



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

*Հայաստանում աշխատաշուկայի
երիտասարդակենտրոն և
գենդերազգայուն հետազոտություն*

ԱՄՓՈՓԻՉ ՎԵՐԼՈՒԾԱԿԱՆ
ՀԱՇՎԵՏՎՈՒԹՅՈՒՆ

23/12/2018

ԵՐԵՎԱՆ

ՄԵԴԻԱ ՄՈԴԵԼ ՄՊԸ



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Հաշվետվությունը պատրաստել է Մեդիա Մոդել ՍՊԸ

Թիմի ղեկավար/հեղինակ՝ Ադա Բաբլոյան

Տնտեսագիտության ոլորտի փորձագետ՝ Վիլեն Խաչատրյան

Որակական տվյալների վերլուծաբան՝ Օֆելիա Գրիգորյան

Տվյալների մշակման մասնագետ՝ Բագրատ Հարությունյան

Դաշտային աշխատանքների համակարգող՝ Տիգրան Հարությունյան

Հետազոտությունն իրականացվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ: Հետազոտության բովանդակության համար լիակատար պատասխանատվություն են կրում հետազոտության հեղինակները, և այն պարտադիր չէ, որ արտացոլի Եվրոպական միության դիրքորոշումը:

Հետազոտությունը պատրաստվել է «ԵՄ-ն հանուն երիտասարդության՝ հմտություններ ապագայի համար» տարածաշրջանային ծրագրի շրջանակներում (2018-2020թթ.), որն իրականացվում է Եվրոպական միության ֆինանսավորմամբ հետևյալ երեք երկրներում՝ Հայաստան, Վրաստան և Ուկրաինա: Ծրագիրը Հայաստանում իրականացվում է «Սեյվ դը չիլդրեն ինթերնեշնլ» կազմակերպության հայաստանյան ներկայացուցչության կողմից՝ ՕքսԷՋեն երիտասարդների և կանանց իրավունքների պաշտպանության հիմնադրամի հետ համագործակցությամբ:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Բովանդակություն

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐՆԵՐԻ ԵՎ ԱՂՅՈՒՍԱԿՆԵՐԻ ՑԱՆԿ	5
ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ	10
ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՍԱՀՄԱՆՈՒՄ	11
ՍԵՂՄԱԳԻՐ	15
ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ	31
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	34
ԵՐԿՐՈՒՄ ԻՐԱՎԻՃԱԿԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ	50
Հիմնական մակրոտնտեսական ցուցանիշներ	50
Աշխատաշուկայի Հայաստանում	58
Կրթական համակարգը Հայաստանում	62
ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ. ՔԱՆԱԿԱԿԱՆ	
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ	65
Ընտրանքում ընդգրկված երիտասարդների բնութագրիչները	65
Կրթության մակարդակը	73
Աշխատաշուկայում երիտասարդների զբաղվածության կարգավիճակը	80
Աշխատուժից դուրս մնացած երիտասարդներ	82
Գործազուրկ երիտասարդներ	88
Զբաղվածություն ունեցող երիտասարդներ	94
ՈՐԱԿԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԻ ԵՎ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱՆՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ	
ՀԱՅԱՍՏԱՆՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅՈՒՄ	101
Ընդհանուր միտումներ	101
Աշխատուժի պահանջարկը ՏՏ ոլորտում	122
Աշխատուժի պահանջարկը տուրիզմի ոլորտում	136
Հաշմանդամություն ունեցող անձինք	151
ԵԶՐԱԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆ	160



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	175
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. Լրացուցիչ աղյուսակներ և զծապատկերներ	179
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. Առանցքային փորձագետների ցանկ	211
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. Առանցքային տեղեկատուների ցանկ	212



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐՆԵՐԻ ԵՎ ԱՂՅՈՒՍԱԿՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

Գծապատկեր 1. Հետազոտության գործիքներն ու թեմատիկ ուղղությունները.	39
Գծապատկեր 2. Մարզային կլաստերներ 41	41
Գծապատկեր 3. Աշխատանքային ռեսուրսների քարտեզագրում..... 49	49
Գծապատկեր 4. ՀՆԱ իրական աճը և ինֆլյացիայի մակարդակը, ՀՀ միջին սպառողական գները, 2010-2023 (տարեկան փոփոխությունները և ապագա միտումները)..... 52	52
Գծապատկեր 5. Բնակչությունը (միլիոն մարդ) 55	55
Գծապատկեր 6. Բնակչության բուրգ..... 55	55
Գծապատկեր 7. Զբաղվածություն ունեցողները՝ ըստ տնտեսական գործունեության ճյուղերի, 2016 (%)..... 62	62
Գծապատկեր 8. Երիտասարդների շրջանում կին-տղամարդ հարաբերակցության գործակիցը (յուրաքանչյուր 100-տղամարդու հաշվարկով)..... 66	66
Գծապատկեր 9. Երիտասարդությունը՝ ըստ աղքատության կարգավիճակի և բնակավայրի (%)..... 72	72
Գծապատկեր 10. Մասնագիտական կրթության ոլորտները՝ ըստ սեռի (%) 78	78
Գծապատկեր 11. Զբաղվածության կարգավիճակը՝ ըստ կրթական մակարդակի 79	79
Գծապատկեր 12. Երիտասարդները՝ ըստ հիմնական տնտեսական զբաղվածության և սեռի (%)..... 81	81
Գծապատկեր 13. Տնտեսապես ոչ ակտիվ աշխատուժի կառուցվածքը՝ ըստ տարիքի (%)..... 83	83
Գծապատկեր 14. Ոչ ակտիվ աշխատուժի զբաղվածության կարգավիճակը՝ ըստ սեռի (%)..... 85	85
Գծապատկեր 15. Աշխատանք չփնտրելու պատճառները (%) 86	86
Գծապատկեր 16. Գործազուրկ երիտասարդները՝ ըստ տարիքի 89	89
Գծապատկեր 17. Գործազուրկ երիտասարդները՝ ըստ կրթամակարդակի և սեռի (%)..... 90	90
Գծապատկեր 18. Գործազրկության տևողությունը (%) 91	91



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Գծապատկեր 19. Դիմելու և մերժվելու հաճախականությունը (անգամ, %).....	91
Գծապատկեր 20. Աշխատանք չգտնելու պատճառները (% պատասխաններից).....	93
Գծապատկեր 21. Երիտասարդները՝ ըստ ներկայիս զբաղվածության տեսակի (%) ...	96
Գծապատկեր 22. Աշխատանքը փոխելու պատրաստակամությունը՝ ըստ բնակության վայրի և սեռի (%).....	101
Գծապատկեր 23. Առաջարկ-պահանջարկ շղթան հայաստանյան աշխատաշուկայում	102
Գծապատկեր 24. Աշխատանք որոնելու ուղիները (% գործազուրկներից).....	107
Գծապատկեր 25. Փաստացի աշխատանք գտնելու ուղիները (% զբաղվածներից)	107
Գծապատկեր 26. Որակավորման անհամապատասխանությունը՝ ըստ սեռի (%).....	111
Գծապատկեր 27. Աշխատուժի պակասորդի և ավելցուկի կանխատեսումներ (տոկոսային միավորներով)	113
Գծապատկեր 28. Արդյո՞ք ուսումնական հաստատությունը տրամադրել է Ձեզ աշխատանքի ընդունվելու գործընթացի համար անհրաժեշտ այնպիսի գիտելիք և հմտություն, ինչպիսիք են՝ ինքնակենսագրական, մոտիվացիոն նամակ գրելու, հարցազրույցին մասնակցելու հմտությունները՝ ըստ մասնագիտական կրթության ոլորտի (%)	118
Գծապատկեր 29. Աշխատաշուկայում հնարավորությունները բարելավելու համար աջակցության կարիքները (% պատասխաններից)	120
Գծապատկեր 30. Լրացուցիչ վերապատրաստումների կամ դասընթացների մասնակցելու կարիքները (%).....	121
Գծապատկեր 31. Ձեռնարկատիրական գործունեություն նախաձեռնելու կամ զարգացնելու հատուկ հմտությունների կամ աջակցության կարիքները (%)	121
Գծապատկեր 32. Պահանջված լրացուցիչ վերապատրաստումները կամ դասընթացները (% պատասխաններից).....	121



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Գծապատկեր 33. Ձեռնարկատիրական գործունեություն նախաձեռնելու կամ զարգացնելու համար անհրաժեշտ աջակցությունը կամ լրացուցիչ վերապատրաստումները (% պատասխաններից)	122
Գծապատկեր 34. ՏՏ ոլորտում անձնակազմի հավաքագրման եղանակները. արդյունավետություն և կիրառելիություն (% պատասխաններից)	136
Գծապատկեր 35. Տուրիզմի ոլորտում անձնակազմի հավաքագրման եղանակները. արդյունավետություն և կիրառելիություն (% պատասխաններից)	149
Գծապատկեր 36. Հարցվողների աշխատավայրում հաշմանդամություն ունեցող աշխատակիցների առկայությունը՝ ըստ բնակության վայրի (%)	153
Գծապատկեր 37. Ինչպե՞ս կվերաբերվեք, եթե Ձեր աշխատավայրում աշխատեն հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդներ (%).....	160
Գծապատկեր 38. Դատողություն. սկզբում պետք է աշխատանքով ապահովել հաշմանդամություն չունեցող անձանց, հետո մտածել հատուկ կարիքներով կամ հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների մասին (%)	160
Աղյուսակ 1. Գլխավոր և երկրորդային քաղաքները և գյուղերը յուրաքանչյուր կլաստերում	41
Աղյուսակ 2. ԱՏՀ ընտրանք	43
Աղյուսակ 3. ՖԽՔ ընտրանք	44
Աղյուսակ 4. Երկրի մասին հիմնական տեղեկություններ	50
Աղյուսակ 5. Հիմնական մակրոտնտեսական ցուցանիշներ, ՀՀ 2013-2018	51
Աղյուսակ 6. Աշխատաշուկայի հիմնական ցուցանիշներ, ՀՀ 2013-2017 թթ. (տարեկան միջիններ, հզ. մարդ)	58
Աղյուսակ 7 . ՀՀ-ում գործազրկության մակարդակն՝ ըստ տարիքի, սեռի և բնակավայրի (%).....	61
Աղյուսակ 8. Կրթական մակարդակների քարտեզագրում	64



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 9. Ընտրանքի բաշխումը՝ ըստ տարիքի, սեռի, բնակության վայրի և ամուսնական կարգավիճակի	67
Աղյուսակ 10. Հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդությունը ընտրանքում	68
Աղյուսակ 11. Մշտական բնակության վայրը, տեղափոխվելու պատրաստակամությունն ու պատճառները (%)	71
Աղյուսակ 12. Երիտասարդները՝ ըստ կրթական կարգավիճակի, սեռի և բնակության վայրի (%).....	74
Աղյուսակ 13. Երիտասարդները՝ ըստ մասնագիտական ոլորտի և բնակության վայրի (%).....	75
Աղյուսակ 14. Առաջնահերթ չորս մասնագիտական կրթության ոլորտները միջին մասնագիտական և բարձրագույն կրթական մակարդակներում (%)	77
Աղյուսակ 15. Ոչ ֆորմալ կամ լրացուցիչ կրթություն և վերապատրաստում ստացած հարցվողները՝ ըստ բնակության վայրի և սեռի (% ընտրանքից)	80
Աղյուսակ 16. Աշխատաշուկայում զբաղվածության կարգավիճակը վերջին 4 շաբաթների ընթացքում՝ ըստ տարիքի և բնակության վայրի (% ընդհանուրից)	82
Աղյուսակ 17. Տնտեսապես ոչ ակտիվ աշխատուժի կարգավիճակը՝ ըստ սեռի.....	84
Աղյուսակ 18. Չսովորող և չաշխատող երիտասարդները՝ ըստ տարիքի և սեռի (%)...	88
Աղյուսակ 19. Ամսական վարձատրության ընդունելի նվազագույն շեմը (ՀՀ դրամով)93	
Աղյուսակ 20. Աշխատանքային կարգավիճակը.....	95
Աղյուսակ 21. Աշխատողների իրավական կարգավիճակը՝ ըստ սեռի.....	96
Աղյուսակ 22. Երիտասարդների զբաղվածությունը՝ ըստ բնագավառի	98
Աղյուսակ 23. Երիտասարդների զբաղվածությունը՝ ըստ աշխատանքի տիպի	99
Աղյուսակ 24. Աշխատանքից բավարարվածության գնահատականները	100
Աղյուսակ 25. ISCO հմտությունների խմբերը և կրթական մակարդակները	109
Աղյուսակ 26. Որակավորման անհամապատասխանությունը՝ ըստ տնտեսական ակտիվության բնագավառների (% զբաղվածներից)	111



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 27. 7 առաջնահերթ մասնագիտությունները՝ ըստ հարցվողների և ըստ փորձագետների	115
Աղյուսակ 28. Գիտելիքի և հմտությունների համապատասխանությունը աշխատաշուկային (%)	117
Աղյուսակ 29. ՏՏ ոլորտի պահանջված մասնագետները	127
Աղյուսակ 30. ՏՏ ոլորտում բարձրագույն և միջին մասնագիտական կրթական հաստատությունների տրամադրած գիտելիքի և հմտությունների անհամապատասխանության ցուցանիշը (%).....	131
Աղյուսակ 31. ՏՏ ոլորտում աշխատանքի դիմած թեկնածուների կարողությունների գնահատում	132
Աղյուսակ 32. ՏՏ ոլորտում պահանջված և սուղ հմտությունները.....	133
Աղյուսակ 33. ՏՏ ոլորտում լրացուցիչ որակավորման և վերապատրաստումների կարիքները.....	134
Աղյուսակ 34. Տուրիզմի ոլորտում ՏՄՄԿ կրթությամբ երիտասարդների համար հաստիքները	141
Աղյուսակ 35. Տուրիզմի ոլորտում առավել պահանջված մասնագետները	142
Աղյուսակ 36. Տուրիզմի ոլորտում բարձրագույն և միջին մասնագիտական կրթական հաստատությունների տրամադրած գիտելիքի և հմտությունների անհամապատասխանության ցուցանիշը (%).....	143
Աղյուսակ 37. Տուրիզմի ոլորտում աշխատանքի դիմած թեկնածուների կարողությունների գնահատում	145
Աղյուսակ 38. Տուրիզմի ոլորտում պահանջված և սուղ հմտությունները.....	145
Աղյուսակ 39. Տուրիզմի ոլորտում լրացուցիչ որակավորման և վերապատրաստումների կարիքները	150



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ

ՀՀ ԴԲ	Հայկական դրամ
ԵԻԿ	Երեխայի իրավունքների կոնվենցիա
ՎԶԵԲ	Վերականգնման և զարգացման եվրոպական բանկ
ՖԽԲ	Ֆոկլուս խմբային քննարկում
F2F	Դեմ առ դեմ ձևայնացված հարցազրույց
S/S	Տնային տնտեսություն
բուհ	Բարձրագույն ուսումնական հաստատություն
ԱՄԿ	Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն
SS	Տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ
ԱՓՀ	Առանցքային փորձագետների հետ հարցազրույց
ԱՏՀ	Առանցքային տեղեկատվությունների հետ հարցազրույց
ՀՀ ԿԳՆ	Հայաստանի Հանրապետության կրթության և գիտության նախարարություն
ՀՀ ԱՍՀՆ	Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն
ՀԿ	Հասարակական կազմակերպություն
ՀՀ ԱՎԾ	Հայաստանի Հանրապետության Ազգային վիճակագրական ծառայություն (2017թ.-ից՝ ՀՀ վիճակագրական կոմիտե)
ՀՈՒԱ	Հաշմանդամություն ունեցող անձ
ՏՄՄԿ	Տեխնիկական և միջին մասնագիտական կրթություն
ՀՀ	Հայաստանի Հանրապետություն
ՀՀ ՎԿ	Հայաստանի Հանրապետության վիճակագրական կոմիտե
ԴԱԱՀ	Դպրոց - աշխատանք անցման հետազոտություն
ՀԲ	Համաշխարհային բանկ



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԱՀՄԱՆՈՒՄ

ԵՐԻՏԱՍԱՐԴ

Սույն հետազոտության շրջանակում ՀՀ-ում մշտապես բնակվող 18-30 տարեկան յուրաքանչյուր անձ:

ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԽՈՑԵԼԻՈՒԹՅՈՒՆ

Այլ մարդկանց համեմատությամբ այնպիսի բացասական արդյունքների հանգելու հավանականություն, ինչպիսիք են կրթության կորուստը, հիվանդությունը, գործազրկությունը, աղքատությունը և թերսնուցումը¹:

ՍՈՑԻԱԼԱԴԵՍ ԽՈՑԵԼԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՈՒԹՅՈՒՆ

Առավել շատ զրկանք և բացառում կրող 18-30 տարեկան երիտասարդները, ովքեր չունեն սովորելու, աշխատելու և պաշտպանված լինելու հնարավորություն: Բազմաթիվ գործոններ կան, որոնք պայմանավորում են անձի խոցելիությունն ու մարզինալացումը, ներառյալ եկամուտները, աղքատությունը, գենդերային գործոնը, աշխարհագրությունը, էթնիկությունը և հաշմանդամությունը²: Սույն հետազոտության շրջանակում որպես առավել խոցելի երիտասարդներ են սահմանվել աղքատ երիտասարդները, հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդները, հեռավոր գյուղական բնակավայրերի երիտասարդները:

ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ԳՈՐԾԱԶՐԿՈՒԹՅՈՒՆ

Ընտրանքում 18-30 տարեկան այն անձանց մասնաբաժինը, ովքեր հարցման ժամանակահատվածում եղել են՝ ա) առանց աշխատանքի, բ) ունակ աշխատելու և գ) աշխատանք փնտրելիս:

ԵՐԿԱՐԱՏԵՎ ԳՈՐԾԱԶՐԿՈՒԹՅՈՒՆ

Աշխատանքի որոնման տևողության այն ժամանակահատվածը, որում երկարատև գործազրկությունը տևել է 1 տարի և ավելի:

¹ World Bank. OVC Core Definitions. available at:

<http://info.worldbank.org/etools/docs/library/164047/howknow/definitions.htm>

² Defining and Measuring Vulnerability in Young People, UNICEF/Indian J Community Medv.40(3); Jul-Sep 2015; World Vision: Summary of OVC Programming Approaches, Geneva: World Vision International, 2002.



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՄԱԿԱՐԴԱԿ

Ընտրանքում 18-30 տարեկան զբաղվածություն ունեցող երիտասարդների մասնաբաժինը: Այս ցուցանիշը սահմանում է աշխատանք ունեցող երիտասարդների մասնաբաժինը ամբողջ աշխատունակ երիտասարդ բնակչությունից, և որպես այդպիսին որոշ չափով տեղեկացնում է տնտեսությունում աշխատատեղերի ստեղծման արդյունավետության վերաբերյալ:

ՏՆՏԵՍԱՊԵՍ ՈՉ ԱԿՏԻՎ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴ ԱՇԽԱՏՈՒԺ

Ընտրանքում 18-30 տարեկան բոլոր այն երիտասարդների հանրագումարի մասնաբաժինը, ովքեր չեն հանդիսանում ո՛չ զբաղվածներ, ո՛չ էլ գործազուրկներ (ուսանողներ, մայրության խնամքի մեջ գտնվողներ, զինվորական ծառայության մեջ գտնվողներ): Աշխատուժի մասնակցության մակարդակի հակադարձ մեծություն լինելով՝ տնտեսապես ոչ ակտիվ աշխատուժի մակարդակը ծառայում է որպես այն բնակչության հարաբերական թվաքանակի ցուցանիշ, որը չի սպասարկում աշխատաշուկան ապրանքների և ծառայությունների մատուցման նպատակով:

ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԲԱՇԽՈՒՄՆ ԸՍՏ ԲՆԱԳԱՎԱՌԻ

18-30 տարեկան զբաղվածություն ունեցող երիտասարդների բաշխումն ըստ տնտեսական գործունեության ոլորտների, որը չափվում է NACE2 տնտեսական ակտիվության բնագավառների դասակարգման համաձայն:

ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ԲԱՇԽՈՒՄՆ ԸՍՏ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀՍՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿԱՐԳԱՎԻՃԱԿԻ

18-30 տարեկան զբաղվածություն ունեցող երիտասարդների բաշխումն ըստ զբաղվածության կարգավիճակի, որը չափվում է Զբաղվածության կարգավիճակի միջազգային դասակարգման (ICSE)³ համաձայն:

ՀՈՒՍԱԼՔՎԱԾ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴ ԱՇԽԱՏՈՒԺԻ ՄԱԿԱՐԴԱԿԸ

Ընտրանքում 18-30 տարեկան բոլոր այն երիտասարդների հանրագումարի մասնաբաժինը երիտասարդ աշխատուժից (զբաղվածներ + գործազուրկներ), ովքեր

³ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087562.pdf



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

աշխատանք չունեն և աշխատունակ են, բայց չեն փնտրում աշխատանք (և հետևաբար չեն կարող դասակարգվել որպես գործազուրկ):

ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ԽՈՑԵԼԻ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՄԱԿԱՐԴԱԿԸ

Ինքնուրույն եկամտաբեր աշխատանք կատարող, ինքնազբաղված և տնային տնտեսությունում զբաղված 18-30 տարեկան երիտասարդների մասնաբաժինը ընդհանուր զբաղվածությունից: Խոցելի զբաղվածությունը այն մարդկանց չափումն է, ովքեր աշխատում են զբաղվածության կարգավիճակից բխող հարաբերականորեն անպաշտպան հանգամանքներում:

ՎԱՐՁՈՒ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐ

Վարձու և վարձատրվող աշխատողներ, ովքեր կատարում են վարձավճարով աշխատանք, որի դեպքում անձինք ունեն գրավոր կամ բանավոր պայմանագիր, որով իրենց տրվում է հիմնական վարձատրության հնարավորություն, որն ուղղակիորեն կախված չէ այն միավորման եկամտաբերությունից, որի համար իրենք աշխատում են:

ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐ

Նրանք են, ովքեր ինքնուրույն կամ մեկ կամ մի քանի գործընկերների հետ աշխատելով, կատարում են աշխատանք, որի վարձատրությունն ուղղակիորեն կախված է արտադրվող ապրանքների և ծառայությունների շահութաբերությունից, և որոնք, այս կարգավիճակով, շարունակական հիմունքներով ընդգրկել են մեկ կամ ավելի անձանց՝ որպես վարձու աշխատողներ:

ԻՆՔՆԱԶԲԱՂՎԱԾՆԵՐ

Նրանք, ովքեր ինքնուրույն կամ մեկ կամ մի քանի գործընկերների հետ զբաղված են եկամտաբեր գործունեությամբ՝ առանց վարձու աշխատողների ներգրավման:

ԵՐԻՏԱՍԱՐԴ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐԶ

Աշխատավարձերը ներկայացնում են այն եկամուտը, որը աշխատողները ստանում են վճարվող աշխատանքից:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ԵՐԻՏԱՍԱՐԴ ԱՇԽԱՏՈՒԺԻ ԲԱՇԽՈՒՄՆ ԸՍՏ ԿՐԹԱԿԱՆ ՄԱԿԱՐԴԱԿԻ

18-30 տարեկան երիտասարդ աշխատուժի բաշխումն ըստ կրթության մակարդակների՝ տարրականից ցածր, տարրական, միջնակարգ, միջին մասնագիտական և բարձրագույն:

ԶՍՈՎՈՐՈՂ ԵՎ ԶԱՇԽԱՏՈՂ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՈՒԹՅԱՆ (NEET) ՑՈՒՑԱՆԻՇ

Ընտրանքում 18-30 տարեկան այն երիտասարդների մասնաբաժինը, ովքեր չունեն զբաղվածություն և համարվում են չսովորող և չաշխատող⁴:

ՏՆԱՅԻՆ ՏՆՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆ

Յուրաքանչյուր ընտանիք կամ մարդկանց այլ հանրույթ, ովքեր ապրում են միասին և կենսական կարիքները բավարարելու համար համատեղ են տնօրինում սեփական եկամուտները:

ՖՈՐՄԱԼ ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ

Որակավորված մասնագետների կողմից տրամադրվող ֆորմալ ուսուցում, որը նպատակային և համակարգված ձևով երկարաժամկետ կտրվածքով մատուցվում է դպրոցի, բարձրագույն կրթական, համալսարանական կամ այլ կրթական հաստատությունների միջավայրում:

ՈՉ ՖՈՐՄԱԼ ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ

Փորձառության վրա հիմնվող ուսուցման մեթոդաբանությամբ որևէ կրթական գործունեություն, որը կազմակերպվում է ֆորմալ կրթական համակարգից դուրս՝ ներառյալ կարճաժամկետ վերապատրաստումները և որակավորումները:

ՄԱՄՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Բոլոր այն հմտությունները, որոնք ներառում են կոնկրետ ոլորտի աշխատանքում հաջողության հասնելու համար պահանջվող յուրահատուկ գիտելիքներ ու հմտություններ, և որոնք յուրահատուկ են, ուսուցանվող և չափելի⁵:

⁴ ՀՀ ԱՎԾ դասակարգում

⁵ Doyle A., Hard Skills vs. Soft Skills: What's the Difference?, The Balance 2018, available at: <https://www.thebalancecareers.com/hard-skills-vs-soft-skills-2063780>



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԱՄԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Բոլոր այն հմտությունները և անձնային որակները, որոնք անհրաժեշտ են աշխատավայրում հաջողելու համար՝ հանդիսանալով միջանձնային, հաղորդակցական և սոցիալական կրթվածության այնպիսի հմտությունների համակցում, որոնք պահանջարկված են տնտեսավարման բոլոր բնագավառներում⁶:

ԱՆՁԻ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՀԱՄԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Հմտություններ, որոնք չեն վերաբերում կոնկրետ մասնագիտությանը, առաջադրանքին, ակադեմիական բնագավառին կամ գիտելիքի ոլորտին, և կարող են օգտագործվել բազմազան իրավիճակներում և աշխատանքային պայմաններում (օրինակ՝ կազմակերպչական հմտություններ)⁷:

ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԻՆՔ

Մտավոր կամ ֆիզիկական խնդիրների արդյունքում կենսագործունեության սահմանափակումների պատճառով սոցիալական աջակցության կամ պաշտպանության կարիք ունեցող անձինք:

ՄԵՂՄԱԳԻՐ

ՀԱՄԱՏԵՔՍ. Սույն վերլուծական հաշվետվությունը ամփոփում է Մեդիա Մոդել ՍՊԸ-ի կողմից «Մեյվ դը չիլդրեն ինթերնեշնլ» կազմակերպության հայաստանյան ներկայացուցչության համար 2018թ.-ի հունիսի 15-ից հոկտեմբերի 30-ը ընկած ժամանակահատվածում իրականացված՝ Հայաստանում աշխատաշուկայի երիտասարդակենտրոն և գենդերազգայուն հետազոտության հիմնական բացահայտումները և արդյունքները, որի միջոցով հավաքագրվել են ելակետային տվյալներ «ԵՄ-ն հանուն երիտասարդության՝ հմտություններ ապագայի համար»

⁶ Whitmore, Paul G.; Fry, John P., "Soft Skills: Definition, Behavioral Model Analysis, Training Procedures. Professional Paper 3-74.", Research Report

⁷ UNESCO International Bureau of Education, UN IBE Glossary of Curriculum Terminology (2013), http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/IBE_GlossaryCurriculumTerminology2013_eng.pdf



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ծրագրի համար: Հետազոտության վերհանած տվյալները կարևոր ապացուցողական բազա կդառնան ծրագրի հետագա գործունեության համար, քանզի կբացահայտեն Հայաստանի Հանրապետությունում (ՀՀ) ապրող երիտասարդների կրթությանն ու աշխատանքին վերաբերվող կարիքները: Հայաստանում երիտասարդների գործազրկությունը կարևորագույն խնդիրներից է, քանի որ վերջին տասնամյակում դրա մակարդակն ընդհանուր գործազրկության մակարդակից բարձր է: 2016թ.-ին գործազրկության ամենաբարձր ցուցանիշը գրանցվել է 20-24 տարեկան երիտասարդների շրջանում՝ կազմելով 35,7%⁸: Ավելին, աշխատաշուկան կայուն զարգացում է ապրում, և ապագայի աշխատողի հմտությունները, կարողություններն ու որակավորումները փոփոխվում են ժամանակի ընթացքում: Հետազոտության արդյունքում դուրս բերված առաջարկությունները կարող են օգտագործվել երկրում ոլորտի քաղաքականության հետագա բարելավման և զարգացման համար:

ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Այս հետազոտության նպատակն է իրականացնել ժամանակակից աշխատաշուկայի կարիքների համապետական գնահատում ներկայիս կրթական համակարգի պայմաններում (հանրակրթական դպրոց, նախնական և միջին մասնագիտական, արհեստագործական կրթական հաստատություններ (ՏՄՄԿ), բարձրագույն ուսումնական հաստատություններ (բուհ), այլ ոչ ֆորմալ կրթության օղակներ) և վերլուծել, թե որքանով են երիտասարդների հմտությունները և նրանց հասանելի հնարավորությունները համապատասխանում Հայաստանում աշխատաշուկայի պահանջներին՝ հատուկ կենտրոնանալով «Մեյվ դը չիլդրեն» կազմակերպության համար հետաքրքրության ներկայացնող երկու ոլորտների վրա՝ տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ (SS) և տուրիզմ: Հետազոտության շրջանակը ներառում է 18-30 տարեկան երիտասարդների՝ կանանց և տղամարդկանց, ՀՀ 10 մարզերում և Երևանում,

⁸ The Demographic Yearbook of RA, NSS RA, 2017, p. 73, կամ

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.MA.NE.ZS?end=2017&locations=AM&start=1991&view=chart>



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ինչպես նաև հայաստանյան աշխատաշուկայի տարատեսակ ուղղակի և անուղղակի դերակատարների, այդ թվում՝ գործատուների և նրանց միությունները, ֆորմալ և ոչ ֆորմալ կրթություն ու վերապատրաստում տրամադրողների, մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունները և այլն: Հետազոտությունն առանձնահատուկ կերպով անդրադառնում է աշխատաշուկայում գենդերային հիմնահարցերին և ներկայացնում ըստ սեռի տարբերակված տվյալներ և ընդհանրացումներ: Մեթոդաբանությունը հիմնված է համակցված մեթոդների մոտեցման վրա, որը թույլ է տալիս համադրել ա) քանակական մեթոդներով թվային տվյալների հավաքագրումը, բ) որակական մեթոդներով հավաքվող խորքային ինֆորմացիայի հետ: Հաշվետվությունում ներկայացված արդյունքները հիմնված են հետևյալ մեթոդներով ստացված տվյալների վրա. 6 առանցքային փորձագիտական չձևայնացված հարցազրույցներ (ԱՓՀ)՝ իրականացնող և գործընկեր կառույցների հետ, համապատասխան նախարարությունների փորձագետների, մասնավոր հատվածի գործատուների միավորումների և գործակալությունների, զբաղվածության կենտրոնների ներկայացուցիչների հետ, 846 դեմ առ դեմ, ձևայնացված հարցաթերթով հարցազրույցներ 18-30 տարեկան երիտասարդների շրջանում ողջ Հայաստանի կտրվածքով; 46 կիսաձևայնացված հարցազրույցներ ՏՏ և տուրիզմի ոլորտներում գործող խոշոր և միջին գործատու ընկերությունների հետ, որոնք ընտրվել են ըստ գործունեության ենթաօլորտի և աշխատողների թվաքանակի; և 10 ֆոկլուս խմբային քննարկումներ (ՖԽՔ) բուհերի/ՏՄՄԿ-ների վերջին տարիների շրջանավարտների հետ, այդ թվում հաշմանդամություն ունեցող անձանց, մայրաքաղաքի և մարզերի բնակիչների հետ: Քանակական հարցման ընտրանքը կազմել է 18-30 տարեկան 850 անձ (փաստացի իրագործված ընտրանքը՝ 846)՝ 95% վստահության միջակայքում $\pm 3\%$ ընտրանքի սահմանային սխալի մեծությամբ: Ընտրանքը կառուցվել է կլաստերային բազմաստիճան հավանականային ներկայացուցչական ընտրանքային ռազմավարության հիման վրա: Գործիքների յուրաքանչյուր խումբ մշակվել է՝ օգտագործելով ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի (ՀՀ ՎԿ) կողմից կիրառված՝ Աշխատանքի



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) սահմանումները և մոտեցումները, ինչպիսիք են ԱՄԿ Դպրոցից աշխատաշուկա անցման ուսումնասիրության (SWTS) մեթոդաբանական ուղեցույցները և հիմնական փոփոխականները⁹, ինչպես նաև ՀՀ ՎԿ աշխատաշուկայի ուսումնասիրության սահմանումները և հարցաթերթի թեմատիկ ուղղությունները¹⁰: Հետազոտության վերլուծական նպատակներից ելնելով՝ աշխատանքային ռեսուրսները սահմանվում են որպես տվյալ երկրի աշխատանքային տարիքի բնակչությունը, որը բաղկացած է 2 սեզմենտից՝ տնտեսապես ակտիվ և տնտեսապես ոչ ակտիվ աշխատուժ: Նրանցից յուրաքանչյուրը բաժանվում է բնակչության ավելի յուրահատուկ խմբերի՝ ներառելով զբաղվածներին, գործազուրկներին և կրթությունից, զբաղվածությունից ու վերապատրաստումից դուրս գտնվողներին՝ NEET-ը: Աղքատ տնային տնտեսություն են սահմանվել այն տնային տնտեսությունները, որոնք իրենց եկամտի ավելի քան 60%-ը ծախսում են սննդի սպառման վրա:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄՆԵՐԸ

Երիտասարդ աշխատանքային ռեսուրսները

1. Տնտեսապես ոչ ակտիվ աշխատուժ. *ընտրանքում յուրաքանչյուր 10 երիտասարդից 4-ը պատկանում են տնտեսապես ոչ ակտիվ աշխատուժի (Երիտասարդության տնտեսապես ոչ ակտիվ հատվածի ցուցանիշը 41% է):* Տնտեսապես ոչ ակտիվ աշխատուժի կեսից ավելին (53.8%-ը) բարձրագույն կրթությամբ երիտասարդներ են: *Ընտանեկան պարտականությունների, երեխայի խնամքի կամ տնային գործերի պատճառով երիտասարդ կանայք առավել հակված են լինել տնտեսապես ոչ ակտիվ, քան տղամարդիկ (համապատասխանաբար 47.5% և 3.7%),* մինչդեռ տնտեսապես ոչ ակտիվ

⁹ ILO school-to-work transition survey: A methodological guide, International Labour Office. - Geneva: ILO, 2009

¹⁰ Labour market in the Republic of Armenia, 2017, NSS of RA, 2017
<http://www.armstat.am/en/?nid=81&id=1994>



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՒ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

արական սեռի հարցվողները ավելի շատ ներգրավված են ուսման մեջ (տղամարդկանց 64.8%-ը, կանանց 37.8%-ի համեմատ), ինչպես նաև պարտադիր զինվորական ծառայության մեջ են: Այն երիտասարդների մասնաբաժինը, ովքեր մոտակա տարիներին չեն մասնակցի ծառայությունների ու ապրանքների արտադրությանը և, ամենայն հավանականությամբ, կշարունակեն մնալ տնտեսապես ոչ ակտիվ, կանխատեսվում է նվազագույնը 9% շեմում: *Այն թիրախի խումբը, որը պատրաստ է մասնակցել տարբեր ծրագրերի ու միջոցառումների և իրազեկման, վերապատրաստումների և կողմնորոշման կարիք ունի, որպեսզի սկսի ակտիվորեն աշխատանք փնտրել, կազմում է տնտեսապես ոչ ակտիվ երիտասարդների մեկ երրորդ մասը կամ 33.2%-ը:* Այսպես կոչված, հուսալքված երիտասարդները, ովքեր բացահայտ կերպով նշում են, որ այլևս չեն փնտրում աշխատանք մի քանի անհաջող փորձերից հիասթափվելուց հետո, հարաբերականորեն քիչ են՝ կազմելով տնտեսապես ոչ ակտիվ հարցվողների 2.5%-ը:

2. **Գործազրկություն.** *գործազուրկ երիտասարդությունը կազմում է ընտրանքի բոլոր երիտասարդների մեկ վեցերորդը (ընդհանուր գործազրկությունը ընտրանքում 16% է, իսկ գործազրկության մակարդակը՝ որպես ակտիվ աշխատուժի մասնաբաժին, 27,2% է):* Երիտասարդների գործազրկության մակարդակը շատ մոտ է ընտրանքային միջինին՝ ըստ տարիքային խմբերի. աշխատանք փնտրելու և չգտնելու հավանականությունը հարաբերականորեն հավասար է՝ անկախ երիտասարդ հարցվողների տարիքից: Միևնույն ժամանակ *որքան փոքր է մշտական բնակության վայրը, այնքան ավելի հավանական է գործազուրկ դառնալը:* Անհավանական է, որ հետբուհական կրթություն ունեցող թե՛ տղամարդիկ, թե՛ կանայք մնան գործազուրկ: Միջին մասնագիտական կրթություն ունեցող գործազուրկ կանանց մասնաբաժինը աննշան գերազանցում է նույն խմբում տղամարդկանց գործազրկությանը (կանանց 16.5%-ը՝ տղամարդկանց 14.3%-ի համեմատ): Միջնակարգ և բարձրագույն կրթություն



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ունեցող երիտասարդներն ավելի շատ օգնության կարիք ունեն աշխատանք գտնելու հարցում: Հատկապես մտահոգիչ է ցուցանիշը այն երիտասարդների վերաբերյալ, ովքեր սոցիալական քաղաքականության մակարդակում աջակցության և վերաորակավորման և մասնագիտական գիտելիքի ու հմտությունների թարմացման կարիք ունեն երկարաժամկետ գործազրկության պատճառով. **5 գործազուրկ հարցվողներից երկուսը աշխատանք են փնտրում արդեն ավելի քան մեկ տարի:** Որքան մեծ է հարցվողների մշտական բնակության վայրը, այնքան մեծ է աշխատանքի համար դիմումների և մերժումների միջին թիվը: Չնայած գործազուրկ երիտասարդները մերժումների հիմնական պատճառները տեսնում են աշխատաշուկայի պահանջարկի կողմում, **նրանց մեկ քառորդն ընդունում է, որ աշխատանքի ընդունվելու համար չունի որոշակի կարողություններ:** Հարցված երիտասարդ կանանց և տղամարդկանց մեծամասնությունը փնտրում է նվազագույն աշխատավարձը երկու անգամ գերազանցող և միջին աշխատավարձին մոտ վարձատրությամբ աշխատանք:

3. **Զբաղվածություն. ընտրանքում տասը երիտասարդներից միայն չորսն են զբաղված աշխատաշուկայում (զբաղվածության մակարդակը 43% է):** Հայաստանում յուրաքանչյուր երրորդ երիտասարդը վարձու աշխատող է: Այսպես կոչված խոցելի աշխատողների կամ ինքնազբաղվածների մասնաբաժինը մեծ է՝ կազմելով երիտասարդ աշխատողների 11.6%-ը, իսկ ամբողջ ընտրանքի՝ 5%-ը: **Երիտասարդ տղամարդիկ և գյուղաբնակ երիտասարդներն ավելի հակված են խոցելի աշխատող դառնալ: Սմեն հինգերորդ վարձու աշխատող կամ վարձու աշխատողների 22.7%-ը գործատուի հետ կնքած որևէ պայմանագիր չունեն՝ զբաղված լինելով ստվերային աշխատաշուկայում: Ոչ պայմանագրային հարաբերությունների մեջ մտնելն ավելի հավանական է երիտասարդ տղամարդկանց պարագայում, քան կանանց:** Ընդհանուր առմամբ, ընտրանքում երիտասարդության համար զբաղվածության առավել մեծ բնագավառները համընկել են հետխորհրդային ավանդական առաջատարների



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

հետ՝ մասնավորապես, ընդգրկելով սպասարկման, հանրային կառավարում և պաշտպանություն, մանրածախ և մեծածախ առևտրի բնագավառները: Երիտասարդները քիչ թե շատ բավարարված են աշխատանքային ժամերից և ծանրաբեռնվածությունից, սակայն դժգոհ են իրենց աշխատանքի և մասնագիտական կարողությունների միջև համապատասխանությունից, ինչպես նաև մասնագիտական և աշխատանքային աճի հնարավորություններից: Ընդհանուր առմամբ, *երիտասարդությունը ամբողջապես բավարարված չէ իր զբաղվածությամբ. հարցվածների կեսից ավելին պատրաստ են, հնարավորության դեպքում, փոխել իրենց աշխատանքը, ընդ որում, տղամարդիկ ավելի պատրաստակամ են այլ աշխատանքի անցնել, քան կանայք, ինչպես նաև գյուղաբնակ երիտասարդներն ավելի հակված են աշխատանքը փոխել, քան քաղաքաբնակները:*

4. **Չսովորող և չաշխատող երիտասարդություն. չսովորող և չաշխատող (NEET)** երիտասարդությունը կազմում է ընդհանուր ընտրանքի 38%-ը՝ ընդգրկելով հիմնականում կանանց (66.2%) և ավագ տարիքային ենթախմբի երիտասարդներին (52.5%): Բոլոր այս մարդիկ սոցիալական բացառման ռիսկի տակ են, քանի որ կարող են ունենալ աղքատության գծից ցածր եկամուտներ և հմտությունների պակաս՝ սեփական տնտեսական վիճակը բարելավելու համար:
5. **Աշխատուժի շարժունություն.** չնայած երիտասարդները պատրաստակամ են փոխել իրենց բնակության վայրը՝ իրենց պահանջներին համապատասխան աշխատանք գտնելու համար, նրանց շարժունության խթաններ և հնարավորություններ չեն ստեղծվում. *վերջին 4 շաբաթների ընթացքում աշխատանք չունեցողների ավելի քան 60%-ը պատրաստ է տեղափոխվել Հայաստանի այլ քաղաք, իսկ գործազուրկ երիտասարդների մոտ մեկ երրորդը պատրաստ է տեղափոխվել գյուղական բնակավայր՝ աշխատելու: Հայաստանում ներքին աշխատանքային շարժունությունը ինտենսիվ չէ՝ ընդամենը 17.6%:*



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

6. Տնտեսական գրագիտություն. ընտանեկան բյուջեին վերաբերող որոշումների կայացման գործընթացից բացառված լինելու հավանականությունը մտահոգիչ է, քանի որ երիտասարդների մի ստվար զանգված (մասնավորապես չամուսնացած երիտասարդները, ովքեր ապրում են ընդլայնված ընտանիքներում) ցուցաբերում է անձնական և ընտանեկան եկամուտների մասին գիտելիքի պակաս:

Գենդերային հավասարության առանձնահատկություններին վերաբերվող եզրակացություններ

7. Հայաստանի երիտասարդների շրջանում սեռային համաչափության տեսանկյունից կին-տղամարդ հարաբերակցությունը խախտված է: Սեռային անհամաչափությունը հատկապես ակնհայտ է 18-24 տարեկանների տարիքային խմբում, որտեղ գործակիցը 100 տղամարդու հաշվով կազմում է 115 կին: *Ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս երկրում միգրացիայի և ներքին աշխատանքային շարժունության մասկուլինացման բարձր մակարդակ. չնայած կանայք ներգրավված են ինտենսիվ սոցիալական շարժունության ներքին պրոցեսներում, սակայն զբաղվածության նպատակով տեղափոխված կանանց մասնաբաժինը ծայրահեղ ցածր է:*

8. Կրթության մեջ գենդերային ճեղքվածքը ակնհայտորեն երևում է հետբուհական (մոտ 60% տարբերություն տղամարդկանց օգտին) և միջին մասնագիտական (մոտ 80% տարբերություն՝ կանանց օգտին) կրթական մակարդակներում: Մասնագիտության ընտրությունն ունի նշանակալի գենդերային տարբերություններ. առավել շատ են տարբերությունները տղամարդկանց օգտին ճշգրիտ գիտությունների և բնագիտության պարագայում (14.3% տղամարդկանց շրջանում և 4.4% կանանց շրջանում) և ՏՏ/կապ ոլորտում (որն ընտրել են տղամարդկանց 20%-ը և կանանց 4.4%-ը): Միևնույն ժամանակ հստակ բացահայտվում են մասնագիտական կրթության «կանացի» ոլորտները, ինչպիսիք են՝ մանկավարժությունը (կանանց 15.6%-ը և տղամարդկանց 1.4%-ը)



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ու հումանիտար գիտությունները և լեզուները (երիտասարդ կանանց 16.7%-ը և երիտասարդ տղամարդկանց 5.7%-ը):

9. **Գոյություն ունի կրթության անարդյունավետ կառավարման խնդիր, քանի որ հասարակությունն ավելի շատ ռեսուրսներ է ծախսում կանանց կրթելու համար, սակայն չի արտոնում նրանց մուտքը աշխատաշուկա՝ դուրս թողնելով կանանց տնտեսապես ակտիվ աշխատանքային ռեսուրսների շրջանակից:** Օրինակ՝ չնայած երիտասարդ կանայք ավելի շատ են ստանում բարձրագույն կրթություն, քան տղամարդիկ, ավելի քիչ հավանական է, որ նրանք կդառնան ակտիվ աշխատաշուկայի մաս և կունենան զբաղվածություն թե՛ որպես վարձու աշխատող, թե՛ որպես ոչ վարձու աշխատող: **Տնտեսապես ոչ ակտիվ երիտասարդ կանանց մեծ խումբ կա, ովքեր աշխատունակ են, ունեն կրթություն և հմտություններ, սակայն դուրս են մնում աշխատանքային ռեսուրսներից ընտանեկան և երեխաների խնամքի հետ կապված պարտականությունների պատճառով:** Ընդհանուր առմամբ, երիտասարդ կանանց սերունդը աշխատուժից դուրս մնալու կամ խոցելի ու ցածրորակ աշխատանքում ներգրավվելու ռիսկի տակ է ոչ թե կրթության պակասի, այլ խնամողի դերում՝ նրանց վերագրվող գենդերային սպասումների պատճառով: Տնտեսապես ոչ ակտիվ այն երիտասարդների խմբում, ովքեր ասում են, որ աշխատանքի կարիք չունեն, կանայք կազմում են մեծամասնություն (65.2%), ինչը ևս մեկ անգամ ահազանգում կանանց խրախուսելու և հզորացնելու անհրաժեշտության մասին՝ խրախուսելով կրթությունից աշխատաշուկա նրանց անցումը, հակառակ դեպքում՝ առաջանում է կրթական ռեսուրսների վատնում:

10. **Աշխատաշուկայում գենդերային ճեղքվածքը հատկապես ցցուն է զբաղվածության այնպիսի բնագավառներում, ինչպիսիք են կրթությունը (որտեղ զբաղված են կանանց 26.6%՝ համեմատած տղամարդկանց ընդամենը 2.3%-ի), շինարարությունը, գյուղատնտեսությունը, որտեղ ավելի շատ տղամարդիկ են զբաղված, քան կանայք:** Կանայք ավելի շատ են զբաղված մանրածախ/մեծածախ



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

առևտրի և առողջապահության/սոցիալական ծառայությունների ոլորտներում,
քան տղամարդիկ:

11. Գոյություն ունեն գենդերային խոչընդոտներ, որոնք ստեղծվում են հասարակության կողմից կանանց ուղղահայաց մոբիլության որոշակի մակարդակում. *չնայած երիտասարդ կանայք տղամարդկանցից բարձր կրթամակարդակ ունեն և կատարում են որակավորված աշխատանք, նրանք հազվադեպ են զբաղեցնում կառավարչական հմտություններ պահանջող դեկավար պաշտոններ:* Ղեկավար պաշտոններում աշխատող տղամարդկանց մասնաբաժինը կրկնակի մեծ է կանանց նույն մասնաբաժնից:
12. *Զբաղվածության կարգավիճակի առումով երիտասարդ կանայք անբարենպաստ իրավիճակում են՝ ավելի դժվարությամբ են գտնում աշխատանք, քան տղամարդիկ և առերեսվում վարձատրության էական տարբերության:* Երիտասարդ կանանց համար մտահոգության մեկ այլ առիթ է գերկրթվածությունը և որակավորման անհամապատասխանությունը:

Կրթություն և վերապատրաստում

13. **Կրթական մակարդակ.** Հայաստանի երիտասարդությունն ունի բարձր կրթական մակարդակ, քանի որ հարցվողներից ոչ ոք չի նշել ընդհանուր միջնակարգ կրթությունից ցածր կրթամակարդակ ունենալու մասին, իսկ երիտասարդների ավելի քան կեսը ունեն համալսարանական կրթություն: Միևնույն ժամանակ *նկատվում է կրթությունում գյուղ-քաղաք ձեղվածք. գյուղաբնակ երիտասարդների շրջանում արձանագրվել է ավելի ցածր կրթամակարդակ, քան քաղաքաբնակ երիտասարդների շրջանում (գյուղական բնակավայրերի երիտասարդների կեսից ավելին, որպես ստացած կրթության ամենաբարձր մակարդակ մատնանշել են ընդհանուր միջնակարգ կրթությունը):*
14. **Ոչ ֆորմալ կրթություն.** ոչ ֆորմալ և լրացուցիչ կրթության մակարդակը հարաբերականորեն ցածր է. *հարցվողների մոտավորապես մեկ քառորդը կամ 24%-ը ստացել է լրացուցիչ ոչ ֆորմալ կրթություն կամ վերապատրաստում*



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

վերջին 3 տարիների ընթացքում: Չնայած ընդհանուր առմամբ ավելի շատ կանայք, քան տղամարդիկ են ստացել լրացուցիչ կրթություն և վերապատրաստում (կանանց 59.6%-ը՝ տղամարդկանց 40.4%-ի համեմատությամբ), գյուղական բնակավայրերում ավելի շատ տղամարդիկ են ներգրավված լրացուցիչ կրթության մեջ, քան կանայք: Որքան բարձր է հարցվողների կրթամակարդակը, այնքան շատ են նրանք ներգրավված լրացուցիչ կրթության մեջ կամ վերապատրաստումներում: Ֆորմալ կրթության համեմատ ոչ ֆորմալ կրթությունը ավելի համապատասխանող է թվում աշխատաշուկայի պահանջներին: **հարցվողների մոտ կեսը նշում է, որ լրացուցիչ ուսումը/վերապատրաստումը ապահովել է գործատուի/աշխատանքի պահանջներին ավելի համապատասխան գիտելիք/հմտություններ, քան կրթական հաստատությունները:** Ավելին, ոչ ֆորմալ կրթությունը հատկապես օգտակար է ՏՄՄԿ կրթությամբ հարցվողների համար և համապատասխանում է իրենց աշխատանքային պահանջներին: միջին մասնագիտական կրթություն ունեցող վերապատրաստված հարցվողների 84%-ը համարում է դրանք ավելի օգտակար, քան ֆորմալ կրթությունը: **Հայաստանում երիտասարդների լրացուցիչ և ոչ ֆորմալ կրթության ուղղությամբ ներդրումների և ջանքերի ավելացման անհրաժեշտություն կա, ամեն երկրորդ հարցվող կարիք ունի լրացուցիչ վերապատրաստման կամ որակավորման դասընթացի, ևս կեսը կարիք ունի ստանալ աջակցություն կամ վերապատրաստում ձեռնարկատիրության ոլորտում:**

Առաջարկ-պահանջարկ շղթան աշխատաշուկայում.

