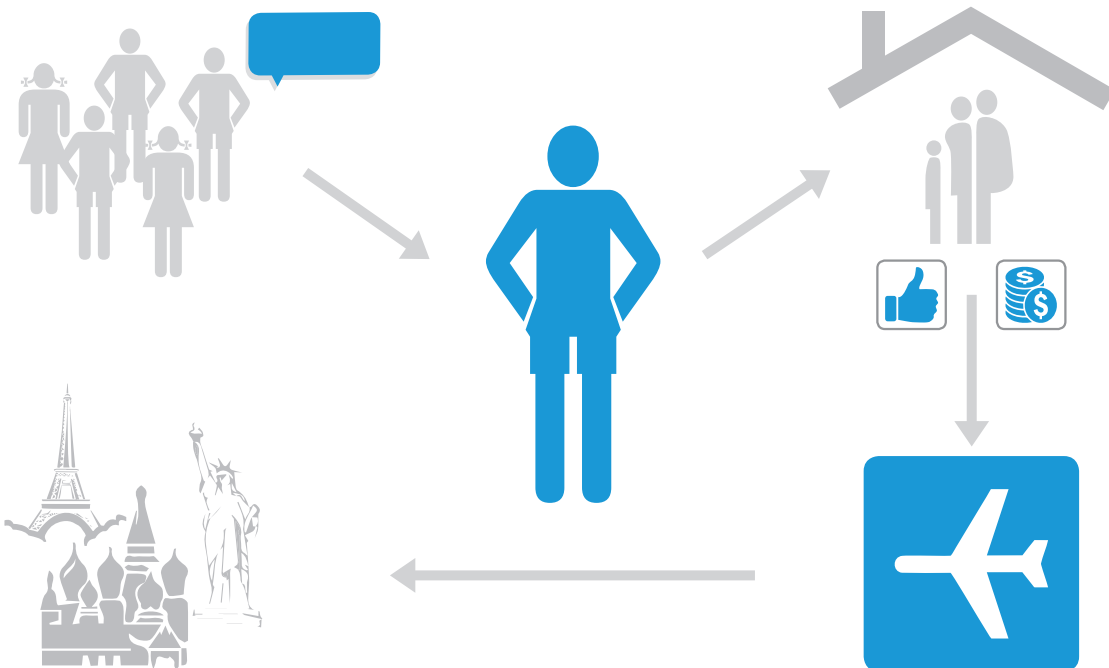
Ընկերների խորհրդով մեկնում են միայն արական սեռի ներկայացուցիչները, միանձնյա որոշում գերազանցապես ընդունում են արական սեռի ներկայացուցիչները, իսկ ընտանիքի հետ հիմնականում խորհրդակցում են իգական սեռի ներկայացուցիչները:

Երիտասարդներն արտագնա աշխատանքի մասին տեղեկատվություն ստանում են հիմնականում ընկերներից և ծանոթներից, առավել քիչ դեպքերում՝ ընտանիքի անդամներից, իսկ մոտ 20%-ը մեկնում է՝ առանց հստակ իմանալու, թե ինչ աշխատանք է կատարելու (**Գծանկար 3.1**):

60% դեպքերում արտագնա աշխատանքի մեկնելու ճանապարհածախսը հոգալու են ծնողները և բարեկամները, մնացած դեպքերի կեսում՝ կան հրավիրող կողմը, կան երիտասարդներն անձնական միջոցներով են մեկնելու:

Այսպիսով՝ առավել տարածված պատկերը հետևյալն է. երիտասարդն ընկերներից կամ ընտանիքի անդամներից տեղեկություն է ստանում առկա աշխատանքի վերաբերյալ, այն էլ՝ բանավոր, ընտանիքի հետ խորհրդակցելով՝ որոշում է մեկնել արտագնա աշխատանքի, և հենց ընտանիքն ու բարեկամներն են հոգում այդ աշխատանքին մեկնելու ծախսերը: Ահա այսպիսին է երիտասարդների շրջանում ամենակիրառելի մեխանիզմը՝ արտագնա աշխատանքի մեկնելու հետ կապված:

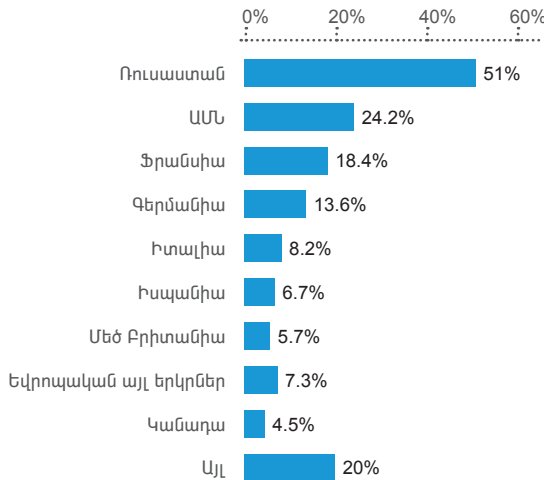
Արդեն իսկ մեկնող երիտասարդներն արտագնա աշխատանքի և իրենց մասնագիտական ոլորտների համապատասխանության առնչությամբ տվել են հետևյալ պատասխանները. երիտասարդների 35%-ի համար էական է, որ աշխատանքը կրի մասնագիտական բնույթ, 33%-ի համար դա պարտադիր պայման չէ, իսկ 5% երիտասարդների համար էլ առհասարակ կարևոր չէ աշխատանքի բնույթը. խնդիրը նախ դրա առկայությունն է:



Արդեն իսկ մեկնելու որոշում ընդունած երիտասարդների 78%-ը պատրաստվում է մեկնել Ռուսաստան: Երիտասարդների 6%-ը պատրաստվում է մեկնել ԱՄՆ, 6%-ը՝ Կանադա, 4%-ը՝ ԱՊՀ երկրներ, իսկ 2%-ը՝ եվրոպական երկրներ:

Այն հարցին, թե «Ո՞ր երկիր կամ երկրներ կցանկանայիք մեկնել աշխատելու նպատակով», 51% դեպքերում նշվել է Ռուսաստանը, 24,2%-ի դեպքում՝ ԱՄՆ (**Գծանկար 3.3**):

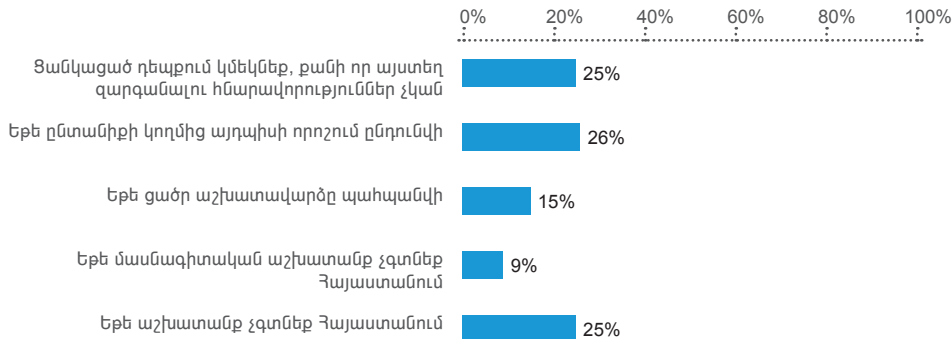
3.3 Երիտասարդների՝ աշխատանքի համար նախընտրած երկրները



Մեկնել ցանկացող երիտասարդների գրեթե 50%-ը միտված է Ռուսաստանի Դաշնությունում աշխատելուն, մոտ 25%-ը՝ ԱՄՆ-ում, և քիչ պակաս՝ Ֆրանսիայում: Պետք է փաստել, որ ՌԴ-ի, ԱՄՆ-ի և Ֆրանսիայի աշխատաշուկաներն առավել պահանջված են հայ երիտասարդների կողմից: Երիտասարդները նաև ցանկանում են մեկնել Գերմանիա, Իտալիա:

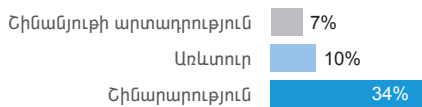
Այն հարցի առնչությամբ, թե մեկնել ցանկացող երիտասարդներին ինչը կստիպի, որ այդպիսի քայլ կատարեն, ստացել ենք հետևյալ պատասխանները: Արտագնա աշխատանքի մեկնելու գլխավոր նախապայման է ընտանիքի կողմից այդպիսի որոշման կայացումը, այսինքն՝ եթե որոշվեց, որ կամ ընտանիքով, կամ երիտասարդը միայնակ է մեկնում արտագնա աշխատանքի: Երիտասարդների 25%-ը կլքի Հայաստանը, եթե չգտնի աշխատանք. և սա այն դեպքում, երբ խոսքը վերաբերում է ցանկացած, թեկուզ ոչ մասնագիտական աշխատանքին: Մասնագիտական աշխատանք չգտնելու պարագայում միայն երիտասարդների 9%-ն է պատրաստ մեկնելուն: Այսպիսով՝ միայն աշխատանքի առկայությունը Հայաստանում կպահի մեկնել ցանկացող երիտասարդների 25%-ին:

3.4 ՀՀ-ից մեկնելու նախապայմաններ



Քանի որ հարցված երիտասարդների շրջանում կային նաև այնպիսի երիտասարդներ, ովքեր վերադարձել էին արտագնա աշխատանքից, ուստի մի առանձին հատված կնվիրենք հենց նրանց տված տեղեկություններին: Հարցված երիտասարդների 9%-ը նախկինում արդեն իսկ մեկնել է արտագնա աշխատանքի, իսկ այժմ գտնվում է Հայաստանում: Նրանց 20%-ն իգական, իսկ 80%-ը արական սեռի ներկայացուցիչներ են:

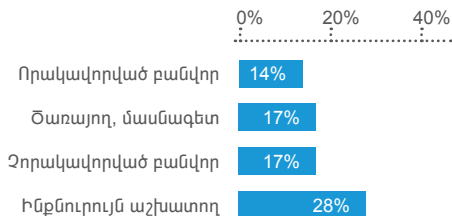
☑ **3.5 Վերադարձած երիտասարդների արտագնա աշխատանքի հիմնական ոլորտները**



Երիտասարդների հիմնական աշխատանքային ոլորտը շինարարությունն է եղել. արտերկիր մեկնած երիտասարդների 34%-ն աշխատել է այդ ոլորտում: Երիտասարդների 10%-ը ներգրավված է եղել առևտրի մեջ: Մնացած դեպքերը չեն ներկայացնում կոնկրետ մեկ ոլորտ:

Երիտասարդների 28%-ն իրեն համարել է ինքնուրույն աշխատող, 17%-ն աշխատել է որպես բանվոր, 17%-ը՝ ծառայող, մասնագետ:

☑ **3.6 Վերադարձած երիտասարդների արտագնա աշխատանքների հիմնական ուղղությունները**



Արդեն իսկ արտագնա աշխատանքի մեկնած երիտասարդների ճնշող մեծամասնությունը՝ 92%-ը, մեկնել է Ռուսաստան:

Ռուսաստան	92%
Ուկրաինա	2%
Եվրոպական երկրներ	2%
Այլ երկրներ	4%

Համեմատելով վերադարձածների և մեկնել ցանկացող երիտասարդների՝ երկրներին տված նախապատվությունը՝ կարող ենք ասել, որ Ռուսաստանի նկատմամբ հետաքրքրությունը փոքրինչ նվազել է: Պետք է նշել նաև, որ Ուկրաինան և Եվրոպական երկրներն այժմ գրեթե նույնչափ հետաքրքրական են մեկնել ցանկացող երիտասարդների շրջանում:

Երիտասարդների 75%-ի արտագնա աշխատանքը կրում էր ոչ մասնագիտական բնույթ, 11%-ինը մոտ էր մասնագիտական ոլորտին, իսկ մնացած 14% երիտասարդները մասնագիտական աշխատանք են կատարել Հայաստանից դուրս:

Երիտասարդների գրեթե 50%-ն աշխատանքի վերաբերյալ տեղեկատվություն ստացել է ընկերներից և ծանոթներից, մոտ 40%-ը՝ ընտանիքի անդամներից, և միայն 5%-ն է ստացել հրավեր, իսկ 8%-ը՝ այլ աղբյուրներից:

Մեկնած երիտասարդների 81%-ը բանավոր հրավեր է ստացել անհատից, միայն 9%-ն է մեկնել առանց հրավերի: Սա կարող է մեկնաբանվել արտագնա աշխատանքի վերաբերյալ առկա որոշակի պատկերացմամբ, այն է՝ անզամ առանց աշխատանքի հրավեր ունենալու կարելի է մեկնել արտերկիր և աշխատանք գտնել: Ու թեև բանավոր հրավերը դեռևս աշխատանք չի երաշխավորում, բայց նախկինում այն առավել տարածված պրակտիկա է համարվել երիտասարդների շրջանում:

Երիտասարդների 60%-ն արտագնա աշխատանքի է մեկնել միայնակ, 12%-ը՝ ընկերների հետ, 20%-ը՝ իր ընտանիքի՝ կնոջ, երեխայի կամ էլ ծնողների հետ:

Մեկնած երիտասարդների 42%-ն արտերկիր է մեկնել սեփական միջոցներով, 31%-ի ծախսերը հոգացել է հրավիրող կողմը, երիտասարդների 25%-ին աջակցել են ծնողները:

Մեկնել ցանկացող 60% երիտասարդների դեպքում ծնողները պատրաստ են ճանապարհածախսը հոգալուն, ինչը նշանակում է, որ այժմ ծնողներն առավել դյուրին են դարձնում արտագնա աշխատանքի մեկնելու գործընթացը, և եթե մախկինում դա ամենաքիչ կիրառվող պրակտիկան էր, ապա այժմ մեծ մասամբ հենց ծնողներն են իրենց զավակներին ուղարկում արտագնա աշխատանքի, և գրեթե կիսով չափ մվագել են այն երիտասարդները, ովքեր ինքնուրույն են հոգում մեկնելու ճանապարհածախսը:

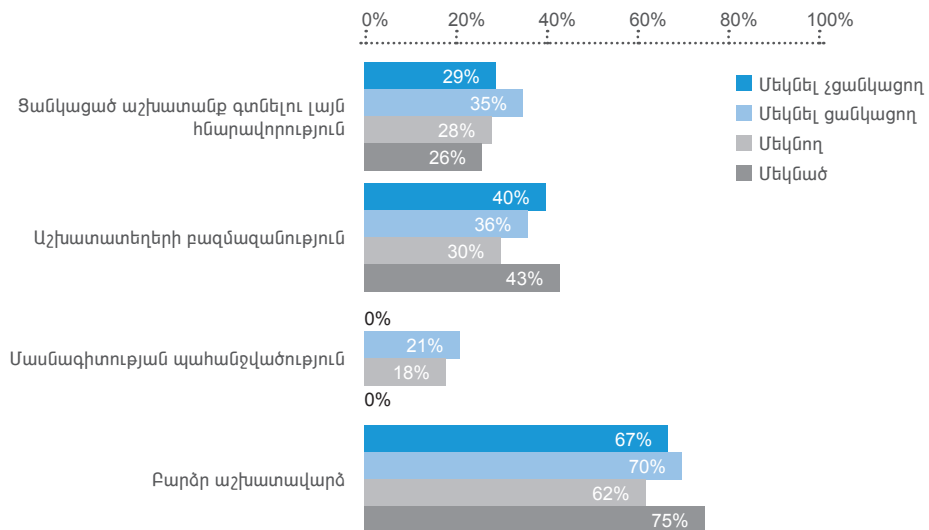
Վերադարձած երիտասարդների մոտ 50%-ը վերադարձել է ընտանիքի մոտ, իսկ մյուս 50%-ը վերադարձել է աշխատանքային պայմանավորվածության ավարտի կամ այլ պատճառներով, որոնք չեն նշվել: Ստացվում է, որ երիտասարդներին Հայաստան բերող կարևորագույն գործոնն ընտանիքն է, այսինքն՝ երիտասարդները հիմնականում վերադառնում են այն դեպքում, երբ ընտանիքներն են Հայաստանում:

Երիտասարդների մեծամասնությունը մեկնելուց առաջ տեղեկացված է եղել ինչպես աշխատավարձի և կեցության պայմանների, այնպես էլ աշխատանքի բնույթի վերաբերյալ: Երիտասարդները պակաս տեղեկացված են եղել աշխատանքի բնույթից. նրանք գիտեն, թե ինչ աշխատանք են կատարելու, սակայն չգիտեն, թե ինչ վարձատրություն են ստանալու կամ ինչ պայմաններում են բնակվելու:

Անդրադառնալով նաև երիտասարդների՝ արտագնա աշխատանքի մասին ունեցած պատկերացումներին՝ համեմատական կարգով ներկայացնելով մեկնել ցանկացողների և մեկնածների՝ արտագնա աշխատանքի վերաբերյալ նշած դրական կողմերը և մեկնել ցանկացողների ու արդեն իսկ մեկնածների նշած բացասական կողմերը:

	Տեղեկացվածություն աշխատավարձի, կեցության պայմաններից	Տեղեկացվածություն աշխատանքի բնույթից
Այո	70%	77%
Ոչ	30%	23%

3.7 Երիտասարդների համար արտագնա աշխատանքի դրական կողմերը



Երիտասարդները որպես առաջնային դրական կողմ են ընկալում բարձր աշխատավարձը, և դա հատկապես նկատվում է արդեն իսկ արտագնա աշխատանքի մեկնած երիտասարդների շրջանում: Որպես երկրորդ դրական կողմ նշվել է աշխատատեղերի բազմազանությունը: Ընդ որում այս դեպքում առավել հետաքրքրականն այն է, որ դրական այս կողմը նշվում է ինչպես արդեն իսկ մեկնած և վերադարձած, այնպես էլ երբևէ մեկնել չցանկացող երիտասարդների շրջանում **(Գծանկար 3.7):**