15. Հիմնական մարտահրավերն առաջանում է բուֆերային գոտում ֆասիլիտացիայի կամ օժանդակության պակասից, երբ տեղի է ունենում աշխատուժի անցումը կրթական հաստատությունից զբաղվածության ոլորտ: Օժանդակ կառույցները պետք է ներդրում ունենային բացերը լրացնելու և առաջարկն ու պահանջարկը արդյունավետ կապակցելու գործում: **Կրթության և**



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

աշխատաշուկայի միջև կապը մեծամասամբ միակողմանի և չմիջոցորդավորված է, այն օժանդակ կառույցների կողմից, ինչպիսիք են պետական և ոչ պետական զբաղվածության գործակալությունները, շրջանավարտների ու կարիերայի կենտրոնները և այլն, ակտիվ կարգավորումների կարիք ունի:

16. *Ցավոք, զբաղվածության պետական գործակալությունը և այլ պետական աջակցման մարմինները լրջորեն չեն ընկալվում գործազուրկ երիտասարդների կողմից. նրանց միայն 4%-ն է փնտրում աշխատանք համապատասխան պաշտոնական գրանցման և հայտի միջոցով:* Զբաղվածության պետական գործակալության արդյունավետության ցուցանիշը աշխատանքի տեղավորման հարցում ցածր է. զբաղվածություն ունեցող երիտասարդների միայն 0.5%-ն է գտել աշխատանք պետական աջակցության կենտրոնների շնորհիվ: Երիտասարդների մի փոքր ավելի մեծ խումբ գրանցված է աշխատանքի տեղավորման ոչ պետական գործակալություններում՝ չնայած ցուցանիշները, միևնույնն է, ցածր են՝ դիմողների շրջանում 5% և փաստացի աշխատանքի տեղավորվածների շրջանում 0.5%-ից պակաս:

Որակավորումների անհամապատասխանությունը

17. *Հայաստանում երիտասարդ աշխատողների միայն մոտ կեսն է զբաղված այնպիսի աշխատանքներում, որոնք համապատասխանում են իրենց կրթական մակարդակին (53.7%): Նրանք, ովքեր կատարում են աշխատանք, որի համար գերկրթված են, կազմում են 33.6%, իսկ թերկրթվածները՝ 12.7%:* Գերկրթվածության միտումը կարող է բացատրվել, ընդհանուր առմամբ, Հայաստանի երիտասարդության բարձր կրթական մակարդակով՝ հաշվի առնելով, որ երիտասարդների կեսից ավելին ունի բարձրագույն կրթություն: Բարձրակարգ մասնագիտական և գրասենյակային հմտությունների շուկան գերառաջարկված է (համապատասխաբար՝ 1.8 և 3.4 տոկոսային միավոր ցուցանիշներով): Հմտությունների փոխանցման առումով առավել հետաքրքիր է կառավարչական հմտությունների պակասորդի ցուցանիշը (-5.4 տոկոսային



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

միավոր): *Կառավարման հմտություններով երիտասարդների պակասը կրթության առավել պահանջված բնագավառ է դարձնում հանրային կառավարման ոլորտում ուսումնառողներին:*

18. *Կա նաև անհամապատասխանություն շուկայում առաջարկվող աշխատանքների պահանջների և ստացած կրթության որակի միջև. միջին մասնագիտական և արհեստագործական կրթություն ունեցող զբաղված երիտասարդների կեսից ավելին համարում են, որ ձեռք բերված տեսական գիտելիքը և մասնագիտական հմտությունները ընդհանրապես կամ հիմնականում չեն համապատասխանում ներկայիս աշխատանքի պահանջներին:* Ուշագրավ է, որ հարցմանը մասնակցած բոլոր ներկայիս ուսանողների 13.9%-ը և զբաղվածություն ունեցող բոլոր երիտասարդ հարցվողների 18.1%-ը նշում են, որ իրենց առհասարակ չի տրվել որևէ համընդհանուր հմտություն՝ ներառյալ բանակցելու, շփվելու, վերլուծական, առաջնորդության և այլ համընդհանուր գործնական հմտությունները: *Ֆորմալ կրթության համակարգում արդյունավետորեն ներդրված չեն անձի զարգացման համընդհանուր այնպիսի հմտությունները, ինչպիսիք են ինքնակենսագրություն կամ մոտիվացիոն նախակ գրելու, աշխատանքի ընդունման մրցույթի և հարցազրույցին մասնակցելու հմտությունները, որոնք մատուցվել են կրթական հաստատություններում սովորող հարցվողների կեսից քչի պարագայում:*

Աշխատուժի պահանջարկը SS և տուրիզմի ոլորտներում

19. ՏՄՄԿ կրթությունը շրջանավարտներին չի տալիս SS ոլորտում կարիերայի հնարավորություններ, սակայն այն որոշ չափով կիրառելի է տուրիզմի ոլորտի հաստիքներ զբաղեցնելու համար: *Այսպիսով, SS ոլորտի ընկերությունները հիմնականում չեն ընդունում աշխատանքի միջին մասնագիտական կամ արհեստագործական կրթություն ունեցող երիտասարդների և թերագնահատում են միջին մասնագիտական կրթության հնարավորությունները:* Միևնույն ժամանակ գործատուները հստակորեն սահմանում են որոշակի հաստիքներին



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

համապատասխանող այն մասնագիտացումները, որոնք առաջընթացի և մասնագիտական աճի հնարավորություններ են ստեղծում (SS ոլորտում դրանք են՝ Front End Developers, Backend Developers, Hardware and automation engineers, Mobile Developers, Automation QA Engineers, Manual QA Engineers, Project Managers, զբոսաշրջություն ոլորտում դրանք են՝ շուկայի մենեջերներ, որպես խմբավար վերապատրաստված վարորդներ, սպասարկման ծառայությունների/նորարար հաղորդակցության, գրաֆիկական դիզայնի մասնագետներ և այլն):

20. ***Կրթական ծրագրերը չեն համապատասխանում SS և տուրիզմի ոլորտների պահանջներին. շրջանավարտների գործնական և տեսական գիտելիքի գնահատականները միջինից ցածր են:*** ՏՄՄԿ և բարձրագույն կրթության ծրագրերը չեն կենտրոնացվում շրջանավարտների ինքնագարգացման և ինքնակրթության հնարավորությունների վրա, չեն տրամադրում անձի զարգացման համընդհանուր հմտություններ և չեն համագործակցում աշխատաշուկայի հետ էական արդիականացում կատարելու համար: Կրթական հաստատություններում լեզուների և հատուկ համակարգչային ծրագրերի, օրինակ՝ Amadeus-ի, դասավանդման որակը չի բավարարում ո՛չ շրջանավարտներին, ո՛չ էլ գործատուներին:

21. ***Հայաստանում SS և տուրիզմի ոլորտներում երիտասարդ մասնագետների պահանջարկը կշարունակի աճել:*** Ներկայումս կա մասնագիտական վերապատրաստման ծրագրերի մեծ պահանջարկ SS ոլորտում գլխավոր մասնագետների, իսկ զբոսաշրջության ոլորտում՝ մի քանի առաջադրանք կատարող (multi-tasking) լիցենզավորված տուր-ադմինիստրատորների համար:

22. ***Չնայած պրակտիկայի կազմակերպումը պարտադիր է բոլոր ուսանողներին համար, այն հաճախ ֆորմալ և ձևական բնույթ է կրում:*** Այն չի տալիս իրական փորձառություն ոլորտում կազմակերպությունների գործառնական մասին: Շատ գործատու կազմակերպություններ, չունենալով այլընտրանք, ստիպված են



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՈՒ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

տրամադրել աշխատավայրում իրականացվող (on-job) վերապատրաստումներ, որոնք պատրաստ են փոխարինել մասնագիտական փորձուսուցմամբ և պրակտիկ աշխատանքով, եթե այն կազմակերպվի կրթական համակարգի միջոցով ավելի արդյունավետ և կայուն կերպով: Մեկ այլ խոչընդոտ է այն փաստը, որ երկարաժամկետ պրակտիկական անվճար չէ և ֆինանսավորման պակաս ունի:

Աշխատաշուկան՝ ՀՈՒԱ երիտասարդների համար

23. *Այն արտոնություններն ու մեխանիզմները, որոնք պետք է խթան հանդիսանային գործատուների համար ավելացնելու ՀՈՒԱ աշխատատեղերը, թեև քաջալերող են, բայց ոչ բավարար.* զբաղվածություն ունեցող հարցվողների 10.5%-ն է նշել, որ իրենց աշխատավայրում աշխատում են հատուկ կարիքներով կամ հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդներ, իսկ գյուղական բնակավայրերում միայն 3.4%-ը: Ընտրանքում ընդգրկված ընկերություններում գրանցվել են 71 հաշմանդամություն ունեցող աշխատակիցներ, որը կազմում է երկու ոլորտներից ընտրված ձեռնարկությունների աշխատակիցների ընդհանուր թվի 0.7%-ը: Ավելին, տուրիզմի ոլորտում միայն մեկ կազմակերպություն է արձանագրել ՀՈՒԱ համար նախատեսված աշխատատեղ, իսկ ՏՏ ոլորտում՝ 24 կազմակերպություններից 9-ը:

24. Հաշմանդամություն ունեցող անձանց հմտությունների զարգացմանն ուղղված գործունեությունը հատվածական է և կախված միջազգային դոնորների ֆինանսավորումից: *Կա հետաքրքրության պակաս հաշմանդամություն ունեցող անձանց շրջանում պետական ծրագրերի և վերապատրաստումների հանդեպ, ինչը պայմանավորված է իրազեկվածության պակասով, հաջողության ու արդյունքների մասին տեղեկատվության բացակայությամբ:* Տեղեկատվության և հատուկ ծրագրերի պակասը լուրջ խոչընդոտ է հատկապես գյուղական բնակավայրերում և մարզերում. *հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդները տեղյակ չեն իրենց իրավունքներից և հնարավորություններից աշխատանքային*



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

հարաբերություններում, այդ թվում իրավական կարգավորումներից և արտոնություններից, որոնք սահմանված են կառավարության կողմից և Հայաստանի օրենսդրությամբ:

25. Աշխատաշուկայում հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների համար որպես քիչ թե շատ ընդունելի և առավել ակտիվ օժանդակ կառույց են դիտարկվում հաշմանդամության հարցերով զբաղվող ՀԿ-ները. *մասնակիցներից ոչ ոք երբևէ չի կապվել կարիերայի կենտրոնների կամ զբաղվածության գործակալությունների հետ աշխատանք գտնելու համար՝ նախընտրելով ուղղակիորեն հայտեր ուղարկել սեփական կապերը օգտագործելով կամ հաշմանդամությամբ զբաղվող ՀԿ-ների միջոցով:*
26. Ավելի հավանական է, որ ՀՈՒԱ երիտասարդներին աշխատանքի չընդունեն գիտելիքի և հմտությունների պակասի, քան անհանդուրժողականության և նախապաշարմունքների պատճառով: Խտրականությունը և կարծրատիպերը հաշմանդամություն ունեցող անձանց հանդեպ ավելի արտահայտված և արգելակող են կրթության համակարգում, քան աշխատաշուկայում: Ծնողները և ընտանիքի/համայնքի ավագ անդամները չեն քաջալերում նրանց սովորել, և ընտանիքները սովորաբար լուրջ կասկածներ են ունենում աշխատաշուկայում նրանց հնարավորությունների մասին: *Տրանսպորտի հասանելիության և տեղաշարժման հետ կապված դժվարությունների պատճառով մարզերում հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդները կրկնակի բեռի տակ են հայտնվում՝ էլ ավելի խոցելի և զրկված դիրքում հայտնվելով թե՛ կրթության հասանելիության, թե՛ աշխատաշուկա մուտք գործելու տեսանկյուններից:*



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵՆՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Սույն վերլուծական հաշվետվությունը պատրաստվել է **Մեղիա Մոդել ՄՊԸ** կողմից «Մեյվ դը չիլդրեն ինթերնեշնլ» կազմակերպության հայաստանյան ներկայացուցչության համար Հայաստանում աշխատաշուկայի երիտասարդակենտրոն և գենդերազգայուն **հետազոտության** իրականացման հրավերով սահմանված ծառայությունների մատուցման Տեխնիկական առաջադրանքի շրջանակներում: Հետազոտությունն իրականացվել է 2018թ.-ի հունիսի 15-ից հոկտեմբերի 30-ն ընկած ժամանակահատվածում:

«Մեյվ դը չիլդրեն» կազմակերպությունը աշխատում է 120 երկրներում և տարածքներում՝ նպատակ ունենալով յուրաքանչյուր օր ներդրում կատարել մանկության զարգացման մեջ՝ երեխաներին և պատանիներին տալով կյանքի առողջ սկիզբ, սովորելու և պաշտպանված լինելու հնարավորություն՝ հատկապես թիրախավորելով ամենախոցելի և բացառված երեխաներին և երիտասարդներին: «Մեյվ դը չիլդրեն» կազմակերպության ընթացիկ ծրագրերը որպես առաջնահերթություն շեշտադրում են կրթության, մանկական աղքատության, երեխաների պաշտպանության և երեխաների իրավունքների կառավարման հարցերը՝ նպաստելով Երեխայի իրավունքների կոնվենցիայի (ԵԻԿ) առաջխաղացմանը¹¹:

2018թ.-ի փետրվարին «Մեյվ դը չիլդրեն» կազմակերպությունը գործարկել է «ԵՄ-ն հանուն երիտասարդության՝ հմտություններ ապագայի համար» ծրագիրը՝ նպատակ ունենալով աջակցել անապահով երիտասարդների ձեռնարկատիրական պոտենցիալի զարգացմանը, աշխատունակության մեծացման համար նրանց կրթության և վերապատրաստման հնարավորությունների աճող հասանելիությանը, ինչպես նաև խթանել երիտասարդակենտրոն ամբողջական և միջոլորտային քաղաքականությունները տեղական, մարզային և ազգային մակարդակներում: Առավել փաստարկված և հիմնավոր ծրագրային աշխատանք տանելու նպատակով «Մեյվ դը չիլդրեն» կազմակերպությունը պլանավորեց սույն համապետական ծածկույթ ունեցող՝

¹¹ <https://www.savethechildren.net/about-us>



Ծրագիրը Ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱԶՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵՆՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

«Հայաստանում աշխատաշուկայի երիտասարդակենտրոն և գենդերազգայուն հետազոտություն»-ը՝ որպես ելակետային ուսումնասիրություն՝ ուղղված ծրագրի հետագա գործունեության համար փաստական տվյալների հավաքագրմանն ու Հայաստանի Հանրապետությունում (ՀՀ) երիտասարդների՝ աշխատաշուկայում հատուկ կարիքների բացահայտմանը:

Երիտասարդների գործազրկությունը կարևորագույն խնդիր է Հայաստանում և, սկսած նախորդ տասնամյակից, գտնվում է շատ ավելի բարձր մակարդակի վրա, քան ընդհանուր գործազրկությունը: 2016թ.-ին գործազրկության ամենաբարձր ցուցանիշը գրանցվել է 20-24 տարեկան երիտասարդների շրջանում՝ կազմելով 35.7%¹²: Ամենախոցելի երիտասարդները, հատկապես գյուղաբնակներն ու հաշմանդամություն ունեցողները, շարունակում են մնալ հասարակությունում առավել շատ զրկանքներ ունեցող խմբերի թվում գործազրկության և խոցելի զբաղվածության առումով: Բացի այդ, կանայք և աղջիկները զբաղվածության հնարավորությունների ավելի մեծ պակաս են զգում¹³: Ավելին, աշխատաշուկան կայուն զարգացում է ապրում, և ապագայի աշխատողի հմտությունները, կարողություններն ու որակավորումները փոփոխվում են ժամանակի ընթացքում: Չնայած Հայաստանի վերաբերյալ աշխատաշուկայի գնահատման որոշ հաշվետվություններ հասանելի են՝ դրանք կա՛մ չեն անդրադառնում կրթություն-աշխատաշուկա կապերին, կա՛մ երիտասարդակենտրոն և/կամ գենդերազգայուն չեն: Ուստի, այս հետազոտության նպատակն է իրականացնել ժամանակակից աշխատաշուկայի կարիքների համապետական գնահատում՝ ըստ սեռի տարբերակված տվյալներով և հարցազրույցների ընթացքում գենդերային տեսանկյունից յուրահատուկ հիմնախնդիրների շեշտադրմամբ, բնութագրել դրանք ներկայիս կրթական համակարգի (հանրակրթական դպրոց, տեխնիկական և միջին մասնագիտական կրթական հաստատություններ (ՏՄՄԿ), բարձրագույն ուսումնական

¹² The Demographic Yearbook of RA, NSS RA, 2017, p. 73, կամ

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.MA.NE.ZS?end=2017&locations=AM&start=1991&view=chart>

¹³ Մանրամասն վիճակագրության և հղումների համար տե՛ս էջ 52-57:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԳՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

հաստատություններ (բուհ), այլ ոչ ֆորմալ կրթության օղակներ) պայմաններում և վերլուծել, թե որքանով են երիտասարդների հմտությունները և հասանելի հնարավորությունները համապատասխանում Հայաստանում աշխատաշուկայի պահանջներին: Հետազոտության արդյունքում դուրսբերված առաջարկները կարող են օգտագործվել երկրում ոլորտի քաղաքականության հետագա բարելավման և զարգացման համար: Այսպիսով, հետազոտությունը մանրամասն ուսումնասիրում է աշխատաշուկայի առաջարկ-պահանջարկ շղթան, վերջինիս կապերի հզորացման տեսանկյունից առկա բացերը և կրթական հնարավորությունները՝ կենտրոնանալով «Մեյվ դը չիլդրեն» կազմակերպության համար հետաքրքրության ներկայացնող երկու ոլորտների վրա՝ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների (SS) և տուրիզմի ոլորտների, ինչպես նաև ներկայացնելով հիմնական միտումներն և որոշակի կանխատեսումներ:

Հետազոտության շրջանակը ներառել է 18-30 տարեկան երիտասարդների՝ կանանց և տղամարդկանց, ՀՀ 10 մարզերում և Երևանում, ինչպես նաև հայաստանյան աշխատաշուկայի տարատեսակ ուղղակի և անուղղակի դերակատարների՝ ներառյալ գործատուների և նրանց միությունները, ֆորմալ և ոչ ֆորմալ կրթություն և վերապատրաստում մատուցողներին, մասնագիտական կոդմնորոշման ծառայությունները և այլն: Հետազոտությունն առանձնահատուկ կերպով անդրադառնում է աշխատաշուկայում գենդերային հիմնահարցերին և ներկայացնում ըստ սեռի տարբերակված տվյալներ և ընդհանրացումներ: Հետազոտության շրջանակներում կիրառվել է համակցված մեթոդների մոտեցումը, որը համադրում է քանակական մեթոդներով թվային տվյալների հավաքագրումը (համազգային դեմ առ դեմ հարցումներ ձևայնացված հարցաթերթով) և որակական մեթոդներով ստացված խորքային ինֆորմացիան (փորձագիտական և առանցքային տեղեկատուների հետ հարցազրույցներ (ԱՓՀ, ԱՏՀ) և ֆոկլուս խմբային քննարկումներ (ՖԽՔ)): Հաշվետվությունը մանրամասն կերպով ներկայացնում է հետազոտության մեթոդաբանությունը, համատեքստը, հիմնական բացահայտումներն ու առաջարկությունները:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՆՊԱՏԱԿԸ, ՇՐՋԱՆԱԿԸ ԵՎ ԼՍԱՐԱՆԸ

Հետազոտության նպատակն է իրականացնել ժամանակակից աշխատաշուկայի կարիքների գնահատում շեշտադրելով երիտասարդներին՝ վերլուծելով, թե երիտասարդների հմտությունները, ինչպես նաև առկա հնարավորությունները, որքանով են համապատասխանում Հայաստանում շուկայի պահանջներին: Գնահատման հիմնական օբյեկտը/թիրախը աշխատաշուկան է՝ երիտասարդության վրա հատուկ շեշտադրմամբ (հիմնականում 18-30 տարեկան կանայք և տղամարդիկ)՝ ներառյալ սոցիալապես խոցելի խմբերը¹⁴ թե՛ գյուղական, թե՛ քաղաքային բնակավայրերում, որոնք հետագայում տարանջատվել են ըստ սեռի, ինչպես նաև ընդգրկելով այլ շահառուների, ինչպիսիք են ոլորտային նախարարությունները, կառավարման մարմինները, գործընկեր կազմակերպությունները և կարիերայի կենտրոնները: Հետազոտության շրջանակներում թիրախավորվել են Հայաստանյան աշխատաշուկայի ուղղակի և անուղղակի տարբեր դերակատարները, այնուամենայնիվ, հետազոտության հիմնական շեշտը ՏՏ և Տուրիզմի ոլորտներն են:

Սույն առաջադրանքի հիմնական խնդիրներն են՝ (ա) հետազոտության մեթոդաբանության, ընտրանքի, տվյալների հավաքագրման գործիքների մշակումը; (բ) տվյալների հավաքագրման և ստուգման գործընթացների համակարգումը; (գ) տվյալների վերլուծությունը և (դ) հաշվետվության պատրաստումը:

Տեխնիկական առաջադրանքում (ՏԱ) սահմանված հետազոտական նպատակները առնչվում են հետևյալ հիմնահարցերին՝

- I. Որո՞նք են ժողովրդագրական, սոցիալ-տնտեսական և աշխատանքային հիմնական միտումները Հայաստանի երիտասարդ բնակչության համար:

¹⁴ Տվյալ հետազոտության շրջանակում առավել խոցելի երիտասարդներ ասելով ի նկատի ունենք աղքատ երիտասարդներին, հաշմանդամություն ունեցողներին, հեռավոր և գյուղական բնակավայրերի երիտասարդներին: Սահմանման համար տե՛ս «Հիմնական հասկացությունների սահմանում» բաժինը:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

- II. Ինչպիսի՞ն է տնտեսապես ակտիվ և ոչ ակտիվ երիտասարդ աշխատուժի կառուցվածքը և հիմնական բնութագիրը՝ ներառյալ նրանց, ովքեր գտնվում են կրթությունից, զբաղվածությունից և վերապատրաստումից դուրս (NEET):
- III. Ինչպիսի՞ն են աշխատաշուկայի տարբերակման գենդերային ասպեկտները, և կան արդյո՞ք գենդերային տարբերություններ հմտությունների պահանջարկի առումով:
- IV. Ո՞ր հմտությունները և ունակություններն են առավել պահանջված աշխատաշուկայի գլխավոր տնտեսական ճյուղերում (հատուկ կենտրոնանալով SS և տուրիզմի վրա):
- V. Որքանո՞վ է ֆորմալ և ոչ ֆորմալ կրթությունը բավարարում աշխատաշուկայի արդի պահանջները որակի և համապատասխանության տեսանկյունից (ՏՄՄԿ-ի վրա հատուկ շեշտադրմամբ):
- VI. Ինչպիսի՞ պատկերացումներ ունեն գործատուներն ու երիտասարդները ՏՄՄԿ-ի և բուհերի կողմից տրամադրված կրթության որակի և աշխատաշուկայի պահանջներին կրթության համապատասխանության մասին:
- VII. Ինչպիսի՞ կարիքներ ունեն երիտասարդները առավել պահանջված, սակայն ֆորմալ և ոչ ֆորմալ կրթությամբ չտրամադրվող, մասնագիտությունների և հմտությունների առումով՝ հատկապես ձեռնարկատիրական հմտությունների:
- VIII. Որո՞նք են հիմնական բացերը աշխատաշուկայի առաջարկ-պահանջարկ շղթայում:

Հաշվետվության առաջնային սպառողն է «Սեյվ դը չիլդրեն ինթերնեշնլ» կազմակերպության հայաստանյան ներկայացուցչությունը, այդուհանդերձ, արդյունքները կարող են հետաքրքրություն ներկայացնել հանրության ավելի լայն շրջանակի և որոշում կայացնողների համար, այդ թվում ՀՀ կառավարության



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

պատասխանատու գերատեսչությունների, հասարակական կազմակերպությունների (ՀԿ), գործընկերների և ոլորտում գործող շահագրգիռ այլ մարմինների համար:

ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ ՀԱՎԱՔԱԳՐՄԱՆ ՄԵԹՈԴՆԵՐԸ ԵՎ ԷԹԻԿԱԿԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐԸ

Հետազոտության մեթոդաբանությունը հիմնված է համակցված մեթոդների մոտեցման վրա, որը թույլ է տալիս համադրել (ա) քանակական տվյալների հավաքագրումը քանակական մեթոդների կիրառմամբ, և (բ) խորքային տեղեկատվության հավաքագրումը որակական մեթոդների կիրառմամբ: Այս մոտեցումը հնարավորություն է տվել հետազոտողներին ավելի ամբողջական պատկերացում կազմել աշխատաշուկայում իրավիճակի մասին՝ ապահովելով ինչպես երիտասարդ աշխատուժի վերաբերյալ վիճակագրորեն նշանակալի ցուցանիշներ, այդպես էլ թիրախային խմբերի և համայնքների կենսափորձի բնութագրություն:

Շարունակական և հաջորդական մոտեցումների տարրերի համադրությունը թույլ է տալիս սկսել ուսումնասիրությունը հիմնականում որակական տվյալների հավաքագրումից (իրականացնելով կլոր-սեղան քննարկումներ և ոչ ֆորմալ հարցազրույցներ իրագործող և գործընկեր հանրությունների ներկայացուցիչների շրջանում, կատարելով փաստաթղթերի ավանդական վերլուծություն): Այնուհետև շարունակել քանակական մեթոդներով (դեմ առ դեմ ձևայնացված հարցումներ 18-30 տարեկան երիտասարդների հետ ամբողջ Հայաստանով՝ որպես աշխատուժ նրանց սոցիալ-ժողովրդագրական բնութագիրը և աշխատուժի առաջարկի ու պահանջարկի վերաբերյալ պատկերացումները բացահայտելու համար), որոնց զուգընթաց իրականացնել փորձագիտական/առանցքային տեղեկատուների կիսաձևայնացված հարցազրույցներ մասնավոր սեկտորի գործատուների, զբաղվածության կենտրոնների, համապատասխան գործակալությունների ներկայացուցիչների հետ՝ աշխատաշուկայի կարիքները քարտեզագրելու համար: ՏՏ և տուրիզմի ոլորտներում աշխատաշուկայի պահանջարկի առավել ամբողջական պատկեր ուրվագծելու համար կիրառվել է որակական մոտեցում՝ քանակական տեխնիկաների համակցությամբ:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Մասնավորապես, 46 կիսաձևայնացված հարցազրույցներ են իրականացվել խոշոր և միջին բիզնեսի ընկերությունների հետ նշված ոլորտներում¹⁵: Կազմակերպության բնութագիրն ու կադրերի հավաքագրման, ազատ հաստիքների, լրացուցիչ հմտությունների և վերապատրաստումների վերաբերյալ կարիքներն առավել մանրամասն նկարագրող թվային տվյալներ ստանալու համար մշակվել և կիրառվել է կիսաձևայնացված հարցազրույցի ուղեցույցին կցված հատուկ ձևայնացված հարցախույզ:

Վերջին փուլում կազմակերպվել են ՖԽՔ-ների ՏՄՄԿ և բուհերի ՏՏ ու տուրիզմի ոլորտների վերջին տարիների շրջանավարտների հետ, ինչպես նաև հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների հետ: ՖԽՔ-ները ապահովեցին հավելյալ խորքային, դեպքերի/պատումների վրա հիմնված տվյալներ՝ հետազոտության արդյունքներն ընդհանրացնելու և եզրահանգումները ստուգելու համար:

Հետազոտությունը կառուցվել է գենդերային կողմի և սոցիալական խոցելիության վրա հատուկ շեշտադրմամբ, հետազոտության տվյալները տարբերակվել են ըստ սեռի, բնակավայրի, հաշմանդամության և աղքատության կարգավիճակների (հնարավորության չափով), ըստ հմտությունների տեսակի: Գենդերային զգայուն հիմնահարցեր են քննարկվել ՖԽՔ-ների ընթացքում, իրականացվել են նաև ՖԽՔ-ներ հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների հետ: Հետազոտության ողջ ընթացքում պահպանվել են մարդու իրավունքների սկզբունքներն ու էթիկական նկատառումները՝ ապահովելով վնաս չպատճառելու, անանունության և անձնական տվյալների գաղտնիության սկզբունքները, ստանալով մասնակցության համաձայնություն բոլոր մասնակիցներից:

¹⁵ Ընտրության չափանիշների մասին ավելի մանրամասն տե՛ս էջ 37: Կազմակերպությունների ցանկը ներառող վերջնական ընտրանքի համար տե՛ս Հավելված 3:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ԴԱՇՏԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ՌԱԶՄԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԳՈՐԾԻՔՆԵՐԸ

Դաշտային աշխատանքներն իրականացվել են միջանկյալ վերլուծությանը զուգահեռ 2018թ.-ի հուլիսից սեպտեմբեր ընկած ժամանակահատվածում ՀՀ 10 մարզերում և մայրաքաղաք Երևանում:

Նախապատրաստական փուլում փաստաթղթերի վերլուծությունից բացի իրականացվել են նաև վեց ոչ ֆորմալ փորձագիտական հարցազրույցներ (ԱՓՀ) բաց հարցերից բաղկացած չձևայնացված ուղեցույցով, որը մշակվել էր «Մեյվ դը չիլդրեն» կազմակերպության հետ սերտ համագործակցությամբ: ԱՓՀ-ի ուղեցույցը բաղկացած էր հետևյալ թեմատիկ ուղղություններից (մանրամասների համար տե՛ս Հավելված 4.ԱՓՀ ուղեցույց)՝

- Երիտասարդների զբաղվածության ընդհանուր բնութագիր,
- Մասնագիտական կրթություն և աշխատաշուկա,
- Մասնագիտական կողմնորոշում և աշխատանքի որոնում,
- Կրթության կառավարման համատեքստում աշխատաշուկայի ուսումնասիրություններ:

Նախապատրաստական փուլում ստացված տվյալների հիման վրա մշակվեց հիմնական գործիքների առաջին փաթեթը: Գործիքների յուրաքանչյուր խումբ մշակվել է՝ օգտագործելով ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի (ՀՀ ՎԿ) կողմից կիրառված Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) սահմանումները և մոտեցումները, ինչպես նաև այլ վերաբերելի աղբյուրներ¹⁶: Մասնավորապես, երիտասարդների և գործատուների հետ հարցումների հարցաթերթերը մշակվել են՝ օգտագործելով ԱՄԿ Դպրոց-աշխատանք անցման ուսումնասիրության (SWTS) մեթոդաբանական ուղեցույցները և հիմնական փոփոխականները¹⁷, ինչպես նաև ՀՀ ՎԿ

¹⁶ Ինչպիսիք են՝ Guide on Measuring Decent Jobs for Youth Monitoring, evaluation and learning in labour market programmes: Note 2 Concepts and definitions of employment indicators relevant to young people, ILO, 2018; Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future, ILO International Labour Office, Geneva, 2017, և այլն:

¹⁷ ILO school-to-work transition survey: A methodological guide, International Labour Office. - Geneva: ILO, 2009



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

աշխատաշուկայի ուսումնասիրության սահմանումները և հարցաթերթերի թեմատիկ ուղղությունները¹⁸: Հետազոտության հիմնական գործիքները՝ կենտրոնական թեմատիկ ուղղություններով, ներկայացված են Գծապատկեր 1-ում, իսկ գործիքներն ամբողջությամբ՝ կարող են տրամադրվել հարցման դեպքում:

Գծապատկեր 1. Հետազոտության գործիքներն ու թեմատիկ ուղղությունները

ձևայնացված F2F հարցաթերթ	կիսաձևայնացված F2F ուղեցույց SS/Տուրիզմի ոլորտի գործատուների համար	ձևայնացված հարցաթերթ SS/Տուրիզմի ոլորտի գործատուների համար՝ կցված կիսաձևայնացված ուղեցույցին	Ֆաբ ուղեցույց Բուհ/ՏՄԿ վերջին տարիներ շրջանավարտների հաջողության և ձախողված պատմություններ համար՝ վիզուալ տեխնիկաներով
• ՀԱՐՑՎՈՐԻ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՆԿԱՐԱԳԻՐ • ՀԱՐՑՎՈՐԻ ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԿՐԹԱԿԱՆ ՏԵՂԵԿԱԳԻՐ • ՆԵՐԿԱՅԻՍ ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐ • ԱՇԽԱՏԱՆՔ ՉՈՒՆԵՑՈՂ ՀԱՐՑՎՈՐՆԵՐ • ԱՇԽԱՏԱՆՔ ՈՒՆԵՑՈՂ ՀԱՐՑՎՈՐՆԵՐ • ՀԱՄԱՅՆՔՈՒՄ ԶԲԱՐԿԱԾՈՒԹՅԱՆ �ՆԿԱԼՈՒՄՆԵՐ • ՏՆԱՅԻՆ ՏՆՏԵՍՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՀԱՐՑՎՈՐԻ ՍՈՑԻԱԼ-ԴԵՄՈԳՐԱՖԻԱԿԱՆ ՆԿԱՐԱԳԻՐ	• ԵՐԻՏԱՍԱՐԴ ԿԱՂԻՐԻ ՀԱՎԱՔԱԳՐՈՒՄ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔ • ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ • ՏՆՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆ-ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ ՀԱՄԱԳՈՐԾԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆ	• ՀԱՐՑՎՈՐԻ ՆԿԱՐԱԳԻՐ • ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ՆԿԱՐԱԳԻՐ • ԵՐԻՏԱՍԱՐԴ ԿԱՂԻՐԻ ՀԱՎԱՔԱԳՐՈՒՄ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔ • ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ • ՏՆՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆ-ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ ՀԱՄԱԳՈՐԾԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆ	• ԽՄԲԻ ՆԿԱՐԱԳԻՐ • ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ/ՄԱՍՆԱԳԻՏԱՑՈՒՄ • ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՈՐՈՒՈՒՄ/ԶԲԱՐԿԱԾՈՒԹՅՈՒՆ • ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ-ԱՇԽԱՏԱՆՔՈՒՄ • ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ԶԲԱՐԿԱԾՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԱՍԴԵԿՏՆԵՐ • ՀԱՇՎԱՆԱԿՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ԶԲԱՐԿԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Դաշտային աշխատանքի մեկնարկից առաջ բոլոր գործիքներն անցել են փորձարկում և վերանայվել փորձարկման արդյունքների հիման վրա: Ձևայնացված հարցաթերթի փորձարկումն իրականացվել է 15 փորձնական հարցազրույցների միջոցով Երևանում և մերձակա բնակավայրում: Մնացած գործիքների փաթեթները փորձարկվել են ընտրանքային փոքր ծավալներով: Հարցազրույցավարները մասնակցել են երկու հիմնական վերապատրաստման դասընթացների՝ նախապես հաստատված վերապատրաստման պլանով և օրակարգով:

¹⁸ Labour market in the Republic of Armenia, 2017, NSS of RA, 2017
<http://www.armstat.am/en/?nid=81&id=1994>



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԸՆՏՐԱՆՔԸ

Քանակական հարցման ընտրանքը կազմել է 18-30 տարեկան 850 անձ (փաստացի իրագործված ընտրանքը՝ 846): Գլխավոր համախմբությունը կազմում է 690.000 անձ: Ընտրանքի սահմանային սխալի մեծությունը՝ $\pm 3.36\%$ է 95% վստահելիության միջակայքում: Ընտրանքի հաշվարկը և դրա բաշխումը ՀՀ մարզերով հիմնված է 18-30 տարեկան ՀՀ քաղաքացիների թվաքանակի վրա՝ ԱՎԾ 2011թ.-ի մարդահամարի տվյալներով:

Ընտրանքը կառուցվել է կլաստերային բազմաստիճան հավանականային ներկայացուցչական ընտրանքային ռազմավարության հիման վրա: Ընտրանքի ծածկույթն է ՀՀ ողջ տարածքը՝ ներառյալ գյուղական բնակավայրերը:

Ընտրանքի կառուցման ընթացակարգը բաղկացած է հետևյալ փուլերից/քայլերից.

ՔԱՅԼ 1- Ընտրանքում տնային տնտեսությունների (S/S) բաշխումը՝ ըստ բնակավայրերի տիպի, տարիքային խմբերի և սեռի՝ հիմնված մարդահամարի տվյալների վրա

ՔԱՅԼ 2 - Համայնքների/բնակավայրերի ընտրություն

Հիմնվելով սոցիալ-տնտեսական ընդհանրությունների վրա՝ մարզերը խմբավորվել են զույգ կլաստերներում: Կլաստերիզացիայի նպատակով հաշվի են առնվել այնպիսի տարատեսակ չափանիշներ, ինչպիսիք են աշխատանքային ռեսուրսների բնութագրերը 1000 անձի հաշվարկով, աշխարհագրությունը, տնտեսական գործունեության հիմնական ոլորտները և այլն (տե՛ս գծապատկեր 2-ը)¹⁹:

¹⁹ Labour Market in the Republic of Armenia, NSS RA 2017 <http://armstat.am/am/?nid=82&id=1994>



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Գծապատկեր 2. Մարզային կլաստերներ



Երևան
Արմավիր + Արարատ
Սյունիք + Վայոց ձոր
Լոռի + Տավուշ
Շիրակ + Արագածոտն
Կոտայք + Գեղարքունիք

Այս մոտեցումը թույլ է տվել որպես ընտրանքի քաղաքային բնակավայրեր տիպաբանել ինչպես գլխավոր (մարզկենտրոն), այնպես էլ երկրորդային քաղաքները: Յուրաքանչյուր կլաստերում ընտրվել են գյուղական համայնքներ՝ կախված վերջիններիս հեռավորությունից մարզկենտրոնից: Ըստ այդմ, պատահականորեն ընտրվել են մարզկենտրոնից հեռու և մոտ գտնվող մեկական գյուղեր: Արդյունքում, որպես առաջնային ընտրության միավորներ, ընտրվել են հետևյալ բնակավայրերը.

Աղյուսակ 1. Գլխավոր և երկրորդային քաղաքները և գյուղերը յուրաքանչյուր կլաստերում

Կլաստերներ	Գլխավոր քաղաք	Երկրորդային քաղաք	Գյուղեր	
Երևան	Երևան	-	-	
Արմավիր + Արարատ	Արմավիր	Արարատ	Ապագա	Նոյակերտ, Մխչյան
Սյունիք + Վայոց ձոր	Գորիս	Եղեգնաձոր	Սառնակունք	Ագարակաձոր
Լոռի + Տավուշ	Վանաձոր	Դիլիջան	Սարահարթ, Վահագնի	Հովք, Թեղուտ
Շիրակ + Արագածոտն	Գյումրի	Թալին	Մեծ Սեպասար, Սառնաղբյուր	Աշնակ, Ոսկեվազ
Կոտայք + Գեղարքունիք	Աբովյան	Գավառ	Սուլակ	Լճաշեն, Երանոս



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ՔԱՅԼ 3 - Տնային տնտեսությունների ընտրություն

Պատահական ընտրանք է իրականացվել ՀՀ հասցեների ռեգիստրից ընտրելու համար պատահական երթուղու մեկնակետը: Նախնական ընտրված S/S-երից բուն հարցման համար թիրախավորվել են նրանք, որոնցում կան 18-30 տարեկան անդամներ: Այն դեպքերում, երբ հարցազրուցավարին չի հաջողել իրականացնել հարցում նախապես ընտրված SS-ում 3 այցից հետո՝ օրվա տարբեր ժամերին և շաբաթվա տարբեր օրերին, կիրառվել է պարզ փոխարինման մեթոդը: Պատահական ընտրված մեկնակետերի ցանկը (նախապես ընտրված հասցեները) մշակվել և ամբողջացվել է նախքան հարցումը: Շինություններն ընտրելու համար կիրառվել է ձախակողմյան պտույտի սկզբունքը: Հաշվելով 3 շինություն (մեկնակետը՝ չհաշված), հարցազրուցավարները փորձել են կապ հաստատել երրորդում: Բնակարանները ընտրվել են պարզ հավանականային հաշվարկով՝ քայլով:

ՔԱՅԼ 4 - Հարցվողների ընտրություն

Որպես դեմ առ դեմ հարցազրույցի հարցվող ընտրվել են S/S 18-30 տարեկան անդամները: Եթե S/S-ում եղել են չափանիշին համապատասխանող մի քանի անդամներ, հարցվողին ընտրելու համար կիրառվել է ընտրության Քիշի մեթոդը: Միայն 3 անհաջող այցից հետո (օրվա տարբեր ժամերին/շաբաթվա տարբեր օրերին) հասցեն փոխարինվել է հաջորդով:

Որակական բաղադրիչի համար տիպային ընտրանքային ռազմավարություն է ձևավորվել՝

1. «Մեյվ դը չիլդրեն» կազմակերպության հետ համագործակցությամբ ձևավորվել է առանցքային փորձագետների/շահառուների 10 հոգուց բաղկացած ցուցակ: Ընտրվել և հարցազրույց է անցկացվել նրանցից 6-ի հետ:
2. Ընդհանուր առմամբ ընտրվել է 46 խոշոր և միջին գործատու ընկերություն SS և տուրիզմի ոլորտներում՝ ըստ գործունեության ենթատեսակի և աշխատողների թվի (տե՛ս աղյուսակ 2)՝ օգտագործելով Սփյուռ տեղեկատվական համակարգի Հայկական



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

գործարար տեղեկատուին²⁰ և Հայաստանի տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ընկերությունների ուղեցույցը²¹:

Աղյուսակ 2. ԱՏՀ ընտրանք

ՏՈՒՐԻՑՄԻ ՈԼՈՐՏ	
ՔԱՆԱԿ	ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ՏԵՄԱԿ
6	Կացարան (հյուրանոցներ, իջևանատներ, մոթելներ, տուրիստական ճամբարներ, ժամանցի կենտրոններ)
3	Արկածային տուրիզմ և զվարճանքներ
4	Տրանսպորտային ծառայություններ
3	Միջոցառումներ և կոնֆերանսներ
6	Սպա և առողջություն, ձմեռային սպորտաձևեր, մշակութային, կրոնական տուրիստական ծառայություններ (օպերատորներ)
22	Ընդամենը
ՏՏ ՈԼՈՐՏ	
ՔԱՆԱԿ	ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ՏԵՄԱԿ
2	Վեբ դիզայն և մշակում
2	Համակարգչային ծրագրավորում և աուտսորսինգ
2	ՏՏ ծառայություններ և խորհրդատվություն
2	Մոբայլ լուծումների մշակում
2	Համակարգերի դիզայն և ավտոմատիզացիա
2	Ինտերնետային ծրագրեր և էլ. առևտուր
2	Տվյալների բազաներ և կառավարման տեղեկատվական համակարգեր
1	Ինտերնետային ծառայությունների մատուցում
3	Հաշվապահական, բանկային և ֆինանսական ծրագրային ապահովում
2	Ցանցային համակարգեր և հեռահաղորդակցություն
2	Համակարգչային գրաֆիկա, մուլտիմեդիա և խաղեր
2	Չիպերի մշակում, թեստավորում և հարակից գործունեություն
24	Ընդամենը

²⁰ https://www.spyur.am/en/business_directory/new

²¹ <http://itguide.eif.am/#top>



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

3. Ընդհանուր թվով 10 ՖԽՔ-ներ են կազմակերպվել բուհերի/ՏՄՄԿ շրջանավարտների՝ ներառյալ հաշմանդություն ունեցող երիտասարդների հետ: Մասնակիցները հավաքագրվել են՝ օգտագործելով կրթական հաստատությունների, ՀԿ-ների ցուցակները և սոցիալական ցանցերը: ՖԽՔ-ները ներառել են Երևանի և մարզերի բնակչությունը՝ յուրաքանչյուրում 6-8-ական մասնակցով: ՖԽՔ-ների վերջնական ընտրանքը ներկայացված է Աղյուսակ 3-ում:

Աղյուսակ 3. ՖԽՔ ընտրանք

SS ոլորտի՝ բարձրագույն և ՏՄՄԿ հաստատությունների վերջին տարիների շրջանավարտներ			Տուրիզմի ոլորտի՝ բարձրագույն և ՏՄՄԿ հաստատությունների վերջին տարիների շրջանավարտներ			Ցանկացած բարձրագույն և ՏՄՄԿ հաստատության վերջին տարիների շրջանավարտներ, ովքեր հետաքրքրված են ՏՏ/Տուրիզմի ոլորտներում աշխատանքով		Ցանկացած բարձրագույն և ՏՄՄԿ հաստատության վերջին տարիների՝ հաշմանդամություն ունեցող շրջանավարտներ, ովքեր հետաքրքրված են ՏՏ/Տուրիզմի ոլորտներում աշխատանքով	
Երևան	Մարզեր	Միայն իգական սեռի ներկայացուցիչների խումբ՝ Երևանից և մարզերից	Երևան	Մարզեր	Միայն իգական սեռի ներկայացուցիչների խումբ՝ Երևանից և մարզերից	Մարզեր	Երևան	Երևան	Մարզեր
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Ընդամենը 3			Ընդամենը 3			Ընդամենը 2		Ընդամենը 2	
Ընդամենը 10									

*Վերջին տարիների շրջանավարտներն այն նախկին ուսանողներն են, ովքեր ավարտել են ուսումնական հաստատությունները 2016-2017 կամ 2017-2018 ուսումնական տարիներին:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍՏԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ ՈՐԱԿԻ ՎԵՐԱՀՄԿՈՒՄ

Կիրառվել է որակի վերահսկման բազմամակարդակ մոդել: Ընտրանքի իրագործման որակը ապահովվել է որակի վերահսկման թիմի կողմից հետալցերով և ստուգումներով. հարցումների մոտավորապես 20%-ը ստուգվել է այցերի և զանգերի միջոցով: Որակի ստուգման թիմի կողմից տվյալների մուտքագրումից առաջ տրամաբանական ստուգման են ենթարկվել և շտկվել բոլոր հարցաթերթերը (100%-ով): Դեմ առ դեմ հարցազրույցների տվյալները մուտքագրվել են SPSS տվյալադարան՝ շտեմարանի օգտագործման պատշաճ ուղեցույցի մշակմամբ: Տվյալների մուտքագրման որակը ապահովվել է կրկնակի մուտքագրման ընթացակարգով և SPSS ֆորմատում տվյալների համակարգչային սքրիփթավորման միջոցով:

Որակական տվյալների որակը ապահովելու համար հարցազրուցավարների հետ կանոնավոր կազմակերպվել են ճեպագրույցներ և ներթիմային քննարկումներ: Հարցազրույցները ձայնագրվել են, պատրաստվել են հարցազրույցի համառոտագրեր, ՖԽՔ-ները սղագրվել են ամբողջապես հետազայում մասնակի-ինդուկտիվ կոդավորում կատարելու համար: Համակցված մեթոդաբանության շրջանակներում շարունակական և հաջորդական մոտեցումների զուգադրումը թույլ է տվել ուժեղացնել հետազոտության ռազմավարությունը՝ հնարավորություն տալով կատարել տվյալների տրիանգուլյացիա:

ՀԱՄԱԳՈՐԾԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ՁԵՌՔԲԵՐՈՒՄԸ, ՀԱՐՑԱԶՐՈՒՅՑՆԵՐԻ ՏԵՎՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱՓԱԿՈՒՄՆԵՐԸ

Դաշտային աշխատանքներն իրականացնող թիմը, «Մեյվ դը չիլդրեն» կազմակերպության կողմից տրամադրված աջակցող նամակը ներկայացնելով, կապ է հաստատել ընտրված համայնքներում տեղական ինքնակառավարման մարմինների հետ, և խնդրել աջակցություն հետազոտության ողջ ընթացքում և ՖԽՔ անցկացման համար՝ որևէ հարմար համայնքային շինություն տրամադրելով (օրինակ՝ գյուղապետարանի աշխատասենյակ, բժշկական կենտրոն, մշակույթի տուն և այլն):



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Ընդհանուր առմամբ, գյուղական բնակչության հետ համագործակցության հաստատումն անցել է ավելի հարթ, քան քաղաքային բնակչության հետ: Երիտասարդների մեծ մասը հետաքրքրված էր հետազոտության թեմայով և պատրաստակամ էր մասնակցել ու պատմել աշխատաշուկայի հետ կապված իրենց խնդիրների և փորձառության մասին: Ձևայնացված հարցման միջին տևողությունը կազմել է 12 րոպե: Փորձագիտական հարցազրույցները միջինում տևել են 25-ից 50 րոպե: Առանցքային տեղեկատուների հետ հարցազրույցները տևել են 30 րոպե: Ֆոկուս խմբերի միջին տևողությունը կազմել է 65 րոպե:

Հետազոտության սահմանափակումների և մարտահրավերների շարքում արժե առանձնացել հաշմանդամություն ունեցող անձանց հավաքագրման դժվարությունները: Դեմ առ դեմ հարցումների ընտրանքի իրականացումը բավական խնդրահարույց էր Երևանում և խոշոր քաղաքներում (օրինակ՝ Գյումրիում), որտեղ դժվար էր թիրախավորել 18-30 տարեկան երիտասարդներին տանը և մուտք գործել քաղաքի կենտրոնական համայնքներում տեղակայված շինություններ: 80%-ից ավելի դեպքերում մի քանի փորձ է արվել թիրախավորելու նախապես ընտրված հարցվողին: Չնայած հրաժարումների մասնաբաժինը բավական փոքր էր, ըստ չափանիշի հարցվողների հետ կապ հաստատելը բարդ էր, և կիրառվել է ճկուն փոխարինման մեթոդը: Ընդհանուր առմամբ, պայմանավորված բյուջեի սահմանափակումներով, հաշվարկվել է ընտրանքի սահմանափակ ծավալ, որը թույլ չի տվել կատարել առավել մանրամասն բաշխումներ տվյալների որոշ կտվածքներով, քանի որ դիտարկման միավորները փոքր թիվ են կազմել (օր.՝ 846 դիտարկման միավորներից միայն 10-ն են վերաբերում ՀՈՒԱ-ի):

Մեկ այլ մարտահրավեր է առաջ եկել հետազոտության տվյալները մետատվյալների հետ համեմատելու և հակադրելու ընթացքում: Սա հիմնականում կապված էր ըստ տարիքի բաշխումների և հետազոտության սահմանումներից տարբերվող սահմանումների կիրառման հետ: Օրինակ, հանրության համար բաց տվյալներում ՀՀ ՎԿ-ն ըստ տարիքի բաշխումներում հիմնականում օգտագործում է միջակայքային



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

սանդղակներ, որտեղ դժվար է տարանջատել ամենաերիտասարդ տարիքի երիտասարդներին դեռահասներից և հասուն երիտասարդներից (ՀՀ ՎԿ տվյալները ներկայացված են 15-24 և 25-34 տարիքային խմբերով, մինչդեռ երիտասարդությունը սահմանվում է որպես 15-30 տարեկան անձինք՝ որոշ դեպքերում տարաբաժանելով 15-24 և 25-30 ենթախմբերի):

Կոնցեպտուալ առումով հետազոտության հիմնական սահմանափակումը երիտասարդների հանդեպ աշխատաշուկայի պահանջարկի մասին վիճակագրորեն նշանակալի տվյալների պակասն է: Աշխատաշուկայի պահանջարկը հիմնականում ուսումնասիրվել է որակական մոտեցմամբ՝ ուշադրությունը սևեռելով «Մեյվ դը չիլդրեն» կազմակերպության համար ծրագրային հետաքրքրություն ներկայացնող երկու ոլորտների վրա՝ ՏՏ և տուրիզմ: Անհրաժեշտություն կա Հայաստանում գործող բոլոր գործատու կազմակերպությունների վերաբերյալ տվյալների ավելի համապարփակ հավաքագրման, որը ակնհայտորեն պահանջում է վիճակագրական ներկայացուցչություն և պատշաճ պլանավորված բյուջե:

ԱՂՔԱՏՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՄԱՀՄԱՆՄԱՆ ՈՒ ԶԱՓՄԱՆ ՄՈՏԵՑՈՒՄԸ

Ուսումնասիրության շրջանակներում կիրառված աղբատության սահմանումը և դրա չափումը հիմնված են ոչ թե բացարձակ աղբատության գնահատման մեթոդաբանության վրա, այլ հարաբերական աղբատության և համեմատական մոտեցման վրա: Այս մոտեցումը թույլ է տալիս հետազոտողին օգտագործել հավաքագրված տվյալները համեմատական ուսումնասիրություններում՝ անկախ տարադրամի փոխարժեքի տատանումներից, աղբատության պարենային գծի պաշտոնական սահմանումից և պարենային զամբյուղի հիմնարար մեծությունից: Տնային տնտեսության կենսակերպը և սոցիալական կարգավիճակը գնահատվել են՝ հիմնվելով սննդի վրա կատարված միջին ամսական ծախսի համամասնության վրա ընդհանուր այլ ծախսերից: Այս մեթոդաբանության շնորհիվ հարցվողների ձգտումը թաքցնել կամ քողարկել իրական եկամուտները կամ եկամտի աղբյուրները չեն ազդում



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՒ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ընդհանուր չափման վրա: Գնահատման արժեքը հաշվարկվում է [0:1] միջակայքում, որտեղ 1-ը վերաբերում է այն տնային տնտեսություններին, որոնք ծախսում են իրենց ողջ բյուջեն սննդի վրա, իսկ 0-ն՝ վերաբերում է այն տնային տնտեսություններին, որոնց սննդի սպառման վրա ծախսվող գումարն ընդհանուր ծախսերից կազմում է 0-ի ձգտող մեծություն: Գործնականում հարաբերականորեն փոքր ընտանիքների համար անհնար է պարզել բացարձակ արժեքը, սակայն այս մոտեցումը թույլ է տալիս չափել աղքատությունը՝ անտեսելով անվանական ընթացիկ գները, տարադրամի փոխարժեքները, աշխարհագրական առանձնահատկություններն ու համեմատության համար անհրաժեշտ այլ գործոններ: Ուստի, ելնելով ուսումնասիրության նպատակներից՝ աղքատ տնային տնտեսություններ են սահմանվել ընտրանքում հայտնված այն տնային տնտեսությունները, որոնց սննդի համար նախատեսված ամսական ծախսը կազմում է իրենց ընդհանուր եկամտի ավելի քան 60%-ը: Հաշվարկը հիմնված է 2 հիմնական փոփոխականների վրա՝ սննդի և այլ սպառման պարագաների վրա ամսական ծախսերի և տարբեր աղբյուրներից ստացված ամսական ընդհանուր եկամուտների հանրագումար: Վերլուծական նպատակներով ընտրանքը բաժանվում է երկու հիմնական կատեգորիաների՝ աղքատ (սննդի համար ծախսը կազմում է ընդհանուր ծախսերի 60% և ավելին) և ոչ աղքատ (սննդի համար ծախսը կազմում է ընդհանուր ծախսերի 60%-ից պակասը): Հարկ է նշել, որ ոչ բոլոր երիտասարդներն են պատասխանել եկամուտների վերաբերյալ հարցին, ինչն էլ որոշ չափով սահմանափակել է տնային տնտեսությունների աղքատության կարգավիճակի վերլուծության հնարավորությունները:

Աշխատաշուկայի և զբաղվածության սահմանումները և չափումը հիմնված են ԱՄԿ կողմից առաջադրված գիտականորեն հաստատված և ՀՀ ՎԿ կողմից վերամշակված մոտեցման վրա: Այս մոտեցումը սահմանում է աշխատանքային ռեսուրսները որպես տվյալ երկրի աշխատանքային տարիքի բնակչությունը, որը բաղկացած է 2 սեգմենտից՝ տնտեսապես ակտիվ և տնտեսապես ոչ ակտիվ աշխատուժ: Նրանցից յուրաքանչյուրը բաժանվում է բնակչության ավելի յուրահատուկ խմբերի՝ ներառելով զբաղվածներին,



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

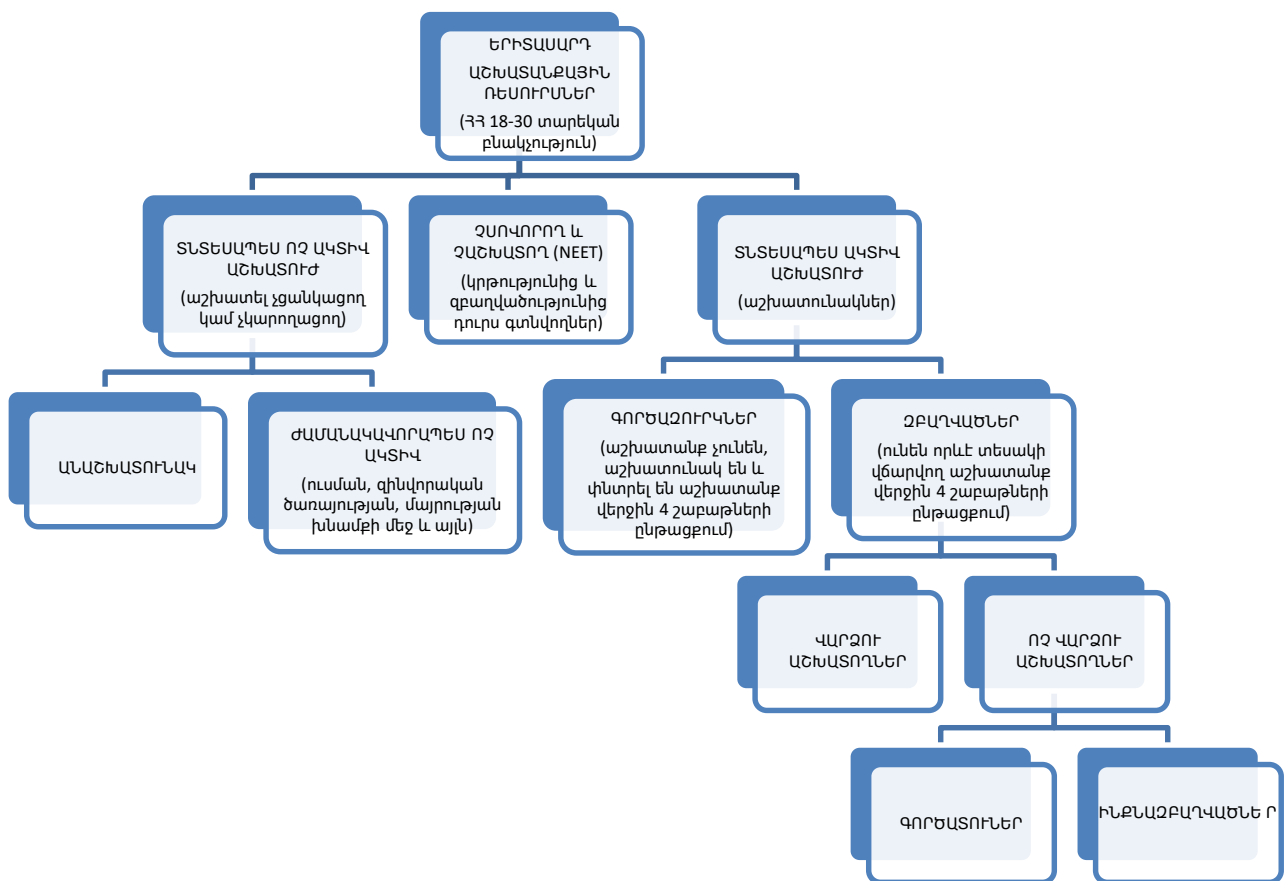
MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

գործազուրկներին և կործառվածներին, զբաղվածությունից ու վերապատրաստումից դուրս գտնվողներին՝ NEET-ը (տե՛ս Գծապատկեր 3):

Գծապատկեր 3-ում ներկայացված վերլուծական սխեման ուրվագծում է ողջ հաշվետվությունում տվյալների մշակման և ներկայացման տրամաբանությունը²²:

Գծապատկեր 3. Աշխատանքային ռեսուրսների քարտեզագրում



²² Հիմնական սահմանումները ներկայացված են հաշվետվության «Հիմնական հասկացությունների սահմանում» բաժնում:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ԵՐԿՐՈՒՄ ԻՐԱՎԻՃԱԿԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

Հիմնական մակրոտնտեսական ցուցանիշներ

Հայաստանի Հանրապետությունը ցամաքային երկիր է, որը գտնվում է Եվրասիայում՝ Կովկասի ռազմավարական նշանակություն ունեցող հատվածում (մանրամասների համար տե՛ս Աղյուսակ 4):

Աղյուսակ 4. Երկրի մասին հիմնական տեղեկություններ

<i>Եկամտային խումբ, 2018</i>	<i>Ցածր-միջին եկամուտներ ունեցող</i>
<i>Տարածաշրջան</i>	<i>Եվրոպա և Կենտրոնական Ասիա</i>
<i>Արժույթ</i>	<i>Հայկական դրամ</i>
<i>Առևտրային համակարգ</i>	<i>Ընդհանուր առևտրային համակարգ</i>
<i>Բնակչություն, 2018թ. 1-ին քառորդ</i>	<i>2969.9 հզ մարդ²³</i>

Չնայած այն փաստին, որ Հայաստանն ի սկզբանե տուժել է կենտրոնացված-պլանային տնտեսության մնացուկներից և խորհրդային նախկին առևտրային մոդելների քայքայումից՝ 1995թ.-ից սկսած երկիրն ունակ եղավ իրականացնելու լայնածավալ տնտեսական բարեփոխումներ, որոնք որպես արդյունք արտահայտվեցին էական տնտեսական աճի տեսքով: Երկրի տնտեսությունը մեծապես կախված է հայկական սփյուռքի ներդրումներից և դրամական փոխանցումներից: Այնուամենայնիվ, քաղաքական և տնտեսական անցումը թույլ տվեցին Հայաստանին օգտվելու այնպիսի միջազգային կազմակերպությունների աճող աջակցությունից, ինչպսիք են Համաշխարհային բանկը (ՀԲ), Վերակառուցման և զարգացման եվրոպական բանկը (ՎԶԵԲ), Ասիական զարգացման բանկը և այլն: Երկրի վրա մեծապես ազդել է 2009թ.-ի միջազգային տնտեսական ճգնաժամը, Եվրագոտու ճգնաժամը և հետագայում

²³ ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, վերջին հասանելի տվյալները՝ <http://docs.armstat.am/nsdp/>



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

վատթարացող ֆինանսական իրավիճակը Ռուսաստանում, որից Հայաստանը շարունակում է մեծապես կախված մնալ²⁴:

Աղյուսակ 5. Հիմնական մակրոտնտեսական ցուցանիշներ, ՀՀ 2013-2018

ՑՈՒՑԱՆԻՇ	2013	2014	2015	2016	2017	2018/1- քառորդ
ՀՆԱ ընթացիկ գներով, մլրդ դրամ	4,555	4,828	5,043	5,067	5,568	1,1121
ՀՆԱ աճի տեմպեր նախորդ տարվա համեմատ (%)	103.3	103.6	103.2	100.2	107.5	109.6
Սպառողական գների ինդեքս, %	105.8	103	103.7	98.6	101	103.7
Արտաքին առևտրաշրջանառություն, մլն ԱՄՆ դոլար	5864.6	5971.7	4724.6	5065.2	6142.9	607.2
Արտաքին առևտրաշրջանառություն, նախորդ տարվա նույն ժամանակահատվածի համեմատ (%)	104	101.8	79.1	107.2	121.3	125.8
Արտահանում, մլն ԱՄՆ դոլար	1478.7	1547.3	1485.3	1791.7	2149.8	206.7
Արտահանում, նախորդ տարվա նույն ժամանակահատվածի համեմատ (%)	107.1	104.6	96	120.6	120	121.7
Ներմուծում, մլն ԱՄՆ դոլար	4385.9	4424.4	3239.2	3273.5	3993.1	400.5
Ներմուծում, նախորդ տարվա նույն ժամանակահատվածի համեմատ (%)	102.9	100.9	73.2	101.1	122	131.7
Ընդհանուր բնակչությունը, տարեկանի դրությամբ, հզ. մարդ	3,026.9	3,017.1	3,010.6	2,998.6	2,986.1	2 969.9
Համախառն արտաքին պարտք, մլն ԱՄՆ դոլար	8,732	8,540	8,918	9,953	10,524	10,687

Աղբյուրը՝ ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի և ՀՀ կենտրոնական բանկի պաշտոնական տվյալներ,

www.armstat.am, www.cba.am

Հայաստանի ՀՆԱ-ն 2013-2017թթ. ընթացքում կտրուկ ավելացել է գրեթե 2 միլիարդ ԱՄՆ դոլարով կամ 1 տրիլիոն ՀՀ դրամով՝ հասնելով 5,6 տրիլիոն դրամի կամ մոտ 11,5 միլիարդ ԱՄՆ դոլարի: 2016թ.-ին ՀՆԱ-ի աճը թույլ էր (0.3%), ինչը պայմանավորված էր ֆիսկալ կայունությամբ (տե՛ս Գծապատկեր 4): Վերջին 5-6 տարիների ընթացքում առավել բարձր տնտեսական աճ գրանցվել է 2017թ.-ին՝ կազմելով 107.5%, իսկ

²⁴ <https://www.worldbank.org/en/country/armenia/overview> ; The Economic Situation in Armenia: Opportunities and Challenges in 2017, Frederick Elbert Stiftung, Compass Center, Yerevan, 2017



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

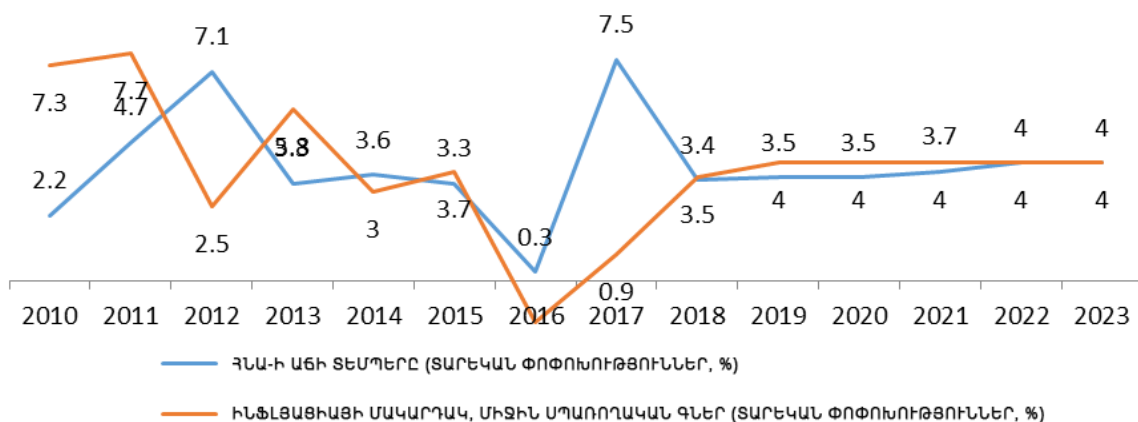
MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ամենացածր ցուցանիշը ստացվել է 2016թ.-ին՝ 100.2%, որով էլ որոշ չափով բացատրվում է 2017թ.-ի ցուցանիշների հարաբերական աճը:

Զարգացող և անցումային տնտեսություններում ՀՆԱ աճի կանխատեսումները 2018-2023 թթ.-ի համար գնահատվում է շուրջ 4.9-5.1%, մինչդեռ 2019-2023 թթ.-երի համար գնահատականները տատանվում են ՀՆԱ համեստ 3.5-4% աճով, որը շուրջ 1 տոկոսային կետով ցածր է, քան միջին եկամուտ ունեցող երկրների միջինացված աճի տեմպը²⁵:

Գծապատկեր 4. ՀՆԱ իրական աճը և ինֆլյացիայի մակարդակը, ՀՀ միջին սպառողական գները, 2010-2023 (տարեկան փոփոխությունները և ապագա միտումները)



Աղբյուրը՝ Արժույթի միջազգային հիմնադրամի - Աշխարհի տնտեսական հետախույզումները՝ շտեմարան, վերջին հասանելի տվյալները և կանխատեսումները²⁶

ՀՀ-ում իրականացված դրամավարկային քաղաքականության արդյունքում սպառողական գների ինդեքսը գտնվել է հարաբերականորեն ցածր մակարդակի վրա: 2016թ.-ին ՀՀ տնտեսությունում գրանցվել է նշանակալի դեֆլյացիա՝ 98.6%, մինչդեռ առավել արագ աճը եղել է 2013թ.-ին՝ 105.8% ցուցանիշով: Արժույթի միջազգային հիմնադրամի գնահատման համաձայն՝ ինֆլյացիայի ինդեքսը առաջիկա տարիներին՝

²⁵ Կանխատեսումը և մոդելները հաշվի չեն առել երկրում 2018 թ.-ի ապրիլ-մայիս ամիսներին տեղի ունեցած քաղաքացիական անհնազանդության հետևանքով տեղի ունեցած հեղափոխական փոփոխությունները:

²⁶ IMF World Economic Outlook: Cyclical Upswing, Structural Change report, April 2018

<https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2018/03/20/world-economic-outlook-april-2018>



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

մինչև 2023թ.-ը կմնա մոտ 3.5-4% վերահսկվող միջակայքում: Արտաքին առևտրաշրջանառության վերջին երկու տարիների միտումները բավական դրական են՝ 120% ցուցանիշով: Միևնույն ժամանակ արտաքին պարտքը կայուն աճել է՝ հասնելով 10 միլիարդ 687 միլիոն ԱՄՆ դոլարի 2018թ.-ի առաջին քառորդի դրությամբ՝ ներառյալ միջազգային կազմակերպություններին պարտքը²⁷:

Հայաստանի բնակչության թվաքանակի նվազում է արձանագրվել ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի կողմից՝ հիմնվելով 2011թ.-ի մարդահամարի և այլ վերաբերելի վիճակագրական տվյալների վրա (տե՛ս Գծապատկեր 5): Այլ պաշտոնական աղբյուրների համաձայն, ինչպիսիք են, օրինակ, ՄԱԿ-ի Աշխարհի բնակչության ուսումնասիրությունները, Հայաստանի բնակչությունը 2018թ.-ի առաջին քառորդի դրությամբ նվազել է 2011թ.-ի մարդահամարի արդյունքում հաշվառված 3,018 միլիոնից՝ հասնելով 2,969 միլիոնի²⁸: Հայաստանի ուրբանիզացման մակարդակը 0.5% է, սակայն բնակչության նվազեցումը վերջին 4 տարիներին կազմել է մոտ 6%: Բնակչության թվաքանակի անկումը հիմնականում բացատրվում է արտաքին միգրացիայով, որի ցուցանիշները Հայաստանի համար շատ բարձր են: Այդպես, միգրացիայով պայմանավորված 2017թ.-ին ՀՀ բնակչությունը նվազել է 2002-ով: Սա նշանակում է, որ մշտական բնակակչություն հաստատելու համար Հայաստանը լքող մարդկանց (եմիգրանտների) թիվը գերազանցում է մշտական բնակչության համար երկիր ներգաղթողների թվին: Այնուամենայնիվ, ՀՀ ԱՎԾ 2010-2015թթ. պաշտոնական տվյալների համեմատությունը ցույց է տալիս, որ միգրացիայի բացարձակ ցուցանիշը²⁹ 2017թ.-ին կազմել է -5.7 միգրանտ հազար բնակչի հաշվով՝ բարձրանալով 2010թ.-ին գրանցված -4.16 միգրանտ հազար բնակչի հաշվով մակարդակից³⁰: Աշխատանքային և սեզոնային միգրացիայի վերաբերյալ ճշգրիտ վիճակագրության պակաս կա:

²⁷ Տվյալները հասանելի են՝ <http://docs.armstat.am/nsdp/>, www.cba.am

²⁸ <http://worldpopulationreview.com/countries/armenia-population/>

²⁹ Եմիգրանտների թվից հանած էմիգրանտների թիվը որոշակի ժամանակահատվածում՝ հարաբերված մարդ-տարի մեծությամբ ընդունող երկրի բնակչության կտրվածքով տվյալ ժամանակահատվածում: Այն արտահայտվում է որպես միգրանտների բացարձակ թիվ 1,000 բնակչի հաշվով:

³⁰ <https://www.indexmundi.com/g/g.aspx?c=am&v=27>



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

հիմնական տվյալները հավաքագրվում են ընտրանքային հետազոտությունների միջոցով, մինչդեռ Տարածքային կառավարման և զարգացման նախարարության և այլ գերատեսչությունների պաշտոնական տվյալները վերանայման մեջ են: Համաձայն ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի և Միգրացիայի միջազգային կազմակերպության (ՄՄԿ) կողմից իրականացված S/S հետազոտությունների՝ ակնհայտ է միգրանտների առկայությունը ՀՀ բնակչության բոլոր տարիքային խմբերում, այնուամենայնիվ, արտագաղթի կենտրոնացում է նկատվում հատկապես ակտիվ տարիքային խմբերում (20-54)՝ միգրանտների ամենամեծ մասնաբաժնով 25-29 տարիքային խմբում³¹: Նույն միտումը բացահայտվել է նաև ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամի (UNFPA) միգրացիոն հետազոտությունների արդյունքներով, որոնք ցույց են տալիս, որ հետազոտված տնային տնտեսություններում այլ երկրներում գտնվող անդամների ամենամեծ մասնաբաժինը (14.6%) 25-29 տարեկան երիտասարդներն են³²:

Կանայք կազմում են Հայաստանի բնակչության մոտ 52%-ը (մանրամասների համար տե՛ս Գծապատկեր 6-ը): Բնակչությունը հիմնականում քաղաքային է (63.5%)՝ մայրաքաղաք Երևանում կազմելով ընդհանուր բնակչության մեկ երրորդը (35.8%): Բնակչության մեկ երրորդից փոքր ինչ ավելին (36.4%) ապրում է գյուղական բնակավայրերում³³: Հիմնվելով ՄԱԿ-ի կանխատեսումների միջինացված տարբերակի վրա՝ բնակչությունը 2020թ.-ին կկազմի մոտ 3 միլիոն:

³¹ Report on Household Survey on Migration in Armenia, IOM Mission in Armenia, NSS RA, UNECE, 2014

³² Report on Sample Survey on External and Internal Migration in RA, UNFPA Armenia, NSS RA, 2008

³³ The Demographic Handbook of Armenia, 2017, http://www.armstat.am/file/article/demog_2017_2.pdf



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից

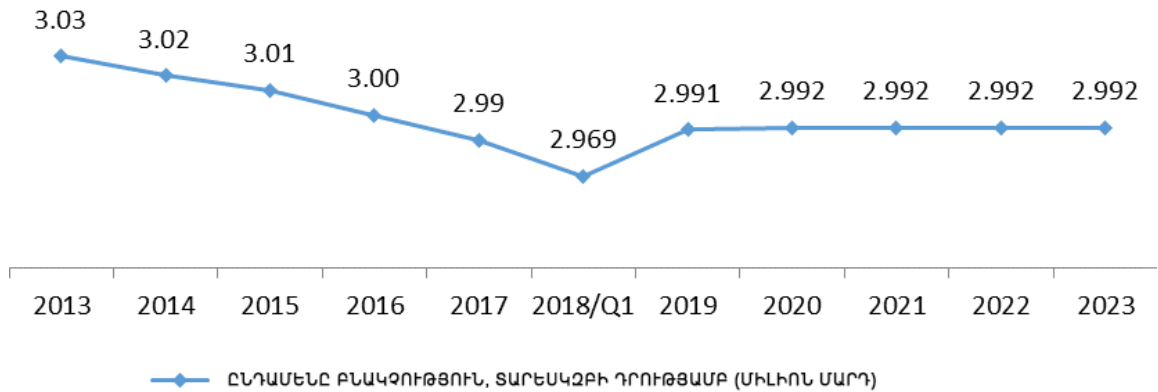


Save the Children
100 YEARS



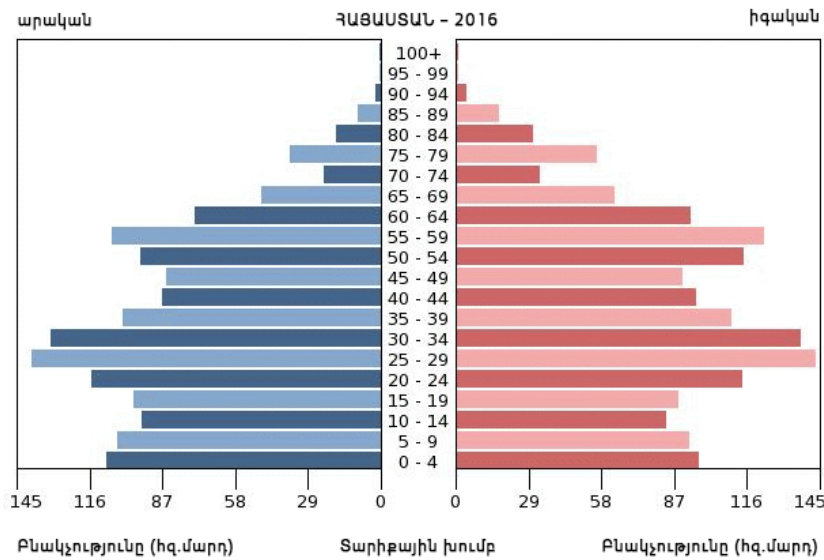
ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Գծապատկեր 5. Բնակչությունը (միլիոն մարդ)



Աղբյուրը՝ ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, վերջին հասանելի տվյալները և կանխատեսումները

Գծապատկեր 6. Բնակչության բուրգ



Աղբյուրը՝ Տեղեկությունների կենտրոնական գործակալության աշխարհի փաստադարան (Central Intelligence Agency World Factbook)



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Հայաստանը զբաղեցրել է 102-րդ հորիզոնականը 2016թ.-ի Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի գենդերային խզման ինդեքսում, որը ներառում է 144 երկիր (Իսլանդիան, Ֆինլանդիան, Նորվեգիան և Շվեդիան գլխավորում են վարկանիշային աղյուսակը)³⁴։ Երկիրն ունի Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի տարածաշրջանի ցածր-միջին եկամուտ ունեցող երկրների շարքում ամենացածր վարկանիշներից մեկը։ Համաձայն Գենդերային խզման համաշխարհային ինդեքսի բաղադրիչների՝ Հայաստանում ամենամեծ մարտահրավեր ներկայացնող ցուցանիշներն են քաղաքական հզորացումը, եկամուտների ճեղքվածքը, մասնակցությունը աշխատաշուկայում և ի ծնե սեռային հարաբերակցությունը³⁵։ Էմիգրանտների 78%-ը տղամարդիկ են, և միայն 22%-ը՝ կանայք. տղամարդ էմիգրանտների 93.9%-ը 15-ից 59 տարեկան են, կին էմիգրանտների 83.5%-ն են 15-ից 59 տարեկան³⁶։ Հարկ է նշել, որ ըստ գենդերային գնահատման հաշվետվությունների³⁷՝ ամուսինների արտագաղթելուց հետո համայնքներում մնացող կանանց կարգավիճակը փոփոխության է ենթարկվում։ Այդպես օրինակ, քանի որ կանայք դառնում են ընտանիքի փաստացի գլխավորը, նրանք կարողանում են ստանալ որոշումների կայացման ավելի մեծ հնարավորություն հատկապես երեխաների կրթության և առողջության վրա S/S ռեսուրսների բաշխման հարցերում։ Միևնույն ժամանակ կանայք կարող են դառնալ ավելի խոցելի աղքատության հանդեպ, երբ ամուսինները չեն կատարում դրամական փոխանցումներ։ Տղամարդկանց համեմատ՝ կանայք հակված են տուն ուղարկել իրենց եկամտի ավելի մեծ մասնաբաժինը և ավելի կանոնավոր կերպով, ինչը, հավանաբար, պայմանավորված է ծնողներին աջակցելու մասին գենդերային սպասումների

³⁴ WEF (World Economic Forum). 2016. Insight Report: The Global Gender Gap Report 2015. Geneva: World Economic Forum

³⁵ Armenia Country Gender Assessment: Poverty and Equity Global Practice, the WB, 2016
<http://documents.worldbank.org/curated/en/250481491242159715/pdf/113990-WP-P157626-PUBLIC-Armenia-Gender-Assessment-2016.pdf>

³⁶ UNDP. 2009. Human Development Report 2009, Overcoming barriers: Human mobility and development Basingstoke, Palgrave Macmillan, http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/269/hdr_2009_en_complete.pdf

³⁷ Gender, Agriculture And Rural Development In Armenia, FAO, Budapest 2017



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

առկայությամբ³⁸: Հասարակությունում կանանց կարգավիճակի մեկ այլ ցուցանիշ է սեփական ունեցվածքի վերահսկողության հնարավորությունը: Քաղաքաբնակ կանայք երեք անգամ ավելի են հակված ինքնուրույն որոշումներ կայացնել սեփական ունեցվածի մասին, քան գյուղաբնակ կանայք (համապատասխանաբար կանանց 34 % և 11 %³⁹): Աղքատության գենդերային կողմը բացահայտվում է նաև արական և իգական սեռի ընտանիքի գլխավոր ունեցող S/S-ները համեմատելիս: Կին գլխավոր ունեցող S/S-ներն ավելի մեծ հավանականությամբ աղքատ են⁴⁰: Վեց տարեկանից փոքր երեխաներ ունեցող կնոջ գլխավորությամբ S/S-ներն ունեն աղքատության և ծայրահեղ աղքատության մեջ հայտնվելու ամենամեծ ռիսկը⁴¹: Հայաստանում գենդերային հավասարության վերաբերյալ տեսական վերլուծությունները կարևոր հիմնահարցեր սահմանում են աշխատաշուկայում գենդերային խտրականությունը, կանանց և տղամարդկանց միջև վարձատրության անհամաչափությունը, տնտեսական ռեսուրսների հասանելիությունը և ցածր եկամուտ ունեցող կանանց գլխավորությամբ S/S-ների սոցիալական պաշտպանությունը: Կանանց հատուկ խմբեր (օրինակ՝ երեխաներ ունեցողներ և S/S-ն գլխավորողներ) ծայրահեղ աղքատության առավել մեծ վտանգի տակ են: Մշակութային նորմերը դեռևս թելադրում են, որ սեփականությունը ժառանգվում է և գրանցվում ընտանիքի տղամարդ անդամների անունով, և որ ֆինանսական որոշումների կայացումը սովորաբար համարվում է S/S-ում «տղամարդու» դերը⁴²: Վերոնշված բոլոր գենդերային անհավասարությունները հաշվի են առնվել սույն գենդերազգայուն հետազոտության շրջանակում:

³⁸ Տե՛ս նույն տեղում

³⁹ NSS RA, Ministry of Health & ICF International. 2012. Armenia Demographic and Health Survey 2010. Calverton, Maryland, MEASURE DHS & USAID, <https://dhsprogram.com/pubs/pdf/FR252/FR252.pdf>

⁴⁰ Social Snapshot and Poverty in Armenia: Statistical Analytical Report, NSS RA: Yerevan, 2017

⁴¹ Armenia Country Gender Assessment, ADB, 2016, p.23.

⁴² Տե՛ս նույն տեղում, էջ xiv.



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աշխատաշուկան Հայաստանում

Գծապատկեր 6-ը ներկայացնում է 2013-2017թթ.-ի կտրվածքով աշխատաշուկայի ցուցանիշների ընտրանի Հայաստանի աշխատանքային տարիքի բնակչության վերաբերյալ: Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կանխատեսումները վկայում են, որ 2018թ.-ին համաշխարհային մակարդակով 202-203 միլիոն մարդ գործազուրկ է լինելու, և մատնանշում են համաշխարհային գործազրկության մակարդակի նվազման միտում վերջին 10 տարիների համար⁴³: Մինչդեռ ազգային ցուցանիշները ցույց են տալիս, որ հայաստանյան աշխատաշուկան բնութագրվում է մասնակցության ցածր և գործազրկության բարձր գործակիցներով: Ազգային մակարդակում աշխատուժի մասնակցության գործակիցը արագորեն նվազել է 2013թ.-ից սկսած՝ աշխատանքի և բնակչության 49.2% հարաբերակցության գործակցով և գործազրկության 18.9% մակարդակով 2017թ.-ին:

Աղյուսակ 6. Աշխատաշուկայի հիմնական ցուցանիշներ, ՀՀ 2013-2017 թթ. (տարեկան միջիններ, հզ. մարդ)

	2013	2014	2015	2016	2017
Աշխատանքային ռեսուրսներ	2189.8	2180.2	2106.6	2011.4	2021.4
Ակտիվ աշխատուժ	1389.3	1375.7	1316.4	1226.3	1230.8
Զբաղվածներ	1164.7	1133.5	1072.6	1006.2	1011.9
Գործազուրկներ	224.7	242.1	243.7	220.2	218.9
Ոչ ակտիվ աշխատուժ	800.5	804.5	790.3	785.1	790.6

Աղբյուրը՝ ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի՝ աշխատաշուկայի տարեկան հետազոտություններ

Տվյալները բացահայտում են, որ նախորդ 6 տարիների ընթացքում Հայաստանում աշխատանքային ռեսուրսները նվազել են 170,000 մարդով՝ որոշակի դրական միտում նկատվել է միայն 2017թ.-ին: Նման կտրուկ փոփոխությունը կարելի է բացատրել որոշ

⁴³ World Employment and Social Outlook: Trends 2017, International Labour Office – Geneva: ILO, 2017, p. 33
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541211.pdf.



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Ժողովրդագրական միտումներով՝ մասնավորապես բնակչության ծերացմամբ և մշտական արտաքին միգրացիայով: Այստեղ կարևորն այն է, որ այս փոփոխությունը հետագա տնտեսական աճի համար էական խոչընդոտներ է առաջացնում և աշխատանքային ռեսուրսների կառավարման լուրջ և արդյունավետ քաղաքականության կարիք ունի: Ավելին, զբաղվածների պաշտոնական թիվը նվազել է 152,000 մարդով, ինչը կարելի է բացատրել ինչպես առկա աշխատատեղերի պակասով, այնպես էլ շուկայում ոչ պաշտոնական կամ չգրանցված աշխատանքների առկայության հավանականությամբ: Այս ենթադրությունը պետք է ստուգվի պաշտոնական վիճակագրությամբ, որն, ըստ երևույթին, չի արձանագրում «ստվերային շուկայի» մասին կոնկրետ տվյալներ, մինչդեռ աշխատանքի գրանցման կարգավորման դեպքում աշխատաշուկայի ցուցանիշները, ինչպես նաև ՀՆԱ ցուցանիշները կարող են բարձրանալ: Դրանից բացի, աշխատանքային տարիքի տղամարդկանց բացարձակ թվաքանակը ավելի ցածր է, քան կանանցը (համապատասխանաբար՝ 905,2հզ և 1,1մլն⁴⁴). իրավիճակը հիմնականում բացատրվում է միգրացիոն գործընթացներում տղամարդկանց բարձր ներգրավմամբ: Դեռ ավելին, զբաղվածությունն ունեցող տղամարդիկ ավելի շատ են, քան կանայք (528.200 տղամարդ՝ 478.000 կանանց համեմատությամբ)⁴⁵: Բացի այդ, պաշտոնական վիճակագրությունը ցույց է տալիս, որ աշխատաշուկայի ցուցանիշների գենդերային տարբերություններն առավել արտահայտված են քաղաքային համայնքներում, քան գյուղական: 2016թ.-ի Հայաստանում գենդերային իրավիճակի վերլուծություն (Armenia Country Gender Assessment) համաձայն՝ աշխատաշուկայում տղամարդկանց և կանանց մասնակցության տարբերությունը մոտ 17 տոկոսային կետ է: Վերջին տասնամյակների ընթացքում տղամարդկանց և կանանց եկամուտների միջև տարբերությունը նշանակալիորեն նվազել է. այնուամենայնիվ, կանայք դեռևս միջինում 36%-ով պակաս

⁴⁴ Labour Market In The Republic Of Armenia, 2015-2016, NSS RA, 2017
http://www.armstat.am/file/article/trud_2017_1.pdf

⁴⁵ Labour Market In The Republic Of Armenia, 2015-2016, NSS RA, 2017
http://www.armstat.am/file/article/trud_2017_4.1.pdf



Օրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

են վաստակում տղամարդկանցից⁴⁶: Այս պատկերը կարող է բացատրվել ոչ միայն աշխատանքի ընդունման և արձակման ժամանակ խտրականությամբ, այլև հմտությունների անհամապատասխանությամբ և զբաղվածության որոշակի ձևերի նկատմամբ կանանց նախապատվությամբ/ընտրությամբ, հատկապես այնպիսի աշխատանքների, որոնք թույլ են տալիս ավելի շատ ժամանակ տրամադրել տան գործերին:

Զբաղվածության դինամիկայի առավել մանրամասն վերլուծությունը ըստ եռամսյակների ցույց է տալիս, որ հիմնական միտումներն ունեն սեզոնային պայմանավորվածություն, այդպես՝ 2017թ.-ի առաջին եռամսյակում զբաղվածություն ունեցողների թիվը եղել է նվազագույնը և կազմել է 1 միլիոն մարդուց պակաս: Տնտեսապես ոչ ակտիվ աշխատուժի ցուցանիշների դինամիկայի հաշվարկը բացահայտում է բացարձակ մեծությամբ 52.000 մարդով նվազում 2012թ.-ի համեմատությամբ, սակայն գործազրկություն-բնակչություն հարաբերակցության գործակիցը շարունակում է շատ բարձր մնալ:

Գործազրկության ազգային պատկերի ուսումնասիրությունը բացահայտում է ցուցանիշների սեզոնական տարբերություն՝ ըստ բնակավայրի տեսակի, տարիքի և սեռի: Ակնհայտորեն, գործազուրկների թիվը գյուղական բնակավայրերում ավելի փոքր է, քան քաղաքային բնակավայրերում՝ համապատասխանաբար 5.7% և 26.8%: Սա կարող է բացատրվել այն փաստով, որ գյուղական բնակչությունն ունի ինքնազբաղվածության ավելի շատ հնարավորություններ՝ ներառյալ գյուղատնտեսական գործունեությունը, և պաշտոնական վիճակագրությամբ հաշվառվում է որպես վարձատրվող աշխատող՝ անկախ նրանից՝ այդ աշխատանքը մշտական է, ժամանակավոր, թե սեզոնային, և յուրաքանչյուրը, ով փոքր ներդրում է ունենում ընտանիքի գյուղացիական տնտեսությունում, համարվում է զբաղված: Գործազրկության ամենաբարձր ցուցանիշը 20-24 տարեկան երիտասարդների շրջանում է (տե՛ս Աղյուսակ 7):

⁴⁶ Armenia Country Gender Assessment, 2016 The State of Gender Equality in Armenia, p.7, <http://documents.worldbank.org/curated/en/153131489418520050/pdf/113503-WP-PUBLIC-P157626-ArmeniaGenderAssesment-Summary.pdf>



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 7 . ՀՀ-ում գործազրկության մակարդակն՝ ըստ տարիքի, սեռի և բնակավայրի (%)⁴⁷

Տարեթիվ	Ընդամենը		Արական		Իգական		Քաղաքային		Գյուղական	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Ընդամենը	18.5	18.0	17.6	18.1	19.5	17.8	27.0	26.8	6.7	5.7
15-19	25.6	40.5	24.3	33.3	27.2	51.1	42.9	75.1	7.4	15.8
20-24	34.5	35.7	29.8	28.9	40.1	44.9	42.4	45.9	22.8	20.8
25-29	24.3	20.2	20.1	18.4	29.8	23.1	29.9	23.4	14.4	13.9
30-34	21.9	18.4	17.8	16.2	27.1	21.4	28.3	24.2	10.4	7.2
35-39	17.7	17.3	15.5	16.0	20.1	18.5	23.6	23.9	6.8	6.7
40-44	16.8	17.4	15.4	20.1	17.9	14.9	26.2	25.9	3.5	3.6
45-49	14.5	14.6	15.8	15.3	13.4	14.0	25.2	25.3	3.2	1.7
50-54	13.3	14.5	12.7	16.6	13.8	12.6	23.3	27.2	1.5	1.5
55-59	13.8	14.0	17.0	16.1	10.3	12.1	22.3	24.2	2.6	1.5
60-64	12.2	13.7	15.4	17.7	8.7	8.9	21.3	23.8	1.0	2.0
65-69	10.1	7.5	10.7	9.7	9.5	4.7	18.4	14.7	0.8	0.5
70-75	4.6	10.5	8.0	13.9	0.6	6.6	10.4	22.5	0.0	0.0

Աղբյուրը՝ ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, վերջին հասանելի տվյալներ

Բնակչության տարիքային կազմում փոփոխությունները պատճառ են դառնում հայաստանյան հասարակության սոցիալ-ժողովրդագրական այլ բնութագրիչների փոփոխության: Մասնավորապես, տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչության թվաքանակը ինտենսիվորեն աճում է երկրում մեծահասակ անձանց թվի ավելացման հետ մեկտեղ (եթե բնակչության միջին տարիքը 1990թ.-ին 28 տարեկանն էր, ապա 2016թ.-ին՝ 38-ը⁴⁸): Տնտեսական ակտիվության հիմնական ճյուղերը դիտարկելիս տեսնում ենք, որ

⁴⁷ The Demographic Yearbook of RA, NSS RA, 2017, p. 73, or

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.MA.NE.ZS?end=2017&locations=AM&start=1991&view=chart>

⁴⁸ The demographic handbook of Armenia, 2017, NSS RA p. 47

http://www.armstat.am/file/article/demog_2017_2.pdf



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



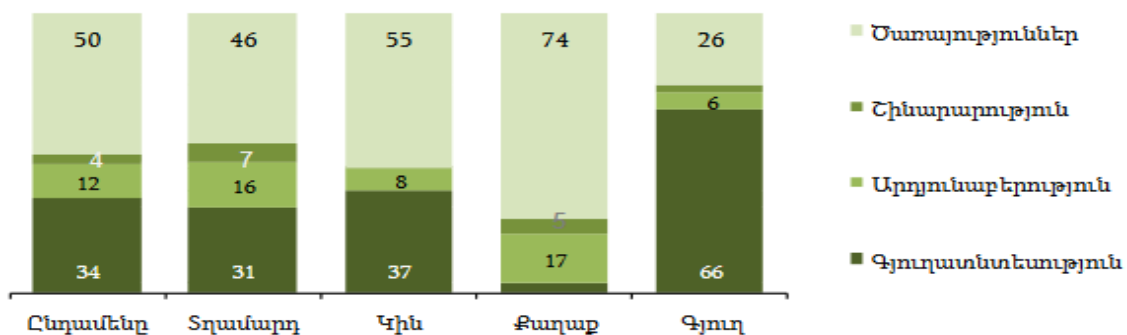
Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

աշխատանքային տարիքի բնակչության մեծամասնությունը զբաղված է սպասարկման և գյուղատնտեսության ոլորտներում, չնայած առկա են որոշ տարբերություններ ըստ սեռի և ակնհայտ տարբերություններ քաղաքային ու գյուղական բնակչության միջև (տե՛ս Գծապատկեր 7):

Գծապատկեր 7 Զբաղվածություն ունեցողները՝ ըստ տնտեսական գործունեության ճյուղերի, 2016 (%)



Աղբյուրը՝ ՀՀ աշխատաշուկան, 2015-2016, ՀՀ ԱՎԾ (ՀՀ վիճակագրական կոմիտե), 2017

Կրթական համակարգը Հայաստանում

Կրթությունը մշտապես ստացել է առաջնահերթ կարևորություն Հայաստանում, որտեղ գրագիտության ինդեքսը 99.8%⁴⁹ է: Հայաստանի Կառավարությունը կրթությունը հռչակել է երկրի կայուն զարգացման, մարդկային կապիտալի պահպանման և վերարտադրման նախապայման:

Հայաստանի կրթական համակարգը ներկայացնում է հաստատությունների և ձեռնարկությունների միասնական համակարգ, որոնք գործում են հետևյալ մակարդակներում՝

- I. նախադպրոցական կրթություն՝ 2-6 տարեկան երեխաների համար,
- II. ընդհանուր միջնակարգ կրթություն՝ կազմված տարրական դպրոցից (1-4-րդ դասարան), միջին կամ հիմնական դպրոց (5-9-րդ դասարան), ավագ դպրոց (10-12-րդ դասարան),

⁴⁹ <https://data.worldbank.org/indicator/SE.ADT.LITR.ZS?locations=AM>



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

- III. նախնական մասնագիտական, միջին մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններ,
- IV. ուսուցիչների վերաորակավորման և որակավորման բարձրացման հաստատություններ:

Համակարգը այնպես է կառուցված, որ տարրական դպրոցի շրջանը տևում է 4 տարի, հիմնական ընդհանուրը՝ +5 կամ ընդամենը 9 տարի, և ընդհանուր միջնակարգ կրթությունը տևում է +3 տարի (4-5-3 կամ 12 տարի): Հիմնական կրթությունը պարտադիր է և անվճար (2017թ.-ի դրությամբ այն դպրոցներում սահմանվել է 12 տարի): Հիմնական և ավագ դպրոցի շրջանավարտները իրավունք ունեն շարունակել իրենց կրթությունը միջին մասնագիտական կամ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում (տե՛ս Աղյուսակ 8):

Գործում են նաև մասնավոր ուսումնական հաստատություններ՝ դպրոցներ, քոլեջներ և համալսարաններ, որոնք մատուցում վճարովի ծառայություններ (ըստ պահանջի նաև սնունդ)՝ էական ներդրում կատարելով կրթական ցանցի զարգացման գործում: ՄՄԿ-ն Հայաստանում ընդգրկում է նախամասնագիտական կրթությունը, որը բաժանվում է երկու մակարդակների՝ նախնական (արհեստագործություն) և միջին մասնագիտական կրթություն: Երկու շրջաններն էլ տալիս են միջին մասնագիտական որակավորում (աշխատաշուկա մուտք գործելու հնարավորությամբ) և ընդհանուր միջնակարգ կրթության դիպլոմ (ատեստատ)՝ այդպիսով ուսանողներին հնարավորություն ընձեռելով հետամուտ լինել բարձրագույն կրթություն ձեռք բերմանը: Նախնական և միջին մակարդակի ՄՄԿ ընդունվում են հիմնական ընդհանուր կրթություն (9 տարի) կամ ընդհանուր միջնակարգ կրթություն (12 տարի) ստանալուց հետո: Նախնական դասընթացները տևում են վեց ամսից մինչև երեք տարի (արհեստագործի որակավորմամբ): Միջին մակարդակի ՄՄԿ-ն տևում է երկուսից հինգ տարի (մասնագետի որակավորմամբ)⁵⁰:

⁵⁰ Stéu՝ Education, Training And Employment Developments 2016, European Training Foundation, 2017.