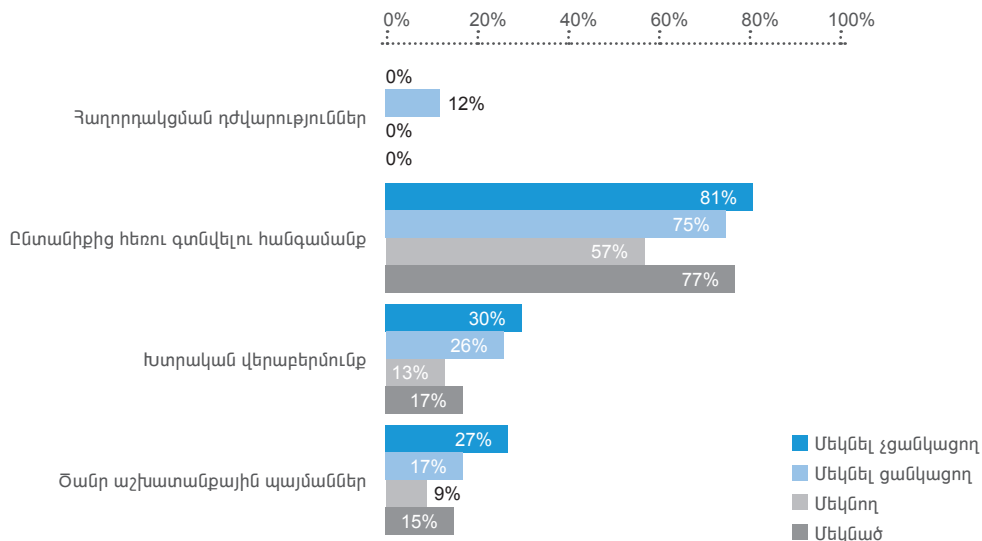
Բարձր աշխատավարձն ու աշխատատեղերի բազմազանությունը կարող են լինել հենց բարձր բավարարվածության պատճառները և նոր մեկնող երիտասարդների համար գրավիչ կողմերը:

Մեկնել ցանկացող երիտասարդներն ամենաշատն են կարծում, որ արտերկրում հնարավոր է ցանկացած տեսակի աշխատանք գտնել, իսկ արդեն իսկ մեկնած և վերադարձած երիտասարդ-

ներն ամենաքիչն են հակված այդ տարբերակին, ինչը նշանակում է, որ արտագնա աշխատանքի մեկնելիս իրականում այդքան էլ հեշտ չէ ցանկացած տեսակի աշխատանք գտնելը:

Եվ ամենակարևորն այն է, որ մեկնել ցանկացող և արդեն իսկ մեկնող երիտասարդները համոզված են, որ արտագնա աշխատանքի դրական կողմն իրենց մասնագիտության պահանջվածությունն է, սակայն վերադարձած երիտասարդներից և ոչ մեկն այդ գործոնը չի նշել: Դա նշանակում է, որ մեկնելուց առաջ երիտասարդներն ունենում են աղճատված պատկերացումներ այն մասին, որ իրենց մասնագիտությունը պահանջված է, և իրենք մասնագիտական աշխատանք կգտնեն, սակայն իրականում դա որպես դրական կողմ չի ընկալվել արդեն իսկ արտագնա աշխատանք ունեցող երիտասարդների կողմից:

3.8 Երիտասարդների համար արտագնա աշխատանքի բացասական կողմերը



Կարելի է ենթադրել, որ մեկնելուց երիտասարդներն իրենց ընտրած երկրի աշխատաշուկայի վերաբերյալ ունենում են աղճատված պատկերացումներ, կամ հնարավոր աղբյուրների միջոցով՝ ինտերնետի կամ ծանոթների, բարեկամների տված թյուր տեղեկատվության հետևանքով նրանք կարծում են, որ հեշտությամբ մասնագիտական աշխատանք կգտնեն: Այսպիսով՝ մեկնող երիտասարդների շրջանում պետք է ձևավորել աշխատաշուկայի ուսումնասիրման առավել արդյունավետ մեխանիզմներ՝ մեծ սպասումներով արտագնա աշխատանքի չմեկնելու համար:

Արտագնա աշխատանքի առաջնային բացասական կողմ ընկալվում է ընտանիքից հեռու գտնվելը. դա հիմնականում նկատվում է արդեն իսկ մեկնած, ինչպես նաև մեկնել չցանկացող երիտասարդների շրջանում. ինչպես նշվել է, ընտանիքը կարող է լինել արտագնա աշխատանքի չմեկնելու կամ մեկնելուց հետո վերադառնալու հիմնական և միակ պատճառ: Որպես երկրորդ բացասական կողմ նշվել է խտրական վերաբերմունքն օտարերկրացիների հանդեպ: Այս կարծիքը, սակայն,

ամենաքիչն է հանդիպում արդեն մեկնող երիտասարդների շրջանում, ինչը նշանակում է, որ միգրացիայի սպասումներով են նրանք մեկնում արտագնա աշխատանքի:

Արդեն իսկ մեկնող երիտասարդները, ի տարբերություն մեկնած երիտասարդների դիրքորոշման, գրեթե անտեսել են նաև ծանր աշխատանքային պայմանները, ինչը նշանակում է, որ նրանք կրկին այլ սպասումներ ունեն արտագնա աշխատանքից:

Ներկայացնենք նաև արդեն իսկ մեկնած, այժմ մեկնող, մեկնել ցանկացող և Հայաստանից երբևէ մեկնել չցանկացող երիտասարդների առաջնային դրական և բացասական պատկերացումներն արտագնա աշխատանքի վերաբերյալ՝ նրանց ընկալումներն ուրվագծելու համար:

Փորձագետների և առանցքային տեղեկատուների ճնշող մեծամասնությունը նշում է, որ հենց երիտասարդների շրջանում իրականում նկատվում է արտագաղթի մեծ ծավալ, և դրա համար կա երկու հիմնական պատճառ.

<i>Դրական կողմեր</i>	%	<i>Բացասական կողմեր</i>	%
Արտագնա աշխատանքի մեկնած			
Բարձր աշխատավարձ	75%	Ընտանիքից հեռու գտնվել	77%
Ցանկացած տեսակի աշխատանք գտնելու լայն հնարավորություններ	43%	Խտրական վերաբերմունք	17%
Աշխատատեղերի բազմազանություն	26%	Ծանր աշխատանքային պայմաններ	15%
Արտագնա աշխատանքի մեկնող			
Բարձր աշխատավարձ	62%	Ընտանիքից հեռու գտնվել	57%
Աշխատատեղերի բազմազանություն	30%	Խտրական վերաբերմունք	13%
Ցանկացած տեսակի աշխատանք գտնելու լայն հնարավորություններ	28%	Ծանր աշխատանքային պայմաններ	9%
Մասնագիտության պահանջվածություն	18%		
Արտագնա աշխատանքի մեկնել ցանկացող			
Բարձր աշխատավարձ	70%	Ընտանիքից հեռու գտնվել	75%
Աշխատատեղերի բազմազանություն	36%	Խտրական վերաբերմունք	26%
Ցանկացած տեսակի աշխատանք գտնելու լայն հնարավորություններ	35%	Ծանր աշխատանքային պայմաններ	17%
Մասնագիտության պահանջվածություն	21%	Հաղորդակցման դժվարություններ	12%
Արտագնա աշխատանքի մեկնել չցանկացող			
Բարձր աշխատավարձ	67%	Ընտանիքից հեռու գտնվել	81%
Աշխատատեղերի բազմազանություն	40%	Խտրական վերաբերմունք	30%
Ցանկացած տեսակի աշխատանք գտնելու լայն հնարավորություններ	29%	Ծանր աշխատանքային պայմաններ	27%

1. աշխատատեղերի բացակայություն երիտասարդների համար, այն է՝ անհամապատասխանություն երիտասարդների մասնագիտական ներուժի և աշխատաշուկայի միջև,
2. աշխատավարձերի և գների անհամապատասխանություն՝ ցածր աշխատավարձ և նկատելի գնաճ:

ՉՏԿ փնտրեն. «Պատրճառները շար-
շար են: Հիասթափվածությունը՝
աշխատավայրում իրենց փեղը չգտնելուց,
բնակարանի խնդիրը, նախկինում
երիտասարդների համար բնակարանների
սպահովման ծրագրեր կային, այսօրեղ
երիտասարդների հիմնական մասի
ֆինանսական հնարավորությունները
շարքի են, և առնչվելով բնակարանի
խնդրին, աշխատանքի խնդրին,
նվազագույն աշխատավարձ
վատարակելով, երբեմն իրենց ծնողների
հույսին մնալով՝ հոգեկան ընկճվածություն
է առաջանում, քանի որ երիտասարդն
ինքնահասարակարման կարիք ունի, բայց
ինչպես ինքնահասարակարմի, եթե այդ
հնարավորությունները չկան, և սրիպված
նա թողնում, գնում է»:

Փորձագետները և առանցքային տեղեկատու-
ներն արտագնա աշխատանքի միայն երկու
դրական կողմ են նշել, այն է՝ երիտասարդների
հնարավոր զբաղվածությունը և կայացումը, իսկ
բացասական կողմերն են՝ ընտանիքից հեռու
գտնվելը՝ ընտանիքը լքելը, տարբեր տեսակի
ոչ որակավորված աշխատանքների կատարու-
մը, վատ պայմաններում ապրելը և իհարկե այլ
երկրներ զարգացնելու ու Հայաստանի իրական
պաշտպանության հարցը: Ըստ փորձագետների՝
երիտասարդների արտագաղթը բացասական է
նաև այն իմաստով, որ նրանց հետ գնում են նաև
իրենց կանայք, երեխաները, ծնողները:

Գործազուրկ երիտասարդների շուրջ 25%-ը հա-
մոզված է, որ ոչ մի դեպքում չի լքի Հայաստա-
նը՝ աշխատանք գտնելու նպատակով: Հարցված
երիտասարդների 50%-ը ենթադրում է, որ մի օր
կլքի Հայաստանը, 15%-ը համոզված է, որ վաղ թե
ուշ մեկնելու է, իսկ 7%-ն արդեն քայլեր է ձեռնար-
կում՝ արտագնա աշխատանքի մեկնելու նպա-
տակով: **Գործազուրկ երիտասարդների 75%-ը
միտված է Հայաստանից դուրս աշխատելուն:**

Ներկայացնենք հարցման պահի դրությամբ ար-
տագնա աշխատանքի համար արդեն իսկ Հայաս-
տանից մեկնող երիտասարդների տոկոսը. հարց-
ված երևանաբնակ երիտասարդների 9%-ն ար-
դեն մեկնելու ուղին է բռնել և հարցումից մի որոշ
ժամանակ անց արդեն իսկ մեկնելու է արտագնա
աշխատանքի, ամենաշատն Արմավիրի երիտա-
սարդներն են միտված արտագնա աշխատանքին՝
այդ մարզից հարցված երիտասարդների 15%-ը:
Հարցման պահին միայն Վայոց ձորից չկային ար-
տագնա աշխատանքի մեկնողներ:



1	Շիրակ	6%
2	Լոռի	5%
3	Տավուշ	2%
4	Արագածոտն	5%
5	Կոտայք	3%
6	Արմավիր	15%
7	Երևան	9%
8	Գեղարքունիք	9%
9	Արարատ	5%
10	Վայոց ձոր	0%
11	Սյունիք	5%

Կրթական համակարգի և աշխատաշուկայի փոխապայմանավորվածությունները

Աշխատաշուկայում ներգրավվելու գլխավոր նախապայմաններից է աշխատող երիտասարդի՝ տվյալ աշխատանքը կատարելու պատրաստվածությունը, այն է՝ նրա կրթվածությունը և տեղեկացվածությունը տվյալ աշխատանքային ոլորտից:

Անդրադառնանք այն հարցին, թե կրթության հիմնական երեք տեսակները՝ ֆորմալ, ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ, ինչպիսի ազդեցություն ունեն երիտասարդների՝ աշխատաշուկայում ներգրավվելու գործընթացի վրա: Ֆորմալ կրթությանն արդեն անդրադարձ կատարվել է գործազրկության հատվածում, երբ ներկայացվում էր երիտասարդների ուսումնական հաստատությունների բնույթը և զբաղվածության փոխապայմանավորվածությունը. պետական ուսումնական հաստատություններ ավարտած երիտասարդներն ավելի շատ էին բախվում գործազրկության խնդրին՝ ի տարբերություն մասնավոր ուսումնական հաստատությունների ավարտած երիտասարդների: Նաև նշվել է, որ երիտասարդների մոտ 28%-ը դեռևս գտնվում է ուսումնական գործընթացում, այդ պատճառով գործազուրկ համարվել չի կարող:

Գործազուրկ. «Իսկ եթե լինեիր թեկուզ ստիպողական, ինչպես զինվորականների մոտ է, պարտադրեիր, որ ուսանողն ավարտելուց հետո պիտի մի երկու տարով զնա մարզ, այլ ոչ թե քաղաքում իրար «սպանեն» րեդի համար ու հետո էլ խոսեն կոռուպցիայի դեմ պայքարի մասին»:

Հետազոտության ընտրանքում առանձնացվել է հարցվողների կրթական կարգավիճակի հետևյալ պատկերը. հարցված երիտասարդների 29%-ն այժմ ստանում է կրթություն, իսկ երիտասարդների 71%-ը՝ ոչ: Կրթական կարգավիճակների վերաբերյալ առավել մանրամասն ներկայացված է կրթություն և աշխատաշուկա կապի գլխում:

Երիտասարդների շրջանում առավել զբաղված են տնտեսագետները, պատմաբանները, մանկավարժները: Իհարկե, դա չի նշանակում, որ երիտասարդները զբաղված են իրենց մասնագիտական ոլորտներում, սակայն, այնուամենայնիվ, այդ մասնագիտությունների տեր երիտասարդները զբաղված են: Չզբաղված երիտասարդների բանակը գլխավորում են մանկավարժները, տնտեսագետները և բանասերները: Ուրվագծվում է մի այնպիսի պատկեր, որ մանկավարժները և տնտեսագետները միաժամանակ և՛ զբաղվածների, և՛ չզբաղվածների ցուցակներում առաջատար են. ստացվում է, որ Հայաստանում իրոք արդի են այդ մասնագիտությունները, և կա այդպիսի մասնագետների կարիք, սակայն՝ ոչ այն թվով, որը թողարկում են այսօրվա ուսումնական հաստատությունները: Այս դեպքում տվյալ մասնագիտությունների սահմաններում առաջարկը բավարարում է պահանջարկը՝ միաժամանակ գերազանցելով այն, և երիտասարդները՝ տեսնելով, որ տվյալ մասնագիտության տեր մարդիկ կարողանում են զբաղվածություն ապահովել, ընտրում են այդ մասնագիտությունը, սակայն ավարտելուց հետո պարզ է դառնում, որ տվյալ մասնագիտությամբ կան ևս հազարավոր ավարտած երիտասարդներ: Չմայած, ինչպես նկատվեց, մասնագիտություն ունենալը դեռևս աշխատանքով ապահովվածություն չի երաշխավորում: Այս հանգամանքը վկայում է այն մասին, որ ներկայիս պայմաններում, երբ ուսումնական հաստատություններն իրենք են որոշում, թե քանի մասնագետ պատրաստել, միշտ էլ գտնվելու են երիտասարդներ, ովքեր «զոհ» են դառնալու ուսումնական հաստատությունների՝ առանց աշխատաշուկայի ուսումնասիրության վարած քաղաքականությանը: Բացի նրանից, որ երիտասարդներն իրենք շատ աղճատված պատկերացումներ ունեն այսօրվա աշխատաշուկայի վերաբերյալ, մնամորինակ պատկերացումներ ունեն նաև ուսումնական հաստատությունները: Այս խնդիրը բարձրաձայնվել է նաև առանցքային տեղեկատուներից մեկի՝ ՋՏԿ տնօրենի կողմից, ով հայաստանյան աշխատաշուկայի վերաբերյալ ամբողջական պատկերացումների կարիք ուներ, քանի որ իրեն հասնող տեղեկատվությունն ամբողջական չէր, և չէր կարողանում արտացոլել իրական պատկերը, ինչի հետևանքով նրա աշխատանքը կորցնում էր իր արդյունավետությունը:

Հետաքրքրական է այն փաստը, որ շատ են նաև աշխատանք չունեցող հաշվապահները: Ընդ որում՝ մարզերում անցկացված որակական հարցազրույցների արդյունքում պարզ դարձավ, որ շատ գործատուներ փնտրում են հաշվապահներ և չեն կարողանում գտնել երիտասարդ կադրեր: Հայաստանյան աշխատաշուկայի առանձնահատկություններից մեկն այն է, որ կա երիտասարդ մասնագետ, ով աշխատանք է փնտրում, կա գործատու, ում պետք է տվյալ մասնագիտության տեր երիտասարդ մասնագետ, սակայն նրանք չեն կարողանում հանդիպել: Այնուամենայնիվ, ԶՊԾ-ն ունի ռեսուրսներ և ծրագրեր, որոնց շրջանակում թեկուզ տարբեր մարզերի գործատուներ և երիտասարդներ կարող են հանդիպել և այդ բացը լրացնել: Պետությունը նաև հոգում է այլ աշխատանքի վայր տեղափոխման ծախսերը: Սակայն, ինչպես արդեն նշվել է, երիտասարդների քիչ մասն է տեղեկացված Զբաղվածության պետական ծառայության աշխատանքների վերաբերյալ:

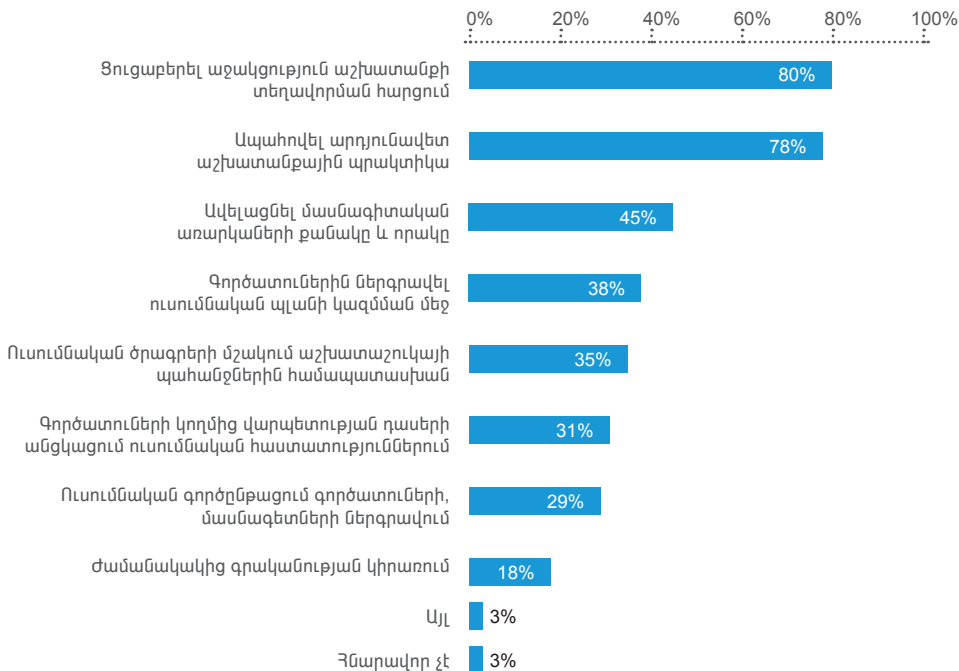
Ներկայացնենք նաև այն մասնագիտությունները, որոնց տեր անձինք ցանկանում են մոտակա ժամանակում ձեռք բերել նոր մասնագիտացում՝ վե-