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 8 Կրթական մակարդակների քարտեզագրում

Կրթական մակարդակի անվանումը Հայաստանում	Մոտարկված համապատասխանու թյունը կրթության ISCED մակարդակներին	Կրթական մակարդակներ հետազոտության շրջանակում	Ընդունելու թյան տարիքը	Տևողությունը (տարիներ)	Պարտ ադիր կրթու թյուն
Տարրական, թերի տարրական կրթություն	Մակարդակ 1 Տարրական	Տարրական հանրակրթական դպրոցական կրթություն	6	4	Այո
Հիմնական կրթություն	Մակարդակ 2 Ցածր միջնակարգ	Միջնակարգ ընդհանուր կրթություն	10	5	Այո
Ընդհանուր կամ ավագ միջնակարգ	Մակարդակ 3 Բարձր միջնակարգ	ընդհանուր միջնակարգ կրթություն	15	3	Այո
Միջին մասնագիտական կրթություն	Մակարդակ 4 Միջին մասնագիտական	Միջին մասնագիտական կրթություն	18	1-3	Ոչ
Միջնակարգ մասնագիտացված, թերի բարձրագույն	Մակարդակ 4 Հետմիջնակարգ կրթություն	Միջին մասնագիտական կրթություն	15	2-4	Ոչ
Հետդպրոցական (tertiary), բարձրագույն կրթություն	Մակարդակ 5 բարձրագույն	Բարձրագույն կրթություն	18	4	Ոչ
Հետբուհական կրթություն	Մակարդակ 5 Բարձրագույն	Հետբուհական գիտական աստիճան	22	2	Ոչ

Աղբյուրը՝ http://www.uis.unesco.org/Education/ISCEDMappings/Documents/Central%20Asia/Armenia_ISCED_mapping.xls

Ինչպես ԱՊՀ այլ երկրներում, Հայաստանում բնակչությունը կրթված է, ավելին՝ ուշագրավ է, որ կանայք փոքր-ինչ ավելի կրթված են, քան տղամարդիկ: Այդուհանդերձ, եթե միջին մասնագիտական կրթություն ունեցող տղամարդկանց մասնաբաժինը ավելի մեծ է, քան կանանց մասնաբաժինը (համապատասխանաբար՝ 11% և 5 %՝ ըստ



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

2016թ.-ի զեկույցի), ապա բարձրագույն և հետբուհական կրթության մակարդակում (առաջին և երկրորդ աստիճանում) կանանց մասնաբաժինը մի քանի անգամ ավելի մեծ է (2016թ.-ին կանանց 16%-ը և տղամարդկանց 14%-ը ունեին համալսարանական դիպլոմ)⁵¹: Հայաստանում լայնածավալ բարեփոխումներին միջազգային գործընկեր համայնքի կողմից աջակցությանն ի հեճուկս՝ բազմաթիվ ուսումնասիրություններ մատնանշում են կրթության ոլորտում որակի, հասանելիության և ինտեգրվածության հետընթացը: Մինևույն ժամանակ 2018թ.-ին կրթության համար նախատեսված պետական ֆինանսավորումը ևս նվազել էր՝ կազմելով ՀՆԱ-ի շուրջ 2.2%: Այս ցուցանիշը շատ ցածր է՝ համեմատած ԵՄ երկրներում կրթության վրա կատարվող ծախսերի հետ, որոնք կազմում են ՀՆԱ-ի 7-10%⁵²:

ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ. ՔԱՆԱԿԱԿԱՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ⁵³

Ընտրանքում ընդգրկված երիտասարդների բնութագրիչները

Ստորև բերված աղյուսակը ներկայացնում է հարցմանը մասնակցած երիտասարդ բնակչության բաշխումները՝ ըստ տարիքի, սեռի, բնակչության վայրի և ամուսնական կարգավիճակի (տե՛ս Աղյուսակ 9): Երիտասարդների բաշխումը ցույց է տալիս, որ ընտրանքում 18-24 տարեկանները կազմում են փոքր-ինչ ավելի մեծ մասնաբաժին, քան 25-30 տարեկանները (18-24 տարեկանները՝ 53.8%, 25-30 տարեկաններ՝ 46.2%): Մինևույն ժամանակ տարիքային խմբերի բավականին հավասարաչափ բաշխումն ըստ սեռի հիմք է տվյալների գենդերազգայուն վերլուծության համար: Ընտրանքում ընդգրկվել են ավելի շատ երիտասարդներ քաղաքային բնակավայրերից (61.9%),

⁵¹ Women and men in Armenia 2015-2016, NSS RA, 2017 http://www.armstat.am/file/article/gender_2017.pdf

⁵² <http://www.oecd.org/education/Sweden-EAG2014-Country-Note.pdf>,

<https://data.worldbank.org/indicator/SE.XPD.TOTL.GD.ZS>

⁵³ Այս բաժինը հիմնված է Անցում դպրոցից աշխատաշուկա հետազոտության (SWTS) մեթոդաբանության և Նիկոլաս Մերիերի կողմից մշակված մոտեցումների վրա, որոնք ներկայացված են Աշխատանքի Միջազգային Կազմակերպության կողմից 2014 թ.-ին հրապարակված «Հայաստանում երիտասարդ կանանց և տղամարդկանց անցումն աշխատաշուկա» վերլուծական զեկույցում:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



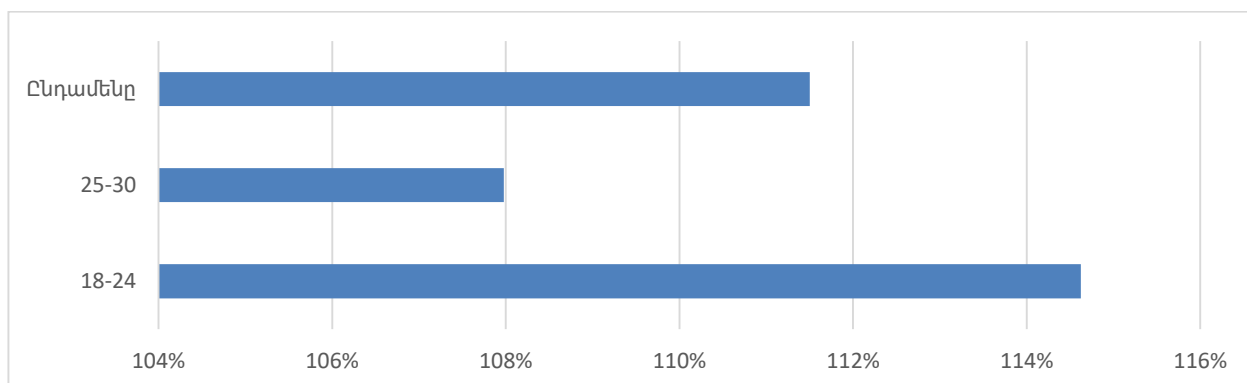
Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

որտեղ ապրում են ավելի մեծ թվով կանայք (63%)՝ համեմատած երիտասարդ տղամարդկանց (60.8%): Այդուհանդերձ, ինչպես նախկինում իրականացված այլ հարցումներն ու առկա վիճագրությունը կին-տղամարդ հարաբերակցության մասին, սույն հետազոտության տվյալները ևս հաստատում են, որ իգական սեռի համամասնությունը հետազոտվող տարիքային խմբերում ավելի մեծ է: Մասնավորապես, սեռային հարաբերակցությունն առավել մեծ չափով է խախտված 18-24 տարեկանների խմբում, որտեղ գործակիցը 100 տղամարդու հաշվով կազմում է 115 կին: Սա կարող է բացատրվել տարբեր գործոններով, ինչպիսիք են զինվորական ծառայությունն ու արտագնա միգրացիան, սակայն, ընդհանուր առմամբ, սեռային համաչափության տեսանկյունից կին-տղամարդ հարաբերակցությունը Հայաստանի երիտասարդների շրջանում շեղված է (տե՛ս Գծապատկեր 8): Ինչպես նշվեց, միգրացիոն միտումները ևս որոշիչ են. ըստ ՄՄԿ-ի հարցումների Հայաստանում, արտագաղթածների ընդհանուր թվից 82.1%-ը տղամարդիկ են և 17.9%-ը՝ կանայք⁵⁴, ինչը բերում է երկրում միգրացիայի մասկուլինացման բարձր մակարդակի և կարիք ունի միգրացիոն հետազոտությունների և ՀՀ միգրացիոն քաղաքականության միջոցով հատուկ հասցեագրման և խնդրադրման՝ մասնավորապես թիրախավորելով երիտասարդությանը:

Գծապատկեր 8. Երիտասարդների շրջանում կին-տղամարդ հարաբերակցության գործակիցը (յուրաքանչյուր 100-տղամարդու հաշվարկով)



⁵⁴ Report on Household Survey on Migration in Armenia, IOM Mission in Armenia, NSS RA, UNECE, 2014



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍՄԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Տնային տնտեսություններում 18+ տարիքի անդամների միջին թիվը 3.8 է, տնային տնտեսությունների 49.2%-ում չկան երեխաներ:

Միևնույն ժամանակ երիտասարդ կանայք ավելի վաղ տարիքում են ամուսնացել և ավելի մեծ մասնաբաժին կազմել ընտրանքում, քան ամուսնացած երիտասարդ տղամարդիկ: Տղամարդկանց շրջանում չամուսնացածների մասնաբաժինը գերազանցում է կանանց շրջանում նույն մասնաբաժինը 25 տոկոսային կետով, ինչը ակնհայտորեն բացատրվում է արական և իգական սեռի բնակչության ամուսնական միջին տարիքի տարբերությամբ: Հարցվողների կողմից որպես ամուսնական տարիք իգական սեռի համար սահմանվել է միջինում 21 տարեկանը, իսկ արական սեռի համար՝ միջինում 25 տարեկանը:

Աղյուսակ 9. Ընտրանքի բաշխումը՝ ըստ տարիքի, սեռի, բնակչության վայրի և ամուսնական կարգավիճակի

	Ընդամենը		Արական		Իգական	
	Քանակ	%	Քանակ	%	Քանակ	%
Տարիքային խումբ						
18-24	455	53.8	212	53.0	243	54.5
25-30	391	46.2	188	47.0	203	45.5
Ընդամենը	846	100.0	400	100.0	446	100.0
Բնակչության վայր						
Քաղաքային	524	61.9	243	60.8	281	63.0
Գյուղական	322	38.1	157	39.3	165	37.0
Ընդամենը	846	100.0	400	100.0	446	100.0
Ներկայիս ամուսնական կարգավիճակը						
Ամուրի/չամուսնացած	569	67.3	321	80.3	248	55.6
Ամուսնացած/ապրում է միասին	264	31.2	79	19.8	185	41.5
Այր/այրի	1	0.1			1	0.2



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Ամուսնալուծված	12	1.4			12	2.7
Ընդամենը	846	100.0	400	100.0	446	100.0
Ամուսնական միջին տարիքը						
	22.1		24.7		21.0	

Հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների մասնաբաժինը ընտրանքում 1.2% է կամ 10 հարցվող, որոնցից 8-ը 18-24 տարեկան արական սեռի երիտասարդներ են: Ընտրանքում հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների բաշխումն ըստ բնակության վայրի հավասարաչափ է՝ մի կեսը բնակվում է քաղաքային, մյուս կեսը՝ գյուղական բնակավայրերում⁵⁵:

Աղյուսակ 10. Հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդությունը ընտրանքում

Հաշմանդամություն/հաշմանդամության կարգ ունեցող երիտասարդություն ⁵⁶			
Հաշմանդամություն կամ հաշմանդամության կարգ	Առկա է	Առկա չէ	Ընդամենը
	1.2%	98.8%	100.0%
Հաշմանդամություն ունեցող անձանց տարիքը	18-24	25-30	Ընդամենը
	80.0%	20.0%	100.0%
Հաշմանդամություն ունեցող անձանց սեռը	Արական	Իգական	Ընդամենը
	80.0%	20.0%	100.0%
Հաշմանդամություն ունեցող անձանց կլաստերը	Քաղաքային	Գյուղական	Ընդամենը
	50.0%	50.0%	100.0%

⁵⁵ Դեպքերի այս փոքր թիվը թույլ չի տալիս գեկույցում կատարել վիճակագրորեն նշանակալի հաշվարկներ հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների համար: Պաշտոնական վիճակագրությունը հաստատում է, որ Հայաստանում հաշմանդամություն ունեցող երեխաների շրջանում տղաների թիվը գերազանցում է աղջիկների թվին, մինչդեռ մոտավորապես հավասար թվով տղամարդիկ և կանայք են պաշտոնապես գրանցված որպես հաշմանդամության կարգ ունեցողներ (կամ նրանք, ովքեր ստանում են հաշմանդամության սոցիալական նպաստ): Սա սովորաբար բացատրվում է պարտադիր զինվորական ծառայությամբ և երիտասարդ տղամարդկանց կողմից հաշմանդամության կարգավիճակը որպես զինապարտությունից խուսափելու միջոց օգտագործելու հանգամանքով:

⁵⁶ Տե՛ս նախորդը:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Ընտրանքի բաշխումը՝ ըստ մշտական բնակության վայրի, ներկայացված է Աղյուսակ 11-ում. հարցվողների 37.6%-ը մշտապես բնակվում է Երևանում, 28.1%-ը՝ Հայաստանի այլ քաղաքներում և 34.2%-ը՝ Հայաստանի գյուղերում: Ուշագրավ է, որ երիտասարդ կանանց մեծ մասը երևանաբնակ են, իսկ տղամարդկանց մեջ բավականին շատ են գյուղաբնակները (տե՛ս Աղյուսակ 11):

Փորձ է կատարվել ուսումնասիրելու Հայաստանի ներսում շարժունությունը, որը համարվում է բարդ ֆենոմեն: Հարցման տվյալները շարժունության վերաբերյալ հաստատում են, որ երիտասարդների շրջանում ներքին շարժունությունը շատ ինտենսիվ չէ. ծննդավայրից տարբեր պատճառներով տեղափոխված հարցվողները կազմել են ընդամենը 17.6%: Հետաքրքիր է, որ հարցման տվյալները ցույց են տալիս երիտասարդների շրջանում զբաղվածության նպատակով սահմանափակ շարժունություն. միայն 13.4%-ն է տեղափոխվել իր ներկայիս բնակության վայր աշխատելու կամ զբաղվածությանը առնչվող պատճառներով (տե՛ս Աղյուսակ 11): Մյուս կողմից երիտասարդների կեսից ավելին (50.3%) տեղափոխվել է հիմնական բնակավայրից ընտանեկան պատճառներով, մասնավորապես ամուսնությամբ պայմանավորված: Այս մասնաբաժինը կրկնակի մեծ է երիտասարդ կանանց շրջանում (61%)՝ համեմատած տղամարդկանց հետ (28.6%): Միևնույն ժամանակ զբաղվածության նպատակով տեղափոխված կանանց մասնաբաժինը ծայրահեղ ցածր է (8%): Ցուցանիշները բացահայտում են կանանց շարժունության առկայություն, սակայն վերջիններս որոշակիորեն դուրս են մնում աշխատանքային շարժունության գործընթացներից: Ուստի, Հայաստանում ներքին աշխատանքային շարժունությունը (ինչպես նաև արտագնա միգրացիան) հիմնականում «առնական» կամ մասկուլին ֆենոմեն է:

Շարժունության հետ կապված մեկ այլ կարևոր բացահայտում է գործազուրկ երիտասարդների պատրաստակամության շատ բարձր ցուցանիշը՝ աշխատանքի առկայության դեպքում տեղափոխվել այլ բնակավայր: Վերջին 4 շաբաթների ընթացքում աշխատանք չունեցողների ավելի քան 60%-ը պատրաստ է տեղափոխվել



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Հայաստանի այլ քաղաք, իսկ գործազուրկ երիտասարդների մոտ մեկ երրորդը պատրաստ է տեղափոխվել գյուղական բնակավայր աշխատելու: Ավելին, կա վիճակագրորեն նշանակալի կապ ներկայիս բնակավայրի և աշխատանքի նպատակով տեղափոխվելու պատրաստակամության միջև. այդպես, Երևանում ապրողները ավելի քիչ են հակված փոխել իրենց բնակավայրը, քան Հայաստանի այլ քաղաքներում և գյուղերում բնակվողները: Բայց անգամ երևանաբնակների շրջանում աշխատանքի առաջարկ ստանալու դեպքում այլ քաղաք տեղափոխվելու ցանկացողների մասնաբաժինը մեծ է՝ 42.3% (տե՛ս Հավելված 1, Աղյուսակ 1): Հաշվի առնելով այն տարբերությունը, որ նկատվում է աշխատանքի նպատակով տեղափոխվելու պատրաստակամության և իրական աշխատանքային շարժունության ցուցանիշների միջև (61.3%-ը՝ 17.6%-ի դիմաց)՝ կարելի է ենթադրել, որ աշխատանք փնտրելու նպատակով այլ քաղաք/գյուղ տեղափոխվելու համար երիտասարդները քիչ խթաններ և հնարավորություններ ունեն: Ամեն դեպքում տվյալ միտումը հստակորեն ամրագրում է, որ պետական քաղաքականության մակարդակում երկիրը ներքին աշխատանքային շարժունության խթանման կարիք ունի, քանի որ հետազոտության արդյունքներով պարզ է դառնում, որ չնայած երիտասարդները պատրաստ են փոխել իրենց բնակության վայրը՝ իրենց պահանջներին համապատասխան աշխատանք գտնելու համար և տեղափոխվել ավելի մեծ բնակավայրերից փոքր բնակայրեր, նրանք նման հնարավորությունից զրկված են:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 11. Մշտական բնակության վայրը, տեղափոխվելու

պատրաստակամությունն ու պատճառները (%)

Մշտական բնակության վայր	% բոլոր հարցվողներից	Արական	Իգական
Երևան	37.6	36.5	38.6
Հայաստանի այլ քաղաք	28.1	28.3	28.0
Հայաստանի գյուղ	34.2	35.3	33.2
Այլ	0.1	-	0.2
Ընդամենը	100.0	100.0	100.0
Եթե Ձեր բոլոր պահանջներին համապատասխանող աշխատանք առաջարկեն, արդյոք կհամաձայնե՞ք տեղափոխվել	% գործազուրկ հարցվողներից	Արական	Իգական
ՀՀ այլ քաղաք	61.3	78.2	46.9
ՀՀ այլ գյուղ	33.1	48.2	20.0
Արտասահման	56.7	72.7	43.1
Ներկայիս բնակավայր տեղափոխվելու պատճառները	% ծննդավայրից այլ բնակավայր տեղափոխված հարցվողներից	Արական	Իգական
Ընտանեկան հանգամանքներով պայմանավորված	50.3	28.6	61.0
Կրթության/վերապատրաստման/ որակավորման համար	29.5	38.8	25.0
Աշխատելու/աշխատանք գտնելու նպատակով	13.4	24.5	8.0
Այլ	6.7	8.2	6.0
Ընդամենը	100.0	100.0	100.0



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



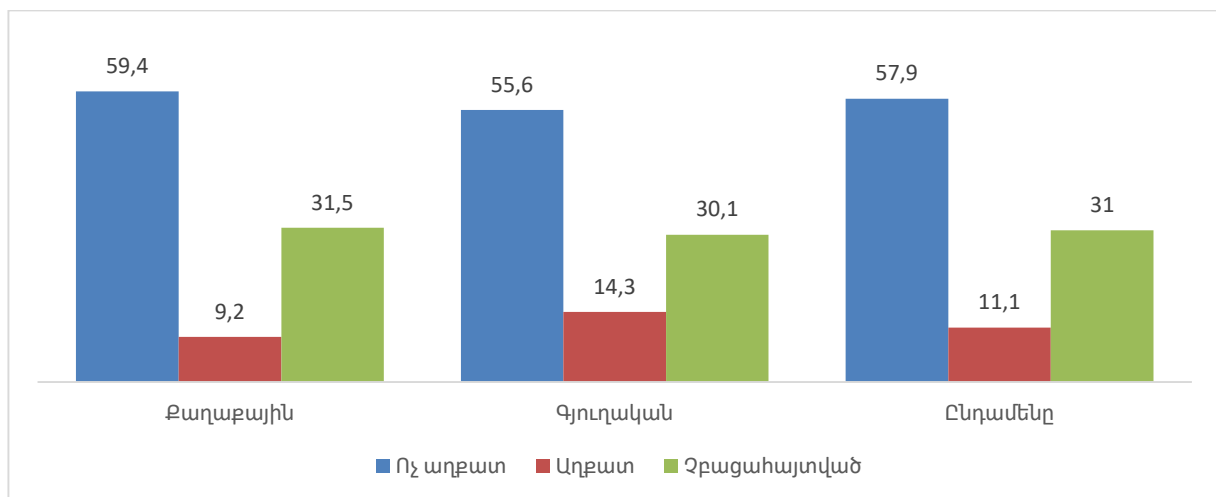
Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Ընտրանքում ներառված հարցվողների 67.3%-ը երբեք ամուսնացած չեն եղել, ինչը որոշակիորեն պայմանավորում է նրանց տնտեսական բնութագիրը, քանի որ մեծամասամբ նրանք ապրում են ծնողների հետ (ամեն չորրորդը ապրում է ընդլայնված ընտանիքում, որտեղ կա 5 և ավելի S/S անդամ) և միայն մոտ 2% դեպքերում են երիտասարդները ապրում միայնակ/առանձին և հոգ տանում իրենց ծախսերի մասին: Հետազոտության ընթացքում ընտանիքի տնտեսական կարգավիճակը գնահատելու համար կատարվել են հաշվարկներ⁵⁷, որոնք թույլ են տվել տարբերակել երիտասարդների 3 հիմնական խմբեր՝ աղքատներ, ոչ աղքատներ և, այսպես կոչված, «չբացահայտվածներ» (տե՛ս Գծապատկեր 9): S/S աղքատության կարգավիճակի և բնակության վայրի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ աղքատ S/S-ների մասնաբաժինն ավելի մեծ է գյուղական, քան քաղաքային բնակավայրերում: Համեմատաբար բարեկեցիկ S/S-ների մասնաբաժինն ավելի մեծ է քաղաքային բնակավայրերում (տե՛ս Գծապատկեր 9):

Գծապատկեր 9. Երիտասարդությունը՝ ըստ աղքատության կարգավիճակի և բնակավայրի (%)



Առաջին երկու խմբերի սահմանումը և գնահատումը մանրամասն ներկայացված է հաշվետվության մեթոդաբանական հատվածում, մինչդեռ «չբացահայտվածների» խումբը, կազմելով ընտրանքի ավելի քան 30%, ներկայացնում է երիտասարդների

⁵⁷ Մոտեցմանը առավել մանրամասն ծանոթանալու համար տե՛ս էջ 40-42:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՒ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

շրջանում յուրահատուկ միտում, ըստ որի, նրանք կա՛մ պատրաստ չեն կիսվելու ընտանիքի բյուջեի վերաբերյալ որևէ ինֆորմացիայով, կա՛մ անտեղյակ են S/S եկամուտների և ծախսերի մասին: Հիմնվելով համազգային հետազոտությունների մեր փորձի վրա՝ ընտանիքի բյուջեի վերաբերյալ հարցին պատասխանելիս հարաբերականորեն մեծ հրաժարումների թիվը, կարող է վկայել Հայաստանի երիտասարդների շրջանում աչքի ընկնող մի երևույթի մասին. մի կողմից, երիտասարդների մի ստվար զանգված չի ցանկանում հրապարակել սեփական ֆինանսական դրությունը, մյուս կողմից, կա մի խումբ՝ հիմնականում բաղկացած չամուսնացած տղամարդկանցից և կանանցից, ովքեր ապրում են ոչ նուկլեար ընտանիքներում, որը չի տիրապետում ընտանիքի բյուջեի վերաբերյալ որևէ մանրամասն ինֆորմացիայի: Անձնական և ընտանեկան եկամուտների մասին գիտելիքի պակասը ցույց է տալիս, որ այդ երիտասարդները մեծ հավանականությամբ բացառված են ընտանիքում բյուջեին վերաբերող որոշումների կայացման գործընթացից: Ուստի, այս արդյունքները կարելի է դիտարկել որպես հիմք և ուղենիշ երիտասարդներին ուղղված՝ բյուջեի ծախսարդյունավետության և ընտանեկան բյուջեի պլանավորման ուսուցումների համար:

Կրթության մակարդակը

Դպրոցական կրթությունը Հայաստանում պարտադիր է, և հարցվողներից ոչ ոք չի նշել երբեք դպրոց չհաճախելու կամ ընդհանուր միջնակարգ կրթությունից ցածր կրթամակարդակ ունենալու մասին, ինչը վկայում է տարրական և հիմնական դպրոցական ընդգրկվածության ցուցանիշների առումով, ընդհանուր առմամբ, շատ լավ արդյունքների մասին: Միևնույն ժամանակ երիտասարդների ամենամեծ մասնաբաժինը ունի բարձրագույն կրթության դիպլոմ (51.9%), իսկ հաջորդ ամենամեծ խումբն ընդհանուր միջնակարգ կրթություն ունեցող հարցվողներն են (33.3%): Ուշագրավ է, որ բարձրագույն կրթություն ունեցող կանանց մասնաբաժինը ավելի մեծ է, քան տղամարդկանց՝ թե՛ քաղաքային, թե՛ գյուղական բնակավայրերում (տե՛ս Աղյուսակ 12): Միևնույն ժամանակ երիտասարդ տղամարդիկ ավելի շատ են նշել



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ընդհանուր միջնակարգ կրթություն ունենալու մասին, քան կանայք, և ավելի շատ են ներգրավված հետբուհական կրթության մեջ, քան կանայք: Այսպիսով, գենդերային անհամաչափությունը ակնհայտորեն դրսևորվում է հետբուհական կրթության մակարդակում (մոտ 60% շեղում երիտասարդ տղամարդանց օգտին) և միջին մասնագիտական կրթության մակարդակում (մոտ 80% շեղում երիտասարդ կանանց օգտին) (տե՛ս Հավելված 1, Աղյուսակ 4): Գյուղաբնակ հարցվողները չեն նշել հետբուհական կրթություն ունենալու մասին, և ընդհանուր առմամբ բացահայտվել է վիճակագրորեն նշանակալի կապ կրթամակարդակի և բնակության վայրի միջև (տե՛ս Հավելված 1, Աղյուսակ 2): Ըստ որի, գյուղաբնակ երիտասարդների շրջանում արձանագրվել է ավելի ցածր կրթամակարդակ, քան քաղաքաբնակ երիտասարդների շրջանում (գյուղական բնակավայրերի երիտասարդների կեսից ավելին որպես ստացած կրթության ամենաբարձր մակարդակ մատնանշել են ընդհանուր միջնակարգ կրթությունը):

Աղյուսակ 12. Երիտասարդները՝ ըստ կրթական կարգավիճակի, սեռի և բնակության վայրի

Ներկայիս կրթական կարգավիճակը	Ընդհանուր	Քաղաքային		Գյուղական	
		Արական	Իգական	Արական	Իգական
Միջնակարգ ընդհանուր կրթություն	33.3	29.2	15.7	59.2	44.8
Միջին մասնագիտական, արհեստագործական կրթություն	14.3	11.1	19.2	9.6	15.2
Բարձրագույն կրթություն	51.9	58.4	64.8	31.2	40.0
Հետբուհական գիտական աստիճան	0.5	1.2	0.4	-	-
Ընդամենը	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Հետազոտության արդյունքներով, հարցվողների համար առաջնահերթ հինգ մասնագիտական ոլորտներն են՝

- ✚ Սոցիալական գիտություններ, տնտեսագիտություն, իրավագիտություն (23.5%),
- ✚ Հումանիտար գիտություններ և լեզուներ (11.9%),
- ✚ Առողջապահություն և դեղագործություն (11.2%),
- ✚ Մանկավարժություն (10.6%),
- ✚ Բարձր տեխնոլոգիաներ և կապ (10.1%):

Դուրս են բերվել որոշակի ուշագրավ տարբերություններ կրթական նախընտրություններում՝ կախված բնակության վայրից (տե՛ս Աղյուսակ 13): Բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտում մասնագիտական կրթություն ստացողները ավելի շատ են գյուղաբնակների շրջանում, քան քաղաքաբնակների մեջ (14.4%-ը՝ 8.3%-ի դիմաց), մինչդեռ հումանիտար գիտությունների և լեզուների նկատմամբ նախասիրությունը մոտ 3 անգամ ավելի տարածված է քաղաքային, քան գյուղական բնակավայրերի երիտասարդների շրջանում (14.5%-ը՝ 5.6%-ի դիմաց): Որոշ տարբերություններ նկատվում են նաև մանկավարժության վերաբերյալ բաշխումները համեմատելիս, (որի հանդեպ ավելի հետաքրքրված է գյուղաբնակ երիտասարդությունը), արվեստի (որի հանդեպ ավելի հետաքրքրված է քաղաքային երիտասարդությունը) և արհեստագործության (որը գյուղաբնակների շրջանում կրկնակի անգամ նախընտրելի է) ոլորտներում:

Աղյուսակ 13. Երիտասարդները՝ ըստ մասնագիտական ոլորտի և բնակության վայրի (%)

Ի՞նչ մասնագիտական կրթություն եք ստացել	Ընդհանուր	Քաղաքային	Գյուղական
Ճշգրիտ գիտություններ և բնագիտություն	6.8%	7.1%	6.1%
Առողջապահություն և դեղագործություն	11.2%	11.5%	10.6%
Սոցիալական գիտություններ, տնտեսագիտություն, իրավագիտություն	23.5%	24.2%	21.7%
Բարձր տեխնոլոգիաներ և կապ	10.1%	8.3%	14.4%
Հումանիտար գիտություններ և լեզուներ	11.9%	14.5%	5.6%
Ճարտարապետություն, շինարարություն	4.1%	4.4%	3.3%



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Գյուղատնտեսություն, անասնաբուծություն	1.8%	1.8%	1.7%
Մանկավարժություն	10.6%	9.2%	13.9%
Ռազմագիտություն, ոստիկանություն	2.8%	2.3%	3.9%
Տուրիզմ և սպասարկում	1.1%	1.4%	0.6%
Արվեստ	4.6%	5.3%	2.8%
Արհեստագործություն	5.7%	4.6%	8.3%
Այլ	5.9%	5.3%	7.2%
Ընդամենը	100.0%	100.0%	100.0%

Մեկ այլ տարբերություն է բացահայտվում կրթական մակարդակներն ըստ մասնագիտության ոլորտի դիտարկելիս: Երիտասարդների համար առաջնահերթ չորս մասնագիտացումները կամ մասնագիտական կրթության ոլորտները միջին մասնագիտական և բարձրագույն կրթության մակարդակներում ներկայացված են ստորև բերված աղյուսակում: Հետաքրքիր է, որ բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտը 3 ամենատարածված մասնագիտական կրթության ոլորտներից է միջին մասնագիտական կրթություն ունեցող երիտասարդների համար:



Օրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 14. Առաջնահերթ չորս մասնագիտական կրթության ոլորտները միջին մասնագիտական և բարձրագույն կրթական մակարդակներում (%)

Առաջին քառյակը միջին մասնագիտական, արհեստագործական կրթության մակարդակում (քոլեջ, ուսումնարան, այլ)		Առաջին քառյակը բարձրագույն և հետբուհական կրթության մակարդակում	
Առողջապահություն և դեղագործություն	23.9%	Սոցիալական գիտություններ, տնտեսագիտություն, իրավագիտություն	27.5%
Սոցիալական գիտություններ, տնտեսագիտություն, իրավագիտություն	14.5%	Հումանիտար գիտություններ և լեզուներ /լեզվաբան, արևելագետ, այլ/	14.5%
Բարձր տեխնոլոգիաներ և կապ /ռադիոֆիզիկա, ինֆորմատիկա, ծրագրավորում, այլ/	12.0%	Մանկավարժություն	12.8%
Արհեստագործություն	11.1%	Բարձր տեխնոլոգիաներ և կապ /ռադիոֆիզիկա, ինֆորմատիկա, ծրագրավորում, այլ/	9.2%

Մասնագիտության ընտրությունն ունի նշանակալի գենդերային տարբերություններ (տե՛ս Գծապատկեր 10): Առավել շատ են տարբերությունները տղամարդկանց օգտին ճշգրիտ գիտությունների և բնագիտության պարագայում (14.3% տղամարդկանց շրջանում և 4.4% կանանց շրջանում) և ՏՏ/կապ (որն ընտրել են տղամարդկանց 20%-ը և կանանց 4.4%-ը): Միևնույն ժամանակ հստակ բացահայտվում են մասնագիտական կրթության «կանացի» ոլորտները, ինչպիսիք են՝ մանկավարժությունը (կանանց 15.6%-ը և տղամարդկանց 1.4%-ը) ու հումանիտար գիտությունները և լեզուները (երիտասարդ կանանց 16.7%-ը և երիտասարդ տղամարդկանց 5.7%-ը): Մանկավարժության մասնագիտական ոլորտի հանդեպ տղամարդկանց ծայրահեղ ցածր հետաքրքրությունը բացասական ազդեցություն կարող է ունենալ դպրոցներում և այլ կրթական հաստատություններում գենդերային սոցիալականացման վրա, քանի որ երիտասարդ անձնակազմի ճնշող մեծամասնությունը կլինեն կանայք:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից

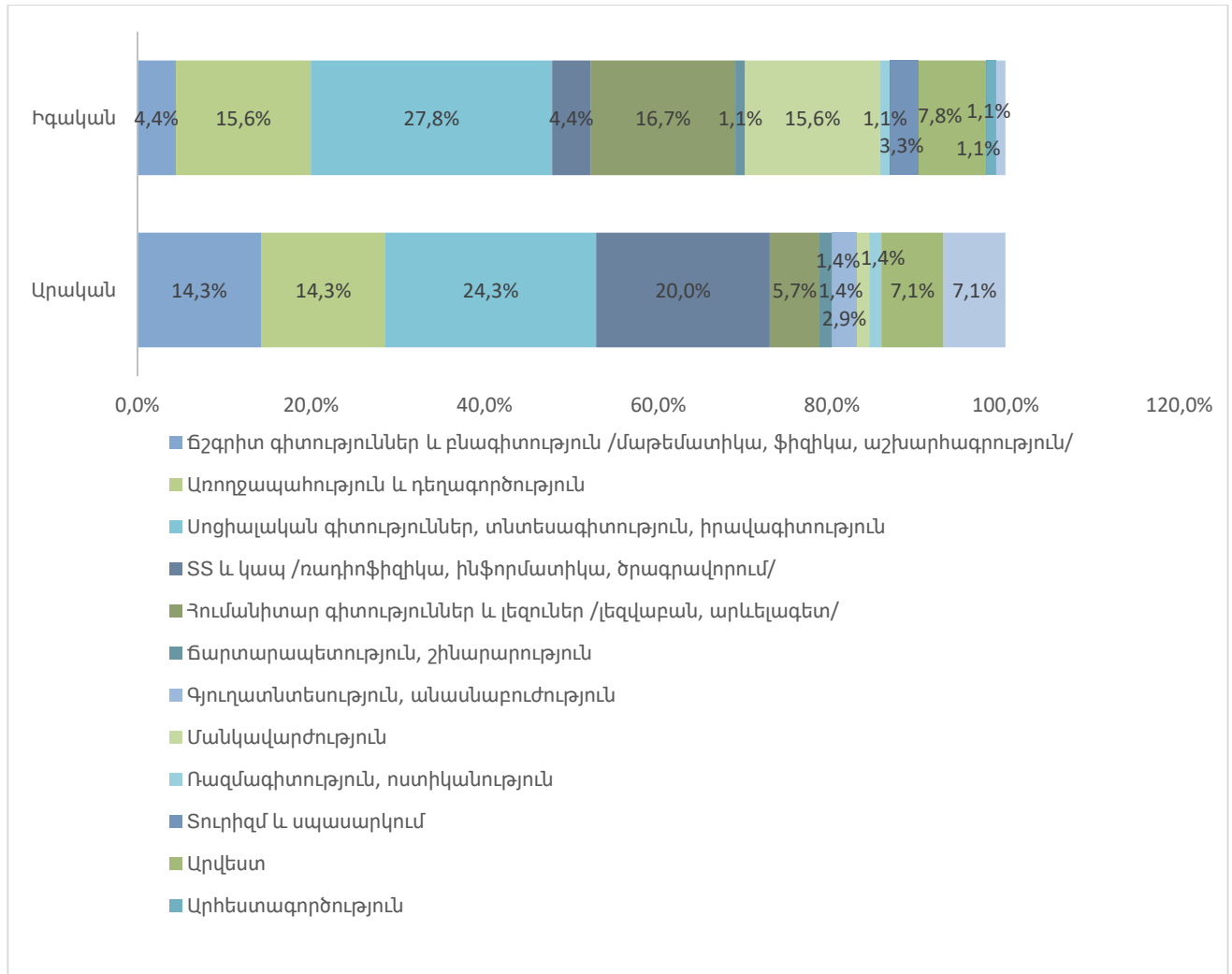


Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Գծապատկեր 10. Մասնագիտական կրթության ոլորտները՝ ըստ սեռի (%)



Գծապատկեր 11-ը ցույց է տալիս երիտասարդների կրթամակարդակի և զբաղվածության կարգավիճակի միջև կապը: Տնտեսապես ոչ ակտիվ աշխատուժի կեսից ավելին (53.8%) բարձրագույն կրթություն ստացած երիտասարդներ են: Գործազուրկ երիտասարդների շրջանում բարձրագույն կրթություն ստացած հարցվողները կազմում են ավելի քան 41%, մեծությամբ առաջին խումբն են՝ միջին մասնագիտական կրթություն ստացածները (44.1%): Ավելի ցածր կրթամակարդակ ունեցող երիտասարդները, մասնավորապես միջնակարգ ընդհանուր կրթություն ստացածները, հատկապես մեծաթիվ են ինքնազբաղվածների և ոչ վարձու աշխատողների շրջանում (66.7%): Երբ համեմատում ենք ընտրանքի բաշխումն ըստ ստացած կրթության և նույն բաշխումը գործազուրկների խմբում, նկատելի են



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



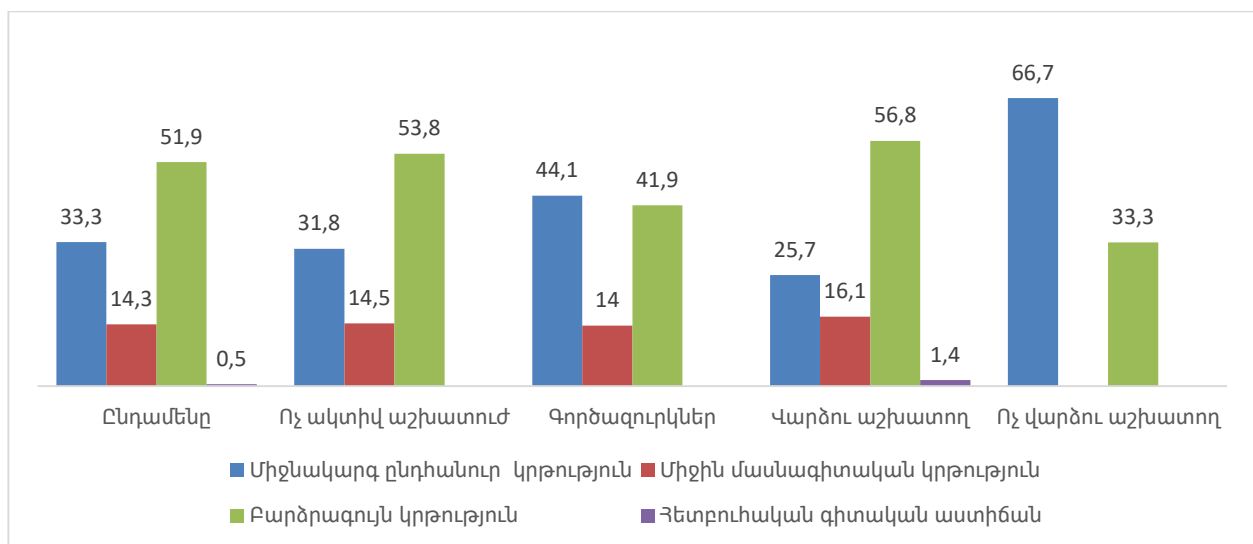
Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏՄԱՆԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

տարբերություններ ընտրանքի ընդհանուր միտումների և գործազուկների խմբում միտումների միջև: Մասնավորապես ընդհանուր միջնակարգ կրթություն ստացած երիտասարդների մասնաբաժինը գործազուկների խմբում չափազանց մեծ է՝ կազմելով գործազուկների 44.1%-ը, մինչդեռ ընդհանուր ընտրանքում այն միայն 33.3% է:

Գծապատկեր 11. Զբաղվածության կարգավիճակը՝ ըստ կրթական մակարդակի



Ոչ ֆորմալ և լրացուցիչ կրթության ցուցանիշը համեմատաբար ցածր է. վերջին 3 տարիների ընթացքում հարցվողների մոտ մեկ քառորդը կամ 24%-ն են ստացել լրացուցիչ ոչ ֆորմալ կրթություն կամ վերապատրաստում: Չնայած ընդհանուր առմամբ կանայք ավելի շատ են ստացել լրացուցիչ կրթություն և վերապատրաստում (կանանց 59.6%-ը՝ տղամարդկանց 40.4%-ի համեմատությամբ), գյուղական բնակավայրերում ավելի շատ տղամարդիկ են ներգրավված լրացուցիչ կրթության մեջ, քան կանայք (տե՛ս Աղյուսակ 15): Վերապատրաստում ստացած երիտասարդների մասնաբաժինը ավելի մեծ է քաղաքացիների շրջանում, քան գյուղական բնակավայրերում (70.4%՝ 29.6%-ի դիմաց): Առկա է նաև վիճակագրական կապ կրթամակարդակի և լրացուցիչ կրթության և որակավորման մեջ ներգրավված լինելու միջև. որքան բարձր է հարցվողների կրթամակարդակը, այնքան շատ են նրանք ներգրավված լրացուցիչ կրթության մեջ կամ վերապատրաստումներում (տե՛ս Հավելված 1, Աղյուսակ 3):



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 15. Ոչ ֆորմալ կամ լրացուցիչ կրթություն և վերապատրաստում ստացած հարցվողները՝ ըստ բնակության վայրի և սեռի (% ընտրանքից)

Բնակության վայր	Սեռ		
	Արական	Իգական	Ընդամենը
Քաղաքային	68.3%	71.9%	70.4%
Գյուղական	31.7%	28.1%	29.6%
Ընդամենը	100.0%	100.0%	100.0%

Աշխատաշուկայում երիտասարդների զբաղվածության կարգավիճակը

Ընտրանքում ընդգրկված երիտասարդների բաշխվածությունը աշխատաշուկայում՝ ըստ տնտեսական ակտիվության կարգավիճակի, ներկայացված է Գծապատկեր 12-ում: Հիմնական բացահայտումները հետևյալն են՝

Տնտեսապես ոչ ակտիվ աշխատուժը 41% է:

Հայաստանում 10 երիտասարդից չորսը համալրում են տնտեսապես ոչ ակտիվ աշխատուժը:

Գործազրկության մակարդակը՝ որպես ակտիվ աշխատուժի մասնաբաժին, 27% է:

Գործազուրկ երիտասարդները կազմում են ամբողջ երիտասարդության մոտ մեկ վեցերորդը (16%):

Չբաղվածության մակարդակը 43% է:

10-ից միայն 4-ն են գտնում աշխատանք աշխատաշուկայում, որից 8.3%-ը կա՝ գործատու են, կա՝ ինքնազբաղված:

Ըստ սեռի բաշխվածությունը դիտարկելիս բացահայտվում է գենդերային ճեղքվածք տնտեսապես ոչ ակտիվ աշխատուժի սեգմենտում (երիտասարդ կանանց կեսից ավելին չեն ցանկանում կամ ունակ չեն աշխատել տարբեր պատճառներով, որոնք քննարկված են հաջորդիվ) և զբաղվածների սեգմենտում (որտեղ ներառված է կանանց միայն 32%-ը՝ ի համեմատ երիտասարդ տղամարդկանց 55%-ի, մանրամասների համար տե՛ս Հավելված 1, Աղյուսակ 6): Այս բացահայտումը հատկապես կարևոր է, երբ այն կապակցում ենք նախորդ բաժնում ներկայացված երիտասարդների կրթության



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



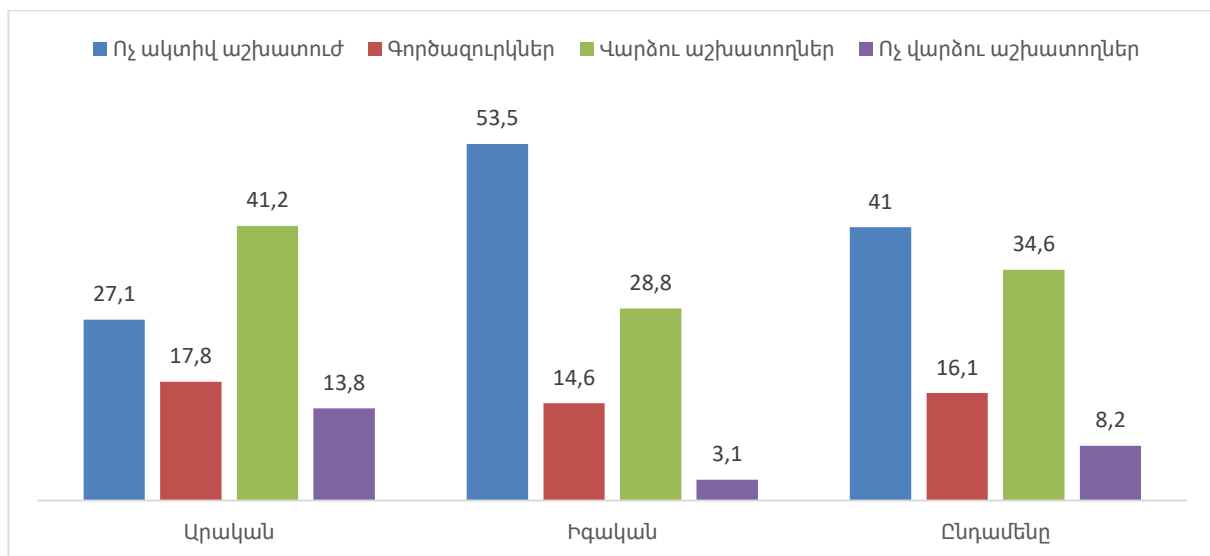
Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

մակարդակի վերաբերյալ արդյունքների հետ: Ըստ այդմ, կարող ենք եզրակացնել, որ չնայած ավելի մեծ է հավանականությունը, որ երիտասարդ կանայք ստանան բարձրագույն կրթություն, քան տղամարդիկ, սակայն ավելի քիչ հավանական է, որ կանայք կդառնան ակտիվ աշխատաշուկայի մաս և կունենան զբաղվածություն թե՛ որպես վարձու աշխատող և թե՛ որպես ոչ վարձու աշխատող: Այս տվյալները կրկին վկայում են այն մասին, որ կարող է գոյություն ունենալ կրթության անարդյունավետ կառավարման խնդիր, քանի որ հասարակությունն ավելի շատ ռեսուրսներ է ծախսում կանանց կրթելու համար, սակայն չի արտոնում նրանց մուտքը աշխատաշուկա՝ դուրս թողնելով կանանց տնտեսապես ակտիվ մարդկային ռեսուրսների շրջանակից:

Գծապատկեր 12. Երիտասարդները՝ ըստ հիմնական տնտեսական զբաղվածության և սեռի (%)



Ամենաերիտասարդ խմբի մասնաբաժինը առավել մեծ է տնտեսապես ոչ ակտիվ աշխատուժի շրջանում, ինչը կարող է բացատրվել պարտադիր զինվորական ծառայության տարիքով, որը ՀՀ-ում սահմանված է 18+ և բարձրագույն կրթությունում ներգրավվածությամբ՝ որպես կանոն 18-22 տարեկանում (տե՛ս Աղյուսակ 16): Միևնույն ժամանակ տարիքային խմբերում գործազրկության ցուցանիշները մոտ են ընտրանքում միջին ցուցանիշին՝ հաստատելով, որ աշխատանք փնտրելու և չգտնելու հավանականությունը հարաբերականորեն հավասար է՝ անկախ երիտասարդ հարցվողների տարիքից:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

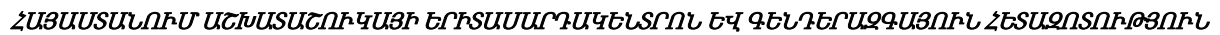
Աղյուսակ 16. Աշխատաշուկայում զբաղվածության կարգավիճակը վերջին 4 շաբաթների ընթացքում՝ ըստ տարիքի և բնակության վայրի (% ընդհանուրից)

Զբաղվածության կարգավիճակը վերջին 4 շաբաթների ընթացքում	Տարիք			Մշտական բնակության վայր			
	18-24	25-30	Ընդամենը	Երևան	Հայաստանի այլ քաղաք	Գյուղ	Ընդամենը
Տնտեսապես ոչ ակտիվ աշխատուժ	51.2%	29.2%	41.0%	40.7%	41.2%	41.5%	41.0%
Գործազուրկներ	16.6%	15.6%	16.1%	6.6%	21.0%	22.3%	16.1%
Վարձու աշխատող	25.4%	45.4%	34.6%	47.0%	31.5%	23.7%	34.6%
Ոչ վարձու աշխատող	6.8%	9.7%	8.2%	5.7%	6.3%	12.5%	8.2%
Ընդամենը	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

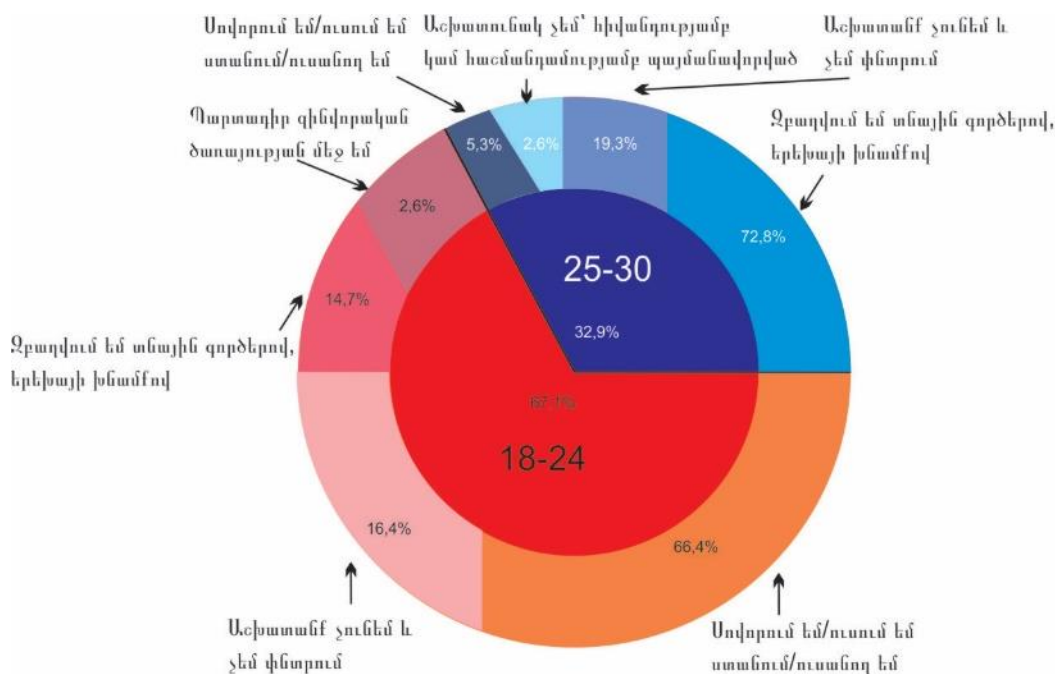
Դիտարկելով աշխատուժի բաշխումն՝ ըստ մշտական բնակության վայրի (տե՛ս Աղյուսակ 16)՝ կարող ենք եզրակացնել, որքան փոքր է մշտական բնակության վայրը, այնքան հավանական է դառնալ գործազուրկ (գործազուրկների ամենաբարձր մասնաբաժինը 22.3% գրանցվել է գյուղական տիպի բնակավայրերում): Միևնույն ժամանակ ոչ վարձու աշխատողների 12.5% ցուցանիշը ընտրանքային միջինից բարձր է գյուղաբնակ հարցվողների շրջանում, ինչը կարող է պայմանավորված լինել գյուղաբնակ երիտասարդների համար ինքնազբաղվածության և գյուղատնտեսական գործունեության ավելի մեծ հնարավորությունների առկայությամբ:

Աշխատուժից դուրս մնացած երիտասարդներ

Ինչպես նշվեց, աշխատուժից դուրս մնացած երիտասարդները կազմում են ամբողջ ընտրանքի ավելի քան 41%-ը: Տնտեսապես ոչ ակտիվ երիտասարդության սեզմենտի կառուցվածքում առյուծի բաժին (67.1%) է կազմում ամենաերիտասարդ հարցվողների խումբը՝ 18-24 տարեկանները: Սա այնքան էլ զարմանալի չէ, եթե հաշվի ենք առնում



Գծապատկեր 13. Տնտեսապես ոչ ակտիվ աշխատուժի կառուցվածքը՝ ըստ տարիքի (%)



Ընդհանուր առմամբ, երիտասարդ կանայք տնտեսապես ոչ ակտիվ են՝ պայմանավորված ընտանեկան պարտականություններով, երեխայի խնամքով կամ տնային գործերով ավելի շատ, քան տղամարդիկ (համապատասխանաբար 47.5% և 3.7%), մինչդեռ տղամարդ հարցվողները ավելի շատ են ներգրավված կրթության մեջ (տղամարդկանց 64.8%-ը՝ կանանց 37.8%-ի հետ համեմատությամբ) և պարտադիր



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՈՒ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

զինվորական ծառայությունում (կազմելով ընտրանքի 1.7%-ը և տնտեսապես ոչ ակտիվ երիտասարդ տղամարդկանց 5.6%-ը) (տե՛ս Աղյուսակ 17 և Գծապատկեր 14):

Աղյուսակ 17. Տնտեսապես ոչ ակտիվ աշխատուժի կարգավիճակը՝ ըստ սեռի

Տնտեսապես ոչ ակտիվ երիտասարդների զբաղվածության հիմնական կարգավիճակը վերջին 4 շաբաթվա ընթացքում	Սեռ		
	Արական	Իգական	Ամբողջը
Սովորում եմ/ուսում եմ ստանում/ուսանող եմ	64.8%	37.8%	46.2%
Պարտադիր զինվորական ծառայության մեջ եմ	5.6%	0.0%	1.7%
Աշխատանք չունեմ և չեմ փնտրում	24.1%	14.3%	17.3%
Զբաղվում եմ տնային գործերով, երեխայի խնամքով	3.7%	47.5%	33.8%
Աշխատունակ չեմ՝ հիվանդությամբ կամ հաշմանդամությամբ պայմանավորված	1.9%	0.4%	0.9%
Ընդամենը	100%	100%	100%

Երիտասարդների միայն 0.9%-ն է, որ չի աշխատում հիվանդության, վնասվածքի կամ հաշմանդամության պատճառով (տե՛ս Գծապատկեր 13): Միևնույն ժամանակ զարմանալիորեն, բացի կրթության/վերապատրաստումների մեջ և տնային գործերում ներգրավված լինելուց, երիտասարդների անգործության տարածված պատճառներից է մոտ ապագայում աշխատելու ցանկության բացակայությունը (ընտրանքի բոլոր տնտեսապես ոչ ակտիվ երիտասարդների 17,3%-ը չունեն աշխատանք և սեփական որոշմամբ չեն փնտրում աշխատանք): Ներկայումս չսովորող և տնտեսապես ոչ ակտիվ հարցվողների մոտ մեկ քառորդը կամ 24%-ը նշում են, որ մտադիր չեն աշխատանք փնտրել կամ ձեռնարկատիրությամբ զբաղվել մոտակա տարիներին (տես Հավելված 1, Աղյուսակ 7): Սա թույլ է տալիս գնահատել մոտ ապագայում երիտասարդների շրջանում անգործության նվազագույն շեմը, որը կարող է ծառայել որպես այն երիտասարդ բնակչության նվազագույն քանակի գնահատական, ովքեր մոտակա տարիներին ներդրում չեն ունենա աշխատաշուկայում ապրանքների արտադրության



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



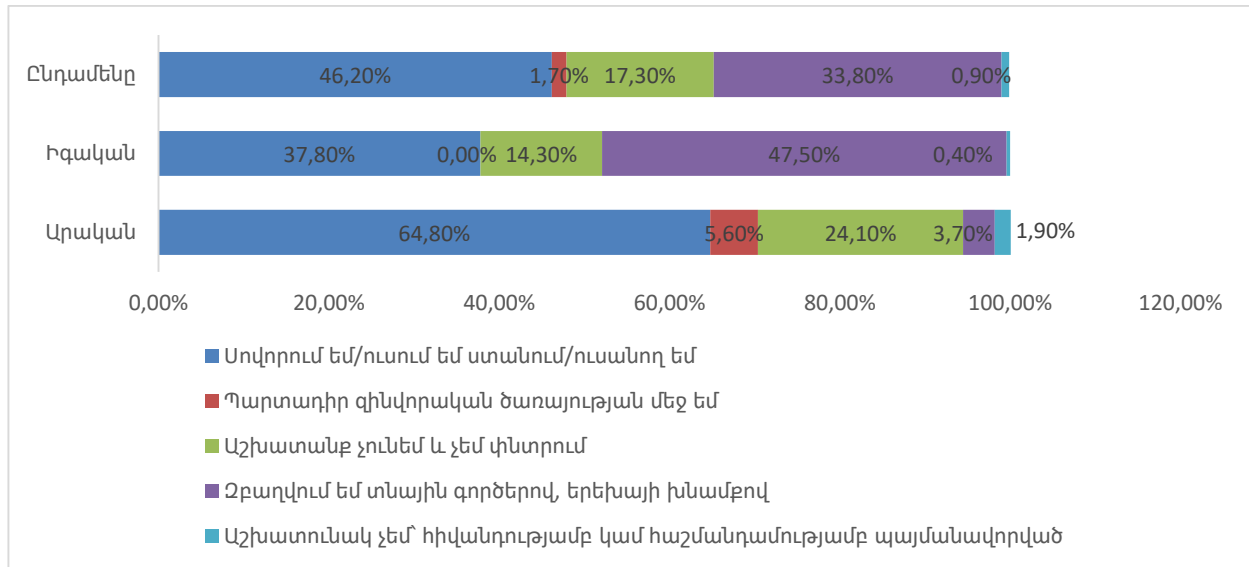
Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ու սպասարկման ոլորտներում և ամենայն հավանականությամբ կշարունակեն տնտեսապես ոչ ակտիվ մնալ: Աշխատուժից դուրս մնացած երիտասարդների նվազագույն շեմը կանխատեսվում է ոչ պակաս, քան 9%-ի մակարդակում:

Գծապատկեր 14. Ոչ ակտիվ աշխատուժի զբաղվածության կարգավիճակը՝ ըստ սեռի (%)



Առավել մանրամասն վերլուծելու համար վերջին 4 շաբաթների ընթացքում աշխատանք չփնտրելու պատճառները, զբաղվածություն չունեցող բոլոր երիտասարդ հարցվողներին, բացառությամբ ֆորմալ կրթության մեջ ընդգրկված ներկայիս ուսանողների, տրվել է հարց, թե ինչու նրանք որևէ քայլ չեն ձեռնարկել աշխատանք գտնելու համար (տե՛ս Գծապատկեր 15): Այս դեպքում ևս տնտեսապես ոչ ակտիվ հարցվողների մոտ 33%-ը աշխատանք չեն փնտրել, քանի որ խնամել են ընտանիքի անդամի, երեխայի կամ գտնվել են երեխայի խնամքի արձակուրդում: Գենդերային ձեռքբերվածքն այստեղ ակնհայտ է (տե՛ս Հավելված 1, Աղյուսակ 8), քանի որ նրանք բոլորը իգական սեռի հարցվողներ են: Ամենայն հավանականությամբ, նրանք երիտասարդ մայրեր են, ովքեր ոչ միայն հնարավորություն չունեն երեխաներին տանել նախադպրոցական կրթության կամ խնամքի հաստատություն, այլև նրանք, ում ընտանիքի այլ անդամները ավանդաբար չեն թույլատրում աշխատել: Կանանց այս խումբը պետք է զբաղվածության քաղաքականության հատուկ հասցեատեր դառնա, որպեսզի բացահայտվեն նրանք, ով ունակ է աշխատել, ունի կրթություն և



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



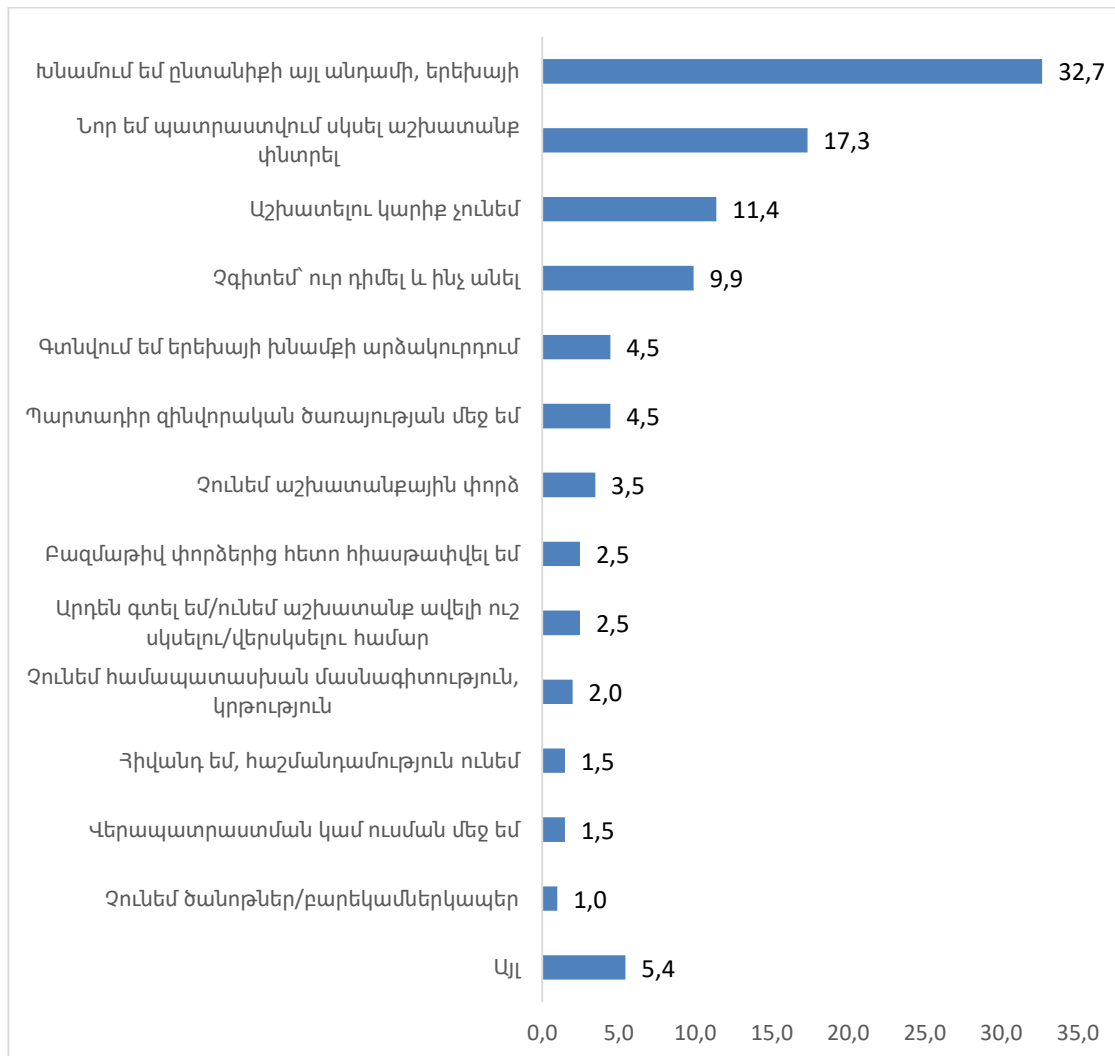
Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

հմտություններ, բայց հնարավորություն չունի կազմակերպելու երեխայի խնամքը և որպես հետևանք դուրս է մնում աշխատանքային ռեսուրսներից:

Գծապատկեր 15. Աշխատանք չփնտրելու պատճառները (%)



Վերլուծական նպատակներով մենք կարող ենք առանձնացնել բոլոր այն հարցվողներին, ովքեր մտադրություն կամ պատրաստակամություն են հայտնել տնտեսապես ոչ ակտիվ կարգավիճակից անցում կատարել զբաղվածության: Այս խմբին են պատկանում այն հարցվողները, ովքեր արդեն գտել են/ունեն աշխատանք ավելի ուշ սկսելու/վերսկսելու համար և նրանք, ով ներկայումս ուսման կամ վերապատրաստման մեջ են, սակայն ցանկանում են աշխատել մոտ ապագայում: Ցավոք, այս խումբը կազմում է շուրջ 4%: Մյուս կողմից, գոյություն ունի



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՈՒ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Երիտասարդների մի մեծ խումբ, ովքեր օգնության կամ խթանի կարիք ունեն, որպեսզի սկսեն ակտիվորեն աշխատանք փնտրել. սրանք այն հարցվողներն են, ովքեր ասել են, որ նոր են պատրաստվում սկսել աշխատանք փնտրել կամ չգիտեն՝ ուր դիմել և ինչ անել, ինչպես նաև նրանք, ովքեր չունեն աշխատանքային փորձ, կապեր, համապատասխան մասնագիտություն ու կրթություն: Ընդհանուր առմամբ, այս սեգմենտն ընտրանքում կազմում է տնտեսապես ոչ ակտիվ երիտասարդների 33.2%-ը: Սա այն թիրախային խումբն է, որը կարիք ունի տեղեկացվածության բարձրացման, վերապատրաստման և կողմնորոշման:

Այսպես կոչված հուսալքված երիտասարդների մասնաբաժինը, որը նշում է, որ չի փնտրում աշխատանք, քանի որ հիասթափված է բազմաթիվ անհաջող փորձերից հետո, հարաբերականորեն փոքր է՝ տնտեսապես ոչ ակտիվ հարցվողների 2.5%-ը: Հետաքրքիր է, որ կա երիտասարդ հարցվողների մեծ խումբ, ովքեր ասում են, որ պարզապես կարիք չունեն աշխատելու (11.4%), վերջիններիս մեծ մասը երիտասարդ կանայք են (65.2% խմբում), ում ծախսերն ու ընտանեկան բյուջեն տնօրինում են ծնողները կամ ամուսինները: Այս բացահայտումը ևս մեկ անգամ ահազանգում է կանանց վրա կրթական ռեսուրսների որոշակի վատնման կամ կորուստի մասին, այն դեպքում, երբ բացակայում է նրանց համար կրթությունից դեպի աշխատաշուկա անցման և մուտքի խթանումը:

Տնտեսապես ոչ ակտիվ երիտասարդների գնահատումը ներկայացնող մեկ այլ ցուցանիշ է, այսպես կոչված, NEET-ը (չսովորող և չաշխատող), որը ընտրանքում այն երիտասարդների մասնաբաժինն է, ովքեր ընդգրկված չեն զբաղվածության, կրթության կամ ուսման մեջ համապատասխան տարիքային խմբերով՝ ըստ սեռի: Սույն հետազոտությունում որպես սովորող երիտասարդներ են սահմանվել բոլոր ներկայիս ուսանողները, ովքեր ստանում են ստացիոնար կամ հեռակա ուսուցում ֆորմալ կրթական հաստատություններում՝ բացառելով ոչ ֆորմալ կրթություն ստացողներին կամ կարճաժամկետ վերապատրաստում անցնողներին: Ուստի, տվյալ դեպքում, որպես չսովորող և չաշխատող (NEET) երիտասարդներ կարող են հանդես գալ կա՛մ



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

գործազուրկները, կա՛մ տնտեսապես ոչ ակտիվ մարդիկ ու կրթությունից և ուսման պրոցեսից դուրս գտնվողները: Հետազոտության ընտրանքում չսովորող և չաշխատող (NEET) երիտասարդները կազմել են ամբողջի 38%-ը: Երիտասարդները, որոնք ո՛չ աշխատում են, ո՛չ կրթության կամ վերապատրաստումների մեջ են, հիմնականում կանայք են (66.2%) և ավագ տարիքային խմբի երիտասարդները (52.5%): Բոլոր այս մարդիկ սոցիալական բացառման ռիսկի տակ են, քանի որ կարող են ունենալ աղքատության գծից ցածր եկամուտներ և հմտությունների պակաս՝ սեփական տնտեսական վիճակը բարելավելու համար: չսովորող և չաշխատող երիտասարդների բաշխվածությունը՝ ըստ տարիքի և սեռի, ներկայացված է Աղյուսակ 18-ում:

Աղյուսակ 18. Չսովորող և չաշխատող երիտասարդները՝ ըստ տարիքի և սեռի (%)

չսովորող և չաշխատող (NEET) երիտասարդները՝ ըստ տարիքի			չսովորող և չաշխատող (NEET) երիտասարդները՝ ըստ սեռի		
18-24	25-30	Ընդամենը	Արական	Իգական	Ընդամենը
47.52	52.48	100.00	33.85	66.15	100.00

Գործազուրկ երիտասարդներ

Ինչպես նշվեց նախորդ բաժնում, գործազուրկ երիտասարդները բոլոր այն 18-30 տարեկան անձինք են, ովքեր հետազոտության ժամանակահատվածում եղել են՝ ա) առանց աշխատանքի, բ) ունակ աշխատելու և գ) աշխատանք փնտրելիս: Ըստ հետազոտության արդյունքների՝ երիտասարդ գործազուրկները ընդհանուր ընտրանքում կազմում են 16.1% (17.8% երիտասարդ տղամարդկանց և 14.6% երիտասարդ կանանց համար): Եթե օգտագործենք գործազրկության ավելի նեղ սահմանում՝ հաշվարկելով միայն նրանց, ովքեր վերջին 4 շաբաթների ընթացքում աշխատանք գտնելու կոնկրետ քայլեր են ձեռնարկել, ցուցանիշը կնվազի 1.9 տոկոսային կետով՝ կազմելով 14.2% (տե՛ս Հավելված 1, Աղյուսակ 9): Գործազրկության մակարդակը՝ որպես ակտիվ աշխատուժից մասնաբաժին, կազմում է 27,2% (տղամարդկանց շրջանում 24.3%, իսկ կանանց շրջանում 31.4%): Ստորև ներկայացվող վերլուծությունը հիմնվում է գործազրկության լայն սահմանման վրա, որի դեպքում



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



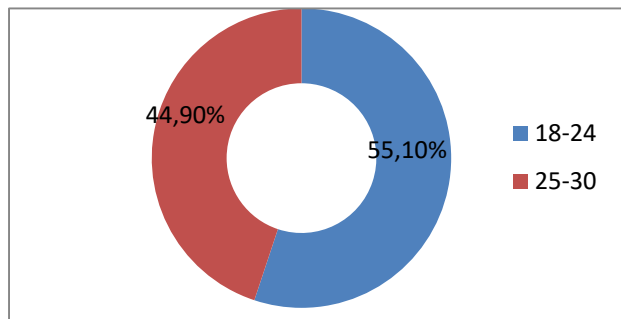
Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՈՒ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

վերջին 4 շաբաթների ընթացքում աշխատանք ակտիվորեն փնտրելու պահանջը պարտադիր չէ:

Գծապատկեր 16. Գործազուրկ երիտասարդները՝ ըստ տարիքի



Ըստ տարիքի բաշխվածությունը դիտարկելիս երևում է, որ կրտսեր խմբի 18-24 տարեկան հարցվողներն ավելի շատ են համալրում գործազուրկների կազմը (տե՛ս Գծապատկեր 16՝ համապատասխանաբար 55.1% և 44.9%):

Ըստ կրթամակարդակի գործազրկությունը դիտարկելիս (տե՛ս Գծապատկեր 17) հաստատվում է, որ անհավանական է, որ հետբուհական կրթություն ունեցող թե՛ տղամարդիկ, թե՛ կանայք մնան գործազուրկ (հարցվողների այս խմբում գործազուրկներ չեն գրանցվել): Միջին մասնագիտական կրթություն ունեցողների շրջանում իգական սեռի երիտասարդների գործազրկությունը մի փոքր գերազանցում է արական սեռի երիտասարդների ցուցանիշը (կանանց 16.5%՝ համեմատած տղամարդկանց 14.3%-ի): Բացի այդ, ծայրահեղ բարձր է գործազրկության մակարդակը ընդհանուր միջնակարգ կրթություն ստացած երիտասարդների շրջանում (21.3%): Միջնակարգ կրթությամբ երիտասարդ տղամարդկանց մոտ մեկ քառորդը և կանանց մոտ 19%-ը զբաղված չեն և փնտրում են աշխատանք: Չնայած ընդհանուր առմամբ բարձրագույն կրթություն ունեցող երիտասարդները աշխատանք գտնելու առումով լավագույն դիրքում են (նրանց գործազրկության մակարդակը ամենացածրն է՝ 13%)՝ այս խմբում տղամարդիկ ավելի վատ վիճակում են, քան կանայք. բարձրագույն կրթություն ստացած տղամարդկանց մոտավորապես 14%-ը գործազուրկ են: Ուստի, երբ համեմատում ենք այս ցուցանիշները՝ ըստ կրթության ամբողջ ընտրանքում և ըստ սեռային տարբերակման, պարզ է դառնում, որ միջնակարգ և բարձրագույն կրթություն ունեցող տղամարդիկ աշխատանք գտնելու աջակցության ավելի մեծ կարիք ունեն,



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



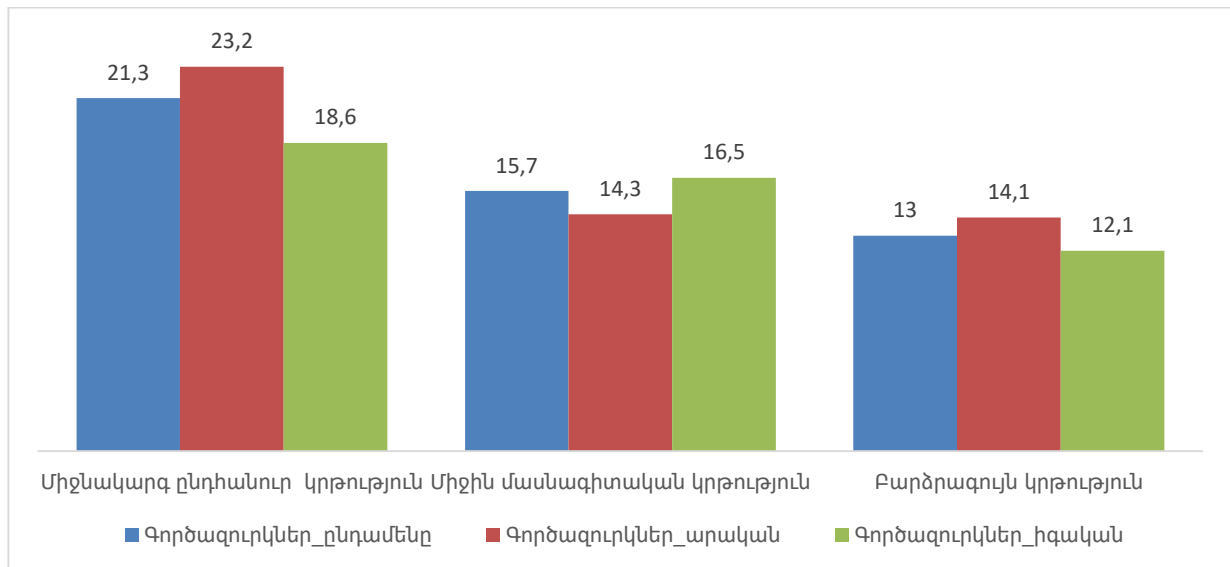
Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱԾՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

մինչդեռ միջին մասնագիտական կրթություն ունեցող կանայք առավել դժվարությամբ են աշխատանք գտնում աշխատաշուկայում:

Գծապատկեր 17. Գործազուրկ երիտասարդները՝ ըստ կրթամակարդակի և սեռի (%)



Հայաստանում գործազրկության տևողությունը երիտասարդների շրջանում ուսումնասիրելու համար հարցվողներին տրվել է հարց, թե որքան ժամանակ է, որ նրանք փնտրում են աշխատանք և չեն գտնում: Գծապատկեր 18-ում ներկայացված տվյալները ցույց են տալիս, որ երկարատև գործազրկությունը (1 տարի և ավելի) լայնորեն տարածված է: Տասը գործազուրկից ամեն չորրորդը կամ երիտասարդ գործազուրկների 42.2 %-ը փնտրում են աշխատանք 1 տարի և ավելի, որոնցից 11.6%-ը՝ երեք տարուց ավելի ժամանակահատվածում: Այս պատկերը ահազանգող է, քանի որ առանց աշխատանքի մեկ տարուց ավելի մնացող մարդիկ, հնացող հմտությունների և նորարար գիտելիքի պակասի պատճառով, ամենայն հավանականությամբ, հետ են ընկնում աշխատաշուկայի զարգացումներից: Մասնագիտական առումով վերաորակավորվելու համար այս երիտասարդները կարիք կունենան սոցիալական քաղաքականության մակարդակում ավելի մեծ աջակցություն:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից

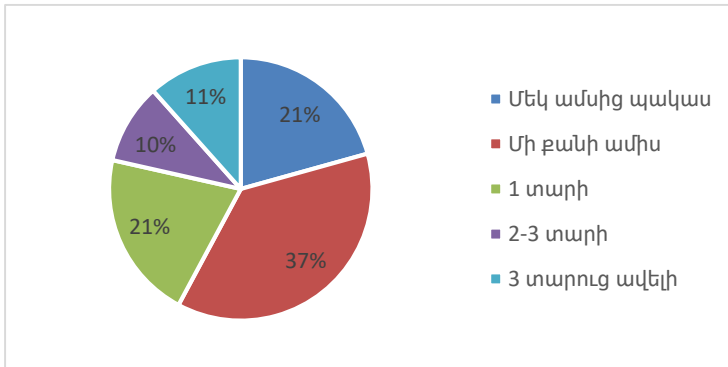


Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

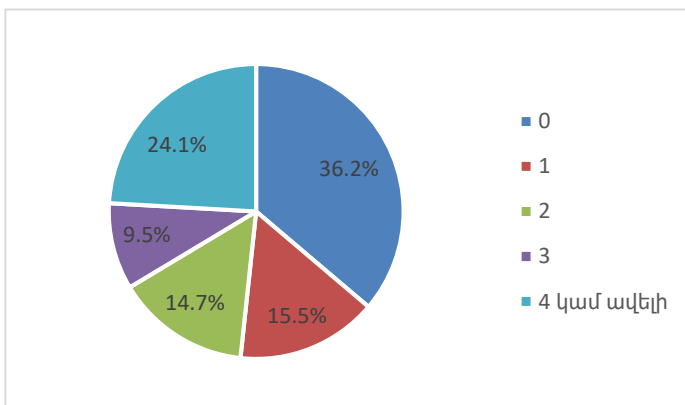
Գծապատկեր 18. Գործազրկության տևողությունը (%)



Այս համատեքստում կարևոր է հասկանալ նաև, թե որքան հաճախ են երիտասարդները հնարավորություն ունեցել դիմել աշխատանքի, անգամ եթե մերժվել են: Գծապատկեր 19-ը

ցույց է տալիս, որ դեպքերի ավելի քան մեկ երրորդում գործազուրկ երիտասարդներն անգամ հնարավորություն չեն ունեցել դիմելու աշխատանքի տեղավորման համար (գործազուրկների 36.2%-ը ոչ մի անգամ չի դիմել կոնկրետ աշխատատեղի/աշխատանքի համար)՝ չնայած ակտիվորեն փնտրել են աշխատանք: Հարցվողների մյուս քառորդ մասը, ընդհակառակը, աշխատանք փնտրելու ողջ ընթացքում ավելի քան 4 անգամ դիմել են տարբեր աշխատանքների: Անհաջող փորձերի միջին թիվը ընտրանքի կտրվածքով կազմում է 2.8 անգամ, ընդ որում, կանայք նվազ հաջողակ են, քան տղամարդիկ (միջինները՝ համապատասխանաբար 3.08 և 2.59): Որքան մեծ է հարցվողի մշտական բնակության վայրը, այնքան մեծ է դիմումների և մերժումների հաճախականությունը (համապատասխանաբար Երևան՝ 3.83, այլ քաղաք՝ 2.9, գյուղ՝ 2.12):

Գծապատկեր 19. Դիմելու և մերժվելու հաճախականությունը (անգամ, %)



Բազմակի ընտրությամբ հարցի միջոցով գործազուրկ հարցվողներին խնդրել են նշել, թե ինչու չեն կարողանում աշխատանք գտնել: Արդյունքները ներկայացված են Գծապատկեր 20-ում, որը ցույց է տալիս, որ աշխատաշուկայում

անհաջող փորձառության 3 առաջնահերթ սուբյեկտիվ հիմնավորումներն են փորձի պակասը, առաջարկվող ցածր աշխատավարձը և կապերի բացակայությունը: Ուշագրավ է, որ 1%-ից պակաս պատասխաններ են առնչվում արտաքին տեսքի,



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

տարիքի կամ սեռի հետ կապված պատճառաբանություններին, իսկ որակավորման անհամապատասխանությունը նշվել է պատասխանների մոտ 4%-ում: Վերլուծական նպատակներով տարբերակների մի մասը կարող է խմբավորվել որպես աշխատաշուկայի պահանջարկը բնութագրող գործոններ՝ ա) աշխատավարձի չափ, բ) որոշ մասնագիտությունների գծով աշխատատեղերի պակաս, գ) անհարմար աշխատաժամեր և դ) աշխատանքային պայմաններ: Գործոնների մյուս մեծ խումբը բնութագրում է աշխատաշուկայի առաջարկի կողմը՝ ներառելով ա) փորձի պակաս, բ) հմտությունների և որակավորման պակաս, գ) աշխատանք փնտրողների մոտ ծանոթների և կապերի պակաս: Այս տեսանկյունից գործազուրկ հարցվողների կողմից սուբյեկտիվորեն մատնատնշված աշխատաշուկայի պահանջարկը բնութագրող պատասխանները կազմում են բոլոր պատասխանների կեսից ավելին (50.4%), մինչդեռ առաջարկով պայմանավորված պատասխանները՝ ընդամենը 41.4%-ը: Մնացած գործոնները գտնվում են աշխատաշուկայի պահանջարկի և առաջարկի հատման տիրույթում: Այս պատկերն, ըստ էության, ցույց է տալիս, որ, չնայած գործազուրկ երիտասարդները խնդրի հիմնական պատճառները տեսնում են աշխատաշուկայի պահանջարկի/գործատուների կողմում, նրանց մոտավորապես մեկ քառորդն ընդունում է, որ իրենք աշխատանք չեն գտնում, քանի որ չունեն անհրաժեշտ կարողություններ և փաստորեն չեն գերազնահատում սեփական արժեքը աշխատաշուկայում: Գործազուրկների շրջանում աշխատանքային փորձի և հմտությունների պակասն արտահայտող խիստ բարձր ցուցանիշները վկայում են, որ Հայաստանում գործազուրկ երիտասարդների համար փորձաշրջանների, պրակտիկաների և լրացուցիչ ոչ ֆորմալ վերապատրաստումների մեծ անհրաժեշտություն կա:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից

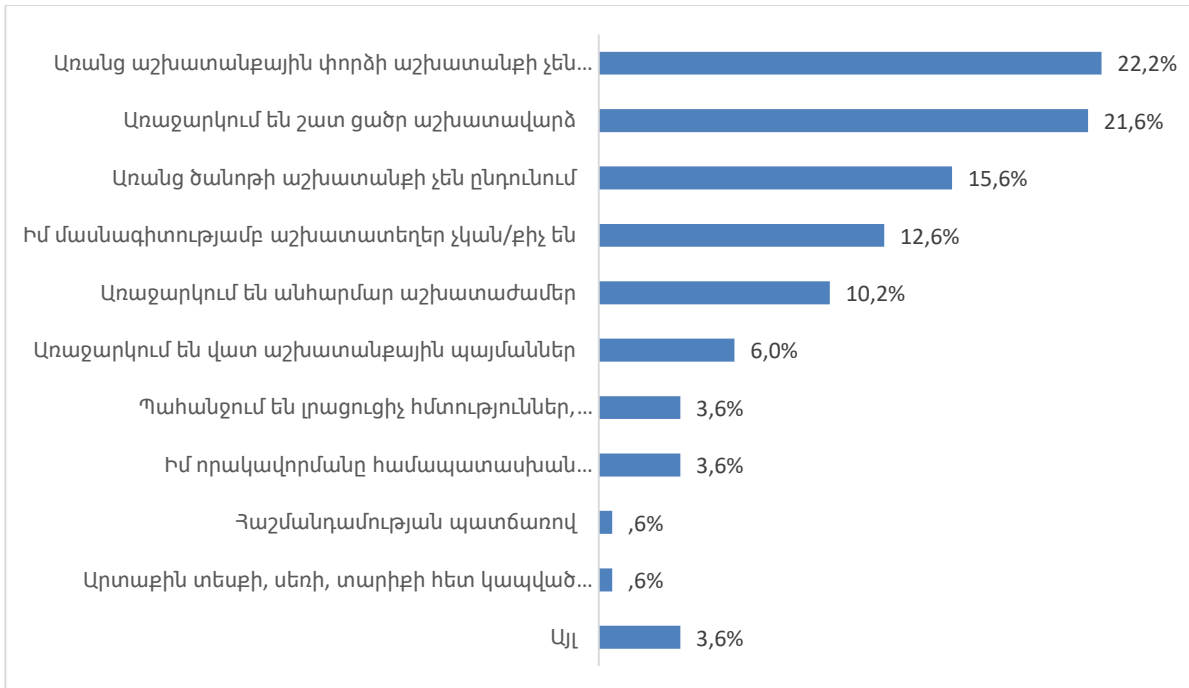


Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Գծապատկեր 20. Աշխատանք չգտնելու պատճառները (% պատասխաններից)



Գործազուրկ երիտասարդներին նաև խնդրել են սահմանել ամսական վարձատրության այն նվազագույն չափը, որից ցածր պայմանները իրենց համար ընդունելի չեն լինի: Ընտրանքի կտրվածքով այդ շեմը կազմում է 130.000 ՀՀ դրամ, քաղաքային բնակավայրերում մի փոքր ավելի՝ 132.000 ՀՀ դրամ՝ համեմատած գյուղական բնակավայրերի հետ, որտեղ շեմը կազմում է 128.000 ՀՀ դրամ: Եկամուտների գենդերային ճեղքվածքն ակնհայտ է դառնում տղամարդկանց և կանանց համար ընդունելի նվազագույն վարձատրության չափերը համեմատելիս. երիտասարդ կանանց համար ընդունելի ամսական աշխատավարձի նվազագույն շեմը 1,6 անգամ ցածր է, քան երիտասարդ տղամարդկանց համար (տե՛ս Աղյուսակ 19):

Աղյուսակ 19. Ամսական վարձատրության ընդունելի նվազագույն շեմը (ՀՀ դրամով)

Միջինը ընտրանքում	Միջինը գյուղական բնակավայրերում	Միջինը քաղաքային բնակավայրերում	Միջինը տղամարդկանց համար	Միջինը կանանց համար
130.000	128.000	132.000	164.000	100.000



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Պաշտոնական վիճակագրության վերջին տվյալներով՝ ամսական նվազագույն աշխատավարձը Հայաստանում 55.000 ՀՀ դրամ է (113 ԱՄՆ դոլար), մինչդեռ միջին ամսական աշխատավարձը կազմում է մոտ 170.000 ՀՀ դրամ (352 ԱՄՆ դոլար)⁵⁸: Հետևաբար, կարելի է եզրակացնել, որ հարցված երիտասարդ կանայք և տղամարդիկ փնտրում են նվազագույն աշխատավարձը երկու անգամ գերազանցող և միջին աշխատավարձի շեմին մոտ վարձատրվող աշխատանք:

Զբաղվածություն ունեցող երիտասարդներ

Տվյալ հետազոտության շրջանակում զբաղվածություն ասելով հասկանում են այն հարցվողների մասնաբաժինը ընտրանքում, ովքեր վերջին 4 շաբաթվա ընթացքում կատարել են որևէ վճարվող աշխատանք: Ինչպես նշվեց, զբաղվածության մակարդակը ընտրանքում կազմել է 43%⁵⁹: Հետազոտությունում տարբերակվել են զբաղվածության մի քանի կարգավիճակներ, որոնք ներկայացված են Աղյուսակ 20-ում: Աղյուսակը ցույց է տալիս, որ զբաղվածություն ունեցող երիտասարդների գրեթե երեք չորրորդը (71.8%) կատարում են ամսավճարով վարձու աշխատանք: Նրանք կազմում են ընտրանքում ընդգրկված երիտասարդների 30%-ը. Հայաստանում ամեն երրորդ երիտասարդը ամսավճարով վարձու աշխատող է: Այսպես կոչված խոցելի աշխատողների կամ ինքնազբաղված աշխատողների մասնաբաժինը մեծ է՝ կազմելով զբաղվածների 11.6%-ը և բոլոր հարցվողների 5%-ը: Երրորդ ամենատարածված զբաղվածության կարգավիճակը միանվագ վճարվող վարձու աշխատանքն է (զբաղվածների 9.1%-ը): Մասնավոր ձեռնարկատերերն ու ձեռներեցները կազմում են ընտրանքում զբաղվածություն ունեցող երիտասարդների փոքր մասնաբաժինը՝ 7.5%:

⁵⁸ <https://tradingeconomics.com/armenia/minimum-wages>

⁵⁹ Համեմատության համար կարող ենք բերել վերջին պաշտոնական վիճակագրությունը՝ ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի կողմից հրապարակված՝ Հայաստանի աշխատաշուկայի 2017թ. հետազոտությունից, ըստ որի 15-29 տարիքային խմբի համար զբաղվածության մակարդակը 33.6% է՝ 22.1% 15-24 տարիքային խմբի համար և 53.4% 25-29 տարիքային խմբի համար: Ցավոք, համեմատություն կատարելու համար այլ տարիքային բաշխումներ, որոնք կհամապատասխանեն սույն հետազոտության տարիքային խմբերին, առկա չեն:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 20. Աշխատանքային կարգավիճակը

Աշխատանքային կարգավիճակը	% բոլոր հարցվողներից	% զբաղվածներից
Կատարում է ամսավճարով վարձու աշխատանք	30.6	71.8
Կատարում է միանվագ վճարվող վարձու աշխատանք	3.9	9.1
Ինքնազբաղված է, կատարում է ոչ վարձու աշխատանք	5	11.6
ձեռնարկատեր/ ձեռներեց/ սեփականատեր է/ կատարում է ոչ վարձու աշխատանք	3.2	7.5

Հետագա վերլուծության նպատակով գործատուի համար վարձատրության դիմաց աշխատող բոլոր հարցվողները միավորվել են «վարձու աշխատողներ» խմբի տակ: Մյուս երկու խմբերն են գործատուներն ու ինքնազբաղվածները (տե՛ս Գծապատկեր 21): Ակնհայտ տարբերություններ են առկա սեռերի միջև. այդպես, երիտասարդ կանայք մեկ երրորդով ավելի շատ են հանդես գալիս որպես վարձատրվող աշխատող գործատուի մոտ, քան տղամարդիկ (համապատասխանաբար 85.3% և 66.8%), բայց մոտավորապես 3 անգամ քիչ են հանդիպում ինքնազբաղվածների խմբում՝ համեմատած տղամարդկանց հետ (կանանց 9.1%, տղամարդկանց 27.7%): Քաղաք-գյուղ տարբերությունն առավել ակնհայտ է երևում վարձու աշխատողների և ինքնազբաղվածների խմբերը համեմատելիս ցույց տալով, որ աշխատավարձով կամ միանվագ վարձատրությամբ աշխատանքն ավելի տարածված է մնում քաղաքային բնակավայրերում: Ուստի, երիտասարդ տղամարդիկ և գյուղաբնակ երիտասարդությունը առավել հակված են ունենալ խոցելի զբաղվածություն: Հետաքրքիր է, որ գործատուները, որոնք ամենայն հավանականությամբ ներառում են ձեռնարկատերերի կամ ոչ վարձու աշխատանք կատարող կառավարիչների խումբը, ըստ սեռի և բնակության վայրի բաշխված են գրեթե հավասարաչափ (տե՛ս Գծապատկեր 21):



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից

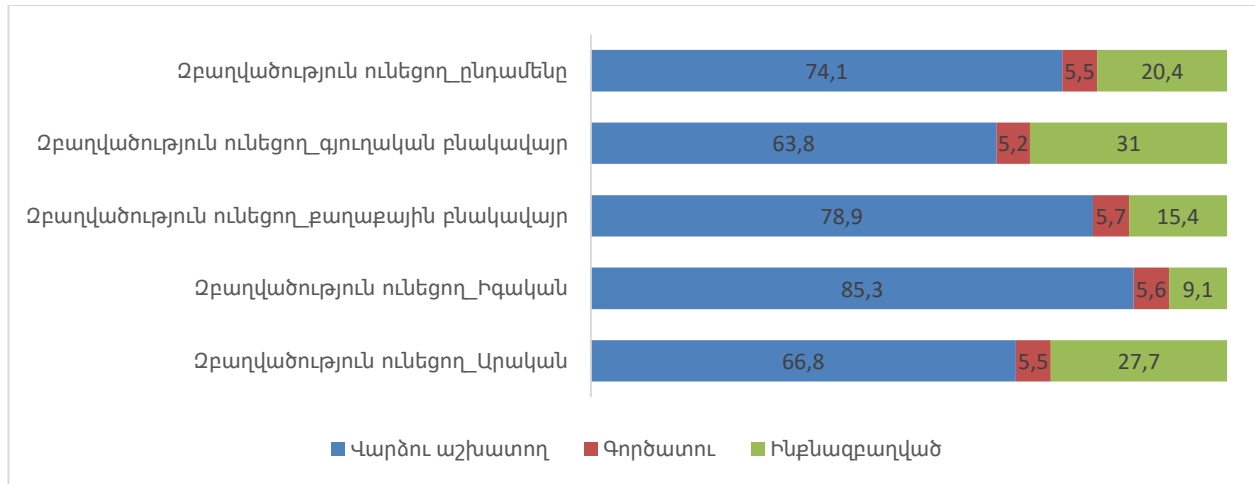


Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Գծապատկեր 21. Երիտասարդները՝ ըստ ներկայիս զբաղվածության տեսակի (%)



Երբ ուսումնասիրում ենք աշխատողների իրավական կարգավիճակը, պարզ է դառնում, որ հինգից մեկը կամ աշխատող հարցվողների 22.7%-ը չունեն ստորագրված պայմանագիր գործատուի հետ (տե՛ս Աղյուսակ 21): Այս պատկերը թույլ է տալիս մոտավորապես գնահատել «սովերային» աշխատաշուկայի մասնաբաժինը Հայաստանում, որը ակնհայտորեն թաքցնելով հարկերը, երիտասարդ աշխատողներին չի զրանցում և դնում է խոցելի իրավիճակում: Ուշագրավ է, որ երիտասարդ տղամարդիկ ավելի հակված են ներքաշվել գործատուի հետ ոչ պայմանագրային հարաբերություններում, քան կանայք. գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագիր չունեցողների 67.2%-ը տղամարդիկ են և 32.8%-ը կանայք (տե՛ս Աղյուսակ 21):

Աղյուսակ 21. Աշխատողների իրավական կարգավիճակը՝ ըստ սեռի

Աշխատողների իրավական կարգավիճակը	Արական	Իգական	Ընդամենը
Գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագիր ունի	51.0%	49.0%	100.0%
Գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագիր չունի	67.2%	32.8%	100.0%
Ընդամենը աշխատող	54.6%	45.4%	100.0%



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Ըստ տնտեսական ակտիվության բնագավառի՝ զբաղվածությունը գնահատելու համար հետազոտական թիմն օգտագործել է ՀՀ ՎԿ կողմից կիրառվող և Եվրոպական համայնքի տնտեսական ակտիվության վիճակագրական դասակարգման (NACE 2 տիպաբանություն) վրա հիմնվող պաշտոնական սահմանումները: Ընդհանուր առմամբ, ընտրանքի կտրվածքով երիտասարդների համար զբաղվածության ամենատարածված բնագավառները Հայաստանում համընկնում են հետխորհրդային տնտեսության ավանդական առաջատարների հետ, մասնավորապես սպասարկման ծառայություններ, պետական կառավարում և պաշտպանություն, մեծածախ և մանրածախ առևտուր: Զբաղվածության հիմնական բնագավառների վերաբերյալ հետազոտության արդյունքները բացահայտում են յուրահատուկ տարբերություններ՝ ըստ սեռի (տե՛ս Աղյուսակ 22): Գենդերային ճեղքվածքը ակնհայտ է հատկապես կրթության ոլորտում (լինելով երիտասարդ կանանց շրջանում զբաղվածության ամենատարածված ոլորտ՝ 26.6%-ով՝ համեմատած տղամարդկանց 2.3%-ի հետ), և շինարարություն/գյուղատնտեսությունը, որոնցում ավելի շատ են աշխատում տղամարդիկ, քան կանայք: Կանայք ավելի շատ են զբաղված մանրածախ/մեծածախ առևտրի և առողջապահության/սոցիալական ծառայությունների բնագավառում, քան տղամարդիկ: Այս արդյունքները գալիս են կրկին ապացուցելու գենդերային անհամաչափ մասնագիտական կրթության հիմնախնդրի առկայությունը, որը քննարկվել է նախորդ բաժիններում:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 22. Երիտասարդների զբաղվածությունը՝ ըստ բնագավառի

Բնագավառ	Ընդամենը	Արական	Իգական
Սպասարկման ծառայություններ /վարսավիր, ինքնազբաղված հավաքարար/	16.5	16.4%	16.8%
Պետական կառավարում և պաշտպանություն	12.9	15.9%	8.4%
Մեծածախ և մանրածախ առևտուր	12.9	10.5%	16.8%
Կրթություն	11.8	2.3%	26.6%
Շինարարություն	8.3	13.6%	-
Գյուղատնտեսություն, անտառային տնտեսություն, ձկնորսություն	6.1	10.0%	-
Տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ և կապ	5.2	6.8%	2.8%
Առողջապահություն և բնակչության սոցիալական սպասարկում	4.1	1.4%	8.4%
Մշակող արդյունաբերություն	3.9	5.0%	2.1%
Փոխադրումներ և ավտոմեքենաների սպասարկում	3.9	5.9%	0.7%
Արհեստագործություն/կոշկարար, դերձակ, այլ/	2.5	2.7%	2.1%
Ֆինանսական և ապահովագրական, անշարժ գույքի հետ կապված գործունեություն	3.3	3.2%	3.5%
Մշակույթ, զվարճություններ և հանգիստ	1.9	0.9%	3.5%
Տուրիզմ	1.7	0.5%	3.5%
Էլեկտրականություն, գազի մատակարարում, ջրամատակարարում	1.7	2.7%	-
Այլ	3.3	2.3%	4.9%
Ընդամենը	100.0	100.0%	100.0%

Զբաղվածությանն առնչվող գենդերային տարբերությունների հաջորդ համախումբը ներկայացված է ստորև՝ Աղյուսակ 23-ում: Չնայած զբաղված երիտասարդների ավելի քան մեկ քառորդը կատարում է բարձրակարգ մասնագիտական որակավորում



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

պահանջող աշխատանք, այս ցուցանիշը կրկնակի մեծ է կանանց շրջանում, քան տղամարդկանց շրջանում: Միևնույն ժամանակ տվյալները ցույց են տալիս, որ կանայք ավանդաբար կրկնակի անգամ ավելի հակված են կատարել ադմինիստրատիվ և գրասենյակային աշխատանք, քան տղամարդիկ: Տղամարդիկ ավելի հաճախ իրականացնում են ֆիզիկական պարզ կամ ֆիզիկական մասնագիտական հմտություններ պահանջող աշխատանք, մինչդեռ կանայք զբաղված են գրասենյակային և բարձրակարգ մասնագիտական որակավորում պահանջող հաստիքներում: Չնայած երիտասարդ կանայք տղամարդկանցից բարձր կրթամակարդակ ունեն և կատարում են որակավորված աշխատանք, նրանք հազվադեպ են հանդիպում կառավարչական հմտություններ պահանջող ղեկավար պաշտոններում: Ղեկավար պաշտոններում աշխատող տղամարդկանց մասնաբաժինը կրկնակի մեծ է կանանց նույն մասնաբաժնից: Այս հակասական միտումն ի ցույց է դնում գոյություն ունեցող գենդերային խոչընդոտները, որոնք ստեղծվում են հասարակության կողմից կանանց ուղղահայաց մոբիլության որոշակի մակարդակում, ըստ այդմ, սահմանափակվում է երիտասարդ կանանց ներգրավումը որոշումների կայացման գործընթացներում և բարձր կարգի պաշտոններում:

Աղյուսակ 23. Երիտասարդների զբաղվածությունը՝ ըստ աշխատանքի տիպի

Աշխատանքի տիպը	Ընդամենը	Արական	Իգական
Ֆիզիկական պարզ հմտություններ /օր.՝ բանվոր/	21.8	28.6%	11.2%
Ֆիզիկական մասնագիտական հմտություններ / օր.՝ արհեստագործ/	13.5	17.7%	7.0%
Տեխնիկական հմտություններ / օր.՝ մեքենավար/	12.1	14.1%	9.1%
Մասնագիտական պարզ որակավորում / օր.՝ գրասենյակային/	21.5	15.5%	30.8%
Բարձրակարգ մասնագիտական որակավորում / օր.՝ բժիշկ, տնտեսագետ/	27.3	19.5%	39.2%



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աշխատանքի տիպը	Ընդամենը	Արական	Իգական
Կառավարչական հմտություններ /ցանկացած վարչական պաշտոն/	3.9	4.5%	2.8%
Ընդամենը	100.0%	100.0%	100.0%

Հայաստանյան աշխատաշուկայում երիտասարդների բավարարվածությունը աշխատանքից չափելու համար հարցվողներին խնդրել ենք գնահատել 5 բալային սանդղակով իրենց ներկայիս աշխատանքի տարբեր կողմերը: Զարմանալիորեն, բավարարվածության ամենաբարձր միավորը ստացել է գործատուի/ղեկավարի վերաբերմունքը, որը բավական բարձր է գնահատվել (տե՛ս Աղյուսակ 24): Երիտասարդները քիչ թե շատ բավարարված են աշխատանքային ժամերով և ծանրաբեռնվածությամբ: Ցավոք, ամենացածր գնահատականները տրվել են մասնագիտական կարողություններին համապատասխանությանն ու մասնագիտական աճի/պաշտոնի բարձրացման հնարավորությանը:

Աղյուսակ 24. Աշխատանքից բավարարվածության գնահատականները

Գնահատեք Ձեր բավարարվածությունը...	Միջին գնահատական	Ստանդարտ շեղում
Աշխատավարձ/ Եկամտաբերություն	3.21	1.141
Աշխատաժամեր	3.67	1.132
Ծանրաբեռնվածություն	3.39	1.243
Համապատասխանություն մասնագիտական կարողություններին	3.02	1.642
Գործատուի/ղեկավարի վերաբերմունք	4.33	1.099
Մասնագիտական աճի/պաշտոնի բարձրացման հնարավորություն	3.12	1.489



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



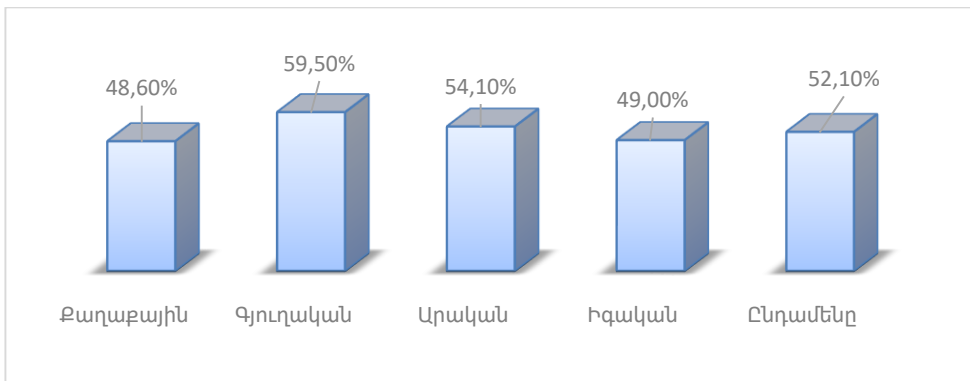
Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Ընդհանուր առմամբ, հարցվողների կեսից ավելին պատրաստ են հնարավորության դեպքում փոխել իրենց աշխատանքը, ինչը ցույց է տալիս, որ նրանք ամբողջապես բավարարված չեն իրենց զբաղվածությամբ: Ավելին, տղամարդիկ ավելի պատրաստակամ են այլ աշխատանք ունենալ, քան կանայք, ինչպես նաև գյուղաբնակ երիտասարդներն առավել հակված են փոխել իրենց աշխատանքը (տե՛ս Գծապատկեր 22):

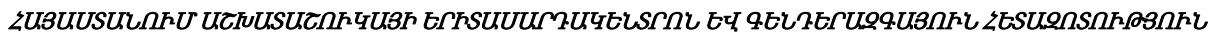
Գծապատկեր 22. Աշխատանքը փոխելու պատրաստակամությունը՝ ըստ բնակության վայրի և սեռի (%)



**ՈՐԱԿԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԻ ԵՎ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱՆՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ
ՀԱՅԱՍՏԱՆՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅՈՒՄ**