րամասնագիտանալ՝ պատմաբաններ, տնտեսագետներ, ֆիզիկոսներ և քիմիկոսներ: Որակական հարցազրույցների արդյունքում նաև պարզ դարձավ, որ մարզերում մեծ է քիմիկոսների կարիքը, սակայն երիտասարդն ու գործատուն կրկին չեն կարողանում հանդիպել, ինչի հետևանքով երիտասարդը ցանկանում է փոխել իր մասնագիտությունը, իսկ գործատուն աշխատանքի է ընդունում ոչ պատրաստված և մասնագիտացած կադրերի:

Հարցված երիտասարդների միայն 15%-ն է կարծում, որ ուսումն ավարտելուց հետո հնարավոր է աշխատել, 27%-ը կարծում է, որ աշխատելու համար հիմնականում կան հնարավորություններ, իսկ երիտասարդների մնացած հատվածն այդքան էլ լավատես չէ ուսումից հետո աշխատանք գտնելու հնարավորության առումով: Միգուցե հենց այս պատկերացումն է, որ երիտասարդներին ստիպում է մասնագիտական գիտելիքներն ու հմտությունները ցածր դասել ծանոթության և անհատական, անձնային ունակություններից:

Երիտասարդները նաև զնահատել են այն առաջնային աջակցության տարբերակները, որոնք կփորձեն լուծել կրթություն-աշխատաշուկա անհամապատասխանությունը. երիտասարդները

3.9 Կրթություն-աշխատաշուկա անհամապատասխանության լուծման հնարավոր ուղիներ



նախ կարծում են, որ պետք է աջակցություն ցուցաբերվի աշխատանքի որոնման գործընթացում, ինչը ենթադրում է արդեն իսկ ուսումնական հաստատություններում աշխատանքի որոնման արդյունավետ հմտությունների ձևավորում: Երիտասարդները որպես երկրորդ կարևորագույն լուծում են ընտրել արդյունավետ աշխատանքային պրակտիկայի իրականացումը, այլ ոչ թե ֆորմալ պրակտիկա, որի ընթացքում ստացած տեսական գիտելիքները գործնական հմտություններով ամրապնդելու հնարավորություններ չեն ստեղծվում: Կարևորվել են նաև մասնագիտական առարկաների որակի վերահսկումն ու արդիականացումը, ինչպես նաև գործատուների ներգրավումն ուսումնական ծրագրերի մշակման ժամանակ:

Երիտասարդները նաև հնարավորություն են ունեցել մշելու միջամտության այն տարբերակները, որոնք կարող է իրականացնել պետությունը, և որոնք արդեն իսկ իրականացվել են հենց իրենց՝ երիտասարդների կողմից:

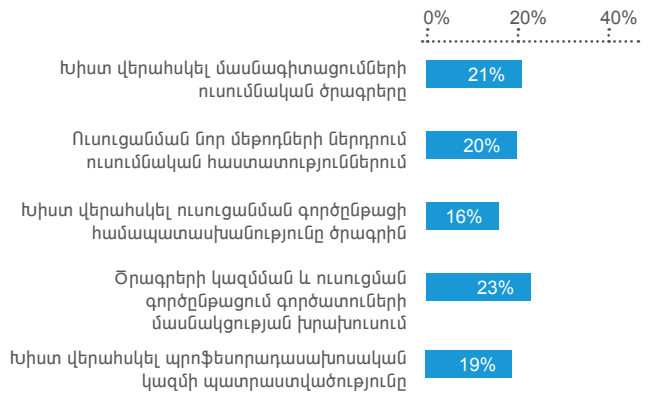
Այն հարցի առնչությամբ, թե իրենք՝ երիտասարդները, ինչպես են լուծել կրթություն-աշխատաշուկա անհամապատասխանության խնդիրը, ստացել ենք ստորև բերված պատկերը:

Ոչինչ չեք ձեռնարկել	58%
Փորձել եք դասախոսներից և դասավանդողներից ստանալ խորհուրդներ	16%
Այցելել եք լրացուցիչ դասընթացների	9%
Ուսումնասիրել եք ժամանակակից գրականություն	6%
Առաջարկներով դիմել եք ուսանողական խորհրդին	4%

Անհամապատասխանությունն ակատած երիտասարդների 58%-ը ոչինչ չի ձեռնարկել. մենք, ցավոք, չենք կարող խոսել խորքային պատճառների մասին, քանի որ այդ պատճառները խորքային ուսումնասիրության կարիք ունեն, այն է՝ արդյոք երիտասարդներն անտարբեր են այդ հարցի նկատմամբ, թե պարզապես հույս չունեն, որ որևէ դժգոհություն արտահայտելով՝ իրավիճակ կփոխեն: Երիտասարդների մնացած 40%-ը ցուցաբերել է որոշակի ակտիվություն՝ դիմելով դասախոսներին կամ դասավանդողներին, այցելե-

լով լրացուցիչ դասընթացների կամ նվազագույն դեպքում դիմելով ուսանողական խորհրդին՝ հնարավոր լուծումներ ստանալու համար: Ուսանողական խորհուրդը՝ որպես հնարավոր փոփոխությունների գործիք, երիտասարդների կողմից նաև նվազագույն է կիրառվում, չնայած այդ կառույցներն ունեն բավականին ռեսուրսներ՝ համապատասխան փոփոխություններ իրականացնելու համար: Սակայն ուսանողական խորհուրդներին քիչ դիմելու պատճառները ևս խորքային ուսումնասիրման կարիք ունեն:

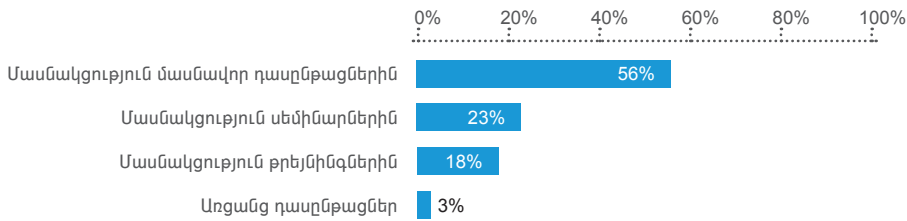
4 Ըստ երիտասարդների՝ պետության կողմից կրթություն-աշխատաշուկա անհամապատասխանության խնդրի լուծման հնարավոր քայլերը



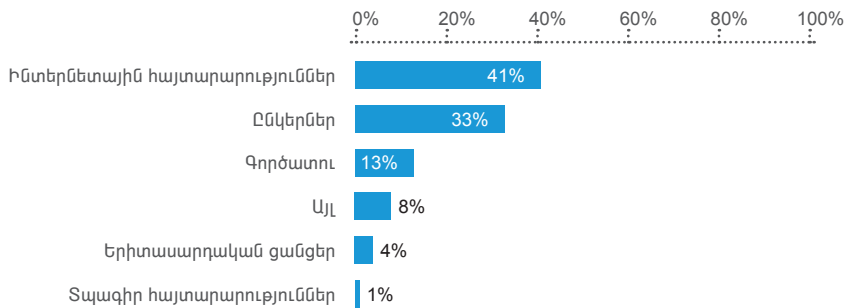
Երիտասարդները, անկախ իրենց պասիվությունից, առաջարկում են պետական միջամտության մի քանի հնարավոր տարբերակներ: Դրանք են՝ ծրագրերի ստեղծման և ուսուցանման գործընթացի խիստ վերահսկում, մասնագիտացումների ուսումնական ծրագրերի որակի խիստ վերահսկում, ինչպես նաև ուսումնական մոր մեթոդների ներդրում: Ակնհայտ է, որ երիտասարդների մեծ մասն ուսումնական ծրագրերի հետ կապված խնդիր է տեսնում և ցանկանում է ուժեղացնել դրա վերահսկումն ինչպես կազմման, այնպես էլ իրականացման գործընթացներում:

Հարցված երիտասարդների 30%-ը մասնակցել է հավելյալ դասընթացների, թրեյնինգների:

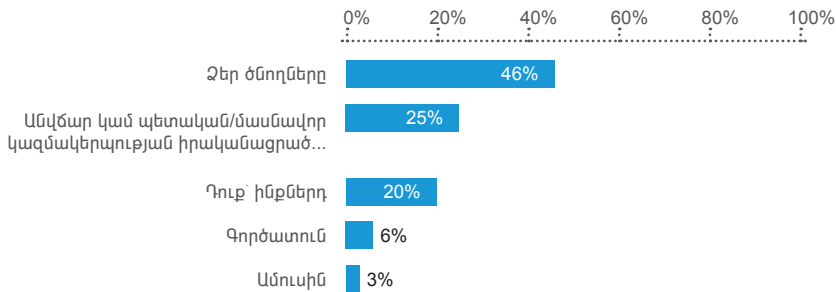
4.1 Երիտասարդների համար դասընթացների առավել արդյունավետ տարբերակներ



4.2 Լրացուցիչ դասընթացների վերաբերյալ տեղեկատվության հիմնական աղբյուրներ



4.3 Լրացուցիչ դասընթացների ծախսեր



Երիտասարդները որպես հավելյալ կրթության անենաարդյունավետ տարբերակ են նախընտրում մասնակցությունը մասնավոր դասընթացներին, ապա՝ սեմինարներին և ֆրեյմինգներին:

Սա ենթադրում է ուսուցանում մասնագետների և ուսուցանողների մոտ, հիմնականում այս տարբերակով ներկայացվում են բուն մասնագիտական հմտությունները: Երիտասարդների շրջանում մինիմալ պահանջված են առցանց (օնլայն) դասընթացները. հարցված երիտասարդների միայն 3%-ն է ուսուցանվել այդ տարբերակով և դա արդյունավետ է համարում: Հնարավորության դեպքում, սակայն, հարցված երիտասարդների 66%-ը

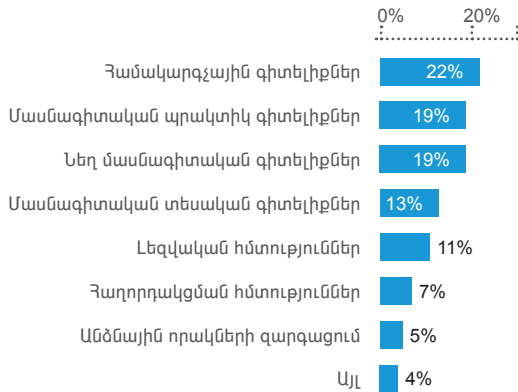
կցանկանա ուսուցանվել օնլայն դասընթացների միջոցով, 25%-ը չի ցանկանում կրթվել ինտերնետային տեխնոլոգիաների օգնությամբ, իսկ երիտասարդների 9%-ը տեղյակ չէ առցանց դասընթացներից և դրանց բնույթից:

Այնուամենայնիվ, աշխատաշուկայում ընդգրկվելու համար անհրաժեշտ դասընթացների վերաբերյալ տեղեկատվության հիմնական աղբյուր է ինտերնետը, ապա՝ միայն ընկերները կամ գործատուները:

Հետաքրքրական է նաև երիտասարդական ցանցերից օգտվելու նվազ փորձը. երիտասարդների ընդամենը 4%-ն է տեղեկացել այդ տարբերակով:

Երիտասարդների հաճախած դասընթացների 39%-ը կազմակերպվել է մասնավոր կազմակերպությունների, 30%-ը՝ պետական մարմինների և գրեթե նույնչափ՝ անհատների կողմից:

☑ 4.4 Աշխատանք գտնելու համար դասընթացների մասնակցություն

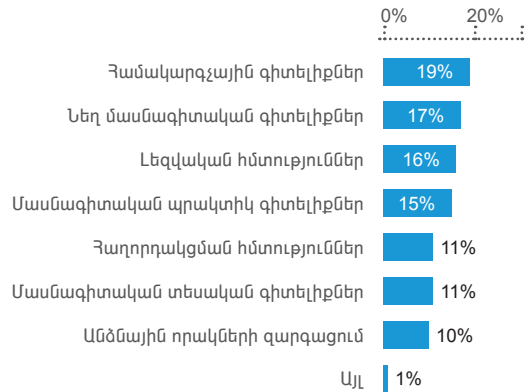


Աշխատանք գտնելու նպատակով երիտասարդների 22%-ը հաճախել է համակարգչային, 19%-ը՝ մասնագիտական պրակտիկ, 19%-ը՝ նեղ մասնագիտական դասընթացների: Երիտասարդների 11%-ն է հաճախել լեզվական, 7%-ը՝ հաղորդակցման հմտությունների զարգացման, 5%-ը՝ անձնային որոշակի որակների զարգացման դասընթացների:

Աշխատանքի համար լրացուցիչ դասընթացների գրեթե կեսի համար վճարել են երիտասարդների ծնողները, և միայն երիտասարդների 20%-ն է անձամբ վճարել այդ դասընթացների համար (ենթադրաբար նախկինում արդեն իսկ աշխատանք ունեցած կամ որոշակի կրթաթոշակ, նպաստ ստացող երիտասարդները): Միայն 6%-ի դեպքում է ապագա աշխատողի համար վճարել գործատուն՝ իր համար կադր պատրաստելով: Չնայած, ինչպես արդեն նշվել է, գործատուների կողմից ստացվել է արձագանք առ այն, որ իրենք երիտասարդներին ուսուցանում են, տալիս նեղ մասնագիտական հմտություններ, սակայն նրանք մեծ մասամբ կան դուրս են գալիս և ստացած գիտելիքների շնորհիվ հիմնում սեփական ձեռնարկությունը, կամ մեկնում արտագնա աշխատանքի: Այդ պատճառով բազմաթիվ մարզային գործատուներ չեն ցանկանում ուսուցանել երիտասարդ-

ներին, փոխանցել մասնագիտական գիտելիքներ ու հմտություններ, քանի որ երաշխիքներ չունեն, որ երիտասարդները կաշխատեն իրենց մոտ:

☑ 4.5 Աշխատանք գտնելու համար անհրաժեշտ դասընթացներ

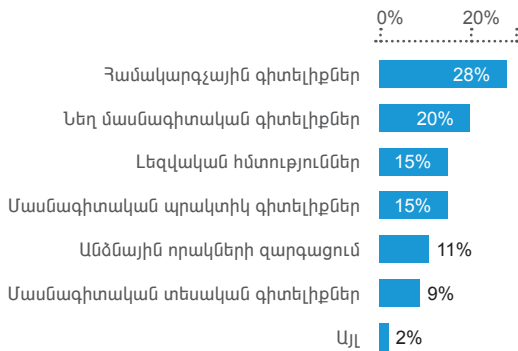


Բազմաթիվ գործատուներ նշում էին նաև, որ երիտասարդների շրջանում ինքնամերկայացման և, ավելին, հաղորդակցման հմտությունների զարգացման էական կարիք է զգացվում: Այդ իրողությունը հատկապես բարձրաձայնվում էր սպասարկման ոլորտի մասնագետների կողմից, քանի որ, որպես կանոն, այդ ոլորտում աշխատող երիտասարդների համար աշխատանքային կարևորագույն հմտություններ են համարվում հենց հաղորդակցման հմտությունները, և հնարավոր է, որ երիտասարդներից նույնիսկ մասնագիտական որակներ բացարձակապես չպահանջվեն, բայց հաղորդակցման զարգացած հմտությունների պահանջ լինի:

Երիտասարդներին նաև առաջարկվել է, որ թվարկեն այն լրացուցիչ դասընթացները, որոնք, ըստ նրանց, անհրաժեշտ են աշխատաշուկայում ներգրավվելու համար: Ըստ այդմ ստացվել է հետևյալ պատկերը. երիտասարդների մեծ մասը, այնուամենայնիվ, կարծում է, որ առաջնային է համակարգչային հմտությունների յուրացումը (մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում, դպրոցներում, քոլեջներում երիտասարդներին տրվում են համակարգչային գիտելիքներ, սակայն երիտասարդներն ամենաշատը հենց այդ գիտելիքների ու հմտությունների պա-

կասն են զգում, և նրանք ամենաշատը հենց այդ հմտություններն են լրացնում դասընթացների միջոցով): Երիտասարդների կողմից պահանջված էին նաև նեղ մասնագիտական ու լեզվական գիտելիքները: Սակայն լեզվական գիտելիքների պահանջ ունեցող երիտասարդների թիվը գերազանցում է արդեն իսկ դասընթացներ անցածների թվին, այսինքն՝ երիտասարդները գիտեն, որ պետք է, սակայն համեմատաբար քիչ են դիմում այդ դասընթացներին՝ միգուցե դրանք առաջնային չհամարելով: Այդպիսի պատկեր է նաև հաղորդակցման հմտությունների զարգացման դասընթացների առումով:

4.6 Ինքնուրույն ձեռք բերած գիտելիքներ



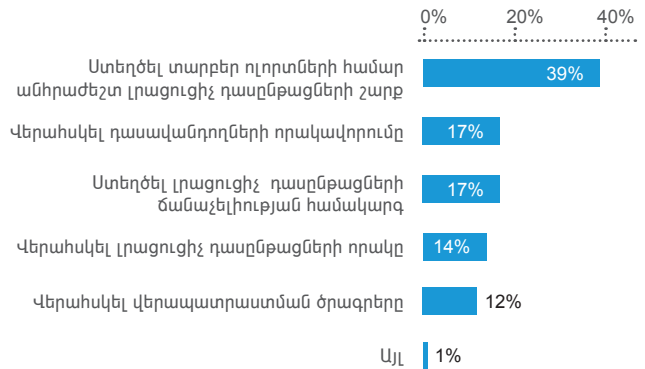
Անդրադառնալով նաև ինքնուրույն ձեռք բերած գիտելիքներին՝ որպես ինֆորմալ կրթության տարատեսակներից մեկը: Այսպես՝ երիտասարդների 28%-ն ինքնուրույն ձեռք է բերել համակարգչային գիտելիքներ, 20%-ը՝ նեղ մասնագիտական գիտելիքներ: Ստացվում է, որ երիտասարդների մեծ մասը, այնուամենայնիվ, ֆորմալ կրթության բացերը լրացնում է ինքնուրույն:

Որպես ինքնուրույն կրթության գլխավոր աղբյուր հանդես է գալիս ինտերնետը, ապա՝ գործընկերները՝ անձնական շփումները գործընկերների հետ, նաև գործաձական են գրքերը:

Որպես լրացուցիչ կրթության կատարելագործման լավագույն տարբերակ երիտասարդները կազմել են տարբեր մասնագիտությունների համար անհրաժեշտ լրացուցիչ դասընթացների ցանկ, այն է՝ հստակ իմանալ, թե մասնագիտանալու համար կոնկրետ ինչ դասընթացներ են պետք: Նաև առաջարկ է եղել վերահսկել դասավանդողների որակը և ստեղծել լրացուցիչ կրթու-

թյան որակի վերահսկման մարմին: Նմանօրինակ առաջարկ հնչել է նաև Հայաստանի՝ լրացուցիչ կրթություն ապահովող խոշորագույն կազմակերպության կողմից, քանի որ չկա ճանաչելիության և որակի վերահսկման հստակ համակարգ:

4.7 ՈՖ կրթության հնարավոր բարելավումներ



Երիտասարդների 34%-ն ինքնակրթվել է ինքնազարգացման համար, 24%-ը՝ լավ աշխատանք գտնելու համար, 21%-ը՝ աշխատանքում առաջխաղացում ունենալու համար, 16%-ը հետաքրքրված է այդ ոլորտով, 5%-ը՝ արտասահմանում աշխատանք ստանալու համար:

Երիտասարդների 86%-ը ցանկանում է ճանաչելի դարձնել ինքնակրթությունը, այն է՝ ստանալ պաշտոնական փաստաթուղթ, որը կվկայի իրենց կողմից յուրացված գիտելիքների մասին:

Գործատուների մեծամասնությունը մեծ նշանակություն չի տալիս դիպլոմին, քանի որ գումարով դիպլոմ գնելը և գնահատական ստանալը բավականին հեշտ են: Ինչպես նշում է գործատուների մեծ մասը, դիպլոմը կրթություն չէ, այն անգամ կրթության երաշխիք չէ: Հնարավոր է, որ բարձրագույն կրթություն չունեցող, սակայն պատրաստի, փորձով երիտասարդն առավելություն ունենա բարձրագույն կրթություն ստացած երիտասարդի նկատմամբ, քանի որ գործատուների շրջանում բավականին ցածր է Հայաստանի կրթական համակարգի հանդեպ առկա վստահությունը:

Կա կարծիք, որ չեն տրվում պրակտիկ հմտություններ, կրթությունը շատ է կտրված և չի համապատասխանում աշխատաշուկային, իսկ գնահատական գնելը հեշտ է: Սակայն նեղ ոլորտներում,

օրինակ, բժշկության մեջ, դիպլոմն ուղղակի անհրաժեշտություն է, բայց և, ըստ գործատուների, մասնագետ լինելու երաշխիք չէ:

Բոլոր գործատուները կարևորում և առաջնայնություն են տալիս պրակտիկ հմտություններով օժտված երիտասարդներին: Դա բացատրում է այն փաստը, որ գործատուները գերադասում են փորձ ունեցող երիտասարդներին: Այս ամենի հիմքում էլ գործատուի կողմից մասնագետ պատրաստելու ռեսուրսների սակավությունն է. գործատուն շարունակ մասնագետներ պատրաստելու համար չունի համապատասխան գումար և ժամանակ, ինչպես նաև չունի երաշխիքներ, որ պատրաստելուց հետո երիտասարդը միանգամից չի լքի ընկերությունը:

Սպասարկման ոլորտում աշխատող երիտասարդները կարող են նույնիսկ մասնագիտություն չունենալ, և այդ ոլորտում, ըստ գործատուների, ամենակարևորն անձնային հատկանիշներն են և շփման ունակությունը: Այդ ոլորտի մասնագետները, այնուամենայնիվ, կարծում են, որ վաճառքի մասնագետների պատրաստման ոչ ֆորմալ կամ ֆորմալ դասընթացներն ուղղակի անհրաժեշտություն են: Փորձաշրջանը գործատուների կողմից ակտիվ կիրառվող պրակտիկա է և միակ հնարավորությունը՝ ապագա աշխատողի ներուժը հասկանալու համար:

Գործատուները ցանկացած ոլորտում ինֆորմալ կրթության լավագույն աղբյուր են համարում ինտերնետը, քանի որ նույնիսկ պրակտիկ հմտություններ այժմ հնարավոր է ստանալ ինտերնետային աղբյուրների միջոցով:

Գործատուների մեծ մասը համարում է, որ ԽՍՀՄ-ում գործած պրոֆտեխնոսումնարաններն առավել արդյունավետ էին, քան այժմյան քոլեջները, քանի որ քոլեջը երիտասարդին ոչ մի որակավորում չի տրամադրում. ուղղակի տալիս է գիտելիքներ:

Բոլոր գործատուները կարևորում են պետական միջամտությունը և դիմորդների թվի կարգավորումը. հարկ է ուսումնասիրել ողջ Հայաստանի աշխատաշուկան, իրականացնել անհրաժեշտ մասնագիտացումների պլանավորում և, ըստ այդմ, մասնագիտացումների համար կարգավորել դիմորդների թիվը: Ըստ նրանց՝ դա կրթություն-աշխատաշուկա մեծ բացի մի մասը լրացնելու առաջին քայլն է:

Հաճախ բուհավարտ երիտասարդները չեն ցանկանում աշխատել ոչ մասնագիտությամբ, իսկ գործատուներն ավստոսում են այն երիտասարդներին, ովքեր ստացել են մասնագիտացում, սակայն սկսում են աշխատել ոչ մասնագիտությամբ և թողնում մասնագիտական ուղին՝ այն դեռ չսկսած:

Մարզային գործատուների համար ամենակարևորը համակարգչի իմացությունն է, քանի որ մարզային երիտասարդներին այդ հմտությունը, որը քիչ է զարգացած նրանց շրջանում, ամենաշատն է անհրաժեշտ:

Մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի բացակայությունն անդրադառնում է ինչպես մասնագիտական կրթության ստացման, այնպես էլ աշխատաշուկայում ներգրավվման վրա: Մասնագիտական կողմնորոշման համակարգային մոտեցման ներդրումը համարվում է խնդրի լուծման ուղիներից մեկը:

ՀՀ երիտասարդների սպասումները և դիրքորոշումները զբաղվածության ոլորտում

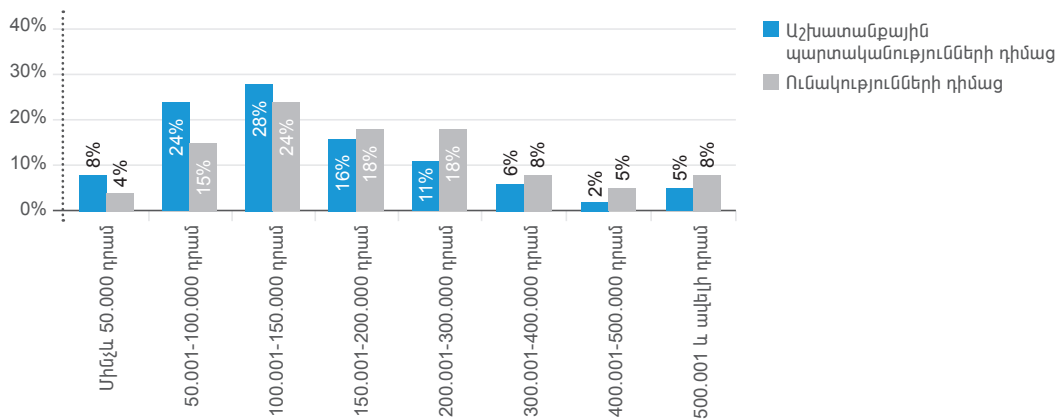
Այս բաժնում ներկայացվելու են երիտասարդների սպասումները և դիրքորոշումներն աշխատանքից, ու անդրադարձ է կատարվելու ինչպես նյութական, այնպես էլ ոչ նյութական գործոններին:

Երիտասարդների 28%-ն իր ներկայիս կատարած պարտականությունների դիմաց ցանկանում է ստանալ 100-150 հազար դրամ, իսկ 24%-ն իր ունակությունների և հմտությունների դիմաց՝ 100-150 հազար դրամ:

Ստորև նշված են երիտասարդների համար ցանկալի և անհրաժեշտ աշխատանքային պայմանները:

Ինչպես երևում է, երիտասարդների համար ամենացանկալի աշխատանքային պայման են համարվում աշխատանքային գործուղումների առկայությունը և առանձին աշխատավայրի առկայությունը:

4.8 Այժմյան պարտականությունների դիմաց ակնկալվող աշխատավարձի չափ



Աշխատանքային պայմաններ	Ցանկալի	Անհրաժեշտ
Բարձր աշխատավարձ	8%	15%
Առանձին վայր	16%	7%
Հաճելի մթնոլորտ	9%	13%
Մասնագիտացած անձնակազմ	6%	15%
Հարմարավետություն	10%	13%
Ուսուցում	11%	11%
Մասնագիտական աճ	11%	11%
Գործուղումներ	18%	5%
Սոցիալական փաթեթ	11%	11%

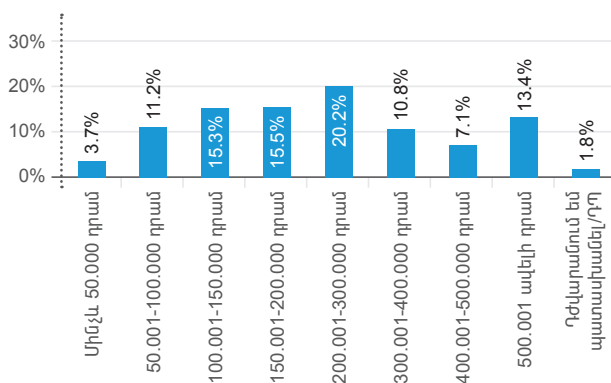
Որպես առաջնային անհրաժեշտ աշխատանքային պայմաններ են ընտրվել բարձր աշխատավարձը և մասնագիտացած աշխատակազմը, իսկ երկրորդային կարևորություն ունեն հաճելի մթնոլորտը և հարմարավետությունը՝ օդափոխություն, լուսավորություն և այլ պայմաններ: Հետաքրքրական այն է, որ հաճելի մթնոլորտը, մասնագիտացած աշխատակազմը և հարմարավետությունը չեն հանդիսանում աշխատանքի վրա ուղղակի ազդեցություն ունեցող գործոններ, բայց, այնուամենայնիվ, խիստ կարևոր են գնահատվում երիտասարդների կողմից: Դա նշանակում է, որ երիտասարդների մոտիվացիան չենք կարող հանգեցնել միայն նյութական և դրամային մոտիվացիային. ոչ նյութական գործոնները բա-

վականին մեծ ազդեցություն ունեն երիտասարդների վրա:

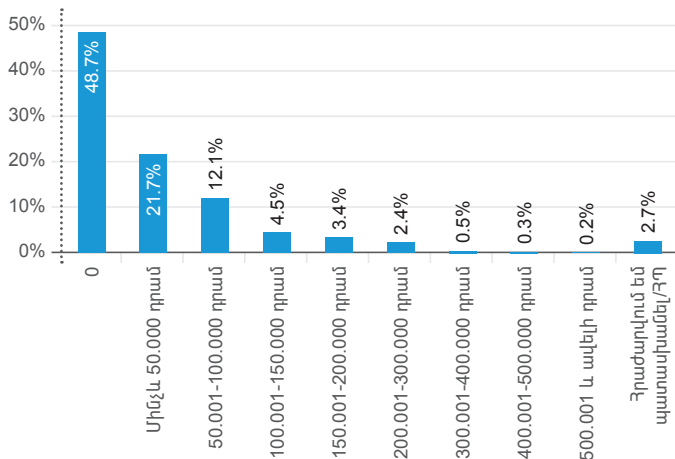
Երիտասարդները նաև գնահատել են, թե «նորմալ» կյանք վարելու համար որքան գումար է անհրաժեշտ. այս դեպքում «նորմալ» հասկացության սահմանումը տրված չէր, և երիտասարդները ներկայացրել են այդ հասկացության անհատական ընկալումները: Երիտասարդների 20%-ը նշել է, որ նորմալ կյանք վարելու համար պետք է 200-300 հազար դրամ, իսկ 15%-ը՝ 500000 և ավելի:

Եթե այս ամենին համադրենք երիտասարդների անձնական եկամուտների պատկերը, ապա տեսնում ենք, որ հարցված երիտասարդների շուրջ 50%-ը չունի անձնական եկամուտներ:

4.9 Նորմալ կյանքի համար անհրաժեշտ ամսական եկամտի չափը



5 Երիտասարդների անձնական ամսական եկամտի չափը



Հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների հիմնախնդիրները զբաղվածության ոլորտում

Անդրադառնաճանաչելով նաև հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների զբաղվածության խնդիրներին և առանձնահատկություններին:

Համաձայն հետազոտության մեթոդաբանության՝ հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդներ են համարվել ոչ միայն այն երիտասարդները, ովքեր հաշվառված են համապատասխան մարմիններում և ունեն հստակ նշված կարգ, այլև այն երիտասարդները, ովքեր ունեն այնպիսի առողջական խնդիրներ, որոնք սահմանափակում են նրանց աշխատունակությունը և թույլ չեն տալիս զբաղվել ցանկացած աշխատանքային գործունեությամբ: Առողջական այդպիսի խնդիրների շրջանակում կարող են դիտարկվել հետվիրահատական բարդությունները, քրոնիկական հիվանդությունները, թեկուզ որևէ օրգանի ախտահարումը: Հետազոտությանը մասնակցել են հաշմանդամություն ունեցող 378 երիտասարդներ:

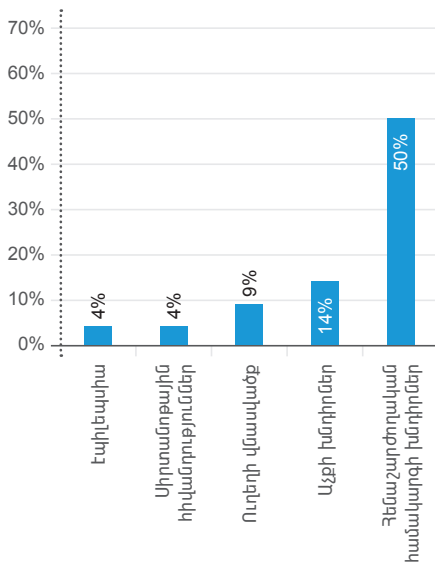
Նշենք, որ հետազոտության շրջանակում երիտասարդների մոտ առավել հաճախ հանդիպել են հենաշարժողական համակարգի խնդիրներ և աչքի ախտահարումներ (ամենահաճախ հանդիպած դեպքը կարճատեսությունն է, որի սուր արտահայտումները երիտասարդներին հաճախ թույլ չեն տալիս, որ ցանկացած տեսակի աշխատանք կատարեն): Այն փաստը, որ առավել հաճախ հանդիպել են հենաշարժողական համակարգի խնդիրներ ունեցող երիտասարդներ, հնարավոր է բացատրել, այսպես կոչված, «տեսանելի հաշմանդամությամբ»: Հաճախ առողջական խանգարող մյուս խնդիրները չեն դիտարկվում որպես հաշմանդամություն: Բավականին շատ էին նաև էպիլեպսիա ունեցող երիտասարդները:

Հետազոտությանը մասնակցած հաշմանդամ երիտասարդներից զբաղված է 21%-ը: Ձբաղված երիտասարդների 10%-ը ներգրավված է գյուղատնտեսության մեջ, 9%-ը՝ պետական մարմիններում, 8%-ը՝ արվեստում և սպորտում: Հարցված երիտասարդների շրջանում կային նաև հայտնի մարզիկներ, ովքեր բազմաթիվ մեդալների են արժանացել, և բարձունքների հասնելու ճանապարհին հաշմանդամություն ունենալը նրանց բացարձակապես չի խանգարել:

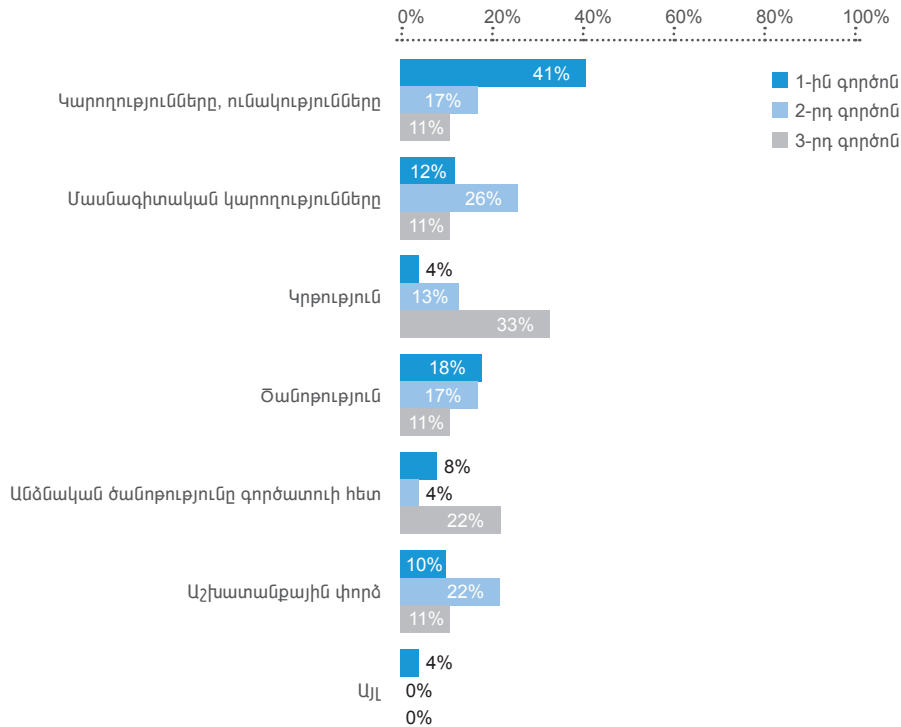
Հարցված երիտասարդների 66%-ը վարձու աշխատողներ են, 25%-ը՝ ինքնազբաղված, իսկ 9%-ը՝ ձեռներեց:

Հետազոտությանը մասնակից հաշմանդամ երիտասարդների 48%-ը ներկայիս աշխատանքի վերաբերյալ իմացել է ծանոթներից և ընկերներից: Երիտասարդների միայն 4%-ն է աշխատանքի մասին տեղեկացել կայքէջերից: Հայաստանյան աշխատանքային կայքէջերում հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների համար չկան առանձնացված համապատասխան բաժիններ:

5.1 Երիտասարդների առողջական հիմնական խնդիրները



☑ 5.2 Հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների աշխատանքի ընդունման վրա ազդող գործոններ



Ի տարբերություն երիտասարդների շրջանում ընդունված պրակտիկաների՝ հաշմանդամ երիտասարդները որպես աշխատանքի ընդունման կարևորագույն գործոններ են համարում իրենց կարողություններն ու ունակությունները, իսկ ծանոթության գործոնը միայն չորրորդ դիրքում է: Հետաքրքրական է նաև այն, որ երիտասարդները կրթությունը գնահատում են որպես երկրորդ կարևորագույն գործոն:

Հարցմանը մասնակից երիտասարդների 67%-ը կնքել է աշխատանքային պայմանագիր, և նրանցից միայն 8%-ն է, որ ծանոթ է աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությանը:

Հաշմանդամություն ունեցող զբաղված երիտասարդների 14%-ի իրավունքներն են ոտնահարվել, և դա հիմնականում արտահայտվել է ամարդար վերաբերմունքով կամ խաբեությամբ:

Հարցմանը մասնակից չզբաղված երիտասարդների մեծամասնությունը որպես չաշխատելու պատճառներ նշում է առողջական խնդիրները և հաշմանդամության կարգը, սակայն հաշմանդամ երիտասարդների ճնշող մեծամասնությունն աշ-

խատանքի է դիմել 1-5 անգամ: Գնահատման ժամանակ երիտասարդները որպես մերժման հիմնական պատճառներ են նշել աշխատանքային փորձի բացակայությունը և շատ դեպքերում հաշմանդամություն ունենալը: Բացի դրանից՝ նախկինում աշխատանք ունեցած երիտասարդների 35%-ը որպես աշխատանքից դուրս գալու պատճառ նշել է անձնական պատճառները և աշխատանքի անբավարար պայմանները: Դա կարող է վկայել այն մասին, որ աշխատանքային պայմանները և աշխատանքային մթնոլորտը չեն համապատասխանել հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների պահանջներին ու կարիքներին:

Հարցմանը մասնակից հաշմանդամ երիտասարդների 11%-ն է տեղյակ Ջբաղվածության պետական ծառայության ծրագրերից: ԶՊԾ-ն մասնավորապես հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների համար ունի բազմաթիվ ծրագրեր՝ աշխատատեղի հարմարեցում հաշմանդամություն ունեցող անձանց կարիքներին, աշխատավարձի փոխհատուցում և այլն: Իհարկե, որոշ փորձագետներ նշում էին, որ կան գործատուներ, ովքեր

պետության հետ պայմանագրի ավարտից հետո ուղղակի ազատում են երիտասարդներին: Դա վկայում է այն մասին, որ ծրագրերի վերամայման և ժամկետների երկարացման կամ հետագա գնահատման համակարգի ներդրման անհրաժեշտություն կա: ԶՊԾ-ի մասին տեղեկացված երիտասարդների 52%-ը հաշվառված է այդ ծառայությունում:

Երիտասարդները որպես աշակցության հիմնական ձևեր նախընտրել են **մասնագիտական ուսուցումը, աշխատանքի ընդունման հմտությունների զարգացումը և ինքնազբաղվածության ապահովումը**: Խնդիրները մասնակիորեն

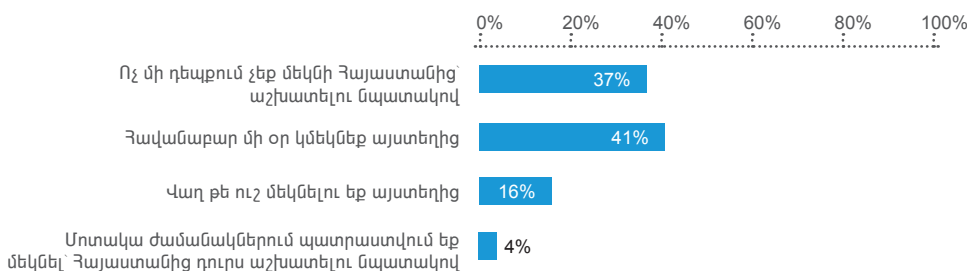
կարող է լուծել ԶՊԾ-ն: ԶՏԿ տնօրենների կողմից բարձրաձայնվել է նաև կադրային խնդիրը, քանի որ մարդկային ռեսուրսները քանակապես և պատրաստվածությամբ հաճախ չեն բավարարում առաջադրված խնդիրներին:

Հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների կողմից աշխատանքի որոնման միջոց է սոցիալական կապիտալը՝ ծանոթները և ընկերները:

Հարցմանը մասնակցած հաշմանդամ երիտասարդների շրջանում ինքնակենսագրական ունի 32%-ը, իսկ աշխատանք փնտրող երիտասարդների 51%-ը չգիտի ինքնակենսագրականի կազմման սկզբունքները:

	1 աղբյուր	2 աղբյուր	3 աղբյուր
Աշխատանքի հայտարարությունների կայքէջեր	29%	10%	12%
Կազմակերպությունների կայքեր	4%	0%	0%
Դրսում փակցված հայտարարություններ	5%	9%	10%
Թերթերում ներկայացված հայտարարություններ	2%	7%	5%
Ծանոթներ, ընկերներ	39%	36%	14%
ԶԼՄ-ներ	4%	7%	10%
Աշխատանքի տոնավաճառներ	1%	3%	5%
Աշխատանքի տեղավորման գործակալություններ	2%	3%	5%
Երիտասարդական կազմակերպություններ	2%	1%	2%
ԶՊԾ	3%	7%	2%
Սոցցանցեր	5%	9%	10%
Կամավորական աշխատանքի միջոցով	1%	1%	12%
Այցելում են պոտենցիալ աշխատատեղեր	0%	1%	2%
Տարբեր հայտարարությունների կայքեր	0%	5%	7%

✉ 5.3 Արտագնա աշխատանքի մեկնելու տրամադրվածությունը



Հարցված երիտասարդների 23%-ը կատարում է կամավորական աշխատանք: Այս ցուցանիշն ընդհանուր առմամբ բավականին տարբերվում է առողջ երիտասարդների ցուցանիշներից, և ստացվում է, որ հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդներն առավել հակված են կամավորական աշխատանք կատարելուն: Իհարկե, դա կարող է պայմանավորված լինել մի շարք հասարակական կազմակերպությունների կողմից կազմակերպվող աշխատանքներով, որոնց կարող են ներգրավվել նաև հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդները:

Հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների շրջանում առավել շատ են այն երիտասարդները, ովքեր աշխատանք գտնելու նպատակով տրամադրված չեն Հայաստանից մեկնելուն: Եվ ավելի քիչ են այն երիտասարդները, ովքեր արդեն որոշակի քայլերի են դիմել՝ արտագնա աշխատանքի մեկնելու հետ կապված: Այս պարագայում ևս Ռուսաստանն ամենապահանջված երկիրն է երիտասարդների շրջանում. 61%-ը ցանկանում է մեկնել հենց այդ երկիր:

Հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների ընդամենը 23%-ն է հաճախել լրացուցիչ դասընթացների և թրեյնինգների: Երիտասարդների մնացած հատվածը ներգրավված չէ ոչ ֆորմալ կրթության համակարգում: Ստորև նշված են երիտասարդների շրջանում ամենապահանջված դասընթացները:

Լեզվական դասընթացներ	7%
Համակարգչային դասընթացներ	11%
Նեղ մասնագիտական դասընթացներ	5%
Պրակտիկ գիտելիքներ	6%
Հաղորդակցման հմտություններ	5%

Համակարգչային գիտելիքներն ամենապահանջվածն են և՛ երիտասարդների, և՛ գործատուների կողմից: Հաղորդակցման հմտությունները ևս տարածված են հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների շրջանում:

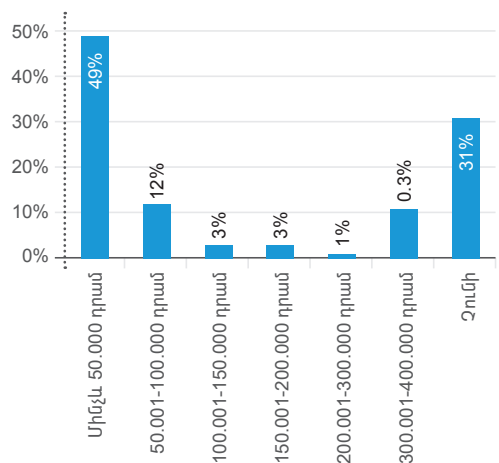
Հաշմանդամ երիտասարդների 40%-ը զբաղվել է ինքնակրթությամբ՝ աշխատաշուկայում ներ-

գրավվելու համար: Երիտասարդները ինքնակրթությամբ հիմնականում ուսումնասիրել են համակարգչային գիտելիքներ, լեզուներ և նեղ մասնագիտական ու պրակտիկ գիտելիքներ:

Հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների համար ամենացանկալին լեզվի դասընթացներն են, իսկ երկրորդ դիրքում՝ համակարգչային գիտելիքները: Այս ամենից գատ՝ գործատուները ևս կարիք են զգում այնպիսի աշխատողների, ովքեր ունեն լեզվական զարգացած հմտություններ, քանի որ մասնավոր ոլորտի աշխատանքների համար հաճախ հարկ է լինում օտար լեզվով սպասարկել հաճախորդներին, մասնավոր դրա կարիքը զգացվում է զբոսաշրջային քաղաքներում՝ Դիլիջան, Իջևան, Ծաղկաձոր և այլն: Նաև օտարերկրյա գործընկերների կամ մատակարարների հետ կապ հաստատելու կարիք է լինում, սակայն աշխատակիցը դա իրականացնելու հնարավորություն չի ունենում: Ուստի լեզվի դասընթացների քանակի ավելացումը կարող է լուծել հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների զբաղվածության խնդիրը:

Երիտասարդների 67%-ն ունի միայն դպրոցական, մոտ 13%-ը՝ միջին մասնագիտական, իսկ 20%-ը՝ բուհական կրթություն: Հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդները ոչ միայն քիչ են ներգրավված աշխատաշուկայում, այլև մրցունակ չեն կարող լինել, քանի որ նրանց մեծ մասն ունի միայն դպրոցական կրթություն:

5.4 Հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների միջին ամսական եկամուտը



Հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների համար եկամտի առաջնային աղբյուր է ծնողների աջակցությունը, ապա՝ պետական թոշակը: Այնուամենայնիվ, այն պարագայում, երբ երիտասարդի միակ եկամտի աղբյուրը պետական թոշակն է, իսկ դրա չափը՝ բավականին փոքր, երիտասարդներն իրենք են նշում, որ պետության կողմից ամենակարևոր աջակցությունը սոցիալականն է, այն է՝ գումարային աջակցությունը, ինչը գոնե թույլ է տալիս, որ հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդն ինչ-որ կերպ ինքնուրույն ապրի:

Հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների մոտ կեսն ունի մինչև 50000 դրամ եկամուտ: Հաշմանդամություն կամ առողջական որոշակի խնդիրներ ունեցող երիտասարդների միայն 22%-ն է վստահում Հայաստանում աշխատանքի ընդունման գործընթացի արդարությանը. մեծամասնությունը կա՛մ չի վստահում, կա՛մ վստահում է վերապահումներով: Այս փաստի հիմքում ընկած են երիտասարդների այն համոզմունքները, ըստ որոնց՝ առանց միջնորդության կամ ծանոթության անհնար է աշխատանքի ընդունվելը: Երիտասարդների մի մասն էլ ունի ուղղակիորեն շահագործված լինելու վախ: Առաջին համոզման հիմքերը տեսնում ենք այն երևույթում, որ երիտասարդների ճնշող մեծամասնությունն աշխատանքի է ընդունվում՝ տեղեկատվություն և, հնարավոր է, նաև երաշխավորություն ստանալով հենց ծա-

նոթներից և բարեկամներից: Երկրորդ համոզման հիմքն էլ երիտասարդների շրջանում աշխատանքային օրենսգրքի և իրենց իրավունքների վերաբերյալ սակավ տեղեկատվությունն է:

Առողջական խնդիրներ ունեցող երիտասարդների 27%-ը գրանցված չէ սոցիալական ապահովության մարմիններում: Ստացվում է, որ կա երիտասարդների մի մեծ խումբ, որը փաստացի ունի առողջական խնդիրներ, որոնք խանգարում են աշխատաշուկայում ներգրավվելուն կամ որոշակի տիպի աշխատանքներ կատարելուն, սակայն այդ երիտասարդները հաշվառված չեն որպես հաշմանդամություն ունեցող անձինք և հետևաբար նույնիսկ պետական աջակցություն չեն կարող ստանալ:

Ստորև նշված են նաև այն աշխատանքները, որոնք, հենց երիտասարդների գնահատմամբ, իրենք կարող են առանց դժվարությունների իրականացնել:

Հնարավոր է ուսումնասիրել աշխատաշուկան ու հաշմանդամություն ունեցող անձանց և, ըստ այդմ, առողջական խնդիրներից յուրաքանչյուրի համար առանձնացնել որոշակի աշխատանքների խումբ և ստեղծել համակարգ, որտեղ այդ տեղեկատվությունն ու թափուր աշխատատեղերը հասանելի կլինեն բոլոր շահառուներին:

Առողջական խնդիր	Հնարավոր աշխատանք
Լսողական խնդիրներ	Գրասենյակային աշխատանք, բանվորական աշխատանք
Տեսողական խնդիրներ	Գրասենյակային աշխատանք, բանվորական աշխատանք
Սիրտանոթային համակարգի խնդիրներ	Բանվորական ոչ ծանրաբեռնված աշխատանք
Հեմաշարժողական համակարգի խնդիրներ	Գրասենյակային աշխատանք, դիզայն, կարուծև, սպասարկում, նստակյաց ցանկացած աշխատանք
Նեֆրիտ	Բանվորական ոչ ծանրաբեռնված աշխատանք
Ուղեղային ավտահարումներ	Սպասարկում, դիզայն, կարուծև

ՀՀ երիտասարդների տիպաբանությունն ըստ զբաղվածության ոլորտի

Զբաղված երիտասարդներ

- Ըստ ֆորմալ կրթության
- Ըստ ոչ ֆորմալ կրթության
- Ըստ ինֆորմալ կրթության
- Ըստ հաշմանդամության առկայության
- Ըստ աշխատանքի որոնման հիմնական աղբյուրների
- Ըստ նոր աշխատանքի որոնման
- Ըստ արտագնա աշխատանքի մեկնելու տրամադրվածության

Չզբաղված երիտասարդներ

- Աշխատանք փնտրող և չզբաղված երիտասարդներ
- Աշխատանք չփնտրող և չզբաղված երիտասարդներ

Աշխատաշուկայից դուրս

- Ժամանակավորապես՝ ՀՀ ԶՈՒ-ում ծառայություն իրականացնող, ՔԿԳ-ներում ազատագրված երիտասարդներ, ամձը հաստատող փաստաթուղթ (ամձնագիր, փախստականի կարգավիճակ հաստատող) կամ քաղաքացիություն չունեցող երիտասարդներ
- Մշտապես անաշխատունակ ճանաչված երիտասարդներ

Ներկայացնենք երիտասարդների՝ զբաղվածության հիմնախնդրի հետ կապված հիմնական խնդիրները: Երիտասարդներին պայմանականորեն կարող ենք դասակարգել երեք հիմնական խմբերում:

Երիտասարդներին, այլ չափանիշներ հաշվի առնելով, կարելի էր առավել նեղ խմբերում միավորել, սակայն ներկայացված դասակարգումը հնարավորինս արտահայտում է երիտասարդների բաշխվածությունն աշխատաշուկայում:

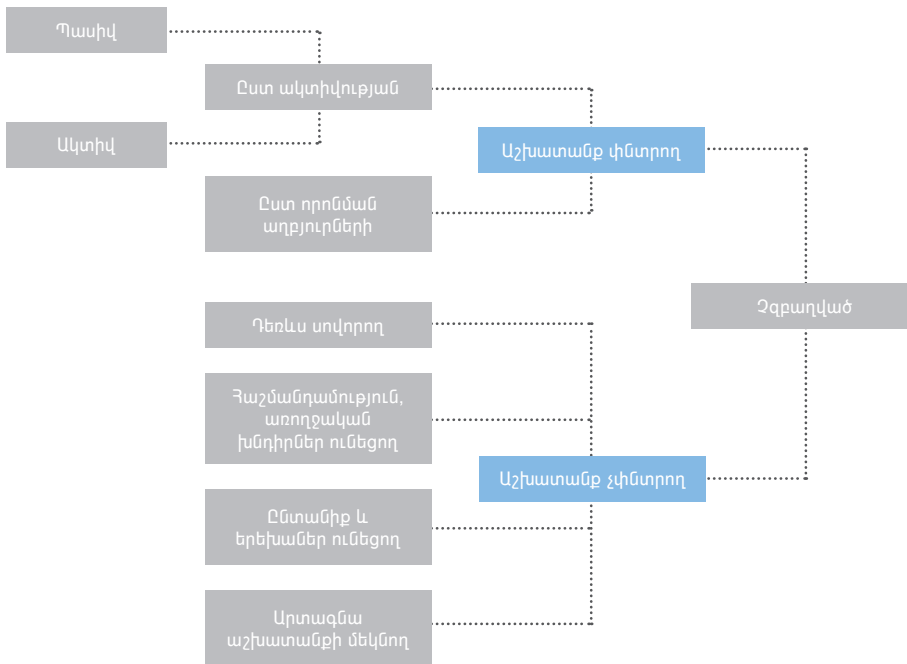
Նախ անդրադառնանք այն երիտասարդներին, ովքեր դուրս են մնում աշխատանքային պայմաններից. պայմանականորեն նրանց հնարավոր է բաժանել մշտապես և ժամանակավորապես դուրս գտնվող երիտասարդների: Աշխատանքային պայմաններից ժամանակավորապես դուրս են մնում այն երիտասարդները, ովքեր տվյալ ժամանակահատվածում ծառայում են ՀՀ ԶՈՒ-ում. խոսքը վերաբերում է միայն պարտադիր ժամկետային զինծառայությանը, քանի որ ծառայություն իրականացնում են նաև պայմանագրային զինծառայողները, որոնց համար դա զբաղվածություն է: Ժամանակավորապես ներգրավված չեն նաև քրեակատարողական հիմնարկներում գտնվող երիտասարդները: Ի դեպ, ՔԿԳ-ներից վերադառնալուց հետո այս խումբը ևս խոցելի է մնում, որովհետև գործատուները, հաճախ իմանալով երիտասարդների անցյալը, ուղղակի չեն ցանկանում նրանց աշխատանքի ընդունել:

Խոցելի խմբերում ներգրավված են նաև մանկատան երիտասարդները, ովքեր հաճախ կրթություն ստանալու հնարավորություն չեն ունենում, ինչը նրանց անմրցունակ է դարձնում աշխատանքային հարաբերություններում:

Մշտապես դուրս են գտնվում այն երիտասարդները, որոնց առողջական վիճակը կամ հաշմանդամության առկայությունը ուղղակիորեն թույլ չի տալիս աշխատել:

2014 թ-ին MAST-TEST համակարգի ներդրումը բավականին մեծ փոփոխություններ է մտցնելու այդ գործընթացում: Այդ թեստի միջոցով գնահատվում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց կարողությունները, հնարավորությունները: 19 թեստերը, որոնք իրականացվում են բարդացման սկզբունքով, տեղեկատվություն են տալիս հաշմանդամություն ունեցող անձանց կարողությունների և ֆիզիկական հնարավորությունների վերաբերյալ: Այդ համակարգի ներդրման նպատակն է արդյունավետ դարձնել հաշմանդամություն ունեցող անձի և գործատուի միջև կապը, և դրանով գործատուն հասկանում է, թե ինչ հնարավորություններ ունի տվյալ անձը: Սակայն արդյունավետությունը և հաշմանդամություն ունեցող անձանց և գործատուների միջև տեղեկատվության փոխանակումը պարզ կդառնան աշխատանքի ընթացքում:

✉ 5.5 Չզբաղված երիտասարդների տիպաբանությունը



Չզբաղված երիտասարդներին կարող ենք տարաբաժանել փնտրողների և տնտեսապես պասիվ անձանց, ովքեր չեն փնտրում աշխատանք, չեն սովորում և չեն ցանկանում աշխատել:

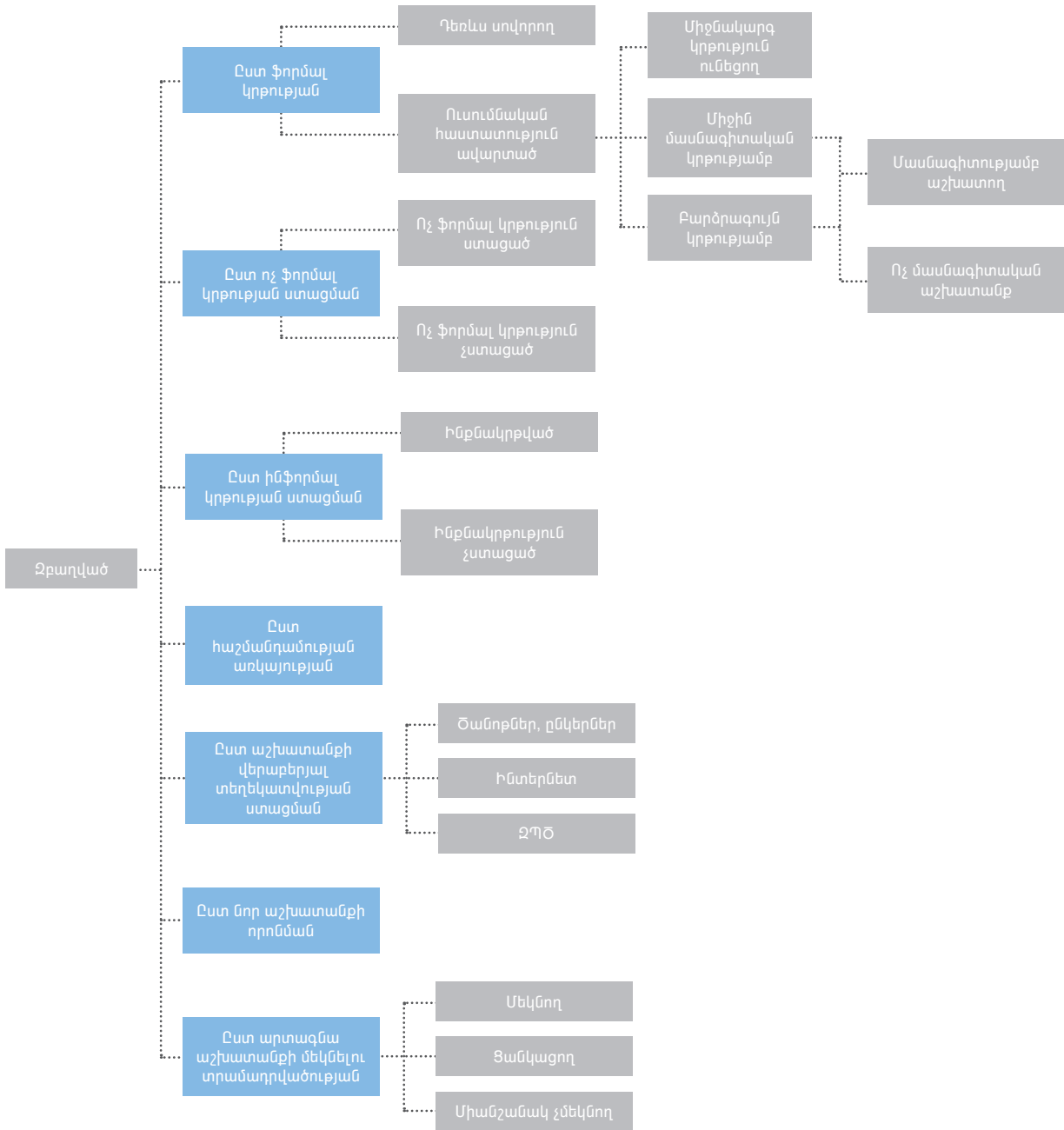
Չզբաղված երիտասարդների 40%-ը դեռևս սովորում է: Մնացած 60%-ը չի գտնվում ուսումնական գործընթացում և դասվում է տնտեսապես պասիվ անձանց շարքին: Հաշմանդամություն ունեցող անձանց 48%-ը չի փնտրում աշխատանք՝ համոզված լինելով, որ հենց հաշմանդամությունը կամ առողջական խնդիրներն են, որ մերժման պատճառ են հանդիսանում, չնայած նրանց մեծ մասն աշխատանքի է դիմել 1-2 ամսում: Տնտեսապես պասիվ անձանց 90%-ը կանայք են, ովքեր այս կամ այն պատճառով չեն ցանկանում աշխատել. դա կարող է պայմանավորված լինել կան երեխաների դաստիարակությամբ զբաղվելու փաստով, կան ամուսնու/նրա ընտանիքի կողմից կնոջ աշխատելուն դեմ լինելու պարագայով: Այս խմբի ներկայացուցիչներին կարող ենք պայմանականորեն կոչել «տնային տնտեսություն վարողներ», որոնց համար տվյալ ժամանակահատվածում զբաղվածության հարցն առաջնային չէ: Չզբաղված երիտասարդների 38%-ը պատրաստվում կամ ցանկանում է մեկնել արտագնա աշխատանքի:

Այս խումբը կարող ենք կոչել «արտաքին աշխատաշուկայի ռեսուրս»:

Աշխատանք փնտրող, սակայն չզբաղված երիտասարդների 35%-ի համար առաջնային տեղեկատվական աղբյուր են հանդիսանում ծանոթներն ու ընկերները, և միայն 14%-ի համար՝ սոցցանցերն ու աշխատանքի հայտարարությունների կայքէջերը: Այն պայմաններում, երբ Հայաստանի ողջ տարածքը գրեթե ունի ինտերնետ հասանելիություն, հիմնական խնդիրն այն է, որ հաճախ գյուղական համայնքների երիտասարդությունը չունի համակարգիչներ (ըստ մարզային գործատուների), ինչը սահմանափակում է համակարգչային գրագիտությունը և ինտերնետային աղբյուրների կիրառելիությունը:

Խոսելով երիտասարդների որոնումների ակտիվության մասին՝ հարկ է նշել, որ երիտասարդների 43%-ն աշխատանքի որոնմանը տրամադրում է շաբաթական 1-2 ժամ: Այն պարագայում, երբ աշխատանքի որոնմանը տրամադրվում է չնչին ժամանակ, և տեղեկատվության հիմնական աղբյուր են հանդիսանում ծանոթները, դժվար է խոսել աշխատանքի ակտիվ որոնումների մասին: Այս խմբին կարող ենք պայմանականորեն կոչել «պասիվ որոնողներ»:

☑ 5.6 Ձբաղված երիտասարդների տիպաբանությունը



Քանի որ պետականորեն ընդունված սահմանմամբ դեռևս սովորող երիտասարդները չեն համարվում գործազուրկ, և նրանց զբաղվածությունն ուսումնառությունն է, նշենք, որ սովորող երիտասարդների 22%-ը ներգրավված է աշխատաշուկայում: Երիտասարդների այս խումբը կարողանում է համատեղել ուսումնական և աշխատանքային գործընթացները: Եթե մենք հիմք համարենք այն, որ երիտասարդը միաժամանակ կարող է և՛ աշխատել, և՛ սովորել, ապա աշխատել ցանկացող, սակայն չաշխատող կամ, այլ կերպ ասած, գործազուրկների ցուցանիշը կկազմեր 36%: Աշխատող և սովորող երիտասարդներին կարող ենք պայմանականորեն դասակարգել «ակտիվ կամ կրկնակի զբաղվածություն ունեցող» անձանց թվին:

Զբաղված երիտասարդների 40 տոկոսն ունի միայն միջնակարգ կրթություն, ինչը նշանակում է, որ չի ստացել մասնագիտական կրթություն: Իհարկե, այստեղ մտնում են սեփական հողատարածքում գյուղատնտեսությամբ զբաղվող երիտասարդները: Զբաղվածների 24%-ն ունի միջին մասնագիտական կրթություն: Այս հարցին անդրադարձել են բազմաթիվ գործատուներ և առանցքային փորձագետներ: Բանն այն է, որ նրանք ոչ այնքան արդարացված են համարում քոլեջների գոյությունը, քանի որ հաճախ դժվար է տարբերակել ուսումնարանի և քոլեջի սաների տարբերությունները: Այն պարագայում, երբ բուհավարտ երիտասարդներն են դժվարանում աշխատանք գտնել, քոլեջ ավարտած երիտասարդներն ավելի շատ են բախվում այդ խնդրին: Բազմիցս հնչեցվել է նախկին պրոֆտեխուսումնարանների վերականգնման գաղափարը, քանի որ արհեստների ոլորտը գրեթե բաց է մեզ մոտ, իսկ գործատուները հաճախ են բարձրաձայնում երիտասարդների շրջանում արհեստի տիրապետող կադրերի պահանջի մասին: Զբաղված երիտասարդների 35%-ն ունի բուհական կրթություն: Այս պարագայում իհարկե կարևորվում են նաև մասնագիտական կողմնորոշման համակարգը և դրա առկայությունը հատուկենտ վայրերում: Թեև կա մեթոդական կենտրոն, բայց այդ հարցը չի լուծվում, և չի բացառվում, որ երիտասարդների հետ մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքները, իրենց ուժեղ և թույլ կողմերի իմացությունն ու մասնագիտական կարծրատիպերի կտրորումը հանգեցնեն երիտասարդների զբաղվածության

խնդրի լուծմանը:

Զբաղված երիտասարդների 33%-ը հաճախել է հավելյալ դասընթացների՝ աշխատանք գտնելու նպատակով: Հաշվապահական և բիզնես դասընթացներ կազմակերպող կազմակերպություններից մեկում, որն առաջատարներից է Հայաստանում, լսեցինք այն կարծիքը, որ իրենց գրեթե չեն դիմում գործազուրկ անձինք, այսինքն՝ այդ դասընթացներին հաճախում են արդեն իսկ աշխատանք ունեցող անձինք, ովքեր, աշխատանքային պայմաններից կամ իրենց հետաքրքրությունից դրդված, ցանկանում են ստանալ հավելյալ կրթություն: Այս ցուցանիշը հիմնականում կազմվում է այն անձանցից, ովքեր հաճախել են օտար լեզուների կամ համակարգչային դասընթացների: Ոչ ֆորմալ դասընթացները անհրաժեշտ են ոչ միայն ֆորմալ ուսումնական հաստատությունների բացերը լրացնելու, այլև աշխատանքային հետագա առաջխաղացումների համար: Ստացվում է, որ երիտասարդների 30%-ը «հավելյալ կրթության անհրաժեշտության գիտակցողներն են», ովքեր չեն բավարարվում ֆորմալ կրթական համակարգով:

Զբաղված երիտասարդների 66%-ն ինքնուրույն փորձել է զարգացնել իր գիտելիքներն ու հմտությունները՝ ֆորմալ կրթական համակարգի բացերը լրացնելու նպատակով: Թեև այդ դեպքում ևս փորձ է կատարվել ուսումնասիրելու համակարգչային և լեզվական հմտությունները, այնուամենայնիվ երիտասարդները գիտակցել են, որ Հայաստանում առանց հավելյալ աշխատանքների անհնար է լուծել զբաղվածության խնդիրը:

Ըստ աշխատանքի որոնման աղբյուրների՝ կարող են դուրս բերվել հիմնական մի քանի խմբեր. ծանոթների և բարեկամների միջոցով տեղեկատվություն ստացող երիտասարդներ, ովքեր գերակշռում են մեր իրականության մեջ: Ինտերնետային տարբեր ռեսուրսներից տեղեկատվություն ստացող երիտասարդներ՝ սոցիալական կայքեր, աշխատանքի հայտարարությունների կայքէջեր և տարբեր հայտարարություններ պարունակող կայքէջեր: Սակայն այս խումբն էլ կազմում են այն երիտասարդները, ովքեր ունեն համակարգիչ և ինտերնետային հասանելիություն: Զբաղվածության պետական ծառայությունն իր տարածքային կենտրոններով այդքան էլ պահանջված չէ երիտասարդների կողմից, և դրանց մասին տեղե-

կացվածությունը շատ ցածր է երիտասարդների շրջանում: Բավական բազմապիսի և կիրառական ծրագրերի առկայության պայմաններում ցավալի է այն փաստը, որ երիտասարդներն ուղղակի չգիտեն այդ կառույցի և նրա ծրագրերի մասին: Հարցված երիտասարդների 91%-ը տեղյակ չէ ԶՊԾ-ի մասին: ԶՏԿ-ներն էլ իրենց հերթին աշխատաշուկայի վերաբերյալ համակարգային և ամբողջական տեղեկատվության կարիք ունեն: Բարձրաձայնվել է նաև կադրային հարցը, և հետաքրքրական է, որ մարդկային ռեսուրսների կառավարման մասնագետների առկայության դեպքում այս երիտասարդներն աշխատանք են փնտրում, իսկ հենց այդ կառույցը փնտրում է երիտասարդ, որակավորված մասնագետներ:

Անկախության համաթիվ (ինդեքս)

Երիտասարդների՝ տնտեսական հիմնախնդիրների լուծման (այդ թվում՝ ֆինանսական), սոցիալական կազմակերպման հիմնախնդիրների լուծման (կապված սոցիալական փոխգործունեության, սոցիալական դերերի կատարման հետ), աշխատաշուկայում ինքնաիրացման, կյանքի պայմանների ինքնապահովման ինքնուրույնության աստիճանը որոշվել է անկախության համաթվի միջոցով:

Ըստ այդմ՝ երիտասարդների անկախության ցուցանիշը ներառում է չորս հիմնական բաղադրիչներ՝ ֆինանսական անկախություն, տնտեսական անկախություն, մտավոր և կենցաղային անկախություն:

Նախ ներկայացնենք անկախության տեսակներից յուրաքանչյուրի առանձնահատկությունն ու բաշխվածությունը, ապա՝ հայ երիտասարդների անկախության համալիր ինդեքսը:

Ֆինանսական անկախություն

Ֆինանսական անկախությունը ցույց է տալիս, թե երիտասարդը որքան է կարողանում ֆինանսապես հոգավ ընտանիքում առաջին անհրաժեշտության ծախսերը:

Հետազոտության արդյունքներից կարող ենք եզրակացնել, որ հարցված երիտասարդների ֆինանսական անկախությունը բավականին ցածր է. հարցվածների շրջանում ֆինանսական անկախության միջին ցուցանիշը կազմել է **0,3** բալլ ([0-1] սանդղակի համար):

Տվյալները ցույց են տալիս, որ ՀՀ երիտասարդների ֆինանսական անկախությունը բավականին ոչ համասեռ է, բևեռացված, քանի որ մոտ 63%-ը դրսևորում է ֆինանսական լիովին կախվածություն, իսկ մոտ 25%-ը ֆինանսական լիովին անկախություն է դրսևորում:

Այսինքն՝ երիտասարդների մեծ մասը գտնվում է ֆինանսապես լիովին կախվածության մեջ, իսկ ընդամենը մեկ քառորդը ֆինանսապես լիովին հոգում է իր գործառնության համար անհրաժեշտ կարիքները:

Երիտասարդների ցածր ֆինանսական անկախության մասին է վկայում նաև այն փաստը, որ ֆինանսական անկախության ուսումնասիրության ընթացքում արձանագրվեցին որոշ դժվարություններ՝ կապված այն հանգամանքի հետ, որ երիտասարդները ոչ միշտ էին տեղեկացված իրենց ծախսերից: Այսինքն՝ իր ընտանիքի (որում նա տվյալ ժամանակահատվածում բնակվում է) ծախսերի չիմացությունը ևս երիտասարդի ոչ բարձր անկախության ցուցանիշ է:

Ըստ ֆինանսական անկախության բնութագրելով երիտասարդների խմբերը՝ պետք է նշենք, որ ֆինանսապես առավել անկախ են 23-ից բարձր տարիքային խմբերի արական սեռի ներկայացուցիչները: Ընդ որում՝ առավել անկախ են այն երիտասարդները, ովքեր ունեցել են արտագնա աշխատանքային փորձ: Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ ֆինանսապես առավել անկախ են **երևանաբնակ** այն երիտասարդները, ովքեր **միջին, բարձր աստիճանի մեներջեր** են կամ էլ զբաղված են **վարձու հաստիքային աշխատանքով**, կամ մատուցում են **ժառայություններ: Գյուղաբնակ** երիտասարդները դրսևորում են ֆինանսական անկախության միջին ցուցանիշներ՝ զբաղվելով հիմնականում **գյուղատնտեսությամբ** կամ **արտագնա աշխատանքներով**: Առավել խնդրահարույց է **մարզերի քաղաքաբնակ** երիտասարդների վիճակը, որոնց ֆինանսական անկախությունը բավականին ցածր է (**Գծանկար 5.7**):

5.7 Ֆինանսական անկախության համաթվի միջին արժեքներն ըստ բնակավայրի տեսակի



Պետք է նշել նաև, որ երիտասարդների ֆինանսական անկախության հետ նշանակալիորեն կապված է ընտանիքի բարեկեցության մակարդակը. ֆինանսական ցածր անկախություն են դրսևորում ցածր և առավելապես բարձր եկամուտներ ունեցող ընտանիքների երիտասարդները, իսկ մի-

ջին եկամուտներ ունեցող ընտանիքների երիտասարդները դրսևորում են ֆինանսական առավել բարձր անկախություն:

Հարկ է նշել նաև, որ միջնակարգ մասնագիտական կրթություն ունեցող երիտասարդների ֆինանսական անկախությունը բավականին ցածր է:

Հետաքրքրական է, որ աշխատանքի բնութագրերն անմիջականորեն կապված չեն ֆինանսական անկախության հետ, այն է՝ քանի տարի է աշխատում երիտասարդը, քանի տեղ է աշխատում, աշխատանքի ոլորտը, աշխատանքային պաշտոնը, աշխատանքի բնույթը:

Այս ամենից գատ՝ ազդեցիկ գործոն չէ երիտասարդի ընտանեկան կարգավիճակը:

Ըստ էության, այդ փաստը մատնանշում է այն հանգամանքը, որ հայկական ընտանիքներում երիտասարդի՝ ամուսնացած լինելու կարգավիճակը դեռ չի խթանում նրա ֆինանսական անկախությունը. նորաստեղծ ընտանիքի ֆինանսական հոգսերը հիմնականում լուծում են ծնողները: Դա վկայում է հասարակությունում համայնքային մոդելների գործառնության մասին ինչպես գյուղերում, այնպես էլ քաղաքներում:

Տնտեսական ակտիվություն

Տնտեսական ակտիվությունը ցույց է տալիս զբաղվածության ոլորտում երիտասարդի՝ ներգրավվածությանն ուղղված գործունեության ինտենսիվությունը: Տնտեսական ակտիվությունը ենթադրում է երիտասարդի՝ տնտեսական հարաբերություններում ներգրավվելու համար ներդրած ջանքերը: Այս ցուցանիշն ուսումնասիրելու համար անհրաժեշտ է հասկանալ երիտասարդի զբաղվածությունը և զբաղվածությամբ ներգրավվածությունը կամ նրա՝ զբաղված լինելուն ուղղված ջանքերը:

Պետք է նշել, որ երիտասարդները դրսևորում են տնտեսական բավականին ցածր ակտիվություն. տնտեսական համաթվի միջին արժեքը կազմել է 0,29 բալ [0-1] սանդղակի համար: Ըստ հետազոտության տվյալների՝ երիտասարդների 53%-ն ընդհանրապես տնտեսական ակտիվություն չի դրսևորում, իսկ 19,1%-ը դրսևորում է տնտեսական առավելագույն ակտիվություն: Այս պարա-

գայում մենք տեսնում ենք նմանատիպ իրավիճակ՝ համեմատական եզրեր անցկացնելով երիտասարդների ֆինանսական ակտիվության հետ: Հարկ է ընդգծել, որ բնականաբար ֆինանսական անկախությունը և տնտեսական ակտիվությունը սերտորեն կապված են (կոռելյացիայի գործակցի արժեքը կազմում է 0,604), այսինքն՝ երիտասարդը որքան ավելի ակտիվ է տնտեսապես, նա այդքան ֆինանսապես ավելի անկախ է:

Սակայն այդ երկու բնութագրիչները, ըստ էության, մեկը մյուսից տարբերվում են: Օրինակ՝ գյուղաբնակ երիտասարդները դրսևորում են տնտեսական ավելի ցածր ակտիվություն՝ ի տարբերություն քաղաքաբնակների: Դա պայմանավորված է գյուղական և քաղաքային զբաղվածության առանձնահատկությունների հետ:

Այս դեպքում հարկ է նշել մարզերի քաղաքներում բնակվող երիտասարդների խնդրահարույց վիճակը. դրսևորելով միջին տնտեսական ակտիվություն, այնուամենայնիվ, այդ երիտասարդները դրսևորում են ֆինանսական բավականին ցածր անկախություն: Այսինքն՝ մարզային քաղաքում երիտասարդի ֆինանսական անկախությունը պայմանավորված չէ տնտեսական ակտիվությամբ:

Տնտեսական ակտիվությունը, ի տարբերություն ֆինանսական անկախության, նշանակալիորեն կապված է ամուսնական կարգավիճակի հետ: Տնտեսապես առավել ակտիվ են ամուսնալուծվածները և ամուրի/այրիները, իսկ չամուսնացած երիտասարդները դրսևորում են տնտեսական միջին ակտիվություն: Ինչ վերաբերում է ամուսնացածներին, ապա նրանք տնտեսական բավականին ցածր ակտիվություն են դրսևորում: Այսինքն՝ այս դեպքում տեսնում ենք այն փաստը, որ ամուսնալուծությունը կամ այրի դառնալը երիտասարդին ստիպում է տնտեսապես ավելի ակտիվ լինել, սակայն այդ հանգամանքը ֆինանսական էական անկախության չի հանգեցնում:

Նշենք, որ ֆինանսական անկախության և տնտեսական ակտիվության միջև եղած հակասությունները վկայում են աշխատաշուկայում երիտասարդների որոշ խմբերի համար խնդրահարույց վիճակի մասին:

Նշենք նաև այն, որ աշխատանքի ոլորտը, աշխատանքային պաշտոնը և աշխատանքի այլ բնու-

թագրիչները, ի տարբերություն ֆինանսական անկախության, նշանակալի գործոններ են տնտեսական ակտիվության համար:

Մնացած բոլոր օրինաչափությունները պահպանվում են նաև տնտեսական ակտիվության մակարդակի համար՝ համապատասխան ֆինանսական ակտիվությանը:

Առավելագույն տնտեսական ակտիվությունը նկատվում է արական սեռի ներկայացուցիչների շրջանում. այն է՝ նրանք ավելի շատ ժամեր են աշխատում կամ աշխատանքային ավելի շատ ստաժ ունեն, քան իգական սեռի ներկայացուցիչները, որոնց արդյունքները բավականին ցածր են միջին ցուցանիշներից: Երևանյան երիտասարդությունն էլ առավել անկախ է, քան մարզայինը:

Կենցաղային անկախություն

Կենցաղային անկախությունը ենթադրում է երիտասարդների կողմից իրենց սննդի, հագուստի և հիգիենայի պարագաների ընտրություն, գնում, նախապատրաստում:

Սիջինը կազմում է **0,47**, ինչն ավելի բարձր է, քան վերոնշյալ բնութագրիչները: Պետք է նշել նաև, որ կենցաղային անկախությունն ավելի համասեռ է համեմատած ֆինանսական և տնտեսական բաղադրիչների հետ:

Կենցաղային անկախության համար էական գործոն է տարիքը. առավել անկախ են ավելի բարձր տարիք ունեցողները, 23 տարեկանից հետո երիտասարդների կենցաղային անկախությունը գերազանցում է 0,5 բալլը: Կանայք կենցաղում ավելի անկախ են, քան տղամարդիկ: Նշենք, որ կրթությունը ևս ազդեցիկ գործոն է կենցաղային անկախության համար, սակայն, ըստ էության, այն արտացոլում է տարիքային գործոնի ազդեցությունը, քանի որ սովորող երիտասարդները կենցաղում ավելի ցածր անկախություն են դրսևորում, սակայն կրթական մակարդակի աճի հետ մեկտեղ՝ աճում է նաև կենցաղային անկախությունը:

Կենցաղային տեսանկյունից ավելի ինքնուրույն են երևանաբնակ, քան մարզերի երիտասարդները: Ընդ որում՝ կենցաղում առավել ցածր ինքնուրույնություն են դրսևորում մարզերի քաղաքներում բնակվող երիտասարդները, քան մյուսները:

Աշխատող երիտասարդները, ինչպես նաև արտագնա աշխատանքներով զբաղվողները կենցաղում էականորեն ավելի բարձր անկախություն են դրսևորում:

Աշխատանքի մնացած բնութագրերը՝ ո՛չ կարգավիճակը, ո՛չ աշխատանքի բնույթը և այլն, էական չեն:

Նշենք նաև, որ ամուսնական կարգավիճակը բնական ազդեցություն ունի կենցաղային անկախության վրա. չամուսնացած երիտասարդները կենցաղում ցածր անկախություն են դրսևորում:

Հետաքրքրական է նաև այն, որ ընտանիքի բարեկեցության մակարդակն էականորեն չի ազդում երիտասարդների կենցաղային անկախության վրա:

Մտավոր անկախություն

Մտավոր ինքնուրույնությունը բնութագրվում է մարդկային այն արժեքներով, որոնք բնութագրում են անձի ուղղվածությունը գործելու առումով՝ հիմնվելով իր ուժերի, ստեղծագործ նորարարական լուծումների վրա:

Պետք է նշել, որ մտավոր անկախությունը, անկախության բոլոր բաղադրիչների հետ համեմատած, ամենաբարձրն է. միջին արժեքը կազմում է **0,57** բալ [0-1] սանդղակի համար:

Հետաքրքրական է, որ մտավոր անկախությունն այդքան սերտորեն կապված չէ ֆինանսական և տնտեսական ցուցիչների հետ. չնայած առկա կապին՝ այն, սակայն, թույլ է (կոռելյացիայի գործակիցները չեն գերազանցում 0,15 արժեքը):

Պետք է նշել, որ այն բավականին համասեռ է և կենտրոնացած է միջին արժեքների շուրջ: Հատկանշական է, որ մտավոր լիովին անկախ երիտասարդները բացակայում են: Դա նշանակում է, որ այդ հատկանիշը կայուն բաշխում ունի՝ ի տարբերություն ֆինանսական և տնտեսական բաղադրիչների:

Հատկանշական է նաև այն, որ մարզը նշանակալի գործոն է մտավոր անկախության համար: Երևանաբնակ երիտասարդության շրջանում մտավոր ավելի բարձր անկախություն է դրսևորվում: Հետաքրքրական է, որ մարզերի քաղաքաբնակ և գյուղաբնակ երիտասարդների մտավոր անկա-

խությունն էականորեն չի տարբերվում:

Մտավոր անկախությունը սերտորեն կապված է աշխատաշուկայում երիտասարդի ներգրավվածության հետ. աշխատող երիտասարդները մտավոր առավել անկախ են: Հատկանշական է, որ մտավոր ավելի անկախ են այն երիտասարդները, որոնց պաշտոնն ավելի բարձր է, և նրանք, ովքեր աշխատում են ավելի շատ վայրերում: Մտավոր անկախությունը նաև պայմանավորում է աշխատանքային կարգավիճակը, հիմնական եկամտի աղբյուրը, սոցիալական կարգավիճակը. այն է՝ ինքնազբաղվածները, ձեռներեցները, նաև աշխատանքային բարձր կարգավիճակ զբաղեցնողները մտավոր ավելի բարձր անկախություն են դրսևորում: Այսինքն՝ մտավոր անկախությունը խթանում է աշխատաշուկայում ներգրավվածությունը և զբաղեցրած դիրքի աճը, սակայն աշխատանքի ոլորտը, տևողությունը և այլ բնութագրիչները մշանակալի գործոն չեն մտավոր անկախության համար:

Մտավոր անկախությունը երիտասարդին հիմնականում դրդում է, որ առավելապես ձգտի մասնագիտական աշխատանքի: Կրթություն ստացողներն ավելի անկախ են, իսկ ավելի բարձր կրթական մակարդակ ունեցողներն ավելի անկախ են: Նշենք նաև, որ ավելի հարուստ ընտանիքների երիտասարդները մտավոր ավելի անկախ են:

Հետաքրքրական է, որ անցած միգրացիոն գործունեությունը կապված չէ մտավոր անկախության հետ՝ ի տարբերություն ֆինանսականի:

Սեռը կապված չէ մտավոր անկախության հետ: Տարիքը որոշ չափով ազդում է, սակայն այդ կախվածությունը միանշանակ չէ:

Անկախության համալիր ինդեքս

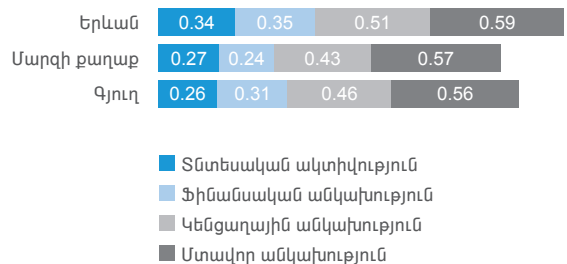
Ամփոփելով 4 բաղադրիչների վերլուծությունը՝ նշենք, որ հետազոտության արդյունքները վկայում են այն մասին, որ երիտասարդները, ըստ էության, կարող են բնութագրվել համալիր անկախության ցուցիչով, քանի որ վերլուծված բոլոր բաղադրիչները մշանակալի կոռելյացիոն կապի մեջ են մեկը մյուսի հետ: Բաղադրիչների ազդեցությունը, սակայն, տարբերվում է մեկը մյուսից: Ամենաթույլ կապն արձանագրվել է կենցաղային անկախության և մտավոր անկախության միջև

(0.09), իսկ ամենասերտ կապը՝ ֆինանսական և տնտեսական անկախությունների միջև (0,6): Մնացած կապերը մոտ են 0,3-ին:

Պետք է նշել, որ ՀՀ երիտասարդներն առանձնաճանաչում են մտավոր անկախության համեմատաբար ավելի բարձր ցուցանիշներով: Երիտասարդների շրջանում առավել խոցելի են տնտեսական ակտիվությունը, ինչպես նաև ֆինանսական անկախությունը, իսկ մտավորը, չնայած բարձրագույն անկախություն չի գրանցվել, այնուամենայնիվ այն մաքսիմալ միջին արժեք ունի:

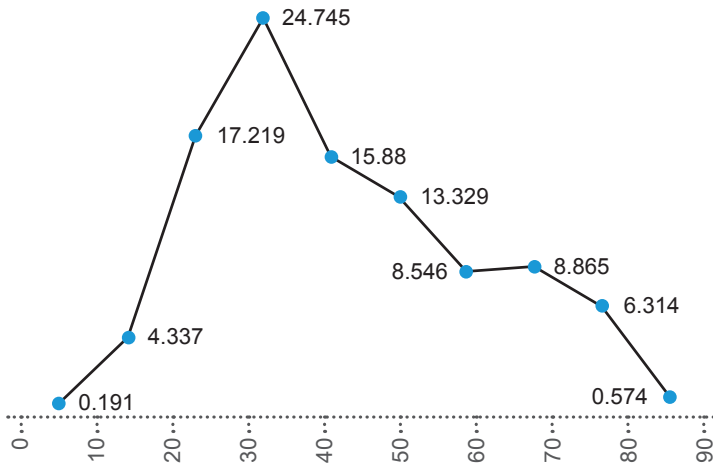
Ըստ բնակավայրի տեսակի՝ անկախության բաղադրիչների միջին արժեքների համեմատությունը ներկայացված է ստորև **(Գծանկար 5.8)**:

5.8 Ըստ բնակավայրի տեսակի՝ անկախության բաղադրիչների միջին արժեքների համեմատությունը



Անդրադառնալով ընդհանրացված անկախության ինդեքսին՝ նշենք, որ հայ երիտասարդները բնութագրվում են միջինից ցածր ընդհանուր անկախության ցուցանիշով. անկախության ինդեքսի միջին արժեքը կազմել է 0.4 բալ [0-1] սանդղակի համար:

☑ 5.9 Անկախության համաթվի բաշխումը երիտասարդների շրջանում



Երիտասարդների անկախության համաթիվը, բնականաբար, առավել սերտորեն կապված է աշխատաշուկայում ներգրավվածության հետ. զբաղված և չզբաղված երիտասարդների անկախության ինդեքսի միջին արժեքները նշանակալիորեն տարբերվում են, ընդ որում՝ աշխատաշուկայում ներգրավված երիտասարդները դրսևորում են առավել բարձր անկախություն:

Նշենք, որ անկախությունը երիտասարդներին դրդում է, որ զբաղեցնեն աշխատանքային ավելի բարձր կարգավիճակ: Դրա հետ կապված կարևոր դեր ունեն սոցիալական և աշխատանքային կարգավիճակները, աշխատանքի ոլորտը: Ձեռներեցները, վարձու աշխատողներն առավել անկախ են ի տարբերություն ինքնազբաղվածների: Աշխատանքային ավելի բարձր կարգավիճակ ունեցողներն ավելի անկախ են:

Նշենք նաև մի հետաքրքրական փաստ, այն է՝ ամուսնացածների և չամուսնացածների անկախությունը գրեթե չի տարբերվում. նշանակալիորեն ավելի անկախ են ամուսնալուծվածները և այրիները:

Հարուստ ընտանիքների ներկայացուցիչներն ավելի անկախ են:

Հաշմանդամություն ունեցողների անկախությունը բավականին ցածր է, սակայն՝ ոչ միմիմալ (մոտավորապես կազմում է 0,31):

Կրթությունը և կարևոր գործոն է. ինչքան բարձր է կրթական մակարդակը, այնքան ավելի անկախ է երիտասարդը:

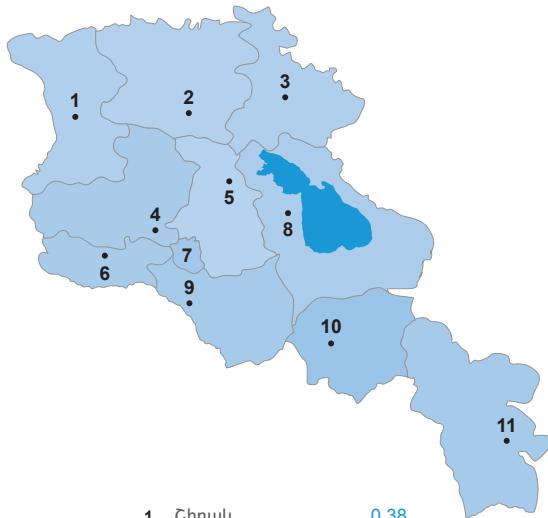
Միջինում առավել անկախ են արական սեռի ներկայացուցիչները: Տարիքը ևս նշանակալի գործոն է. տարիքի աճին զուգընթաց՝ անկախությունը ևս ավելանում է:

Միգրացիոն փորձը նշանակալիորեն ազդում է անկախության վրա. միգրացիոն փորձ ունեցողները, ինչպես նաև արտագնա աշխատանքի մեկնել ցանկացողներն ավելի անկախ են:

Մարզային կտրվածքով անդրադառնալով երիտասարդների անկախությանը՝ նկատենք, որ ՀՀ տարածքում անկախության ամենաբարձր ցուցանիշը գրանցվել է Վայոց ձորում, ապա՝ Երևանում, ամենացածրը՝ Կոտայքում:

Անկախության տեսանկյունից առավել խոցելի են Կոտայքը, Լոռին, Շիրակը, Տավուշը:

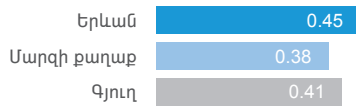
☑ **6 երիտասարդների անկախությունը մարզային կտրվածքով**



1	Շիրակ	0.38
2	Լոռի	0.36
3	Տավուշ	0.38
4	Արագածոտն	0.42
5	Կոտայք	0.35
6	Արմավիր	0.42
7	Երևան	0.45
8	Գեղարքունիք	0.4
9	Արարատ	0.43
10	Վայոց ձոր	0.49
11	Սյունիք	0.43

Պետք է նշել նաև, որ մարզային քաղաքներում բնակվող երիտասարդներն անկախության առավել ցածր մակարդակ են դրսևորում:

☑ **6.1 Անկախության համաթվի միջին արժեքներն ըստ բնակության վայրի**



Ամփոփում

- Հետազոտության արդյունքում վեր հանվեց և չափվեց երիտասարդների անկախության մակարդակը, որը երիտասարդների ինքնուրույնության աստիճանը բնորոշում է ֆինանսական, աշխատաշուկայում իրենց ինքնաիրացման, կյանքի պայմանների ինքնաապահովման, ինչպես նաև սոցիալական կազմակերպման հիմնախնդիրները լուծելու տեսանկյունից: Անկախությունը ցույց է տալիս երիտասարդների՝ շուկայական տնտեսական պայմաններին հարմարվելու ներուժը (պոտենցիալը):
- Հետազոտության արդյունքները ցույց տվեցին, որ անկախության բարձր մակարդակով բնութագրվող երիտասարդներն աշխատաշուկայում աշխատանքային ավելի բարձր կարգավիճակ են զբաղեցնում, ունեն կրթության և բարեկեցության ավելի բարձր մակարդակ:
- Չնայած այն հանգամանքին, որ անկախության բոլոր բնութագրիչները մեկը մյուսի հետ փոխկապակցված են, սակայն հետազոտված երիտասարդների անկախությունն ունի բավականին բարդ կառուցվածք: Հայ երիտասարդները դրսևորում են մտավոր անկախության առավել բարձր մակարդակ. այն առավել համասեռ է: Կենցաղում հայ երիտասարդները դրսևորում են միջին անկախության մակարդակ, այսինքն՝ հիմնականում կարողանում են ինքնուրույն լուծել իրենց առջև ծառայած կենցաղային հիմնախնդիրները: Սակայն երիտասարդներն առավել ցածր անկախություն են դրսևորում ֆինանսական և տնտեսական ոլորտներում:
- Ֆինանսական անկախության և տնտեսական ակտիվության որոշակի անհամապատասխանությունը մատնանշում է աշխատաշուկայում երիտասարդների կարգավիճակի խոցելիությունը: Այն առավել արտահայտված է մարզային քաղաքներում, որտեղ երիտասարդները, դրսևորելով միջին տնտեսական ակտիվություն, այնուամենայնիվ բնութագրվում են ֆինանսական ցածր անկախությամբ:
- Անկախության համեմատաբար ավելի ցածր մակարդակով են բնութագրվում մարզերի քաղաքներում բնակվող երիտասարդները, քան երևանաբնակները և գյուղաբնակները: Բացառություն են կազմում մտավոր անկախության մակարդակը, որը մարզաբնակների շրջանում էականորեն չի տարբերվում, և տնտեսական ակտիվության մակարդակը, որն ավելի բարձր է մարզերի քաղաքաբնակ, քան գյուղաբնակ երիտասարդների շրջանում: Այլ կերպ ասած՝ մարզերի քաղաքաբնակ երիտասարդների անկախության բնութագիրը խնդրահարույց է և հակասական:
- Վերոնշյալ հակասությունները մարզերի խորապատկերում արտացոլվում են երիտասարդների անկախության մակարդակի տարբերությամբ: Ընդ որում՝ այն մարզերում, որտեղ գերիշխում է քաղաքային բնակչությունը, արձանագրվում են առավել ցածր անկախության համաթվի արժեքներ: Դրանց թվում են Կոտայքը, Լոռին, Շիրակը: Հետաքրքրական է, որ հյուսիսային մարզերն ընդհանուր առմամբ բնութագրվում են անկախության ցածր ցուցանիշներով՝ ի տարբերություն հարավային մարզերի: Երևանաբնակները բնութագրվում են անկախության բարձր ցուցանիշներով:
- Անկախության գենդերային պատկերը ևս որոշ չափով հակասական է. տղամարդիկ ընդհանուր առմամբ ավելի անկախ են, քան կանայք: Սակայն հետաքրքրականն այն է, որ մտավոր անկախության առումով կանանց և տղամարդկանց միջև տարբերություններ չեն դրսևորվում: Կանայք նաև ավելի անկախ են կենցաղում: Ինչ վերաբերում է տնտեսական ակտիվությանը և ֆինանսական անկախությանը, ապա նշանակալիորեն ավելի անկախ են տղամարդիկ, քան կանայք:

Եզրակացություններ

Ամփոփելով երիտասարդների զբաղվածության ուսումնասիրությունը՝ ներկայացնենք հիմնական եզրակացությունները.

- Երիտասարդների թվի նվազման այսպիսի տեմպերը նվազեցնում են աշխատանքային ռեսուրս հանդիսացող անձանց թիվը, ինչն անմիջական վտանգ է ՀՀ տնտեսության համար:
- Մեթոդաբանական անհամապատասխանության հետևանքով պետական համապատասխան մարմինները չեն կարող ստանալ երիտասարդների զբաղվածության իրատեսական պատկերը, քանի որ անհնար է իրական գործազրկության մասին դատել ԶՊԾ-ի վերաբերյալ տեղեկացվածության նման աստիճանի դեպքում, իսկ տեսականորեն տնտեսապես ոչ ակտիվ ուսանողների և հաշմանդամություն ունեցող անձանց մի մասն իրականում ներգրավված է աշխատանքային հարաբերություններում: Երիտասարդական գործազրկության ցուցանիշները կրկնակի ավելի են պետականորեն գրանցված 11%-ից:
- Հայ երիտասարդների մոտ 30%-ը ներկայումս տնտեսապես ակտիվ չէ. չի աշխատում, չի ստանում կրթություն և չի ցանկանում աշխատել: Այս խմբում գերազանցապես կանայք են:
- Երիտասարդների զբաղվածության ցուցանիշները զիջում են մի շարք երկրների ցուցանիշներին. զբաղված է հարցված երիտասարդների 28%-ը: Հայ երիտասարդները գերազանցապես վարձու աշխատողներ են՝ աշխատանքի մշտական բնույթով:
- Երիտասարդների շրջանում քիչ է տարածված արհեստների յուրացումը, սակայն հենց այդ ոլորտում գործատուներն ունեն երիտասարդ կադրերի կարիք:
- Որոշ մասնագիտություններ ունեն գերպահանջարկ, որոշները բացարձակապես պահանջված չեն երիտասարդների կողմից:
- Բացակայում է մասնագիտական կողմնորոշման համակարգը:
- Երիտասարդները տեղեկացված չեն աշխատաշուկայի պահանջարկից:
- Ձբաղված երիտասարդների գրեթե 25%-ը չի կնքել աշխատանքային պայմանագիր:
- Երիտասարդների 40%-ի համար աշխատանքային պարտականություններն ու գործառույթները գործատուի կողմից սահմանվում են բանավոր կերպով:
- Ձբաղված երիտասարդների մոտ 30%-ն աշխատում է ոչ իր մասնագիտությամբ և մասնագիտական աշխատանք չգտնելով՝ ներգրավվում է առևտրի, շինարարության և ուժային ոլորտներ:
- Ձբաղված երիտասարդների 63%-ի համար ներկայիս աշխատանքի վերաբերյալ տեղեկատվության աղբյուր են հանդիսացել ծանոթները և բարեկամները:
- Գործատուների համար ծանոթների միջոցով աշխատող գտնելը վստահության երաշխիք է:
- Ներկայիս տնտեսական պայմաններում գործատուները վստահ չեն իրենց գործունեության կայունության վրա, ուստի նախընտրում են վստահելի և պատրաստի մասնագետներ:
- Բարձրագույն կրթության առկայությունն աշխատելու երաշխիք չէ, և գործազրկության խնդիրն հավասարապես բախվում են ինչպես բարձրագույն կրթություն ստացած, այնպես էլ չստացած երիտասարդները:
- Ձբաղված երիտասարդների համար ծանոթությունը և անհատական կարողություններն առավել ազդեցիկ գործոններ են, քան մասնագիտական կրթությունը և մասնագիտական ունակությունները:
- Երիտասարդների մեծ մասը կարծում է, որ մասնագիտական կրթության ոլորտը չի համապատասխանում աշխատաշուկայի պահանջներին, և քիչ հավանական է ուսումնավարտելուց հետո մասնագիտական աշխատանքի անցնելը:

- Երաշխավորությունը գործատուի համար ինչպես դրական, այնպես էլ բացասական երևույթ է, քանի որ թույլ է տալիս գտնել վստահելի աշխատակիցներ, բայց և դժվարացնում է աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորումը:
- Զբաղված երիտասարդների 60%-ը չի վստահում աշխատանքի ընդունման արդարությամբ: Զբաղված երիտասարդների 20%-ն է վստահում աշխատանքի ընդունման համակարգի արդարությամբ:
- Աշխատանք փնտրող երիտասարդների համար ծանոթները և ընկերներն աշխատատեղերի վերաբերյալ տեղեկատվության ստացման առաջնային և ամենակիրառելի աղբյուրներն են:
- Երիտասարդական կազմակերպությունների վերաբերյալ տեղեկացվածության պակասը և աշխատանքի տոնավաճառներում ու աշխատանքի տեղավորման գործակալություններում աշխատանքների թիվն ու բնույթը երիտասարդներին չեն գոհացնում:
- Երիտասարդների համար աշխատանքային պայմանների շարքում կարևորագույն գործոն է աշխատավարձի չափը, սակայն այնպիսի ոչ նյութական գործոններ, ինչպիսիք են աշխատանքի հետաքրքրությունն ու աշխատակազմը, ևս խիստ կարևոր են երիտասարդների համար:
- Երիտասարդների համար աշխատանքի ոչ նյութական խթանման լավագույն միջոցներն են աշխատանքային գործուղումները, առանձին աշխատավայրի առկայությունը:
- Աշխատանք փնտրող երիտասարդների մոտ 60%-ը չունի ինքնակենսագրական, իսկ հարցված երիտասարդների 40%-ը ծանոթ չէ ինքնակենսագրականի կազմման սկզբունքներին:
- Գործազրկության ամենաբարձր ցուցանիշները գրանցվում են 21-25 տարիքային խմբում և փոքր-ինչ նվազում են 26-30 տարիքային խմբում: Ամենախոցելի իրավիճակում գտնվում են 21-25 տարեկան իգական սեռի ներկայացուցիչները:
- Գործազրկության ամենաբարձր ցուցանիշները գրանցվել են Շիրակի, Սյունիքի և Արագածոտնի մարզերում:
- Հետազոտության մասնակից երիտասարդների 60%-ը պոտենցիալ արտագնա աշխատանքի մեկնող անձինք են, իսկ հարցվածների 7%-ն արդեն իսկ մեկնելու է արտագնա աշխատանքի: Մեկնողների ամենամեծ խումբը բաղկացած է 21-25 տարեկան արական սեռի ներկայացուցիչներից: Մեկնողների մեծ մասն աշխատանքի վերաբերյալ բանավոր պայմանավորվածություն է ձեռք բերել:
- Երիտասարդների համար արտագնա աշխատանքի վերաբերյալ տեղեկատվության հիմնական աղբյուրներ են հանդիսանում ընկերները և ծանոթները, իսկ մեկնելու ճանապարհաժախսը հիմնականում հոգում են ծնողները:
- Ընտանիքի կողմից նման որոշում ընդունելու կամ աշխատանք չգտնելու պարագայում հարցված երիտասարդների 50%-ը կմեկնի Հայաստանից:
- Պարտադիր չէ, որ արտագնա աշխատանքի բնույթը լինի մասնագիտական. երիտասարդների համար հիմնականում միայն աշխատանքի առկայությունը հիմք է մեկնելու համար:
- Երիտասարդների համար արտագնա աշխատանքի ամենաբացասական կողմն ընտանիքից հեռու գտնվելն է:
- Լրացուցիչ դասընթացների վերաբերյալ երիտասարդները հիմնականում տեղեկանում են ինտերնետային աղբյուրներից, և դրանց համար հիմնականում վճարում են ծնողները: Երիտասարդների 30%-ն ընդգրկվել է լրացուցիչ կրթության համակարգում՝ աշխատանք գտնելու նպատակով:
- Երիտասարդների 60%-ն ինքնակրթվում է՝ հիմնականում ինտերնետային աղբյուրներից օգտվելով: Երիտասարդների համար կարևոր է ինքնակրթության ճանաչելիությունը. սա նաև կարևոր է գործատուների համար, ովքեր երիտասարդների գիտելիքների և ունակությունների վերաբերյալ ապացույցներ չունեն:

- Հարցված երիտասարդների 55%-ը հարցման պահին չունի դրամական ոչ մի եկամուտ:
- Հաշմանդամություն կամ առողջական խնդիրներ ունեցող երիտասարդների շրջանում գրանցվել է 25% զբաղվածություն: Հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդներն առավելապես են բախվում տեղեկատվության խնդրին, քանի որ բացակայում է այնպիսի միասնական համակարգը, որը տեղեկատվություն կհասցնեք երիտասարդներին և թույլ կտար աշխատանք գտնել՝ ըստ իրենց կարիքների:
- Հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների շրջանում ամենապահանջվածները համակարգչային և լեզվական հմտությունների զարգացման դասընթացներն են:
- Երիտասարդների զբաղվածության հիմնախնդրով զբաղվում են բազմաթիվ կառույցներ՝ անմիջականորեն կամ միջնորդավորված, սակայն նրանց աշխատանքները համակարգող մարմին, որպես այդպիսին, չկա:
- Մի շարք միջոցառումների, այն է՝ աշխատանքի տոնավաճառների, աշխատանքային փոխանակումների ընթացքում մշտադիտարկման և գնահատման համակարգի թույլ լինելը թույլ չի տալիս, որ այդ միջոցառումները համապատասխանեցվեն երիտասարդների սպասումներին:

Առաջարկներ

Վերոնշյալ եզրակացությունների հիման վրա ներկայացնենք հիմնական առաջարկները.

- Երիտասարդների զբաղվածության առավել իրատեսական պատկերը ստանալու նպատակով վերանայել երիտասարդների զբաղվածության ուսումնասիրության պետականորեն ընդունված մեթոդաբանությունը՝ մասնավորապես գործազուրկների հաշվառման համակարգը, սովորողների և հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների զբաղվածության կարգավիճակի հիմնահարցերը:
- Պետական ծրագրերի արդյունավետության բարձրացման նպատակով բարձրացնել երիտասարդների շրջանում Ջբաղվածության պետական ծառայության և պետական այլ ծրագրերի վերաբերյալ տեղեկացվածությունը:
- Համակարգային աշխատանքներ իրականացնել երիտասարդների զբաղվածության ցուցանիշները բարձրացնելու համար՝ ներգրավելով բոլոր շահառու կողմերին և կիրառելով նրանց ներուժը՝ ուսումնական հաստատություններ, երիտասարդական կազմակերպություններ, աշխատանքի որոնման կազմակերպություններ, պետական և մասնավոր կայքէջեր, միջազգային կառույցներ: Կողմերի աշխատանքների համակարգումը կիրականացվի պետական մարմնի կողմից, որը կկենտրոնացնի երիտասարդական զբաղվածության վերաբերյալ տեղեկատվական բոլոր հոսքերը և աշխատանքները:
- Ստեղծել աշխատանքի որոնման միասնական, համապետական համակարգ, որը տեղեկատվություն կհավաքի և այն մշտապես կվերլուծի, որտեղ կտեղակայվեն բոլոր թափուր աշխատատեղերի հայտարարությունները և աշխատանք փնտրող երիտասարդների տվյալները:
- Մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի կատարելագործում՝ ներգրավելով ուսուցիչներին, ծնողներին, և աշակերտներին

ներկայիս մասնագիտությունների՝ դրանց բովանդակային կողմերի և պահանջվածության վերաբերյալ տեղեկացում ու դպրոցներում մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի ակտիվ ներդրում: Աշակերտների շրջանում լուրջ և հանրապետական աշխատաշուկաների վերաբերյալ պատկերացումների ձևավորման աշխատանքների իրականացում: Երիտասարդների շրջանում արհեստների վերաբերյալ պատկերացումների ձևավորման աշխատանքների իրականացում:

- Երիտասարդների շրջանում աշխատանքային հարաբերությունների ֆորմալ բնութագրիչների և կարգավորիչների վերաբերյալ տեղեկացվածության բարձրացում, ֆորմալ զբաղվածության համակարգում երիտասարդների ներգրավվածության շահագրգռում:
- Փորձաշրջանի ֆորմալացում և երիտասարդի ու գործատուի համար փոխադարձ երաշխիքների ապահովում իրավական մակարդակում:
- Ինքնակենսագրականի՝ որպես գործատուին ներկայանալու առաջնային միջոցի վերաբերյալ տեղեկատվության և գիտելիքների, հմտությունների տրամադրում երիտասարդների:
- Երիտասարդների արտագնա աշխատանքի մեկնելու համար ներմուծել կարգավորիչ համակարգ. Հայաստանում երիտասարդների համար կարևորագույն գործոնն ընտանիքն է, ուստի հենց այդ գործոնը՝ ծնողների ներգրավումը, կարող է ազդեցիկ լինել այդ գործընթացում:
- Մասնագիտական պրակտիկայի վերահսկում և աշխատաշուկայի արդի պահանջներից համապատասխանեցում:
- Ներդնել ոչ ֆորմալ կրթության արդյունքների ճանաչելիության համակարգ, ինչն օգտակար կլինի երիտասարդներին՝ իրենց կարողություններն ու գիտելիքները գործատուին ցույց տալու համար, նաև՝ գործատուին՝ հասկանալու համար, թե երիտասարդների հաճախած դասընթացները համապատաս-

խանում են որոշակի նվազագույն պահանջներին:

- Հաշմանդամություն կամ առողջական խնդիրներ ունեցող երիտասարդների համար ստեղծել տեղեկատվության համապատասխան միասնական աղբյուր, որտեղ յուրաքանչյուր երիտասարդ իր կարիքներին համապատասխան կկարողանա գտնել աշխատանք:
- Միասնական տեղեկատվական, ինչպես նաև հաշմանդամություն ունեցող անձանց համակարգի ստեղծումը, բացի ինտերնետայինից, կարող է ապահովել նաև այլ հարթակ, քանի որ Հայաստանում համացանցը դեռևս ոչ բոլոր համայնքներում է լիարժեք հասանելի, և ոչ բոլորն ունեն համակարգիչներ, իսկ ունենալու դեպքում էլ ոչ բոլոր երիտասարդներն են լիարժեք տիրապետում համակարգչին:
- Ավելացնել կես դրույքով աշխատատեղերի քանակը, ինչը երիտասարդներին թույլ կտա համատեղել աշխատանքը և ուսուցումը՝ ուսուցման տարիներին ձեռք բերելով մասնագիտական կամ ուղղակի աշխատանքային փորձ:
- Երիտասարդների զբաղվածությունն ապահովող պետական և այլ մարմիններում մշտադիտարկման և գնահատման համակարգի ներդրում:

Չապավումներ

ՀՈՒԵ - հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդ

ՄԱԶԾ - ՄԱԿ-ի Զարգացման ծրագիր

ԶՊԾ - Զբաղվածության պետական ծառայություն

ԶՏԿ - Զբաղվածության տարածքային կենտրոն

ԱՄՀՆ - Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն

ՍԵՀՆ - Սպորտի և երիտասարդության հարցերի նախարարություն