Ընդհանուր միտումներ

Հետազոտության տվյալների և փորձագետների տեսակետների հիման վրա վերլուծության է ենթարկվել աշխատաշուկան և կրթությունը կապող առաջարկ-պահանջարկ շղթան: Ստորև ներկայացված պատկերը (տե՛ս Գծապատկեր 23) ամփոփում է փորձագետների կողմից կատարված աշխատաշուկայում առաջարկ-պահանջարկ շղթայի քարտեզագրումը, որում առանձնացվել են առանցքային դերակատարներն ու միջնորդները: Ինչպես երևում է պատկերից, հիմնական մարտահրավերն առաջանում է բուֆերային գոտում ֆասիլիտացիայի կամ օժանդակության պակասից, երբ տեղի է ունենում աշխատուժի անցումը կրթական հաստատությունից զբաղվածության ոլորտ: Օժանդակ կառույցները պետք է ներդրում ունենան բացերը լրացնելու և առաջարկն ու պահանջարկը արդյունավետ կապակցելու գործում:



Մարդկային կապիտալ

- Կրթություն**
 - Մասնագիտական կենտրոններ
 - Կարիերայի կենտրոններ
 - Մասնագիտական առցից ցանցեր
- Փորձ**
 - Կրթության և գիտության նախարարություն
 - Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն
- Ոչ Փորձ**
 - Օնլայն հարթակներ
- Աշխատաշուկայի ճեղքվածք**
 - Աշխատաշուկայի անալիզ
 - Հրապարակաբանություն
 - Հրապարակաբանության կենտրոն
 - Աշխատաշուկայի մոնիթինգ
 - Հրապարակաբանության կենտրոն
 - Հրապարակաբանության կենտրոն

— { 102 }



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Խնդրահարույց է ոչ միայն գործատուների կողմից միջամտելու պատրաստակամության բացակայության պատճառով, այլև նրանց մոտ ինքնագնահատման կարողությունների պակասի հետևանքով՝ ոլորտի կարիքները և իրենց անհրաժեշտ ապագայի աշխատողի բնութագրիչների կարևոր փոփոխությունները կանխատեսելու համար: Չնայած խնդիրները չեն կարող լուծվել զուտ ավելացնելով կարիերայի կենտրոնների կամ մասնագիտական կողմնորոշման գործակալությունների թիվը, արդյունավետորեն գործող միջնորդ մարմինները կարող են նպաստել աշխատաշուկայի թերացումների մեղմացմանը: Առաջարկ-պահանջարկ շղթայի գործառնությունը բարելավելու համար աշխատաշուկայի մուտքը պետք է խթանվի պետական և ոչ պետական օժանդակ կանոնակարգերով:

Ըստ փորձագետների՝ վերջին տարիներին ՀՀ Զբաղվածության պետական գործակալությունը մի շարք նախաձեռնություններ է իրականացրել, օրինակ՝ աշխատանքի տոնավաճառներ, վերապատրաստումներ, սուբսիդավորվող աշխատավարձեր աշխատանք որոնողների որոշ խմբերի համար, ինչպես նաև աջակցություն փոքր ձեռնարկատիրությանը, զբաղվածության շարժունությանը և գյուղատնտեսության արդյունավետ մեթոդների տարածմանը: Նրանք նաև իրականացնում են գործատուների կարիքների տարեկան գնահատումներ: Կառավարության առաջնայնություններից է գյուղատնտեսության ոլորտում միջին մասնագիտական կրթության խթանումը, ինչն արվում է միջին մասնագիտական կրթական հաստատություններն ու զբաղվածության գործակալությունները հզորացնելու միջոցով (այդ թվում՝ ուսումնարաններ/տեխնիկումներ և Զբաղվածության պետական գործակալություն), ինչպես նաև հատուկ ծրագրերով (այդ թվում՝ մասնագիտական կողմնորոշման զբաղվածության ազգային քաղաքականության միջնաժամկետ վերանայման և փորձակների համակարգի ստեղծման միջոցով): Այս նախաձեռնությունների առաջընթացը պետք է մշտադիտարկվի Հայաստանում ԵՄ ֆինանսավորմամբ բյուջետային աջակցման ծրագրի հետ կապակցված 2017-2020թթ. ցուցանիշներով: Միջին մասնագիտական կրթության ոլորտում հասարակական



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

համերաշխությունը բավական լավ է արտացոլված պաշտոնական փաստաթղթերով, ինչպես նաև աշխատանքային խմբերում, խորհուրդներում և ոլորտային որակավորման հանձնաժողովներում սոցիալական գործընկերների մասնակցության ձևով: Սոցիալական գործընկերության ներկայացուցիչները մասնակցում են Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային խորհրդի նիստերին, որն ունի եռակողմ կառուցվածք: Ոլորտային որակավորման հանձնաժողովները ներգրավված են որակավորման չափորոշիչների հաստատման և վավերացման գործընթացներում: Բացի այդ, սոցիալական գործընկերության համաձայնագրի կողմերը, ինչպիսիք են՝ Հայաստանի գործատուների հանրապետական միությունը և Առևտրարդյունաբերական պալատը, շարունակում են ակտիվորեն մասնակցել հանրապետական և տեղական մակարդակի բոլոր նախաձեռնություններին՝ նշանակելով ներկայացուցիչներ որակավորման հանձնաժողովներում: Գնալով մեծանում է նաև մասնագիտական կողմնորոշման կարևորության գիտակցումը: 2013թ. -ից սկսած ներդրվել է մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունների ցանց 12 մարզային պետական ուսումնարաններում, որոնք գործում են ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության (ԱՍՀՆ) վերահսկողությամբ Մասնագիտական կողմնորոշման մեթոդական կենտրոնի հովանու ներքո: 2015-2016թթ.-ին կենտրոնը սկսեց իրականացնել առցանց թափուր հաստիքների վերլուծություն և շարունակեց բարելավել իր կարողությունները: 2015թ.-ին կառավարությունը հաստատեց Ուսուցման ազգային հիմնադրամի կողմից իրականացվող նախնական և միջին մասնագիտական շարունակական կրթության ֆորմալ և ոչ ֆորմալ ուսուցման ընթացակարգերը: 2015թ.-ից սկսած ԿԳՆ-ն բազմաոլորտ ՄՄԿ պլանավորման և կառավարման համակարգի մոդել և իրականացման ծրագիր է մշակել: 2014թ.-ին ընդունված Զբաղվածության մասին օրենքը խթան հանդիսացավ աշխատաշուկայի վերաբերյալ ակտիվ քաղաքականության ձևավորման համար⁶⁰: Ուստի, չնայած Զբաղվածության

⁶⁰ Education, Training and Employment Developments: Armenia 2016, European Training Foundation, 2017



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

պետական գործակալությունը իրականացնում է աշխատաշուկայի դինամիկ ծրագրեր՝ ներառելով տնտեսական գործունեության բնագավառների համար հասցեական ակտիվացման միջոցառումներ, իսկ կառավարությունը շարունակում է զբաղվածության ծրագրերի մշտադիտարկման և ցուցանիշների ներդրման գործընթացը, աշխատաշուկայում առաջարկի և պահանջարկի կապը ստեղծող օժանդակ կառույցները դեռևս հեռու են արդյունավետ լինելուց:

Հետազոտության շրջանակում փորձ է կատարվել ուսումնասիրելու օժանդակ դերակատարների գործունեությունը՝ մի քանի հարցեր ուղղելով աշխատանք փնտրելու և աշխատանք գտնելու ուղիների վերաբերյալ: Գծապատկերներ 24-ը և 25-ը ցույց են տալիս աշխատանք փնտրելիս մարդկանց կողմից առավել հաճախ կիրառված միջոցների համեմատությունը այն ուղիների հետ, որոնցով մարդիկ փաստացի աշխատանք են գտել: Արդյունքները գալիս են հիմնավորելու ենթադրությունն այն մասին, որ աշխատաշուկայի առաջարկ-պահանջարկ շղթայում առկա է ֆասիլիտացիայի կամ օժանդակության պակաս, քանի որ թե՛ աշխատանք փնտրելու, թե՛ գտնելու ամենատարածված ձևերը կապված են գործատուներին ուղղակիորեն դիմելու հետ՝ առանց օժանդակ կառույցների ներգրավման: Հետաքրքիր է, որ ընկերների և հարազատների ոչ ֆորմալ աջակցությունն աշխատաշուկա մուտք գործելու 3 առաջնահերթ ուղիներից է. գործազուրկների մեկ հինգերորդը և աշխատանք ունեցողների մեկ հինգերորդը դիմել են այս միջոցին: Չնայած գործազուրկների փոքր մասն է անցել պրակտիկա կամ փորձաշրջան, որպեսզի տեղավորվի աշխատանքի (գործազուրկ հարցվողների 4%-ը), այս միջոցը բավական արդյունավետ է, քանի որ այդ ճանապարհով աշխատանք գտած մարդիկ կազմել են 9%: Դա թույլ է տալիս կրկին եզրահանգել, որ հայաստանյան աշխատաշուկայում փորձաշրջանով աշխատանքն ու պրակտիկաներն արդյունավետ ուղի են գործազրկությունից դեպի աշխատաշուկա անցումն ապահովելու համար: Ցավոք, Զբաղվածության պետական գործակալությունը և այլ պետական աջակցման մարմինները լրջորեն չեն ընկալվում գործազուրկ երիտասարդների կողմից. նրանց միայն 4%-ն է փնտրում աշխատանք



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

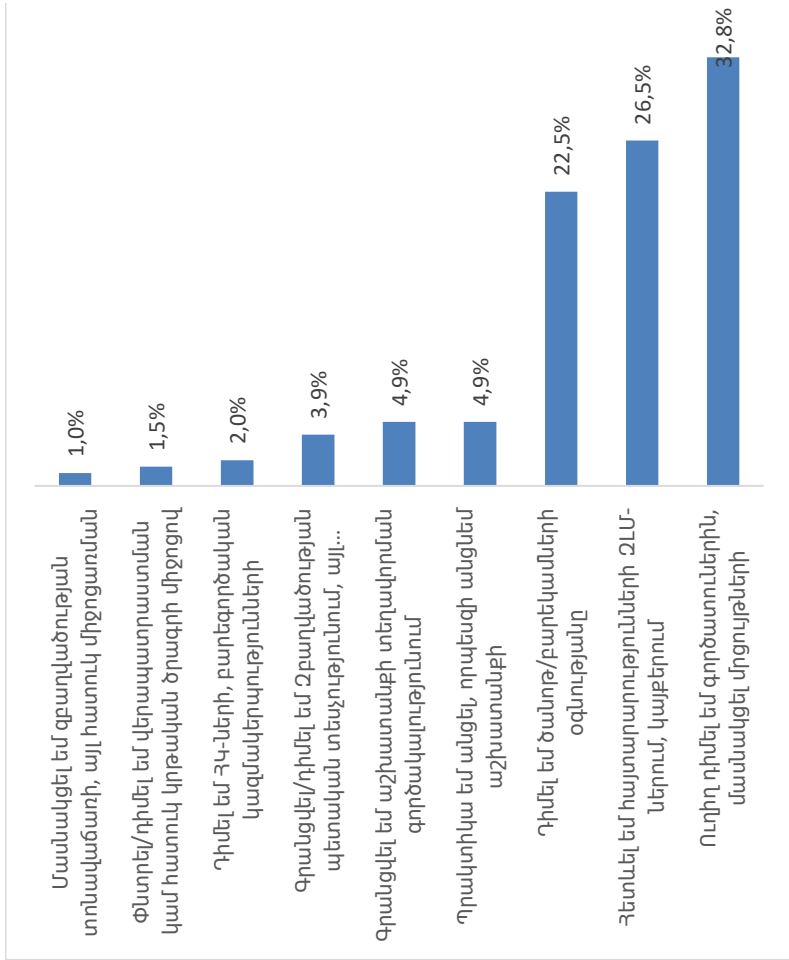
համապատասխան պաշտոնական գրանցման և հայտի միջոցով: Արժե նշել նաև, որ հետազոտության տվյալները արձանագրում են Զբաղվածության պետական գործակալության կողմից աշխատանքի տեղավորման հարցում արդյունավետության բավական ցածր ցուցանիշներ. զբաղվածություն ունեցող հարցվողների պնդմամբ նրանց միայն 0.5%-ն է գտել աշխատանք պետական աջակցության կենտրոնների շնորհիվ: Երիտասարդների մի փոքր ավելի մեծ խումբ գրանցված է աշխատանքի տեղավորման ոչ պետական գործակալություններում, չնայած ցուցանիշները, միևնույնն է, ցածր են. դիմողների շրջանում՝ 5% և փաստացի աշխատանքի տեղավորվածների շրջանում՝ 0.5%-ից պակաս:



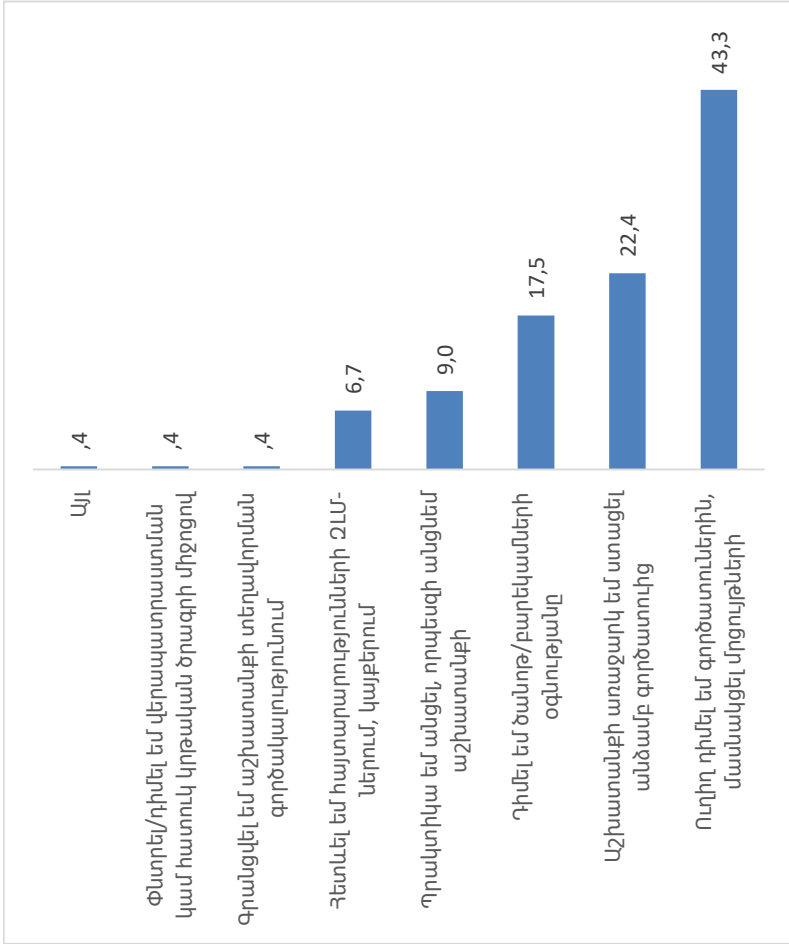
Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Գծապատկեր 24. Աշխատանք որոնելու ուղիները (% գործազուրկներից)



Գծապատկեր 25. Փաստացի աշխատանք գտնելու ուղիները (% զբաղվածներից)





Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



Աշխատաշուկայի շղթայում երիտասարդ ակտիվ աշխատուժին գործատուների հետ կապելու բացը ազդեցիկ է և կարիք ունի մանրակրկիտ ու համապարփակ վերլուծության: Այս համատեքստում հետազոտական տվյալները կարող են օգտակար լինել ցույց տալու համար որակավորման ճեղքվածքը, որն առաջանում է կրթական տարբեր մակարդակներում՝ մասնագիտական հմտությունների հետ կապված: Այդ նպատակով օգտագործվել է ԱՄԿ փորձագետների⁶¹ կողմից մշակված մոտեցումը, որով կապակցվում են կրթության մասին տվյալները մասնագիտական հմտությունների մասին տվյալների հետ՝ կիրառելով ԱՄԿ մասնագիտական հմտությունների դասակարգման ձևայնացված չափումը՝ ըստ ԱՄԿ Մասնագիտությունների ստանդարտացված միջազգային դասակարգչի (ISCO): Որոշակի խմբին դասվող աշխատողները, որոնք ունեն կրթության պահանջվող մակարդակ, համարվում են աշխատանքին լավ համապատասխանող (համապատասխանությունները՝ Աղյուսակ 25-ում): Այն հարցվողները, ովքեր ունեն ավելի բարձր կրթական մակարդակ, քան սահմանված է մասնագիտական խմբերի ստանդարտներով, համարվում են գերկրթված, իսկ նրանք, ովքեր ունեն ավելի ցածր կրթական մակարդակ՝ թերկրթված: Օրինակ՝ համալսարանի շրջանավարտը, ով զբաղված է ցածրակարգ հմտություններ պահանջող աշխատանքում, գերկրթված է, մինչդեռ դպրոցական կրթություն ունեցողը, որը զբաղված է բարձրակարգ հմտություններ պահանջող աշխատատեղում, թերկրթված է:

⁶¹ Serrier Nicolas, Labour Market Transitions of young women and men in Armenia, ILO, Youth Employment Programme, Employment Policy Department. - Geneva: ILO, 2014, pp. 32-34



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 25. ISCO հմտությունների խմբերը և կրթական մակարդակները

Կրթական մակարդակ	Մասնագիտական հմտությունների խումբ
Տարրական կրթության բացակայություն	Ֆիզիկական պարզ հմտություններ /օրինակ՝ բանվոր/
Տարրական կամ հիմնական ընդհանուր կրթություն	
Միջնակարգ ընդհանուր կրթություն	Ֆիզիկական պարզ հմտություններ /օրինակ՝ բանվոր/ Ֆիզիկական մասնագիտացված հմտություններ /օրինակ՝ արհեստագործ/
Միջին մասնագիտական կրթություն	Տեխնիկական հմտություններ /օրինակ՝ մեքենավար/ Մասնագիտական պարզ որակավորում /օրինակ՝ գրասենյակային գործ/
Բարձրագույն կրթություն /օրինակ՝ ունի համալսարանի դիպլոմ/	Բարձրակարգ մասնագիտական որակավորում /օրինակ՝ բժիշկ,
Հետբուհական գիտական աստիճան /գիտությունների թեկնածու, դոկտոր և այլն/	տնտեսագետ/ Կառավարչական հմտություններ /ցանկացած վարչական պաշտոն/

Հետազոտության տվյալներով Հայաստանում երիտասարդ աշխատողների միայն մոտ կեսն է զբաղված այնպիսի աշխատանքներում, որոնք համապատասխանում են իրենց կրթական մակարդակին (53.7%): Նրանք, ովքեր կատարում են աշխատանք, որի համար գերկրթված են, կազմում են 33.6%, իսկ թերկրթվածները՝ 12.7% (տե՛ս Գծապատկեր 26): Որակավորման այսպիսի անհամապատասխանությունն ավելի ակնհայտ է դառնում, երբ ուսումնասիրում ենք դրա բաշխումը՝ ըստ սեռային խմբերի: Ընդհանուր առմամբ, արական սեռի երիտասարդները, որոնք իրենց կրթական մակարդակին համապատասխանող աշխատանք են կատարում, ավելի մեծ թիվ են կազմում, քան համապատասխանող իգական սեռի երիտասարդները (համապատասխանաբար՝ 55.9% և 50.3%): Միևնույն ժամանակ կին հարցվողների



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՒ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

շրջանում ավելի շատ են գերկրթված աշխատողները, մինչդեռ երիտասարդ տղամարդիկ ավելի շատ թերկրթված են, քան կանայք: Գերկրթվածության միտումը կարող է բացատրվել, ընդհանուր առմամբ, Հայաստանի երիտասարդության բարձր կրթական մակարդակով՝ հաշվի առնելով, որ երիտասարդների կեսից ավելին ունի բարձրագույն կրթություն:

Այս անհամապատասխանությունը ստիպում է երիտասարդներին կատարել ցանկացած հասանելի աշխատանք, որի համար նրանք գերորակավորված են: Բացի այդ, ստացվել են տվյալներ, որոնք ցույց են տալիս, որ բարձրագույն կրթություն ունեցող զբաղված երիտասարդների կեսից ավելին կամ 53.8%-ը գերկրթված են իրենց աշխատանքի դասի համար պահանջվող հմտությունների համեմատ (տե՛ս Հավելված 1, Աղյուսակ 10): Ակնհայտ է, որ անհրաժեշտ է ավելի շատ ջանք գործադրել նախնական և միջին մասնագիտական կրթության զարգացման ու երիտասարդների համար այն առավել զրավիչ դարձնելու ուղղությամբ՝ հատկապես կարևորելով երիտասարդ կանանց (աշխատող կանանց ավելի քան երկու հինգերորդը գերկրթված են): Փորձագետները ևս հաստատում են այս բացահայտումը. նրանց խոսքերով՝ ՏՄՄԿ կրթությունը արժեքավոր չի համարվում, և դրա պոտենցյալը ամբողջապես չի իրացվում թե՛ առաջարկի, թե՛ պահանջարկի մակարդակներում: Այսպես, մի կողմից՝ երիտասարդները բավարար չափադրված չեն սովորել միջին մասնագիտական կրթական հաստատություններում և մյուս կողմից՝ գործատուները չեն պատկերացնում ՏՄՄԿ հնարավորությունների ամբողջ ծավալը:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից

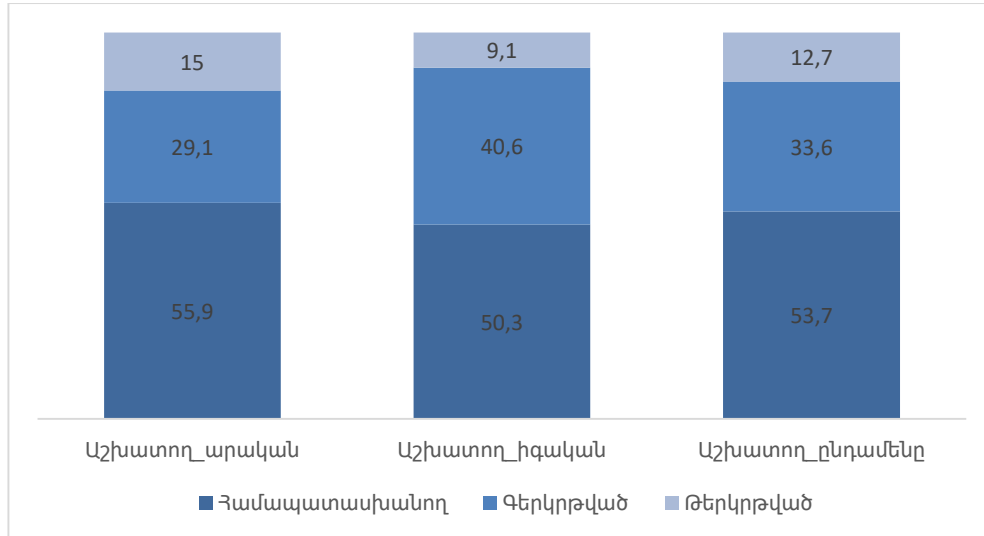


Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Գծապատկեր 26. Որակավորման անհամապատասխանությունը՝ ըստ սեռի (%)



Գերկրթված և թերկրթված աշխատող երիտասարդների բաշխումը՝ ըստ տնտեսական ակտիվության բնագավառների, ներկայացված է Աղյուսակ 26-ում: Որակավորման անհամապատասխանությունը մեծապես արտահայտված է մեծածախ/մանրածախ առևտրի (որտեղ զբաղված երիտասարդների կեսից ավելին գերկրթված են), մշակող արդյունաբերության (որտեղ 42.2%-ը գերկրթված են) և էլեկտրականության/գազի մատակարարման/ջրամատակարարման (թե՛ գերկրթվածության, թե՛ թերկրթվածության միտումներ) բնագավառներում:

Աղյուսակ 26. Որակավորման անհամապատասխանությունը՝ ըստ տնտեսական ակտիվության բնագավառների (% զբաղվածներից)

	Համապատասխանող	Գեր-Կրթված	Թեր-կրթված	Ընդամենը
Պետական կառավարում և պաշտպանություն	40.4%	36.2%	23.4%	100.0%
Կրթություն	79.1%	16.3%	4.7%	100.0%
Առողջապահություն և բնակչության սոցիալական սպասարկում	66.7%	20.0%	13.3%	100.0%
Մշակույթ, զվարճություններ և հանգիստ	57.1%	28.6%	14.3%	100.0%
Տուրիզմ	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

	Համապատասխանող	Գեր-Կրթված	Թեր-կրթված	Ընդամենը
Սպասարկման ծառայություններ /վարսավիր, ինքնագրադված հավաքարար/	40.0%	45.0%	15.0%	100.0%
Արհեստագործություն /կոշկարար, դերձակ այլ/	66.7%	22.2%	11.1%	100.0%
Գյուղատնտեսություն, անտառային տնտեսություն, ձկնորսություն	77.3%	22.7%	0.0%	100.0%
Մշակող արդյունաբերություն	35.7%	42.9%	21.4%	100.0%
Էլեկտրականություն, գազի մատակարարում, ջրամատակարարում	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%
Շինարարություն	80.0%	20.0%	0.0%	100.0%
Մեծածախ և մանրածախ առևտուր	38.3%	51.1%	10.6%	100.0%
Փոխարդյուններ և ավտոմեքենաների սպասարկում	42.9%	21.4%	35.7%	100.0%
Տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ և կապ	68.4%	21.1%	10.5%	100.0%
Ֆինանսական և ապահովագրական, անշարժ գույքի հետ կապված գործունեություն	75.0%	25.0%	0.0%	100.0%
Այլ	33.3%	41.7%	25.0%	100.0%
Ընդամենը	53.7%	33.6%	12.7%	100.0%

Առաջարկ-պահանջարկ ճեղքվածքը ցույց տալու մեկ այլ ձև է, երբ համեմատվում են այն մասնագիտությունները, որոնց համար գործազուրկ երիտասարդներն առավել հաճախ են դիմում, այն մասնագիտությունների հետ, որոնցում փաստացի զբաղված են աշխատող երիտասարդները⁶²: Հարցված աշխատող երիտասարդների մասնագիտական բաշխվածությունն ընդունենք որպես երիտասարդ աշխատուժի

⁶² Serrier Nicolas, Labour Market Transitions of young women and men in Armenia, ILO, Youth Employment Programme, Employment Policy Department. - Geneva: ILO, 2014, pp. 36-37.



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



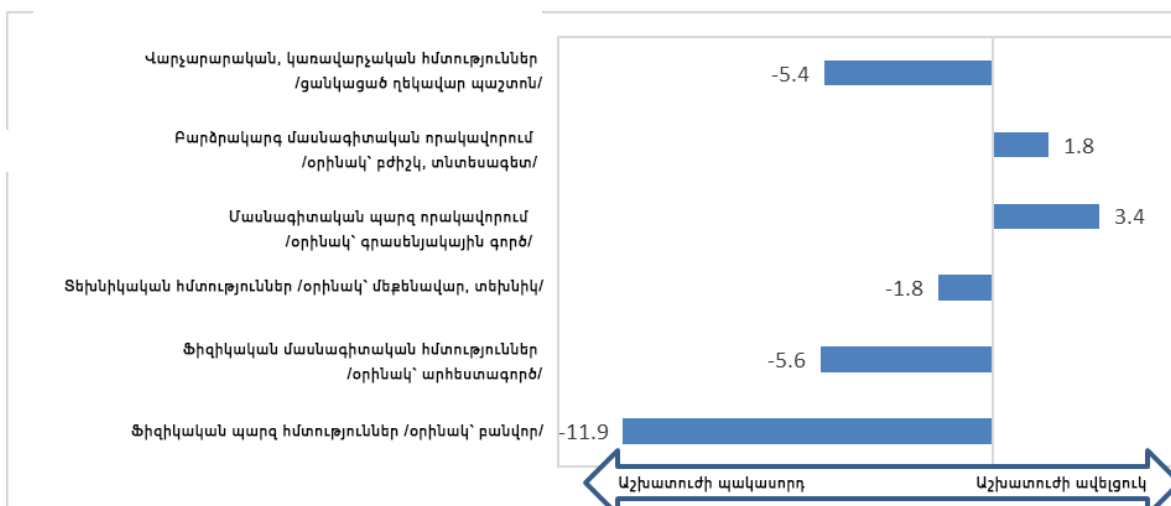
Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

պահանջարկի ցուցանիշ, իսկ այն մասնագիտությունների բաշխվածությունը, որոնց համար դիմում են գործազուրկ երիտասարդները՝ որպես աշխատաշուկայի առաջարկի ցուցանիշ: Գծապատկեր 27-ը համադրում է երկու կողմերի համեմատության արդյունքները՝ տարբերակելով առաջարկի և պահանջարկի հնարավոր անհամապատասխանությունները: Աջ կողմի դրական արժեքներով սյունակները մատնանշում են կադրերի գերառաջարկ ունեցող հմտությունների խմբերը, իսկ ձախ կողմի բացասական արժեքներով սյունակները մատնանշում են կադրերի հնարավոր պակասորդով հմտությունների խմբերը: Հաշվի առնելով Հայաստանի երիտասարդների կրթվածության բարձր մակարդակը՝ բնական է, որ ամենաարտահայտված պակասորդը ֆիզիկական պարզ և ֆիզիկական մասնագիտացված հմտությունների խմբերում է, մինչդեռ բարձրակարգ մասնագիտական և գրասենյակային հմտությունների շուկայում գերառաջարկ կա (համապատասխաբար՝ 1.8 և 3.4 տոկոսային միավոր ցուցանիշներով): Հմտությունների փոխանցման առումով առավել հետաքրքիր է կառավարչական հմտությունների պակասորդի ցուցանիշը (-5.4 տոկոսային միավոր): Կառավարման հմտություններով երիտասարդների պակասը կրթության առավել պահանջված բնագավառ է դարձնում հանրային կառավարման ոլորտում ուսումնառող և վերապատրաստումները:

Գծապատկեր 27. Աշխատուժի պակասորդի և ավելցուկի կանխատեսումներ (տոկոսային միավորներով)





Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Այս համատեքստում հետաքրքիր է համեմատել այն ոլորտները/մասնագիտությունները, որտեղ, ըստ հարցվողների, երիտասարդները կարող են առավել հեշտությամբ աշխատանք գտնել, այն պահանջված ոլորտների հետ, որոնք սահմանել են փորձագետները: Փորձագիտական հարցազրույցների ընթացքում մասնագետներից շատերն ընդգծել են, որ հաճախ ապագա մասնագիտության վերաբերյալ երիտասարդների որոշումը կայացվում է ոչ թե աշխատուժի կանխատեսման և պահանջարկի շուկան ուսումնասիրելու, այլ ընտանիքի ճնշման կամ կարծրատիպերի ազդեցության արդյունքում: Ուստի հաճախ Հայաստանում ուսանողները կատարում են մասնագիտական ընտրություն՝ ելնելով հասակակիցների շրջանում ժողորդականություն վայելող մասնագիտությունների ցանկից: Անհրաժեշտություն կա զարգացնել և ընդլայնել դպրոցից աշխատաշուկա անցնելու փուլում մասնագիտական կողմնորոշման մեխանիզմները: Երիտասարդները հաճախ չեն կարողանում հասկանալ աշխատաշուկայի փոփոխվող կարիքները, քանի որ ինֆորմացիայի համապատասխան աղբյուրները հասանելի չեն: Արդյունքում նրանք առնչվում են լուրջ խոչընդոտների դեպի աշխատաշուկա անցման ժամանակ՝ հետապնդելով Հայաստանում պատշաճ մասնագիտական զարգացման ուղի ընտրելու հնարավորությունները: Աղյուսակ 27-ը համադրում է տվյալները այն 7 առաջնահերթ պահանջված մասնագիտությունների մասին, որոնք անձնական փորձից ելնելով նշել են հարցվողները որպես ոլորտներ, որտեղ երիտասարդները կարող են առավել հեշտությամբ աշխատանք գտնել իրենց համայնքում (մանրամասն վարկանիշի համար տե՛ս Հավելված 1, Գծապատկեր 1), այն առաջնահերթությունների հետ, որոնք սահմանել են փորձագետներն ընդհանուր առմամբ Հայաստանյան աշխատաշուկայի համար: Աղյուսակը ցույց է տալիս, որ չնայած առաջնահերթության առումով նկատվում են որոշ տարբերություններ, ընդհանուր առմամբ, հարցվողների կարծիքով ավելի հեշտ է գտնել ֆիզիկական և տեխնիկական հմտություններ պահանջող աշխատանք՝ հատկապես առևտրի և սպասարկման ոլորտներում, մինչդեռ փորձագետներն ավելի են շեշտադրում կառավարման, մարքեթինգի, տուրիզմի և բարձր տեխնոլոգիաների



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ուղորտները, որտեղ մասնագիտական կրթության և հմտությունների ակնհայտ կարիք կա:

Աղյուսակ 27. 7 առաջնահերթ մասնագիտությունները՝ ըստ հարցվողների և ըստ

ԱՌԱՋ- ՆԱՀԵՐԹՈՒ- ԹՅՈՒՆ	7 ՊԱՀԱՆՋՎԱԾ ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ՝ ԸՍՏ ՀԱՐՑՎՈՂՆԵՐԻ	7 ՊԱՀԱՆՋՎԱԾ ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ՝ ԸՍՏ ՓՈՐՁԱԳԵՏՆԵՐԻ
1.	Առևտրի, վաճառքի մասնագետ, ապրանքագետ, առաքման ծառայություններ	Բարձր տեխնոլոգիաներ, ծրագրավորում
2.	Սպասարկում (վարսահարդարում, մերսում, մաքրություն և այլն)	Տուրիզմ
3.	Շինարարական աշխատանքներ, բանվոր	Սպասարկում
4.	Գյուղատնտեսություն, հողագործություն	Լոգիստիկա
5.	Բարձր տեխնոլոգիաներ, ծրագրավորում	Մարքեթինգ
6.	Կրթություն, մանկավարժություն	Կառավարում
7.	Սնունդ, ռեստորանային ծառայություններ	Գյուղատնտեսություն, հողագործություն

Կրթության առաջարկի և աշխատաշուկայի պահանջարկի միջև ձեռքվածքը պայմանավորված է ոչ միայն մասնագիտական կրթության կողմնորոշման խնդիրներով, այլև կրթության որակով և համապատասխանությամբ: Ուստի հետազոտության շրջանակում որպես որակավորման ձեռքվածքի մեկ այլ ցուցանիշ օգտագործվել են հարցվողների անձնական գնահատականները ստացած կրթության որակի և գործատուների պահանջներին համապատասխանության վերաբերյալ: Թե՛



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ներկայումս աշխատող, թե՛ ներկայումս սովորող հարցվողներին հարց է տրվել, թե որքանով էին կրթական հաստատություններում իրենց տրամադրված գիտելիքն ու հմտությունները համապատասխանում գործատուի/աշխատանքի պահանջներին (տե՛ս Հավելված 1, Աղյուսակներ 11-16): Աղյուսակ 28-ը ամփոփում է արդյունքներն այն մասին, թե որքանով են կրթական հաստատությունների կողմից տրամադրված տեսական գիտելիքը, գործնական մասնագիտական հմտությունները և համընդհանուր գործնական հմտությունները օգտակար ներկայիս ուսանողների և երիտասարդ աշխատողների համար: Տվյալները բացահայտում են, որ ընդհանուր առմամբ ներկայումս սովորող երիտասարդներին ստացված գիտելիքն ու հմտություններն ավելի արժեքավոր են թվում, քան ներկայումս զբաղվածներին կամ աշխատանք ունեցողներին: Մասնավորապես, ՏՄՄԿ կրթությամբ ուսանողները առավել բավարարված են ստացած տեսական գիտելիքների և մասնագիտական հմտությունների համապատասխանությամբ, և նրանց միայն 7%-ն է նշում, որ ձեռքբերված համընդհանուր հմտությունները չեն համապատասխանում աշխատաշուկայի պահանջներին: Գիտելիքի մնացած պաշարը գնահատվում է որպես օգտակար: ՏՄՄԿ ուսանողների համեմատ՝ բարձրագույն կրթությամբ ուսանողները ցուցաբերում են ստացված գիտելիքից և հմտություններից բավարարվածության ավելի ցածր մակարդակ:

Այնուամենայնիվ, պատկերը կտրուկ փոխվում է, երբ դիտարկում ենք աշխատաշուկայում զբաղվածություն ունեցող հարցվողների գնահատականները: Միջին մասնագիտական և արհեստագործական կրթություն ունեցող զբաղված երիտասարդների կեսից ավելին համարում են, որ ձեռք բերված տեսական գիտելիքը և մասնագիտական հմտությունները ընդհանրապես կամ հիմնականում չէին համապատասխանում ներկայիս աշխատանքի պահանջներին: Ավելին, պարզ է դառնում, որ այս տեսանկյունից բարձրագույն կրթություն ունեցողները փաստացի ավելի լավ վիճակում են, քան ՏՄՄԿ կրթություն ունեցողները: Ուշագրավ է, որ հարցմանը մասնակցած բոլոր ներկայիս ուսանողների 13.9%-ը և զբաղվածություն



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ունեցող բոլոր երիտասարդ հարցվողների 18.1%-ը նշում են, որ իրենց առհասարակ չի տրվել որևէ համընդհանուր հմտություն՝ ներառյալ բանակցելու, շփվելու, վերլուծական, առաջնորդության և այլ համընդհանուր գործնական հմտությունները: Այս բացահայտումն ակնհայտորեն ցույց է տալիս, որ անհրաժեշտ է վերանայել և թարմացնել ուսումնական ծրագրերն ու դասընթացները՝ դրանցում հատուկ ինտեգրելով պահանջված մասնագիտական և համընդհանուր գործնական հմտությունները:

Աղյուսակ 28. Գիտելիքի և հմտությունների համապատասխանությունը աշխատաշուկային (%)

Ձեռք բերված կրթական պաշարը	Լիովին կամ հիմնականում համապատասխանող չէ ներկայիս ուսանողների համար (% ներկայիս ուսանողներից ըստ կրթական մակարդակի)			Լիովին կամ հիմնականում համապատասխանող չէ ներկայումս զբաղվածների համար (% ներկայիս զբաղվածներից ըստ կրթական մակարդակի)		
	ՏՄՄԿ	ԲՈՒՀ	Ընտրանք	ՏՄՄԿ	ԲՈՒՀ	Ընտրանք
Տեսական գիտելիք	0.0	8.2	8.2	53.8	35.4	41.0
Գործնական մասնագիտական հմտություններ	0.0	17.5	15.9	59.6	37.4	43.0
Համընդհանուր գործնական հմտություններ	6.7	8.3	8.9	37.2	24.4	28.5

Այս առումով կարևոր է նշել, որ ֆորմալ կրթության համակարգում արդյունավետորեն ներդրված չեն անձի զարգացման համընդհանուր հմտությունները (transversal skills), որոնք սովորաբար համարվում են ոչ թե կոնկրետ մասնագիտությանը, պարտականություններին, ակադեմիական կամ գիտական ոլորտին առնչվող, այլ



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



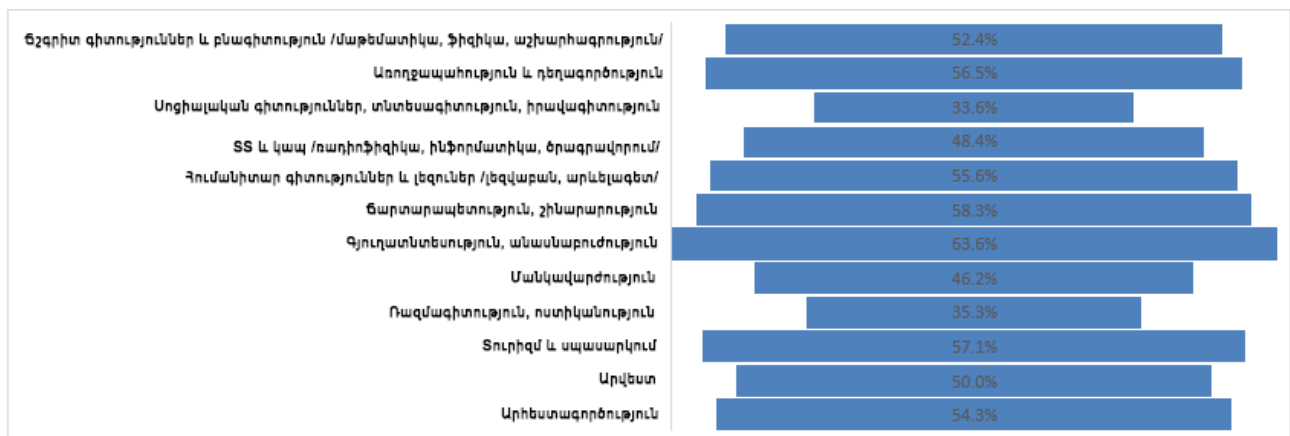
Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՒ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

օգտագործելի բազմազան իրավիճակներում և բազմաբնույթ աշխատանքային պայմաններում: Այդպես օրինակ՝ ինքնաներկայացման հմտությունները, ինչպիսիք են ինքնակենսագրություն կամ մոտիվացիոն նամակ գրելու, աշխատանքի ընդունման մրցույթի և հարցազրույցին մասնակցելու հմտությունները, մատուցվել են կրթական հաստատություններում սովորող հարցվողների կեսից քչի պարագայում: Չնայած վիճակագրորեն նշանակալի կապ չի բացահայտվել կրթական մակարդակի և ինքնաներկայացման ու աշխատանքի ընդունման համար հմտությունների տրամադրման միջև, այսպիսի հմտությունների պակաս հատկապես արձանագրվել է միջին մասնագիտական և հետբուհական կրթության աստիճաններում (տե՛ս Հավելված 1, Աղյուսակ 18): Որոշ մասնագիտությունների գծով ինքնաներկայացման հմտությունների վրա կենտրոնացման պակասը հատկապես էական է, ինչպիսիք են՝ գյուղատնտեսություն/անասնաբուծություն, ճարտարապետություն/շինարարություն, տուրիզմ և սպասարկում (տե՛ս Գծապատկեր 28): Այս միտումը որոշ չափով նվազեցնում է համապատասխան կրթությամբ երիտասարդների մասնագիտական հնարավորությունները աշխատաշուկայում:

Գծապատկեր 28. Արդյո՞ք ուսումնական հաստատությունը տրամադրել է Ձեզ աշխատանքի ընդունվելու գործընթացի համար անհրաժեշտ այնպիսի գիտելիք և հմտություն, ինչպիսիք են՝ ինքնակենսագրական, մոտիվացիոն նամակ գրելու, հարցազրույցին մասնակցելու հմտությունները՝ ըստ մասնագիտական կրթության ոլորտի (%)





Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Հիմնվելով փորձագետների գնահատականի վրա՝ կարելի է պնդել, որ ֆորմալ կրթությանը զուգահեռ զարգանում է նաև ոչ ֆորմալ կրթության ոլորտը: Երիտասարդությունը գիտակցում է կարճատև ծրագրերի արդյունավետությունը փոփոխվող աշխարհում և ավելի ակտիվորեն է մասնակցում տարբեր դասընթացների, վերապատրաստումների: Համալիր վերապատրաստումներ են հովանավորվում միջազգային կազմակերպությունների կողմից, որոնցից շատերը ներառում են հետադարձ կապ, համակարգված մտածողության ձևավորում և անձի զարգացման համընդհանուր հմտությունների տրամադրում: Ինչպես արդեն նշվել է հաշվետվության այլ բաժիններում, ոչ ֆորմալ կամ լրացուցիչ կրթություն ունեցող երիտասարդների մասնաբաժինը մեծ չէ. հարցված երիտասարդների մոտ մեկ երրորդն է ներգրավված եղել վերապատրաստումներում և որակավորման բարձրացման ծրագրերում: Այնուամենայնիվ, մասնակիցների մոտ կեսը նշում է. այդ լրացուցիչ ուսումը/վերապատրաստումը ապահովել է գործատուի/աշխատանքի պահանջներին ավելի համապատասխան գիտելիք/հմտություններ, քան կրթական հաստատությունները: Ավելին, ոչ ֆորմալ կրթությունը հատկապես օգտակար է ՏՄՄԿ կրթությամբ հարցվողների համար և համապատասխանում է իրենց աշխատանքային պահանջներին: Այդպես, միջին մասնագիտական կրթություն ունեցող վերապատրաստված հարցվողների 84%-ը համարում է դրանք ավելի օգտակար, քան ֆորմալ կրթությունը (տե՛ս Հավելված 1, Աղյուսակ 17): Բացի այդ, երբ երիտասարդներին հարց է տրվում, թե աշխատաշուկայում ավելի լավ հնարավորություններ ձեռք բերելու համար ինչպիսի աջակցության կարիք ունեն, պրակտիկայի կազմակերպումը (26.6%), լրացուցիչ դասընթացները բարձրագույն կրթության մակարդակում (21.2%) և միջին մասնագիտական/արհեստագործական կրթության դասընթացները (17.3%) հարցվողների կողմից հնչեցված առավել տարածված պատասխաններն են: Բացի թվարկվածներից, երիտասարդներն աջակցության կարիք ունեն աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների և



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



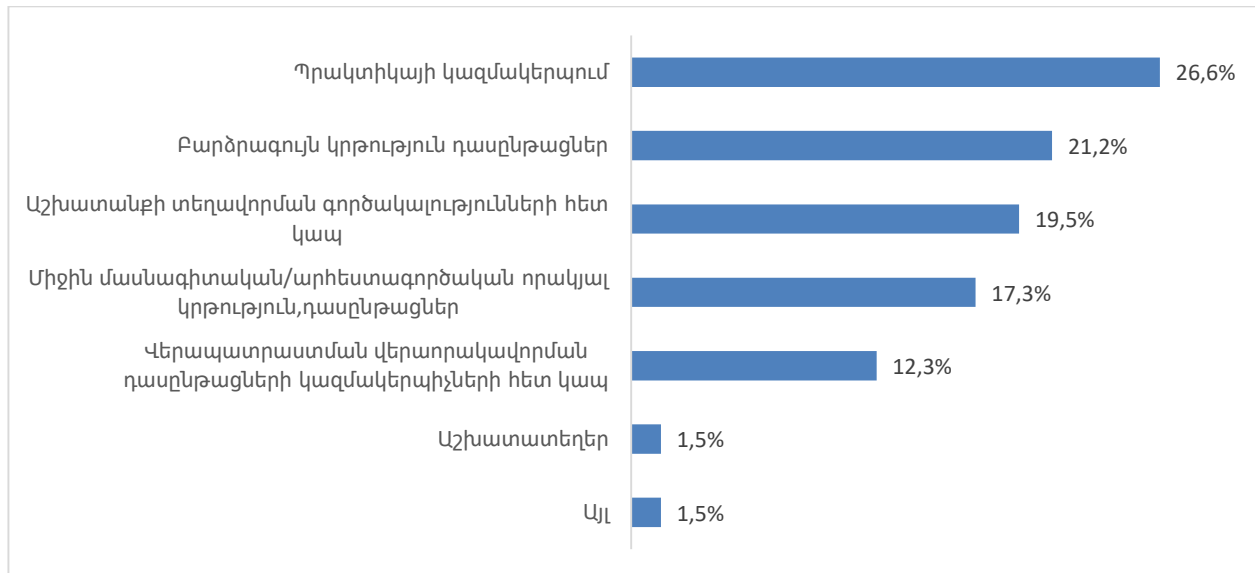
Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

վերապատրաստման, վերաորակավորման դասընթացների կազմակերպիչների հետ կապ հաստատելու գործում (տե՛ս Գծապատկեր 29):

Գծապատկեր 29. Աշխատաշուկայում հնարավորությունները բարելավելու համար աջակցության կարիքները (% պատասխաններից)



Վերոնշյալ բացահայտումները գալիս են վերահաստատելու Հայաստանում երիտասարդների համար լրացուցիչ և ոչ ֆորմալ կրթության ուղղությամբ ջանքերի կարևորությունը: Այս առումով հետազոտությունը թույլ է տվել դուրս բերել այն երիտասարդների մասնաբաժինը, ովքեր կարիք ունեն լրացուցիչ վերապատրաստման կամ դասընթացի և վերջիններիս հետաքրքրվածությունը կոնկրետ վերապատրաստումներով: Գծապատկեր 30-ը ցույց է տալիս, որ ամեն երկրորդ հարցվող կարիք ունի լրացուցիչ վերապատրաստման կամ որակավորման դասընթացի: Առկա է նաև հետաքրքրվածություն ձեռնարկատիրական գործունեություն նախաձեռնելու կամ զարգացնելու համար հատուկ հմտությունների կամ աջակցության հանդեպ: Հարցված երիտասարդների մոտ կեսը կարիք ունեն ստանալ աջակցություն և վերապատրաստում բիզնեսի ոլորտում (տե՛ս Գծապատկեր 31):



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից

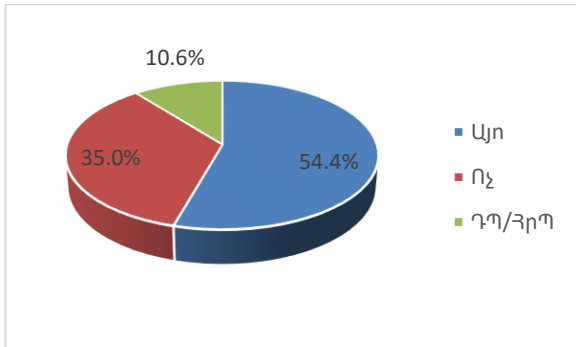


Save the Children
100 YEARS

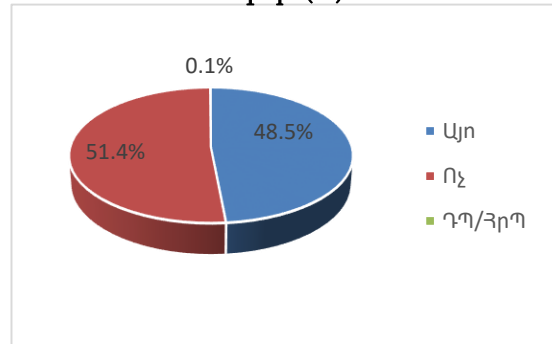
MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

**Գծապատկեր 30. Լրացուցիչ
վերապատրաստումների Կամ
դասընթացների մասնակցելու կարիքները (%)**

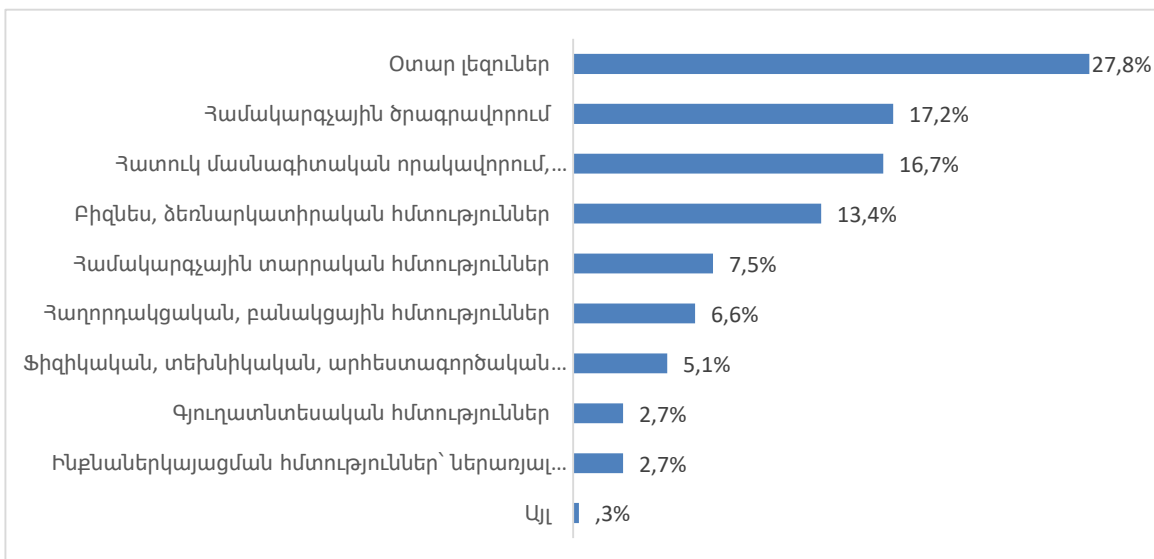


**Գծապատկեր 31.
Ձեռնարկատիրական գործունեություն
նախաձեռնելու կամ
զարգացնելու հատուկ
հմտությունների կամ աջակցության
կար (%)**



Հայաստանի երիտասարդների համար հետաքրքրությամբ առաջին հնգյակում են
օտար լեզուների, համակարգչային ծրագրավորման, նեղ մասնագիտական
որակավորման դասընթացները, բիզնես վարման/ձեռնարկատիրության
հմտությունները և տարրական համակարգչային հմտությունները (տե՛ս Գծապատկեր
32):

**Գծապատկեր 32. Պահանջված լրացուցիչ վերապատրաստումները կամ դասընթացները
(% պատասխաններից)**





Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



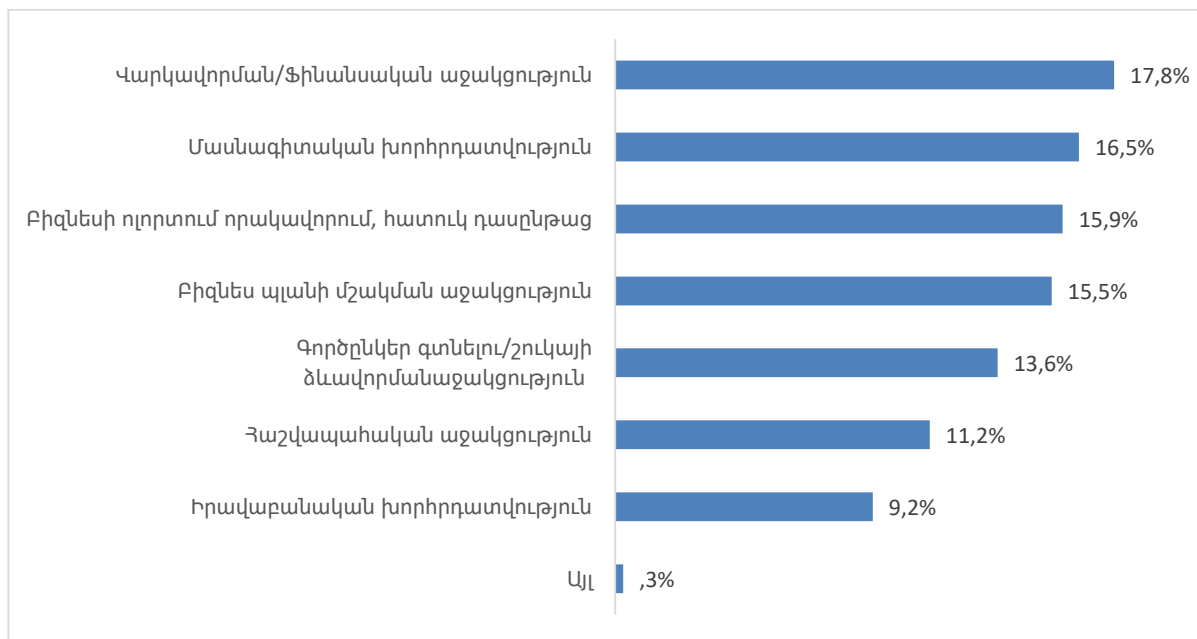
Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Ավելի կոնկրետ, ձեռնարկատիրական գործունեություն սկսելու կամ զարգացնելու համար երիտասարդները կարիք ունեն այնպիսի հատուկ հմտությունների կամ աջակցության, որոնք ներկայացված Գծապատկեր 33-ում դրանցից են վարկավորման ու ֆինանսավորման աջակցությունը, մասնագիտական խորհրդատվությունը և այլն:

Գծապատկեր 33. Ձեռնարկատիրական գործունեություն նախաձեռնելու կամ զարգացնելու համար անհրաժեշտ աջակցությունը կամ լրացուցիչ վերապատրաստումները (% պատասխաններից)



Աշխատուժի պահանջարկը ՏՏ ոլորտում

2000թ.-ին ՀՀ Կառավարությունը հռչակեց բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտը Հայաստանի տնտեսության զարգացման առաջնահերթություն, ինչին հետևեցին մի շարք հատուկ գործողություններ: 2000թ.-ին հիմնադրվեց Առաջատար տեխնոլոգիաների ձեռնարկությունների միությունը⁶³, որը կոչված էր պաշտպանելու ոլորտի կազմակերպությունների իրավունքներն ու խթանելու ոլորտում բիզնես միջավայրը: 2002թ.-ին Հայաստանի կառավարությունը և ՀԲ-ն հիմնադրեցին «Ձեռնարկությունների ինկուբատոր» հիմնադրամը⁶⁴, որն աջակցում է Հայաստանում տեղեկատվական և հեռահաղորդակցության տեխնոլոգիաների ոլորտի աճին՝

⁶³ Մանրամասների համար՝ <http://uite.org/>

⁶⁴ Մանրամասների համար՝ <http://www.eif.am/>



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ստեղծելով նպաստավոր միջավայր նորարարության զարգացման, տեխնոլոգիաների կատարելագործման և ընկերությունների ընդլայնման համար: Այնուհետև 2008թ.-ին, կառավարությունն ընդունեց ոլորտի զարգացման տասնամյա ռազմավարություն, որի հիմնական նպատակն է ձևավորել Հայաստանում զարգացած ինֆորմացիոն հասարակություն, ստեղծել տեղեկատվական և հեռահաղորդակցության տեխնոլոգիաների ոլորտի արդյունավետ ենթակառուցվածք՝ խթանելու տեխնոլոգիաների կատարելագործումը և անցումը գիտելիքահենք տնտեսության՝ դարձնելով Հայաստանը գիտելիքի ստեղծման գլոբալ ցանցի մաս⁶⁵:

Վերջին տվյալներով SS ոլորտի կազմակերպությունների մոտ 90%-ը ձևավորվել են 2000-2017թթ.-ին, և չնայած այս կարճ ժամանակահատվածին՝ ոլորտում նկատվել է տեղական սթարթափերի և միջազգային կազմակերպությունների մասնաճյուղերի թվի աճ: Համապատասխան օրենքով, ինչպես նաև հարկային օրենսդրության մեջ կատարված փոփոխություններով, SS ոլորտի նոր ստեղծվող և սկսնակ տնտեսվարող սուբյեկտներին հասանելի են դարձել հարկային արտոնություններ, որը ենթադրում է շահութահարկի 0% և եկամտային հարկի 10% դրույքաչափերի կիրառում: 2017 թվականին ակտիվ գործող ՏՀՏ ընկերությունների թիվը հասել է գրեթե 650-ի (իսկ նորաստեղծների հետ միասին՝ ավելի քան 800), ինչը նշանակում է, որ պահպանվել է վերջին տարիներին գրանցված տարեկան ավելի քան 10% աճ⁶⁶:

Ծրագրավորման ոլորտի դերի աճող կարևորությունը Հայաստանի տնտեսությունում հաստատվում է հիմնական տնտեսական ցուցանիշներով: Այսպես, 2017թ. Հայաստանի ծրագրավորման և ծառայությունների ոլորտի շրջանառությունը կազմել է մոտ 612.7 միլիոն ԱՄՆ դոլար, ինչը կազմում է 20% միջին տարեկան աճ: Ընդհանուր առմամբ 2010-2017թթ. ոլորտում գրանցվել է 29.8% միջին տարեկան աճ⁶⁷: Ոլորտի մասնաբաժինը արտահանումների ընդհանուր ծավալում 2010թ. գրանցված 8%-ից

⁶⁵ State of the Industry Report: Information and Telecommunication Technologies Sector in Armenia, Enterprise Incubator Foundation, 2017

⁶⁶ Նույն տեղում:

⁶⁷ Նույն տեղում:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

աճել է՝ 2017թ.-ին հասնելով մինչև 16%-ի: Սա վկայում է Հայաստանի տնտեսության համար ծրագրավորման ոլորտի աճող նշանակության մասին, որը պայմանավորված է արտահանող ձեռնարկությունների զարգացմամբ ու ընդլայնմամբ⁶⁸:

Չնայած հիմնական կազմակերպությունները կենտրոնացած են Երևանում, 2 այլ մարզերում գործող կազմակերպությունները տարեցտարի աճում են կրթական և գիտական ենթակառուցվածքների զարգացման շնորհիվ, որոնցից են՝ Գյումրու տեխնոլոգիական կենտրոնը⁶⁹ (բացվել է 2014թ.-ի սեպտեմբերին), Վանաձորի տեխնոլոգիական կենտրոնը⁷⁰ (բացվել է 2016թ.-ի հոկտեմբերին), ԹՈՒՄՈ ստեղծարար տեխնոլոգիաների կենտրոնը⁷¹ (բացվել է 2011թ.-ին՝ 12-18 տարեկան սովորողներին տրամադրելով թվային մեդիայի արտադասարանական ուսուցում):

2016-2017 ուսումնական տարվա ընթացքում 7532 ուսանող կամ Հայաստանի բոլոր բուհերի ուսանողների 9%-ը ընդունվել են Հայաստանի բարձրագույն ուսումնական հաստատություններ՝ տեղեկատվական և բարձր տեխնոլոգիաների մասնագիտացումներով: Հայաստանյան ՏՏ կազմակերպությունները հիմնականում մասնագիտացված են ծրագրային ապահովման պատվերների և արտապատվիրման, ֆինանսական ծրագրավորման, մուլտիմեդիա, վեբ ծրագրավորման և դիզայնի, տեղեկատվական համակարգերի և համակարգերի ներդրման ուղղություններում⁷²:

2017թ. ՏՀՏ ոլորտում զբաղվածների թիվը հասել է 15,350-ի, ինչի արդյունքում մոտ 21% աճ է արձանագրվել 2015թ.-ի համեմատ: Հետևաբար, այս ոլորտը ծայրահեղ կարևոր է Հայաստանի աշխատաշուկայի զարգացման և հավասարակշռման տեսանկյունից: Այն ոչ միայն ստեղծում է Հայաստանի երիտասարդների համար լավ վարձատրվող աշխատանք ունենալու հնարավորություններ, այլև ինքնազարգացման և կարիերայի աճի հիմքեր է ձևավորում: Այդպես, տեղական ընկերություններում կրտսեր

⁶⁸ Ըստ 2015 թ.-ի արտահանման ցուցանիշների (աղբյուր՝ ՀՀ կենտրոնական բանկ):

⁶⁹ Մանրամասների համար՝ <http://gtc.am/>

⁷⁰ Մանրամասների համար՝ <http://vtc.am/>

⁷¹ Մանրամասների համար՝ <https://tumo.org/>

⁷² Աղբյուր՝ <https://www.export.gov/article?id=Armenia-information-technology>



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

տեխնիկական աշխատողի միջին աշխատավարձը տատանվում է 300-400 ԱՄՆ դոլարի սահմաններում, իսկ ավագ մասնագետների աշխատավարձը հասնում է 3500 ԱՄՆ դոլարի: Օտարերկրյա բաժնեմասնակցությամբ ընկերություններում տեխնիկական մասնագետի աշխատավարձի չափը կազմում է մինչև 3500 ԱՄՆ դոլար:⁷³ Ավելին, տեխնիկական աշխատուժի արտադրողականությունը վերջին 2 տարում 2% համակցված տարեկան աճի տեմպ է գրանցել օտարերկրյա բաժնեմասնակցությամբ ընկերություններում՝ հասնելով մեկ աշխատողի հաշվով 49735 ԱՄՆ դոլարի, իսկ տեղական ընկերություններում այն կազմել է 30483 ԱՄՆ դոլար:

Այս համատեքստում հետազոտությունը կենտրոնացել է SS աշխատաշուկայի պահանջների վրա՝ դուրս բերելով ոլորտի գործատուների կարիքներն ու կարծիքը: Ընդհանուր առմամբ հետազոտությամբ թիրախավորվել է SS ոլորտի 24 խոշոր ընկերություն⁷⁴, այդ թվում 12 տեղական և 12 արտասահմանյան ընկերություններ, որտեղ հարցվել են 24-55 տարեկան համապատասխան պաշտոններում միջինում 11 տարվա ստաժ ունեցող 8 արական և 16 իգական սեռի առանցքային տեղեկատուներ: Շուկայում ընկերությունների գործունեության միջին տևողությունը 12 տարի է՝ ներառյալ 1 տարուց պակաս պատմություն ունեցող սթարթափերին և շուկայում 30 տարուց ավելի գործունեություն ծավալած արտասահմանյան խոշոր կազմակերպությունների մասնաճյուղերը: Այս համատեքստում հետազոտությունը կենտրոնացել է SS աշխատաշուկայի պահանջների վրա՝ դուրս բերելով ոլորտի գործատուների կարիքներն ու կարծիքը: Ընդհանուր առմամբ հետազոտությամբ թիրախավորվել է SS ոլորտի 24 խոշոր ընկերություն⁷⁵, այդ թվում՝ 12 տեղական և 12 արտասահմանյան ընկերություններ, որտեղ հարցվել են 24-55 տարեկան

⁷³ State of the Industry Report: Information and Telecommunication Technologies Sector in Armenia, Enterprise Incubator Foundation, 2017

⁷⁴ Մանրամասների համար տե՛ս հետազոտության մեթոդաբանությունը, իսկ ընկերությունների ամբողջական ընտրանքը տե՛ս Հավելված 3-ում:

⁷⁵ Մանրամասների համար տե՛ս հետազոտության մեթոդաբանությունը, իսկ ընկերությունների ամբողջական ընտրանքը տե՛ս Հավելված 3-ում:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

համապատասխան պաշտոններում միջինում 11 տարվա ստաժ ունեցող 8 արական և 16 իգական սեռի առանցքային տեղեկատուներ:

Կազմակերպությունների ընդհանուր բնութագրի ցուցանիշները թույլ են տալիս հաստատել SS ոլորտի աշխատաշուկայում դրական դինամիկայի առկայությունը, քանի որ 2018թ.-ի ընթացքում կազմակերպությունների մեծ մասը (24-ից 19-ը) ավելացրել են վարձու աշխատողների թվաքանակը նախորդ տարվա համեմատ (ընտրանքում կազմակերպությունների համար միջին աճը կազմել է 6.2%, իսկ առավելագույն աճը՝ 50%)⁷⁶: Ընտրանքում SS ոլորտի աշխատակիցների մեծ մասը ներկայումս կատարում է հետևյալ առավել տարածված 4 տիպի աշխատանքները՝ նվազման կարգով.

Ինժեներական գործ/Software and Hardware developers



Ծրագրի ղեկավարներ/Project Managers



Գործավարներ/Operations



Տվյալների հետազոտող/Data scientists/researchers.



ԱՏՀ արդյունքները թույլ են տալիս ոլորտի համար որոշակի կանխատեսումներ անել: Նախ, ընտրանքում ներառված բոլոր կազմակերպությունները նշել են, որ նախատեսում են հավաքագրել նոր աշխատակիցներ մոտակա 3-4 տարիների ընթացքում, ինչը ևս մեկ անգամ վկայում է այն մասին, որ SS ոլորտը երիտասարդների զբաղվածության առումով մեծ ներուժ ունի: Ըստ ԱՏՀ արդյունքների՝ SS ոլորտի առավել պահանջված մասնագետների առաջնահերթությունը՝ նվազման կարգով, ներկայացված է ստորև.

⁷⁶ Այս տվյալները վիճակագրորեն նշանակալի չեն և հաշվարկվել են միայն հետազոտության որակական ընտրանքի բնութագիրը ներկայացնելու նպատակով:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 29. SS ոլորտի պահանջված մասնագետները

SS ոլորտի պահանջված մասնագետները	Առաջնահերթություն
Front End Developer	1
Backend Developer	1
Hardware and automation engineers	2
Mobile Developer	3
Automation QA Engineer	4
Manual QA Engineer	5
Project Manager	6
UI/UX Developers	7
Database developer	8
Technician-installers	9
Dev-Ops Engineer	10
3D Modelers	11
Agile/Scrum Master	11
Data scientist	12
Artificial Intelligence Scientist	12
Control automation	13
IT marketing	14

Միևնույն ժամանակ SS ոլորտի ընկերությունները հիմնականում չեն ընդունում աշխատանքի միջին մասնագիտական կամ արհեստագործական կրթություն ունեցող երիտասարդների (24 առանցքային տեղեկատվություններից միայն 6-ն են նշել, որ պատրաստ են ընդունել նախնական կամ միջին մասնագիտական կրթական աստիճան ունեցող երիտասարդների): Նրանց խոսքերով՝ բարձրագույն կրթություն ունեցող մասնագետների մեծ առաջարկ կա, և, երբ պետք է ընտրություն կատարվի բարձրագույն և միջին մասնագիտական կրթություն ունեցող թեկնածուների միջև, ամենայն հավանականությամբ նախընտրություն է տրվում առաջիններին: Մյուս



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՈՒ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

կողմից, գործատուների շրջանում նկատվում է ՏՏ ոլորտում միջին մասնագիտական կրթության թերագնահատում և դրա որակի հետ կապված լուրջ մտահոգություն: Կազմակերպությունների մեծ մասը անգամ չի ել դիտարկում բարձագույն կրթական մակարդակից ցածր կրթական աստիճան ունեցող երիտասարդներին՝ որպես ՏՏ ոլորտի պահանջներին համապատասխանող թեկնածուներ: Ավելին, երբ նրանց հարց է տրվել, թե տեխնիկական և միջին մասնագիտական կրթությամբ ինչպիսի մասնագետների կարիք կա իրենց ընկերությունում, գործատուները հիմնականում թվարկել են աշխատանքի պարզագույն տեսակներ, որոնք անուղղակիորեն են կապված բարձր տեխնոլոգիաների հետ, օրինակ՝ զանգերի սպասարկման կենտրոնում աշխատանք, տեխնիկի, մալուխագործի, վաճառքի մասնագետի աշխատանք: Միայն 2 առանցքային տեղեկատուներ են նշել աշխատանքի հնարավորություններ ՏՄՄԿ կրթական աստիճան ունեցող ինժեներների և ցանցային համակարգողների համար: 24 հետազոտված կազմակերպություններից 20-ը ունեցել են դժվարություններ իրենց պահանջներին համապատասխանող երիտասարդ աշխատակիցներ գտնելու կամ գործում ներգրավելու ընթացքում: Հատկապես դժվար է արտասահմանյան ձեռնարկությունների մասնաճյուղերի համար, քանի որ 12 ընկերություններից 11-ում առանցքային տեղեկատուները նշում են հատկապես սկսնակ պաշտոններում պահանջվող որակի մասնագետներ գտնելու լուրջ դժվարությունների մասին: Կազմակերպության չափանիշներին համապատասխան՝ առավել դժվարությամբ են համալրվում բարձրակարգ որակավորում և նվազագույնը 1 տարվա աշխատանքային փորձ պահանջող հաստիքները: Ամփոփելով գործատուների պատասխանները՝ ստորև ներկայացված է առաջիկա տարիներին առավել սուղ համալրվող հաստիքների կանխատեսումը (ամբողջական ցանկը ներկայացված է Հավելված 1, Աղյուսակ 18-ում)՝

Ինժեներական գործ/Software and Hardware developers



Ծրագրի ղեկավարներ/Project Managers



Գործավարներ/Operations



Տվյալների հետազոտող/Data scientists/researchers.





Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Գենդերային չափումը չի համարվում ՏՏ ոլորտում աշխատակիցների հավաքագրման էական գործոն գործատուների համար: Կազմակերպությունների մեծ մասը նշել են, որ երբևէ չեն ունեցել աշխատակիցների սեռին վերաբերող պահանջներ: Ներկայիս աշխատողների բաշխումն ըստ սեռի գալիս է հաստատելու գործատուների կարծիքը, քանի որ հետազոտված ՏՏ կազմակերպություններում կին աշխատակիցները միջինում կազմում են 41.1%, նվազագույն ցուցանիշն է 18.8%, իսկ առավելագույն ցուցանիշը՝ 63.3%: Մեկ քառորդ դեպքերում (կամ 24 կազմակերպություններից 6-ում) կին-տղամարդ հարաբերակցությունը հավասար է: Նույն միտումը բացահայտվում է նաև ՏՏ ոլորտի վերջին տարիների շրջանավարտների և աշխատանք փնտրող երիտասարդների հետ ՖԽԲ-ների ընթացքում: Նրանցից շատերը նշում են, որ աշխատանքի տեղավորվելու գլխավոր նախապայմանը գիտելիքն է: Սա հատկապես ճիշտ է խոշոր կազմակերպությունների պարագայում, չնայած տղամարդկանց օգտին որոշակի գենդերային խտրականություն նկատվում է փոքր ընկերություններում և սթարթափներում: Որոշ դեպքերում, երբ կինն ու տղամարդը հավասար շանսեր ունեն գործի պահանջներին համապատասխանելու առումով, երեխա չունեցող երիտասարդ կինը դիտարկվում է վերջին հերթին, քանի որ ամուսնանալու և երեխայի խնամքի արձակուրդ անցնելու վտանգ կա: Այս նույն տրամաբանությամբ, առավել երիտասարդ տարիքի տղամարդ թեկնածուներին գնահատում են պարտադիր զինվորական ծառայության անցնելու հավանականության տեսանկյունից: Ուստի, ըստ էության, ամենաերիտասարդ կանայք և տղամարդիկ աշխատաշուկայում ունեն ավելի քիչ հնարավորություններ, քան ավագ տարիքի երիտասարդները:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

«...մենք դինամիկ զարգացող ընկերություն ենք, մեզ մոտ հավաքագրումը առաջնային պլանում է, ամենակարևորն է: Ու ամենաշատը ուշադրություն ենք դարձնում ընտրելու որակյալ մասնագետներ՝ ոչ մի խտրականություն ըստ տարիքի, սեռի չի դրվում»

ԱՏՀ, մարդկային ռեսուրսների կառավարման մասնագետ, ՏՏ ոլորտի ընկերություն

«...Չնայած կա որոշակի սեռային անհամամասնություն մեր կազմակերպությունում (ավելի շատ տղամարդ աշխատողներ), դա էն պատճառով է, որ շատ կին աշխատողներ էս պահին դեկրետային արձակուրդում են: Բայց մեր կազմակերպության համար շատ կարևոր է ապահովել սեռով բալանսավորված աշխատանքի ընդունում և միշտ ձգտում ենք ունենալ հավասար թվով տղամարդ և կին աշխատողներ»:

ԱՏՀ, կադրերի մասնագետ, ՏՏ ոլորտի ընկերություն

«...Էն կազմակերպությունը, որտեղ ես եմ աշխատում, փնտրում է մասնագետների, ու կարևորում են մենակ անձնային կարողությունները՝ անկախ տղա կամ աղջիկ լինելուց»

ՖԽՔ, 23 տ. իգ.ս., բուհի շրջանավարտ, ՏՏ ոլորտ, Երևան

«Գործատուի տեսանկյունից մեծ մասը, ինձ թվում ա, նայում են՝ ում մոտ մասնագիտականը ավելի լավ ա: Այսինքն՝ եթե աղջկա մոտ ա լավ, կվերցնեն աղջկան: Օրինակ, մեր մոտ develop-ներ կան աղջիկ են, կան տղա են: Ասենք, աղջիկները UI/UX-ի մեջ ավելի լավ են, դիզայներական լուծումների մեջ, Բայց... ես, որ չեմ տեսել սեռերի խտրականություն: Կարող ա ինչ-որ կազմակերպություններում լինեն դեպքեր, բայց շատ չէ»

ՖԽՔ, 24 տ., ար. ս., բուհի շրջանավարտ, ՏՏ ոլորտ, Երևան

-Իհարկե կան կարծրատիպեր, որ սա տղամարդու գործ է, սա կանացի, բայց ոչ ՏՏ-ում...

-Այո, իհարկե, ՏՏ-ում չկան:

-Ես չեմ առնչվել, ես իմ ու ախպորս փորձով կարող եմ ասել, իրանց մոտ կարևոր չէր սեռը, կարևոր էր գիտելիքը...

-Ասենք վերցնենք երկու հոգի աշխատող, մեկը աղջիկ ա, մյուսը տղա ա, ես համարյա համոզված եմ, որ ավելի շուտ կընտրեն տղային ու էդ կապ չունի գիտելիքների կամ անձնային որակների հետ: Էդ մի հատ շատ պարզ փաստ ա, որ աղջիկը մի օր կամուսնանա, մեր երկրի պայմաններում հաստատ մի օր անպայման կամուսնանա, ու հետո երեխա կունենա, ու մի օր հարց ա կանգնելու դեկրետ գնալու մասին ու հարց ա, թե գործի հետ կգա, թե չէ: Մենակ էդ արդեն գործոն ա, որ մի քիչ ավելի շատ դեպի տղամարդը ընտրություն լինի...

- Ճիշտ ա ու տղերքն էլ, որ չեն ծառայել, իրանց ընդհանրապես չեն վերցնում:

ՖԽՔ, ՏՏ շրջանավարտներ, Գյումրի, Շիրակի մարզ

Երբ համեմատում ենք այն գիտելիքը և հմտությունները, որ երիտասարդները ստացել են ՏՏ ոլորտի բուհերում և ՏՄՄԿ-ում, պարզ է դառնում, որ երկու դեպքում էլ դրանք չեն համապատասխանում գործատուների պահանջներին, մասնավորապես մասնագիտական գիտելիքի առումով (տե՛ս Աղյուսակ 30): Գործատուների կարծիքով



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ՏՄՄԿ-ն ՏՏ ոլորտում չի տրամադրում աշխատանքի պահանջներին համապատասխանող որևէ գործնական մասնագիտական կամ համընդհանուր մասնագիտական հմտություններ: Բարձրագույն կրթությունը ևս հեռու է գործատուների պահանջներից տրամադրված տեսական գիտելիքի և հմտությունների առումով: Ամեն երկրորդ գործատու համարում է, որ ՏՏ ոլորտի կրթությունն իր պահանջներին չի համապատասխանում:

Աղյուսակ 30. ՏՏ ոլորտում բարձրագույն և միջին մասնագիտական կրթական հաստատությունների տրամադրած գիտելիքի և հմտությունների անհամապատասխանության ցուցանիշը (%)

	Միջին մասնագիտական կրթության անհամապատասխանության ցուցանիշ (ընդհանրապես կամ հիմնականում չի համապատասխանում գործատուի պահանջներին)	Բարձրագույն կրթության անհամապատասխանության ցուցանիշ (ընդհանրապես կամ հիմնականում չի համապատասխանում գործատուի պահանջներին)
Տեսական գիտելիք	75.0%	47.8%
Գործնական մասնագիտական հմտություններ	100.0%	91.7%
Համընդհանուր հմտություններ	100.0%	57.9%

Ընդհանուր առմամբ, աշխատաշուկայից ընկերություններ աշխատանքի համար դիմող բարձրագույն կրթություն ունեցող երիտասարդների կարողությունների գնահատականը, ըստ գործատուների, 5 բալային սանդղակով 4-ից ցածր է (տե՛ս Աղյուսակ 31): Սակայն անձի զարգացման համընդհանուր հմտությունների մեծ մասը ստացել են միջակ կամ 3-ից ցածր գնահատականներ: Առանցքային տեղեկատվությունը



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

պնդում են, որ կրթություն տրամադրողները պետք է ավելի շատ կենտրոնանան SS ոլորտի մասնագետի նեղ մասնագիտական և գործնական հմտությունների վրա. այս կարողությունների գնահատականը միջինում 2.6 է, ինչը ցածր արդյունք է: Ակնհայտ է, որ անհրաժեշտ է վերանայել ուսումնական ծրագրերը՝ ներառելով ավելի նորարար և արդիական գիտելիք: Գործատուները պատմել են համալսարաններում դասավանդվող հին և անպետք տեսական գիտելիքի և ծրագրերի մասին՝ հատկապես անդրադառնալով մարզերի խնդրին, ինչպես նաև պրակտիկայի պակասին: Օրինակ՝ համակարգիչների և սարքավորումների բացակայության պատճառով որոշ թեմաներ կարող են բացատրվել գրատախտակի վրա ձեռագիր կամ օգտագործելով մի քանի համակարգիչ ուսանողների մեծ խմբի համար:

Աղյուսակ 31. SS ոլորտում աշխատանքի դիմած թեկնածուների կարողությունների գնահատում

ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆ	ՄԻԱՎՈՐ
Թվաբանության, մաթեմատիկայի իմացություն	3.9
Ընդհանուր գրագիտություն	3.7
Օտար լեզուների իմացություն	3.4
Նեղ մասնագիտական տեսական գիտելիքներ	3.3
Հաղորդակցման հմտություններ	3.3
Ստեղծագործականություն և նորարարություն	3.1
Ինքնակենսագրության կազմում	3.1
Ինքնաներկայացման հմտություններ	2.9
Նեղ մասնագիտական գործնական հմտություններ	2.6
Ֆիզիկական, տեխնիկական, արհեստագործական հմտություններ	2.5
Բիզնես վարման, ձեռնարկատիրության հմտություններ	1.9

Գործատուների կարծիքով հիմնականում երիտասարդ շրջանավարտները չեն հասկանում՝ ինչ տիպի ծառայություններ կարող են մատուցել, որտեղ և ինչ



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՒ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

արդյունավետությամբ կարող են իրենց գիտելիքը օգտագործել, ինչպես և երբ կարող են ստանալ միջազգային հավաստագրեր և գտնել կարիերայի զարգացման համար ավելի լավ հնարավորություններ: Տեսական գիտելիքը սովորաբար մասնատված է, տրամադրված հմտությունները համաչափ չեն, ունեն շատ բացեր կամ գերծանրաբեռնված են անպիտան մանրամասներով:

SS ոլորտում առավել սուղ և առավել պահանջված հմտությունները, համաձայն հետազոտության տվյալների, ներկայացված է Աղյուսակ 32-ում (ամբողջական ցանկը ներկայացված է Հավելված 1, Աղյուսակ 19, 20):

Աղյուսակ 32. SS ոլորտում պահանջված և սուղ հմտությունները

ՊԱՀԱՆՋԱԾ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	ՍՈՒՂ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ
Ընդհանուր կարողություններ	
Մասնագիտական նվաճումների և զարգացման ցանկություն և ինքնագիտակցություն	Օտար լեզուների գերազանց իմացություն
Վերլուծական հմտություններ	Աշխատասիրություն
Հատուկ հմտություններ	
QA	Data scientist
Java	Algorithm experts/math analysis
Big data engineer	Big data engineer
Core platform	Business intelligence analyst/ Artificial intelligence
JavaScript	Any Dev-ops
Any Dev-ops	UX Developers
Data science	QA/ QA automation
Marketing/digital marketing	

Հենց այս պատճառով գործատուները չափազանց կարևոր են համարում լրացուցիչ վերապատրաստումներն ու վերաորակավորումները, այդ թվում ոչ ֆորմալ կրթական



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

հաստատությունների միջոցով: ՏՏ ոլորտում որակավորման կամ լրացուցիչ կրթության այն ուղղությունները, որոնց գծով ըստ գործատուների անհրաժեշտ է կազմակերպել երիտասարդների ուսուցումը հայաստանյան աշխատաշուկայում նրանց հնարավորությունների ավելացման համար, ներկայացված են Աղյուսակ 33-ում՝ ըստ առաջնահերթության (ամբողջական ցանկը ներկայացված է Հավելված 1, Աղյուսակ 21-ում):

Աղյուսակ 33. ՏՏ ոլորտում լրացուցիչ որակավորման և վերապատրաստումների կարիքները

Տո ոլորտում լրացուցիչ որակավորման և վերապատրաստումների ուղղություններ	Գործատուների Կողմից համընկնումների թիվը
1. Բանակցությունների հմտություններ/հաղորդակցություն/բիզնես հաղորդակցության թրեյնինգներ	6
2. Ներկայացման/ինքնաներկայացման հմտություններ՝ ներառյալ ինքնակենսագրության կազմում	6
3. Պրակտիկ հմտությունների սեմինարներ	5
4. Թիմային աշխատանքի թրեյնինգներ	4
5. Ծրագրավորման բնագավառում թրեյնինգներ	4
6. Օտար լեզուներ	3
7. Մարքեթինգ/թվային մարքեթինգ	3
8. Մենեջմենթ	2
9. Վաճառք/հաճախորդների սպասարկում	2

Հետաքրքիր է, որ ՏՏ ոլորտում աշխատակիցների հավաքագրման առավել արդյունավետ եղանակները, չհաշված ընկերների, հարազատների, կոլեգաների խորհրդով առաջնորդվելը, հիմնականում առնչվում են աշխատաշուկայի միջնորդ դերակատարներին, օրինակ՝ վերապատրաստման ծրագրերը, պրակտիկաները, կրթական հաստատությունների, կարիերայի կենտրոնների և զբաղվածության



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

գործակալությունների հետ համագործակցությունը և այլն (տե՛ս Գծապատկեր 34): Այնուամենայնիվ, թվարկված ուղիները լայնորեն չեն կիրառվում կազմակերպությունների կողմից տարբեր պատճառներով, որոնցից առավել էական են օժանդակ կառույցների հետ կապի պակասը, նրանց կողմից առաջընթաց ակտիվության բացակայությունը և աշխատելու դիֆուզ բնույթը: Առանցքային տեղեկատուները պատմել են նման համագործակցություն ձևավորելու համար իրենցից պահանջվող մեծ ջանքերի և ժամանակի մասին, որի ներդրմանն իրենք պատրաստ չեն: Փոխարենը գործատուները նախընտրում են առաջնորդվել քիչ ժամանակատար և հասցեական ուղիներով, ինչպիսիք են՝ հայտարարությունները ՁԼՄ-ներում, կայքերում, սոցիալական ցանցերում, չափանիշներին համապատասխանող թեկնածուներից դիմումների ուղիղ հավաքագրումը այլ կազմակերպությունների, ընկերների և կոլեգաների միջոցով: Միևնույն ժամանակ նրանք բաց են և պատրաստակամ ընդունել օժանդակ կառույցների աջակցությունը, մասնավորապես կարիերայի և շրջանավարտների կենտրոնների կողմից, եթե այն նախաձեռնվի պրոակտիվ կերպով և չպահանջի կազմակերպությունից լրացուցիչ մեծ ջանքեր և ռեսուրսներ:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից

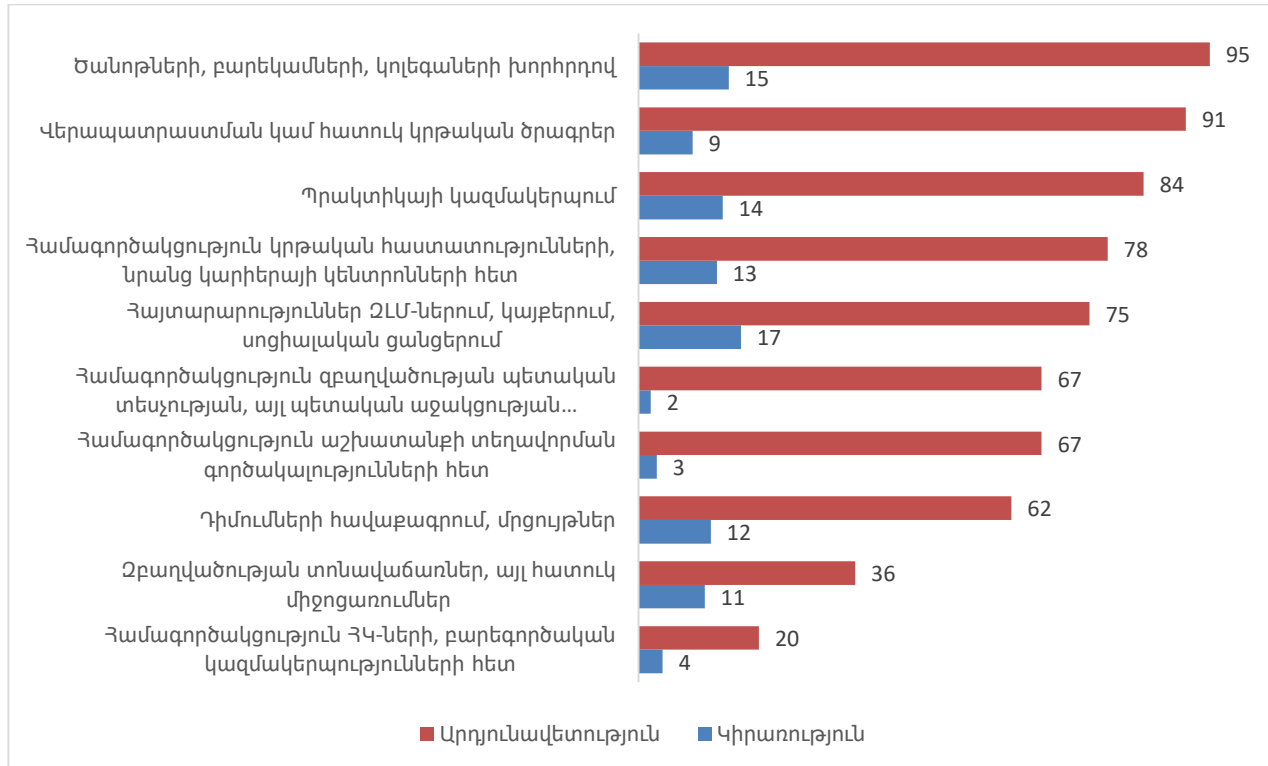


Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՈՒ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

**Գծապատկեր 34 ՏՏ ոլորտում անձնակազմի հավաքագրման եղանակները, արդյունավետություն
և կիրառելիություն (% պատասխաններից)**



Աշխատուժի պահանջարկը տուրիզմի ոլորտում

Հայաստանը այն երկրների շարքում է, որոնք տուրիզմը սահմանել են որպես առաջնահերթություն պետական մակարդակով: Պատասխանատու մարմիններից մեկը՝ ՀՀ Զբոսաշրջության պետական կոմիտեն, հիմնադրվել է որպես տուրիզմի քաղաքականությունը մշակող կառույց: Այն ընդունել է զբոսաշրջության զարգացման հայեցակարգ, որով հաստատվել են Հայաստանում տուրիզմի զարգացման գերակա ուղղությունները, այդ թվում ժամանցային, գյուղատնտեսական, հոգևոր և մշակութային ոլորտներում: Առավել հասցեական պետական քաղաքականության և բազմաթիվ մասնավոր նախաձեռնությունների արդյունքում վերջին հինգ տարիների ընթացքում Հայաստանը զբոսաշրջության ոլորտում զգալի աճ է գրանցել⁷⁷:

Զբոսաշրջության բնագավառի պետական քաղաքականության նպատակն է մեծացնել զբոսաշրջության ներդրումը ազգային եկամտի ավելացման, համաչափ տարածքային

⁷⁷ Աղբյուր՝ <https://www.export.gov/article?id=Armenia-tourism-and-travel-services>



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

զարգացման, բնակչության կենսամակարդակի բարձրացման և աղքատության նվազեցման գործընթացում՝ պայմանավորված զբոսաշրջային այցելությունների քանակի աճով, զբոսաշրջությունից ստացված եկամտի ավելացմամբ, աշխատատեղերի ստեղծմամբ⁷⁸:

Վերջին հինգ տարիների ընթացքում ՀՀ զբոսաշրջության ոլորտը զգալի աճ է ունեցել ներգնա զբոսաշրջային այցելությունների մասով՝ գրանցելով 9% միջին տարեկան աճ⁷⁹: Ըստ ՀՀ տնտեսական զարգացման և ներդրումների նախարարության պաշտոնական տվյալների՝ 2016թ.-ին ներգնա զբոսաշրջային այցելությունները կազմել են շուրջ 1.259.657, որը համեմատ 2015թ.-ի գրանցում է 5.7%-ի աճ⁸⁰: 2017թ.-ին Հայաստան ժամանած տուրիստների թվաքանակը կազմել է 1.494.779 է՝ արձանագրելով 18.7% աճ 2016թ.-ի համեմատ: 2017թ.-ին համախառն ներքին արդյունքում զբոսաշրջության ուղղակի ներդրումը կազմել է 477.7 միլիոն ԱՄՆ դոլար՝ հասնելով ՀՆԱ 4.4%-ի⁸¹:

Հաշվի առնելով այն փաստը, որ 2017թ.-ին Հայաստանում տուրիզմի ոլորտը ուղղակիորեն ստեղծել է 44500 աշխատատեղ (զբաղվածության ռեսուրսների 3.9%-ը)⁸², այն կարող է համարվել Հայաստանի երիտասարդների համար աճող և նպաստավոր աշխատաշուկա: Այն ներառում է զբաղվածություն հյուրանոցների, տուրիստական գործակալությունների, ավիափոխադրումների և այլ ուղևորափոխադրումների ծառայություններում, ինչպես նաև ռեստորանային և ժամանցային բնագավառի ծառայություններում ստեղծված աշխատատեղեր: Տուրիզմի ոլորտի մասնագետները սովորում են հայաստանյան թե՛ բարձրագույն, թե՛ միջին մասնագիտական կրթական տարբեր հաստատություններում: Հայաստանում գործում է մոտավորապես 2000 զբոսաշրջային հյուրընկալող կազմակերպություն, որոնցից են հյուրանոցները, B&B-

⁷⁸ Հիմնական սկզբունքները և տրամաբանական շրջանակը սահմանվել են Զբոսաշրջության զարգացման տեսլական 2030 փաստաթղթով, ՀՀ տնտեսական զարգացման և ներդրումների նախարարության պաշտոնական կայք՝ <http://www.mineconomy.am/en/89>

⁷⁹ Նույն տեղում:

⁸⁰ Աղբյուր՝ <https://www.export.gov/article?id=Armenia-tourism-and-travel-services>

⁸¹ Travel & Tourism, Economic Impact 2018, Armenia, <https://www.wttc.org/-/media/files/reports/economic-impact-research/countries-2018/armenia2018.pdf>

⁸² Նույն տեղում:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ները, ռեստորանները, ուղևորափոխադրող ընկերությունները, տուր-օպերատորները
և տուրիստական գործակալությունները:

Ընդհանուր առմամբ իրականացվել է տուրիզմի ոլորտի խոշոր և միջին
ընկերությունների 22 առանցքային տեղեկատվությունների⁸³ հետ հարցազրույց:
Անձնակազմի համապատասխան պաշտոններ զբաղեցնող 21-55 տարեկան
ներկայացուցիչներ մասնակցել են հետազոտությանը, այդ թվում 10 տղամարդ և 12 կին,
ուրրտում միջինում 9 տարվա աշխատանքային ստաժ ունեցողներ: Շուկայում
ընկերությունների գործունեության միջին տևողությունը 10 տարի է, ներառյալ 1
տարուց պակաս պատմություն ունեցող սկսնակներին և շուկայում 25 տարուց ավելի
գործունեություն ծավալած խոշոր կազմակերպությունները: Որակական ընտրանքում
ներառվել են նաև 3 օտարերկրյա խոշոր կազմակերպությունների մասնաճյուղեր:

Զարմանալիորեն, կազմակերպությունների ընդհանուր բնութագրի ցուցանիշները
չբացահայտեցին զբոսաշրջության ոլորտում զբաղվածության դրական դինամիկայի
առկայություն, քանի որ 2018թ. -ի ընթացքում կազմակերպությունների մեծ մասը (22-ից
15-ը) չեն ավելացրել վարձու աշխատողների թվաքանակը նախորդ տարվա համեմատ:
Ավելին, 8 կազմակերպություններ արձանագրել են աշխատողների թվաքանակի
նվազում: Ընտրանքում կազմակերպությունների համար միջին նվազումը կազմել է
12%, իսկ առավելագույն աճը՝ 4%⁸⁴: Միաժամանակ, ընտրանքում ներառված
կազմակերպություններից 22-ը նշել են, որ նախատեսում են հավաքագրել նոր
աշխատակիցներ մոտակա 3-4 տարիների ընթացքում: Այս հակասական միտումները
կարող են բացատրվել նրանով, որ տուրիզմի ոլորտի աշխատաշուկան հաճախ
բնութագրվում է որպես ստվերային, երբ գործատուները հակված չեն գրանցել
աշխատողներին՝ այդ կերպ խուսափելով ծանր հարկային բեռից:

⁸³ Մանրամասների համար տե՛ս հետազոտության մեթոդաբանությունը, իսկ ընկերությունների
ամբողջական ընտրանքը տե՛ս Հավելված 3-ում:

⁸⁴ Այս տվյալները վիճակագրորեն նշանակալի չեն և հաշվարկվել են միայն հետազոտության
որակական ընտրանքի բնութագիրը ներկայացնելու նպատակով:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Ընտրանքում տուրիզմի ոլորտի աշխատակիցների մեծ մասը ներկայումս զբաղված են հետևյալ առավել տարածված 6 տիպի հաստիքներում՝ ըստ առաջնահերթության (մանրամասների համար տե՛ս Հավելված 1, Աղյուսակ 26)։

գրասենյակային աշխատող
մարքեթինգի, PR մասնագետ
վարորդ
այլ տեխնիկական սպասարկող անձնակազմ
տուրերի կազմակերպիչ/մենեջեր
գիդ, խմբավար:

Ուշագրավ է, որ շրջանավարտների հետ ՖԽԲ-ների ընթացքում բացահայտվել է, որ զբոսաշրջության ոլորտի մասնագիտությունները և հաստիքների մեծամասնությունը ընկալվում են որպես կանացի աշխատանք։ Թիրախային ֆակուլտետների ուսանողների մեծամասնությունը իգական սեռի երիտասարդներ են, և մասնակիցների խոսքով զբոսաշրջության բնագավառում կրթություն ստացած արական սեռի մասնագետները սուղ են։ Գործատուները նույնպես նշել են, որ շատ են այնպիսի հաստիքներ (օրինակ՝ հեռահար տուր գիդեր, գիշերային ադմինիստատորներ և այլն), որոնցում նախընտրելի է աշխատանքի ընդունել տղամարդկանց, սակայն տուրիզմի ոլորտում կրթություն ունեցող շրջանավարտները հիմնականում կանայք են։

Կանացի	Տղամարդու
Քաղաքային տուրեր	Քայլերթ (hiking) տուրեր
Թարգմանություն	Բիզնես կառավարում

Ընտրանքում տուրիզմի ոլորտի ընկերությունների աշխատակիցների բաշխումն ըստ սեռի դիտարկելիս պարզ է դառնում, որ չնայած կին աշխատողների միջին մասնաբաժինը 42.3% է, ցուցանիշների միջև էական տատանումներ կան։ Այդպես, ընտրանքի կազմակերպությունների մեկ հինգերորդ մասում առհասարակ կին աշխատակիցներ չկան, իսկ կազմակերպությունների կեսում աշխատակից կանայք ավելի շատ են, քան տղամարդիկ (կանանց մասնաբաժինը 50% և ավելի է)։ Ի



Օրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

տարբերություն SS ոլորտի՝ տուրիզմի ոլորտում հաստիքների միջև հստակ տարբերություններ են դրվում. որոշ հաստիքներ ընկալվում են որպես տղամարդկանց համար նախատեսված աշխատանք (անվտանգության աշխատակից, վարորդ, արտագնա տուրեր) և կանանց համար նախատեսված աշխատանք (մաքրուհի, ադմինիստրատոր և այլն): Երիտասարդ կանանց հավաքագրումը հատկապես ոչ նախընտրելի է հյուրանոցներում, քանի որ ըստ գործատուների՝ նրանք չեն կարողանում աշխատել ամբողջական դրույքով երեխաների խնամքի և տնային այլ պարտականությունների պատճառով:

«... Մեր մոտ կարծիք կա Հրազդանում, հենց ասում են հյուրանոց, մտածում են՝ եսիմ- ինչ գործ ա, բայց ովքեր աշխատել են, արդեն կարծիքը փոխել են: Բայց երբ ես ավարտողների հետ խոսում եմ, դեմքերից երևում ա, որ ավարտում են՝ տուրիզմ, սերվիս, բայց չեն պատկերացնում՝ ինչ են դառնալու: Ասում են՝ հյուրանոցում մեր ծնողները չեն թողնի աշխատել: Սա հատկապես գործում է կանանց դեպքում»:

ԱՏՀ, հյուրանոցի HR մենեջեր, Կոտայքի մարզ

«... Ամենադժվարը համարվում է housekeeping բաժինը, մենք էնտեղ ունենք և՛ կանայք, և՛ տղամարդիկ աշխատողներ: Տղամարդիկ... ավելի դժվար ա, մտածում են որ կանանց հետ աշխատում են, դա տղամարդու գործ չի: Մենք ունենք մեծ պիլեսոսներ, շատ ծանր, որ տղամարդը պետք է անի միջանցքներում: Որ լսում են պիլեսոս բառը... մենթալիտետի խնդիր ա: Մենց ասեմ, 5 հոգի եթե գան, 1-ը հազիվ համաձայնվի, 4-ը կասեն՝ չէ, ավելի լավ ա՝ ես գնամ քարեր տեղափոխեմ»:

ԱՏՀ, հյուրանոցի HR մենեջեր, Ծաղկաձոր, Կոտայքի մարզ

«Պետք է նշել, որ մեր ոլորտում աշխատող կանանց մեծամասնությունը մեծ տարիքի են: Երիտասարդ կանայք չեն կարող աշխատել տնային առօրյա խնդիրների պատճառով՝ մանկապարտեզ, երեխաներ և այլն:

Կարիք կա ընդունելու կրկնակի անգամ երիտասարդ կանանց աշխատելու հյուրանոցներում և ռեստորաններում... բայց բարդ է իրենց համար ու ուղղակի չեն դիմում: Մանկապարտեզների պակաս կա, որն է տեղ, ուր կտան երեխաներին խնամքի... ո՞նց կարող են աշխատել»:

ԱՏՀ, էքսպրեսմալ տուր մենեջեր, Ապագա, Տավուշի մարզ



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՈՒ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Զնայած ոլորտի հաստիքների ցանկում շատ են այնպիսիները, որտեղ կարող են աշխատել բարձրագույն կրթամակարդակից ցածր կրթական աստիճան ունեցող երիտասարդները, ընտրված ընկերությունների գրեթե կեսը չեն ընդունում աշխատանքի միջին մասնագիտական կամ արհեստագործական կրթություն ունեցող երիտասարդ մասնագետների: 22 առանքային տեղեկատվություններից միայն 10-ն են նշել, որ պատրաստ են ընդունել նախնական կամ միջին մասնագիտական կրթական մակարդակ ունեցող երիտասարդների: Երբ նրանց հարց է տրվել, թե տեխնիկական և միջին մասնագիտական կրթությամբ ինչպիսի մասնագետների կարիք կա իրենց ընկերությունում, գործատուները թվարկել են Աղյուսակ 34-ում նշված հետևյալ աշխատանքի տիպերը (ամբողջական ցանկի համար տե՛ս Հավելված 1, Աղյուսակ 25)՝

Աղյուսակ 34. Տուրիզմի ոլորտում ՏՄՄԿ կրթությամբ երիտասարդների համար հաստիքները

Հաստիքներն՝ ըստ առաջնահերթության
1. Լիցենզիա ունեցող խոհարարներ
2. Մեքենայի վերանորոգման մասնագետներ
3. Վարորդներ
4. Տեխնիկական աջակցություն/մեխանիկներ
5. Մաքրության մասնագետներ
6. Մատուցողներ/բարմեններ
7. Ֆինանսիստներ և հաշվապահներ
8. Վաճառքի մասնագետներ

Հայաստանում զբոսաշրջության ոլորտի կազմակերպությունների ներկայացուցիչների հետ ԱՏՀ-ների միջոցով դուրս են բերվել նաև գործատուների կողմից աշխատուժի նկատմամբ ձևակերպված պահանջները և այն երիտասարդ մասնագետների կրթության որակի գնահատականները, ովքեր անցում են կատարում կրթական համակարգից դեպի աշխատաշուկա: Ըստ հետազոտության արդյունքների՝ զբոսաշրջության ոլորտում առավել պահանջված մասնագետներն ըստ առաջնահերթության ներկայացված են ստորև (ամբողջական ցանկի համար տե՛ս Հավելված 1, Աղյուսակներ 23, 24)՝



Օրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 35. Տուրիզմի ոլորտում առավել պահանջված մասնագետները

Տուրիզմի ոլորտում պահանջված մասնագետներ	Առաջնահերթություն
Հյուրանոցային ադմինիստրատոր	1
Գիդ	2
Մարքեթինգ, PR մասնագետ	3
Գրասենյակային գործ	4
Տուր մենեջեր	5
Վարորդ	6
Այլ տեխնիկական սպասարկման անձնակազմ	7

Միևնույն ժամանակ 22 հետազոտված կազմակերպություններից 18-ը, այդ թվում՝ բոլոր 3 արտասահմանյան մասնաճյուղ-կազմակերպությունները, ունեցել են դժվարություններ իրենց պահանջներին համապատասխանող երիտասարդ աշխատակիցներ գտնելու կամ գործում ներգրավելու ընթացքում: Ամփոփելով գործատուների պատասխանները՝ ստորև ներկայացված է առաջիկա տարիներին առավել սուղ համալրվող հաստիքների կանխատեսումը (ամբողջական ցանկի համար տե՛ս Հավելված 1, Աղյուսակ 27)՝

խմբավար, գիդ



տուրերի կազմակերպիչ/մենեջեր



որպես խմբավար վերապատրաստված վարորդ



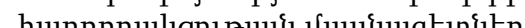
մաքրության մասնագետ/հավաքարար



գրաֆիկական դիզայներ



հասարակայնության հետ կապերի և



հաղորդակցության մասնագետներ



օտար լեզուների իմացությամբ ադմինիստրատոր





Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՈՒ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Չնայած տուրիզմի ոլորտի գործատուները ավելի բավարարված են ոլորտում երիտասարդ մասնագետների ստացած կրթության որակով, քան SS ոլորտի կազմակերպությունների ներկայացուցիչները, միևնույնն է, տրամադրված գործնական մասնագիտական և համընդհանուր հմտությունները հիմնականում չեն համապատասխանում գործատուի պահանջներին: Ուշագրավ է, որ նախնական և միջին մասնագիտական կրթություն ունեցող երիտասարդների հմտություններն ավելի համապատասխան են գործատուների պահանջներին, քան բարձրագույն կրթություն ունեցողներինը (տե՛ս Աղյուսակ 36):

Աղյուսակ 36. Տուրիզմի ոլորտում բարձրագույն և միջին մասնագիտական կրթական հաստատությունների տրամադրած գիտելիքի և հմտությունների անհամապատասխանության ցուցանիշը (%)

	Միջին մասնագիտական կրթության անհամապատասխանության ցուցանիշ (ընդհանրապես կամ հիմնականում չի համապատասխանում գործատուի պահանջներին)	Բարձրագույն կրթության անհամապատասխանության ցուցանիշ (ընդհանրապես կամ հիմնականում չի համապատասխանում գործատուի պահանջներին)
Տեսական գիտելիք	16.7%	38.9%
Գործնական մասնագիտական հմտություններ	28.6%	57.9%
Համընդհանուր հմտություններ	66.7%	31.6%

ՖԽԲ-ների մասնակիցները նույնպես անդրադարձել են կրթական հաստատությունների կողմից զբոսաշրջության ոլորտում տրամադրվող գիտելիքի և



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՒ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

հմտությունների՝ գործատուների պահանջներին անհամապատասխանությանը: Թե՛ Երևանից, թե՛ մարզերից վերջին տարիների շրջանավարտները մատնանշում են տեսական այնպիսի գիտելիքով գերծանրաբեռնելու մասին, որը հնարավոր չէ կապել գործնականի հետ, ինչպես նաև առհասարակ գործնական կոնկրետ հմտությունների պակասի մասին: Ուսանողներին չի բավարարում նաև կրթական հաստատություններում լեզուների և հատուկ մասնագիտական համակարգչային ծրագրերի, այդ թվում՝ Amadeus ծրագրի դասավանդման որակը:

–«... Աշխատանքի որ անցնում ես, պետք ա եկել ստացած գիտելիքի ընդամենը 10 տոկոսը: Դու անընդհատ, որ աշխատանքի մեջ ես լինում, էդ պրակտիկան ա քեզ օգնում, որ առաջ գնաս: Բսկ էն, ինչ-որ սովորել ես, լրիվ ուրիշ մակարդակի վրա ա գտնվում: Ասենք, ես որ էստեղ աշխատում եմ, որ սկսել եմ աշխատել, բուհում ընդամենը 10 տոկոսն եմ ստացել էն ինչ-որ ինձնից պահանջվել ա»:

- «...իմ կուրսեցին, որ էլի տուրիզմ բաժնում ա սովորել, հիմա Դիլիջանի հյուրանոցներից մեկում ա աշխատում, իրա ասելով, ոչ մի բան չի համապատասխանում մեր սովորածին: Ինքը ադմինիստրատոր ա աշխատում ու ասում ա, որ էն, ինչ տալիս են դասի ժամանակ, էնտեղ այլ ձևով ա: Ոչ մի բան պետք չի եկել՝ միայն մի լեզուն ա, որ համապատասխանում ա համալսարանի ու աշխատանքի միջև, մնացածը այլ են: Ինքը փորձաշրջան ա անցել՝ ինչ պետք ա անի, ոնց պետք ա անի, այսինքն, իրա ասածով, համալսարանի տված գիտելիքները էդքան էլ չեն համապատասխանում աշխատաշուկայի պահանջներին»:

–... Ես դժգոհ չեմ նրանից, թե ինչ **մեզ չեն սովորացրել**, այլ նրանից, թե ինչ են սովորացրել ու որ դրա կարիքը ես չունեի: Չնայած որ չեմ էլ կարող ասել ինչի կարիք ունեմ:

Ֆեթ, բուհերի շրջանավարտներ, Տուրիզմ, Տավուշի մարզ

Ըստ առանցքային տեղեկատվությունների գնահատման՝ չնայած երիտասարդներին տրվող կարողությունները քիչ թե շատ բավարար են սկսնակ պաշտոնների համար գործատուների պահանջներին (տե՛ս Աղյուսակ 37), առկա են ակնհայտ բացեր հատուկ մասնագիտական գիտելիքի և հմտությունների առումով (տե՛ս Աղյուսակ 38):



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 37. Տուրիզմի ոլորտում աշխատանքի դիմած թեկնածուների կարողությունների գնահատում

ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆ	ՄԻԱՎՈՐ
Ընդհանուր գրագիտություն	4.2
Օտար լեզուների իմացություն	3.9
Հաղորդակցման հմտություններ	3.8
Համակարգչային տարրական հմտություններ	3.8
Թվաբանության, մաթեմատիկայի իմացություն	3.8
Ինքնաներկայացման հմտություններ	3.5
Նեղ մասնագիտական տեսական գիտելիքներ	3.5
Ստեղծագործականություն և նորարարություն	3.4
Ֆիզիկական, տեխնիկական, արհեստագործական հմտություններ	3.4
Նեղ մասնագիտական գործնական հմտություններ	3.3
Ինքնակենսագրության կազմում	3.2

Աղյուսակ 38. Տուրիզմի ոլորտում պահանջված և սուղ հմտությունները

ՊԱՀԱՆՋՎԱԾ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	ՍՈՒՂ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ
Ընդհանուր կարողություններ	
Միաժամանակ մի քանի առաջադրանքի կատարում (multi-tasking)	Կանխատեսում/մրցակիցների գնահատում
Հատուկ հմտություններ եվ գիտելիք	
Հաճախորդների սպասարկում/ հաղորդակցման նորարար հմտություններ	Հաճախորդների սպասարկում/ հաղորդակցման նորարար հմտություններ



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աշխարհագրություն/քարտեզների իմացություն	Սոցիալական մեդիայի գործիքներ
Մաքրության գործ (housekeeping)	Բրենդավորում (branding)
Բրենդավորում (branding)	Աշխարհագրություն/քարտեզների իմացություն
Սոցիալական մեդիայի գործիքներ	Ադմինիստրատորական գործ
Տարրական համակարգչային հմտություններ/MS Office	Խոհարարություն
Որպես խմբավար վերապատրաստված վարորդներ	Մաքրության գործ (housekeeping)
Կոորդինացում և մենեջմենթ	

Ըստ շրջանավարտների՝ հմտությունների այս բացը կարող է լուծվել ուսանողների համար կազմակերպվող պրակտիկաների և փորձնակ ուսուցումների միջոցով: ՖԻՔ մասնակիցները փորձնակ ուսուցումների բացակայությունը համարում են ոլորտի լրջագույն խնդիրներից մեկը: Չնայած պրակտիկայի կազմակերպումը պարտադիր է բոլոր ուսանողների համար, այն հաճախ ֆորմալ և ձևական բնույթ է կրում՝ շատ աղուտ պատկերացում տալով ոլորտի մասին, քանի որ հաճախ կազմակերպվում է դեպի թանգարաններ կամ տեսարժան վայրեր այցելությունների ձևով և շատ հազվադեպ է ուղղված բնագավառում իրական փորձառության ձեռք բերմանը: Հարցվողները պրակտիկայի ժամանակ իրենց դերը նկարագրում են որպես «այցելուների» դեր, մինչդեռ նրանք «իրականացնողների» փորձառության կարիք ունեն:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

«...ողջ ուսման ընթացքում ընդամենը մի անգամ ենք գնացել պրակտիկայի, բայց ես կուզեմ, որ կոնկրետ տուրիզմի դեպքում դրանք շատ լինեն: Որովհետև ուրիշ բան ա, որ դու լսես, ուրիշ բան ա, որ տեսնես: Քո համար արդեն ավելի հեշտ կլինի հետազայում տուրիստին ներգրավել, հետաքրքրել ու ճիշտ ամեն ինչը ցույց տալ ու բացատրել: Օրինակ, ես տուրիստին Բջևանի մասին պետք ա պատմեմ, ներկայացնեմ, բայց ես նման վայրերում չեմ եղել: Ես միայն լսել եմ ու դասագրքում կարդացել: Բայց ուրիշ բան ա, երբ դու մի անգամ դա արդեն տեսել ես»:

ՖԽՔ, ՏՄՄԿ շրջանավարտներ, Տուրիզմ, Տավուշի մարզ

- Մենք մինիմում պետքա պրակտիկայի գնանք տուր. ֆիրմաներ, բայց մենք գնացել հուշարձանների հետ նկարվել ենք...

«...Օրինակ գնում ենք թանգարան, ինչպես սովորական այցելուն: Մեզ բացատրում են, թե որ թվականին է ծնվել Չարենցը, ով ա եղել իր կինը, և այլն: Սովորական այցելուներն էլ կարող են կարդալ էդ ամենը, կարիք չկա դա կոչելու պրակտիկա»:

ՖԽՔ, Բուհերի շրջանավարտներ, Տուրիզմ, Երևան

Փորձնակ ուսուցումների մեծ մասը անվճար չեն, և չնայած համալսարանները հոգում են կարճաժամկետ ուսումնաարտադրական պրակտիկաների ծախսերը, երիտասարդներից շատերը չեն կարողանում իրենց թույլ տալ 6 ամսից ավելի տևողությամբ պրակտիկա ունենալ: Մինևույն ժամանակ գործատուները աշխատանքային փորձը որպես պարտադիր պահանջ ներառում են աշխատանքի ընդունման համար հայտարարություններում: Խոշոր գործատուները, որոնք կանոնավոր պրակտիկաներ և փորձաշրջան են տրամադրում, հիմնականում չեն վճարում ուսանողներին: Գործազրկության բարձր մակարդակը գործատուներին առավելություն է տալիս խուսափելու անձնակազմի վերաորակավորման անհրաժեշտությունից կամ ապահովել հմտությունների փոխանցում առավել փորձառու անձնակազմից երիտասարդ մասնագետներին: ՖԽՔ մասնակիցները շեշտում են, որ փորձաշրջանում իրենց տրամադրվող գոնե մասնակի վճարումները կամ որևէ տեսակի փոխհատուցումները, ինչպիսիք են օրինակ՝ տրանսպորտային



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍՄԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ծախսերի փոխհատուցումը, կարող են շատ օգտակար լինել սկսնակ փուլում շրջանավարտների համար:

*-«...Փո՛րձ: Էսօր որտեղ մտնում ես, փորձ են ուզում: Այսինքն՝ եթե աշխատանքային փորձ
չունես, մինչև թոշակ ստանալդ պիտի եղպես մնաս»:*

*-«...ես չեմ նկատել ընդհանրապես տենց կազմակերպություն, որ ունենա տարիքով կադր,
իմանա, որ մի տարուց իրա կադրը էլ չի աշխատելու ու ինքը իրա կադրի հետ պահի
երիտասարդ աշխատողի, ում նա կծանոթացնի էդ գործին, կաճացնի... սպասում են հին
կադրը դուրս ա գալիս, նոր սկսում են աշխատող ման գալ: Աշխատողն էլ պարտադիր
փորձով պետք է լինի: Լավ որակավորված մասնագետները պետքա է փոխանցեն
գիտելիքները երիտասարդներին, որը չի արվում տուրիզմի ոլորտում»:*

ՖԻՔ, Բուհերի շրջանավարտներ, Տուրիզմ, Տավուշի մարզ

Տուրիզմի ոլորտի աշխատաշուկայում առաջարկ-պահանջարկ շղթան կապող օժանդակ կառույցների հետ համագործակցությունը գործատուների կողմից գնահատվում է որպես շատ արդյունավետ, սակայն շատ դեպքերում նրանք բավարար չափով չեն ներգրավում միջնորդներին աշխատակազմի համալրման գործընթացներում (տե՛ս Գծապատկեր 35): Մասնավոր հատվածի և կրթական հաստատությունների միջև նկատելի է համագործակցության որոշակի ակտիվացում, որը համակարգվում է Զբաղվածության պետական գործակալության և մարզային այլ շահագրգիռ դերակատարների կողմից՝ մասնավորապես իրականացնելով վերապատրաստումներ և լրացուցիչ ուսուցման բազմաբնույթ ծրագրեր Իջևանում և Տավուշի մարզում:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից

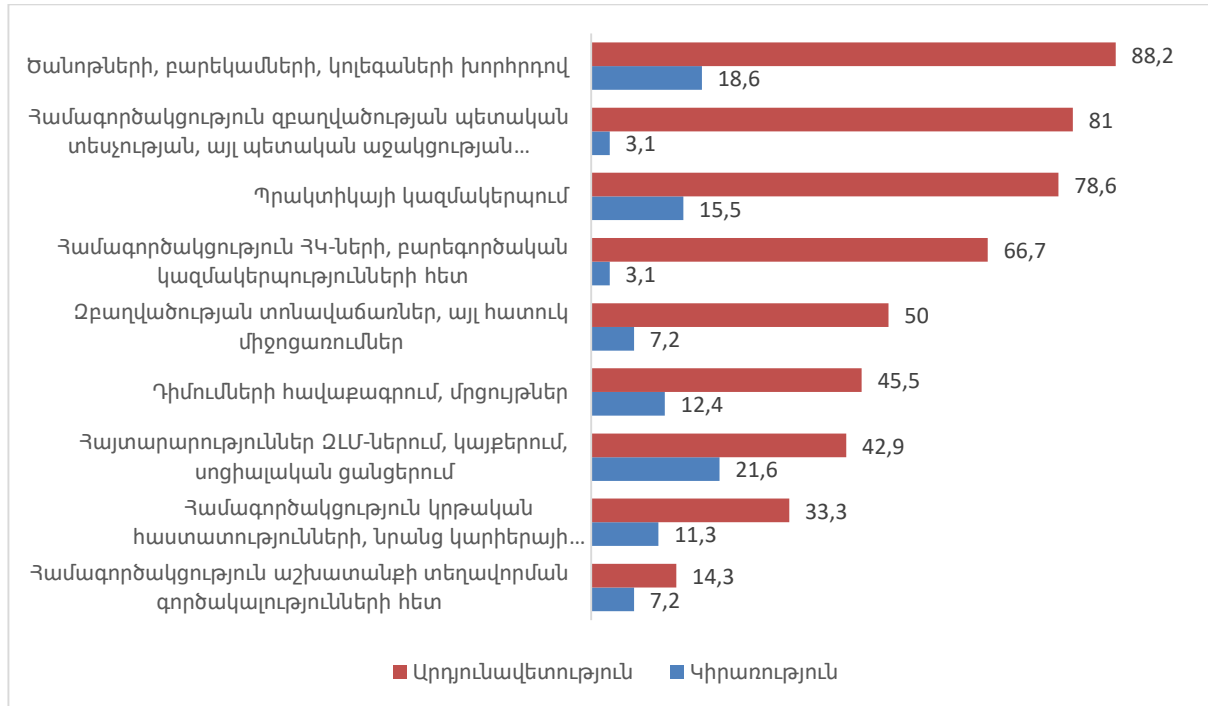


Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Գծապատկեր 35. Տուրիզմի ոլորտում անձնակազմի հավաքագրման եղանակները. արդյունավետություն և կիրառելիություն (% պատասխաններից)



ՖԻՔ մասնակիցները շատ բավարարված էին այն բազմաթիվ նոր հնարավորություններով, որոնք ապահովվում են այնպիսի ծրագրերի շնորհիվ, ինչպիսիք են զբաղվածության տոնավաճառները, վերապատրաստումները և տեղեկատվական արշավները: Միննույն ժամանակ երիտասարդների համար ակնհայտ է մարզերում լավ մասնագետների պակասը, հատկապես երբ համեմատում են Երևանի թրեյներներին տեղի դասընթացավարների հետ: Ցավոք, զբաղվածության պետական ծառայությունները հիմնականում բացասաբար են ընկալվում շրջանավարտների կողմից, և նրանցից ոչ ոք գրանցված չէ կամ չի դիմել աշխատանքի տեղավորման համար զբաղվածության պետական կառույցներին: Մասնակիցներից ոմանք ասոցացնում են պետական մարմինները կոռուպցիոն ռիսկերի հետ՝ նշելով աշխատանքի տեղավորման և աջակցման համար գանձվող ոչ ֆորմալ վճարումների մասին: Կարիերայի կենտրոնները լավ դեր են խաղում որպես տեղեկատվության տարածման միջոց, բայց ՖԻՔ մասնակիցներից ոչ ոք չի լսել որևէ հաջողության պատմություն կարիերայի կենտրոնների կողմից աշխատանքի տեղավորման հարցում:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

«... Նրանք (գրադավաժության պետական գործակալությունները) հենց տեղավորում էին գործի, իրանց շահույթը պետք է ունենային: Էն էր, որ նայած, թե ինչքան ես գումար աշխատելու, ինչ-որ տոկոս պետք է վճարես: Եթե, օրինակ, ստանալու ես 100000-150000, 30000 տալու ես իրենց՝ որպես մադարիչ, որ գործի ես անցել: Էդքան բան»:
ՖԽՔ, Բուհ/SUՄԿ շրջանավարտներ, Երևան

Տուրիզմի ոլորտում երիտասարդ մասնագետների որակավորման բարձրացումը պետք է կազմակերպվի Աղյուսակ 39-ում ներկայացված հիմնական ուղղություններով (ամբողջական ցանկը ներկայացված է Հավելված 1, Աղյուսակ 22-ում):

Աղյուսակ 39. Տուրիզմի ոլորտում լրացուցիչ որակավորման և վերապատրաստումների կարիքները

լրացուցիչ որակավորման և վերապատրաստումների ուղղություններ	գործատուների կողմից մատնանշումների թիվը
Վաճառքի գործիքների և ծրագրերի, գրավոր և բանավոր հաղորդակցության և մեդիա գործիքների հմտություններ	6
Համակարգչային հմտություններ	5
Տուրիզմի ոլորտում միջազգային փորձի, տեղական և միջազգային կազմակերպությունների հաջողության պատմությունների իմացություն	5
Big data, մարքեթինգ և Հայաստանի տուրիստական շուկայի հիմունքներ	3
PR նորարարություններ	3
Երկիրը ներկայացնելու հմտություններ	3
Ինքնագարգացման/ինքնաներկայացման/մրցույթի հարցազրույցների և ինքնակենսագրություն կազմելու հմտություններ	2
Ֆինանսներ և հաշվապահություն	2
Կառավարում և ծրագրերի մենեջմենթ	2



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Հաշմանդամություն ունեցող անձինք

Հայաստանում որպես հաշմանդամություն ունեցող անձինք (ՀՈԻԱ) գրանցված է բնակչության մոտ 6.2%, որից 53%-ը տղամարդիկ են, իսկ 47%-ը՝ կանայք: Հաշմանդամություն ունեցող բնակչության մոտ մեկ հինգերորդը կամ 16.4%-ը 17-39 տարեկան երիտասարդներ են⁸⁵: Հայաստանում հաշմանդամություն ունեցող անձանց վերաբերող հիմնական օրենսդրական ակտը 1993թ.-ին ընդունված «ՀՀ-ում հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին» օրենքն է: Հաշվի առնելով այն փաստը, որ օրենքով սահմանված մոտեցումները չեն համապատասխանում հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական ներառման միջազգայնորեն ընդունված մոտեցումներին՝ 2015թ-ին մշակվել է «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության և սոցիալական ներառման մասին» օրենքի նախագիծը:

Հաշմանդամներն ունեն Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ և օրենքներով սահմանված նույն իրավունքները, ազատությունները և պարտականությունները, ինչպես այլ անձինք:⁸⁶ Այնուամենայնիվ, հասնելով չափահասության տարիքի՝ մտավոր հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքները և պարտականությունները կարող են վերացվել կամ փոփոխվել Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ և օրենքով սահմանված դեպքերում և կարգով, եթե դրանց իրացումն անհնար է հաշմանդամի կենսագործունեության սահմանափակման պատճառով, դատարանը կարող է խնամակալ սահմանել, ով որոշումներ կկայացնի նրա փոխարեն⁸⁷: Մարդու իրավունքների պաշտպանի հաշվետվությունների համաձայն՝ Հայաստանում

⁸⁵ <https://www.globaldisabilityrightsnow.org/infographics/disability-armenia>

⁸⁶ <https://www.hrw.org/news/2017/03/01/human-rights-watch-submission-armenia-committee-rights-persons-disabilities# ftn1>

⁸⁷ <https://www.hrw.org/news/2017/03/01/human-rights-watch-submission-armenia-committee-rights-persons-disabilities# ftn2>



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

հաշմանդամություն ունեցող անձինք հանդիպում են խտրականության և իրենց իրավունքների իրականացման խոչընդոտների գրեթե յուրաքանչյուր օր:⁸⁸

Զբաղվածությունը հաշմանդամություն ունեցող անձանց՝ թե՛ կանանց, թե՛ տղամարդկանց, սոցիալական ներառման և ինքնավստահության ձևավորման կարևորագույն նախապայմաններից է: Այն ոչ միայն սոցիալական ինտեգրման լավագույն ուղիներից մեկն է, այլև ամենակարևոր միջոցն է կենսամակարդակը բարելավելու, վերընթաց սոցիալական շարժունություն ապահովելու և դրանով իսկ ավելի բարձր սոցիալ-տնտեսական դիրք զբաղեցնելու համար: Հայաստանյան օրենսդրությունը որոշակի արտոնություններ է շնորհում զբաղվածություն ունեցող ՀՈՒԱ-ներին՝ հաշմանդամին աշխատանքի տեղավորելու դեպքում գործատուին տալով հաշմանդամին վճարվող աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում և հարկային արտոնություններ⁸⁹: Այդուհանդերձ, ՀՈՒԱ գործազրկության մակարդակը Հայաստանում բարձր է՝ կազմելով 92%⁹⁰, չնայած բազմաթիվ պետական ծրագրեր են իրականացվել հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար աշխատատեղերի ստեղծման ուղղությամբ, ինչպես նաև իրագործվել են գործընկեր միջազգային կազմակերպությունների հատուկ միջոցառումներ ուղղված ՀՈՒԱ զբաղվածության խրախուսմանը: Դրանցից է ԵՄ ֆինանսավորմամբ «Մեյվ դը չիլդրեն» կազմակերպության կողմից իրականացված «Սոցիալական նորարարություններ հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների միջին մասնագիտական կրթության և աշխատունակության համար» (SIVEE) ծրագիրը⁹¹:

Սույն հետազոտության արդյունքները անուղղակիորեն հաստատում են զբաղվածության ցածր ցուցանիշները հաշմանդամություն ունեցող անձանց շրջանում:

⁸⁸ ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպան՝ <http://www.ombuds.am/en/categories/persons-with-disabilities.html>

⁸⁹ ՀՀ Կառավարությունը 2006 թ.-ի հուլիսի 13-ին ընդունեց որոշում թիվ 996, համաձայն որի ՀՈՒԱ աշխատավարձերի մասնակի փոխհատուցում է իրականացվում, ինչով խրախուսվում է գործատուների կողմից ՀՈՒԱ զբաղվածություն ապահովումը՝ այդպիսով մեծապես նպաստելով ՀՈՒԱ զբաղվածության խնդրի լուծմանը:

⁹⁰ <https://www.globaldisabilityrightsnow.org/infographics/disability-armenia>

⁹¹ <http://eunewsletter.am/social-enterprises-to-promote-employment-of-young-people-with-disabilities/>



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



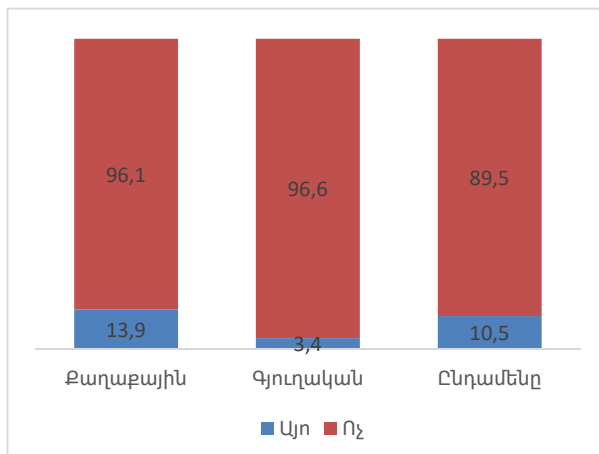
Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱԹԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՈՒՄԻ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Զբաղվածություն ունեցող երիտասարդներին հարց է տրվել այն մասին, թե արդյոք իրենց աշխատավայրում աշխատում են հատուկ կարիքներով կամ հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդներ: Զբաղված երիտասարդների միայն 10.5%-ն է նշել, որ իրենց աշխատավայրում առկա են հաշմանդամություն ունեցող աշխատակիցներ: Գյուղական բնակավայրերի համար ցուցանիշները խիստ ցածր են՝ կազմելով ընդամենը 3.4% (տե՛ս Գծապատկեր 36):

Գծապատկեր 36. Հարցվողների աշխատավայրում հաշմանդամություն ունեցող աշխատակիցների առկայությունը՝ ըստ բնակության վայրի (%)



ՀՈԻԱ զբաղվածության վերաբերյալ լրացուցիչ տվյալներ են ստացվել նաև գործատուների հետ հարցազրույցներից: Ընտրանքում ընդգրկված ընկերություններն արձանագրել է 71 հաշմանդամություն ունեցող աշխատակիցների տվյալ, որը կազմում է երկու ոլորտներից ընտրված

ձեռնարկությունների աշխատակիցների ընդհանուր թվի 0.7%-ը: Ավելին, տուրիզմի ոլորտում միայն մեկ կազմակերպություն է արձանագրել ՀՈԻԱ համար նախատեսված աշխատատեղ, իսկ ՏՏ ոլորտում՝ 24 կազմակերպություններից 9-ը:

Ըստ հետազոտության արդյունքների՝ այն մեխանիզմները, որոնք կոչված են խրախուսելու գործատուներին ավելացնել աշխատատեղեր ՀՈԻԱ համար՝ որոշակիորեն քաջալերելով նրանց, ցավոք, մնում են ոչ համարժեք և անբավարար մակարդակում: Փորձագիտական հարցազրույցների ընթացքում փորձագետներից ումանք առաջարկում են քվոտավորման համակարգի կիրառում, որն արդյունավետ քաղաքականության գործիք է և կարող է եականորեն բարելավել Հայաստանում երիտասարդ ՀՈԻԱ զբաղվածության իրավիճակը: Ընդհանուր առմամբ, փորձագետները նկարագրում են հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների հմտությունների զարգացմանն ուղղված գործունեությունը՝ որպես հատվածական և



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Ֆինանսավորումից կախված, ինչը նշանակում է, որ նախագծերը կայուն չեն և մեծապես պայմանավորված են միջազգային դոնորների արտաքին ֆինանսավորմամբ: Միևնույն ժամանակ պետական ոլորտը ներկայացնող փորձագետներն ընդգծում են այն փաստը, որ համապատասխան գործակալություններում գրանցվելու կամ տարբեր ծրագրերի դիմելու իմաստով հաշմանդամություն ունեցող անձանց կողմից նույնպես նկատելի է պատրաստակամության և ակտիվության պակաս: Այս պնդումը հիմնավորելու համար փորձագետները ներկայացնում են զբաղվածության պետական գործակալության կողմից հատուկ ՀՈՒԱ համար տրամադրվող վերապատրաստումների և դասընթացների մասնակցության ցածր ցուցանիշները: ՖԽԶ-ները գալիս են վերահաստատելու այս պնդումը, քանի որ մասնակիցներից շատերը բողոքում են, որ իրենց հասակակիցների կողմից պետական աջակցության ծրագրերի և վերապատրաստումների հանդեպ հետաքրքրությունը քիչ է, ինչն էլ բացատրում են առաջին հերթին տեղեկատվության պակասով և կոնկրետ արդյունքների, դասընթացների արդյունավետության վերաբերյալ համոզիչ փաստերի բացակայությամբ: Ըստ ՖԽ մասնակիցների՝ հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդները չեն լսել ՀՈՒԱ հաջողության պատմություններ զբաղվածության ոլորտում, ընդհակառակը նրանք համոզված են, որ աշխատաշուկայում աշխատատեղերի համընդհանուր պակասը մի քանի անգամ դժվարացնում է իրենց համար աշխատանքի որոնումը՝ դնելով իրենց անբարենպաստ կարգավիճակում: Նրանք հաճախ մերժում են ստանում գործատուներից տարբեր հաստիքներում՝ որպես պատճառաբանություն լսելով հաշմանդամություն ունենալու հանգամանքը, ինչը հուսահատեցնող և անընդունելի է:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏՄԱՆԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Մի անգամ մեզ աշխատանք էին առաջարկում ապահովագրական ընկերությունում:

*Եկան, հայտարարեցին, ներկայացրեցին: Ես դիմեցի, բայց ասեցին, որ
հաշմանդամներին չեն ընդունում: Դիմեցի, ինձ գրավոր կերպով պատասխանեցին, որ
չեն ընդունում:*

ՖԻՔ, բարձրագույն կրթությամբ ՀՈՒԱ, Շիրակի մարզ

*Որ մենեջեր էի աշխատում, տնօրենը գիտեր, որ ես հաշմանդամ եմ: Նա ինձ ասաց՝ դու
գիտես քո հնարավորությունները, եթե գիտես, որ կարող ես անել, զնա աշխատի: Էդ
գործատուից ա գալիս ամեն ինչ:*

ՖԻՔ, բարձրագույն կրթությամբ ՀՈՒԱ, Շիրակի մարզ

*Ես ու ընկերուհիս դիմեցինք գործի դերձակի համար: Մենք նույն քոլեջից ենք ու նույն
հմտություններն ունենք: Սկզբից ասեցին՝ երկուսիս էլ կկանչեն, բայց հետո ասեցին, որ
ես տեսողության խնդիր ունեմ: Մերժեցին իմ հաշմանդամության պատճառով:*

ՖԻՔ, ՏՄՄԿ կրթությամբ ՀՈՒԱ, Շիրակի մարզ

Այնուամենայնիվ, և՛ Երևանից, և՛ մարզերից հաշմանդամություն ունեցող շրջանավարտները համարում են, որ գիտելիքը, հմտություններն ու կարողությունները Հայաստանի աշխատաշուկայում ընտրության էական չափանիշ են, հատկապես այնպիսի մասնագիտությունների դեպքում, որտեղ պահանջվում է բարձրագույն կրթություն, այդ թվում ՏՏ ոլորտի հաստիքներում: Անկախ ֆիզիկական խնդիրներից, այստեղ կան ավելի շատ հնարավորություններ տնից կամ հեռահար ձևով աշխատելու համար (այս պնդումը վերահաստատվել է նաև ՏՏ ոլորտի գործատուների հարցազրույցների տվյալներով): Փոխարենը աշխատանք գտնելու բազմաթիվ խոչընդոտներ են առկա միջին մասնագիտական կրթություն ունեցողների համար: Գործատուները հատկապես հակված չեն աշխատանքի ընդունելու հաշմանդամություն ունեցող անձանց այնպիսի հաստիքներում, որոնք ֆիզիկական կամ տեխնիկական հմտություններ են պահանջում:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Միջին մասնագիտական և բարձրագույն կրթություն ունեցող ՀՈՒԱ-ների հետ ֆոկլուս խմբերի կարևոր բացահայտումներից է այն, որ խտրականությունը և կարծրատիպերը հաշմանդամություն ունեցող անձանց հանդեպ ավելի արտահայտված և արգելակող են կրթության համակարգում, քան աշխատաշուկայում: Ավելին, որքան բարձրանում են կրթական համակարգում, այդքան նրանց համար հեշտանում է գոյատևումը: ՖԽ մասնակիցները նկարագրում են իրենց կյանքը որպես շարունակական պայքար, որը հատկապես դաժան է, երբ նոր են ընդունվում դպրոց՝ ընդհանուր կրթություն ստանալու համար և այնուհետև, երբ ցանկություն են ցուցաբերում շարունակել ուսումը ՏՄՄԿ և բարձրագույն կրթության համակարգում: Իրենց բառերով, այն քաջարիներից, ովքեր հաջողել են ընդհանուր կրթություն ստանալ, քչերն են շարունակում կրթությունը՝ անցնելով հաջորդ աստիճաններ: «Խիզախ հաջողակների» համար համալսարանները և ՏՄՄԿ-ն հիմնականում լրացուցիչ խոչընդոտներ էլ չեն ստեղծում: Ներառական միջավայրը կարևոր է, բայց շրջապատող մարդկանց վերաբերմունքն ավելի զգայունացնող է:

- Շատ դեպքերում տնից ա գալիս եղ...
Ծնողներն ասում են. «Պետք չի, մնա տունը»...
Ասում են՝ մեկա չի կարող, ու դա շատ ա
խանգարում, որ կարողանաս: Ինչ ցանկություն
էլ ունենան, կվերանա...
-Ճիշտա, էտ դեպքում ինչ ցանկություն էլ կա
սովորելու, վերանումա...
ՖԽԲ, բարձրագույն կրթությամբ ՀՈՒԱ, Շիրակի

Երիտասարդները նշում են, որ սովորաբար իրենք պայքարում են ոչ միայն համակարգերի դեմ, այլև իրենց ընտանիքների: Ծնողները և ընտանիքի/համայնքի ավագ անդամները չեն քաջալերում նրանց սովորելը, և ընտանիքները սովորաբար լուրջ կասկածներ են

ունենում աշխատաշուկայում նրանց հնարավորությունների մասին:

Ըստ այդմ, պարադոքսը նրանում է, որ որքան բարձր է կրթամակարդակը, այնքան շատ են աշխատաշուկայում աշխատանք գտնելու հնարավորությունները, բայց մուտքը



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

դեպի կրթություն հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար լի է արգելիքներով և խոչընդոտներով:

- Շատերի համար կրթությունը անմատչելի ա: Ասենք, անցկացնում են մի լսարանում, որտեղ էլ առհասարակ պայման չկա: Օրինակ՝ բացակայում են էդ հարմարությունները: Համալսարաններում մթնոլորտը ներառական չի: Եթե էդ ամեն ինչը լինի, ուսանողներն էլ շատ լինեն, բուհը արդեն ամեն ինչ հաշվի կառնի: Բսկ էթե հազար տարին մեկ մի խելառ գալիս ա, ուզում ա համալսարանում սովորի, իհարկե, լուսնից իջածի տպավորություն կթողի: Հենց պրակտիկ մասը թերի ա հաշմանդամություն ունեցողի համար...
- Խնդիրը գիտելիքի պակասի մեջ ա, մարդու գիտելիքներն են սկսում առաջինը հաշվի առնել: Եթե ունի, դժվար չի աշխատանք գտնել, նույնիսկ եթե հաշմանդամ ա:

ՖԻՔ, բարձրագույն կրթությամբ ՀՈՒԱ, Երևան
Նրանց համար, ովքեր բարձրագույն կրթություն են ստանում, հնարավորությունները շատ են աշխատաշուկայում: Հիմա մարդու գիտելիքը շատա կարևորվում: Բսկ տարիներ առաջ, երբ բուհեր ավարտած մարդիկ, ովքեր ունեին նաև հաշմանդամություն գալիս էին գործատուի մոտ, առաջին բանը, որ հաշվի էին առնում, հաշմանդամությունն էր: Բսկ հիմա սկսել են լավին ջոկել, մարդիկ սկսել են պայքարել, որ լավ սովորեն ու կյանքում լավ հնարավորություններ ունենան, ներառյալ մեզ:
ՖԻՔ, բարձրագույն կրթությամբ ՀՈՒԱ, Շիրակի մարզ

Որակյալ կրթության և վերապատրաստումների հասանելիությունը հատկապես սահմանափակ է մարզերից հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար: Հայաստանի մարզերում երիտասարդների համար վերապատրաստման և սեփական հմտությունները բարելավելու ոչ ֆորմալ ձևերի պակաս կա, իսկ հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդները կրկնակի բեռի տակ են և հայտնվում են էլ ավելի խոցելի ու բացառված կարգավիճակում տրանսպորտի հասանելիության և տեղաշարժման հետ կապված դժվարությունների պատճառով: Տեղեկատվության և հատուկ ծրագրերի պակասը մեկ այլ լուրջ խոչընդոտ է նրանց համար: Մասնակիցների խոսքով հաշմանդամություն ունեցող շատ երիտասարդներ իրազեկ չեն աշխատանքային



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

հարաբերություններում իրենց իրավունքներից և հնարավորություններից՝ ներառյալ իրավական կարգավորումները և արտոնությունները, որոնք սահմանված են կառավարության կողմից և Հայաստանի օրենսդրությամբ:

Աշխատանք գտնելու և կրթությունից աշխատաշուկա հաջող անցում կատարելու մասին խոսելիս ՖԽ մասնակիցները նշում են, որ չնայած պետական ծրագրերի և Զբաղվածության պետական գործակալության ու այլ մարմինների կողմից օժանդակությանը՝ իրենք նախընտրում են ավելի շատ համագործակցել հաշմանդամություն ունեցող մարդկանց իրավունքները պաշտպանող ՀԿ-ների հետ, քան պետական գործակալությունների: Դա բացատրվում է հասարակական կազմակերպությունների հասանելիությամբ, ընդհանուր շահերի առկայությամբ և նրանց կողմից կարիքների առավել խորքային ըմբռնմամբ: Մասնակիցներից ոչ ոք երբևէ չի կապվել կարիերայի կենտրոնների կամ զբաղվածության գործակալությունների հետ աշխատանք գտնելու համար՝ նախընտրելով ուղղակիորեն հայտեր ուղարկել սեփական կապերը օգտագործելով կամ հաշմանդամությամբ զբաղվող ՀԿ-ների միջոցով:

Ընդհանուր առմամբ, հաշմանդամություն ունեցող անձանց հասցեական աջակցություն ցուցաբերելու գործում մասնակիցները առավել ակտիվ և արդյունավետ են համարում ՀԿ-ներին, միննույն ժամանակ աշխատաշուկայի հետ վերջիններիս կապերը բարելավման կարիք ունեն: Չնայած ՀԿ-ները սովորաբար համագործակցում են գործատուների հետ և տեղեկատվություն տարածում հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար հասանելի թափուր հաստիքների մասին, սակայն նրանց օժանդակությունը միակողմանի է: Նրանք պետք է ավելի սերտ աշխատեն գործատուների հետ՝ կարիքները և օժանդակության արդյունքները մշտադիտարկելու համար: Այդպես, շատ բարդ է աշխատանքի ընդունվել ՀԿ-ների հայտադիմումների համակարգի միջոցով, քանի որ ՀՈՒԱ չեն կարողանում բավարարել գործատուների կողմից սահմանված բարձր չափանիշներին և պահանջներին: Ուստի ավելի



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՈՒ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

հավանական է, որ ՀՈՒԱ աշխատանքի չեն ընդունում գիտելիքի և հմտությունների պակասի պատճառով, այլ ոչ թե խտրականության և նախապաշարմունքի:

- Օրինակ, երբեմն կայքերով աշխատանքի հայտարարություններում կամ զբաղվածության տոնավաճառում չի եղել՝ տեսնեմ, որ աշխատող են փնտրում, որ թեկուզ փակագծերում գրեն, որ հաշմանդամություն ունեցողի էլ կընդունեն աշխատանքի: Այսինքն, որ աշխատանք գտնելու կարիք ունես, պիտի բոլորին էլ դիմես: Բայց կան դեպքեր, որ գործատուն ուղղակի պատրաստ չի հաշմանդամ ընդունել գործի: Ստիպված ես ՀԿ-ների օգնությանը դիմել, որ աշխատանքի ընդունվես: Նրանք գոնե ինֆորմացիոն ինչ-որ աղբյուր են...
-...Մի ուրիշ բան էլ կա: Երբեմն դասընթացներ են լինում հենց հաշմանդամների համար, բայց երբ տեսնում ես թրեյնինգ, որը քեզ կհետաքրքրի, բարդ կլինի մասնակցել տարբեր պատճառներով, օրինակ՝ հասանելիության ու վերաբերմունքի...

- Մենք համեմատաբար ուշ ենք սկսում սովորել, ու էտ տարիքի տարբերությունն էլ ա բարդ: Մենք ունենք մի հոգի, որ 27-28 տարեկան ա: Կրթությունը համակարգչով ա ստացել, ինչ-որ բաներ ա անում, ու իրա հաշվին գումար ա գալիս, բայց շատ քիչ: Դասընթաց կար SS ոլորտի, մի քանի օր գնաց, բայց չուզեցավ մասնակցի, որովհետև սաղ երեխեք էին մասնակցում: Բայց, որ դեռահասների հետ էր, երևի քննիչադ են տվել, նմանատիպ բաներ եղած կլինեն: Իրա տարիքից ամաչելով՝ չմասնակցեց դասընթացների:

ՖԽՔ, բարձրագույն կրթությամբ ՀՈՒԱ, Շիրակի մարզ

Այս առումով հարցման ընթացքում երիտասարդներին մի քանի հարցեր տրվեցին ՀՈՒԱ հանդեպ վերաբերմունքը և կարծրատիպերը գնահատելու համար: Ուշագրավ բացահայտում է, որ Հայաստանում երիտասարդները շատ դրական վերաբերմունք ունեն ՀՈՒԱ զբաղվածության հարցում և պատրաստ են ներառական աշխատանքային միջավայրի: Այդպես, հարցվողների մեծամասնությունը (ընտրանքի 90.8%-ը) նշում են, որ ամբողջովին դրական և հիմնականում դրական կարձագանքեն, եթե հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդներ աշխատեն իրենց աշխատավայրում: Բացասական արձագանքողների մասնաբաժինը 1%-ից քիչ է (տե՛ս Գծապատկեր 37):



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



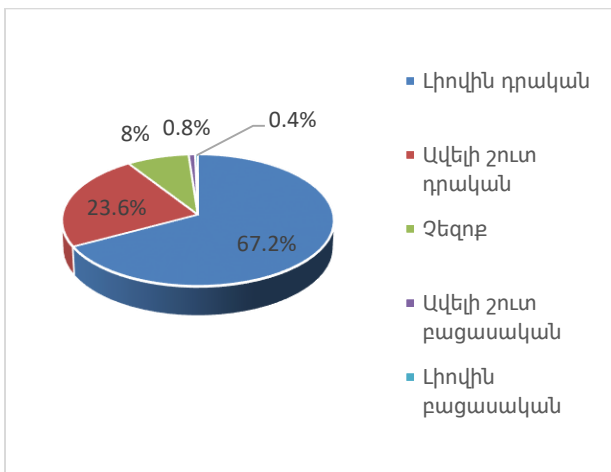
Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

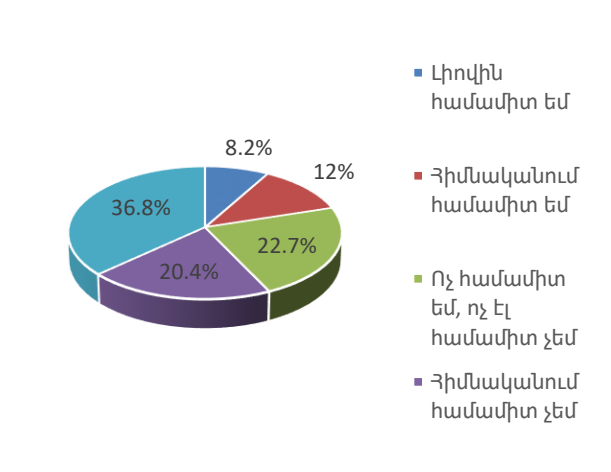
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Բացի այդ, հարցվողներին հարց է տրվել, թե որքանով են համամիտ այն դատողությանը, թե սկզբում պետք է աշխատանքով ապահովել հաշմանդամություն չունեցող երիտասարդներին, հետո մտածել հատուկ կարիքներով կամ հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասին: Հարցված երիտասարդների մոտ մեկ չորրորդը կամ 20.2%-ը համաձայն են դատողության հետ, մինչդեռ ամեն երկրորդ հարցվող համարում է, որ ՀՈՒԱ-ները չպետք է անբարենպաստ դիրքում լինեն զբաղվածության տեսանկյունից (տե՛ս Գծապատկեր 38):

Գծապատկեր 37. Ինչպե՞ս կվերաբերվեք, եթե Ձեր աշխատավայրում աշխատեն հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդներ (%)



Գծապատկեր 38. Դատողություն. սկզբում պետք է աշխատանքով ապահովել հաշմանդամություն չունեցող անձանց, հետո մտածել հատուկ կարիքներով կամ հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների մասին (%)



ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

Հաշվետվությունում գնահատվում են հայաստանյան արդի աշխատաշուկայում երիտասարդների կարիքները՝ համազգային հարցման, փաստաթղթերի ուսումնասիրության և որակական հետազոտության արդյունքների հիման վրա վերլուծելով, թե որքանով են երիտասարդների հմտություններն ու առկա հնարավորությունները համապատասխանում աշխատաշուկայի պահանջներին: Հետազոտության հիմնական եզրակացությունները և բացահայտումները ներկայացված են ստորև:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Երիտասարդ աշխատանքային ռեսուրսները

1. **Տնտեսապես ոչ ակտիվ աշխատուժ.** *ընտրանքում յուրաքանչյուր 10 երիտասարդից 4-ը պատկանում են տնտեսապես ոչ ակտիվ աշխատուժի (Երիտասարդության տնտեսապես ոչ ակտիվ հատվածի ցուցանիշը 41% է):* Տնտեսապես ոչ ակտիվ աշխատուժի կեսից ավելին (53.8%-ը) բարձրագույն կրթությամբ երիտասարդներ են: *Ընտանեկան պարտականությունների, երեխայի խնամքի կամ տնային գործերի պատճառով երիտասարդ կանայք առավել հակված են լինել տնտեսապես ոչ ակտիվ, քան տղամարդիկ (համապատասխանաբար 47.5% և 3.7%),* մինչդեռ տնտեսապես ոչ ակտիվ արական սեռի հարցվողները ավելի շատ ներգրավված են ուսման մեջ (տղամարդկանց 64.8%-ը, կանանց 37.8%-ի համեմատ), ինչպես նաև պարտադիր զինվորական ծառայության մեջ են: Այն երիտասարդների մասնաբաժինը, ովքեր մոտակա տարիներին չեն մասնակցի ծառայությունների ու ապրանքների արտադրությանը և, ամենայն հավանականությամբ, կշարունակեն մնալ տնտեսապես ոչ ակտիվ, կանխատեսվում է նվազագույնը 9% շեմում: *Այն թիրախ խումբը, որը պատրաստ է մասնակցել տարբեր ծրագրերի ու միջոցառումների և իրազեկման, վերապատրաստումների և կողմնորոշման կարիք ունի, որպեսզի սկսի ակտիվորեն աշխատանք փնտրել, կազմում է տնտեսապես ոչ ակտիվ երիտասարդների մեկ երրորդ մասը կամ 33.2%-ը:* Այսպես կոչված, հուսալքված երիտասարդները, ովքեր բացահայտ կերպով նշում են, որ այլևս չեն փնտրում աշխատանք մի քանի անհաջող փորձերից հիասթափվելուց հետո, հարաբերականորեն քիչ են՝ կազմելով տնտեսապես ոչ ակտիվ հարցվողների 2.5%-ը:
2. **Գործազրկություն.** *գործազուրկ երիտասարդությունը կազմում է ընտրանքի բոլոր երիտասարդների մեկ վեցերորդը (ընդհանուր գործազրկությունը ընտրանքում 16% է, իսկ գործազրկության մակարդակը՝ որպես ակտիվ աշխատուժի մասնաբաժին, 27,2% է):* Երիտասարդների գործազրկության



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

մակարդակը շատ մոտ է ընտրանքային միջինին՝ ըստ տարիքային խմբերի. աշխատանք փնտրելու և չգտնելու հավանականությունը հարաբերականորեն հավասար է՝ անկախ երիտասարդ հարցվողների տարիքից: Միևնույն ժամանակ ***որքան փոքր է մշտական բնակության վայրը, այնքան ավելի հավանական է գործազուրկ դառնալը:*** Անհավանական է, որ հետբուհական կրթություն ունեցող թե՛ տղամարդիկ, թե՛ կանայք մնան գործազուրկ: Միջին մասնագիտական կրթություն ունեցող գործազուրկ կանանց մասնաբաժինը աննշան գերազանցում է նույն խմբում տղամարդկանց գործազուրկությանը (կանանց 16.5%-ը՝ տղամարդկանց 14.3%-ի համեմատ): Միջնակարգ և բարձրագույն կրթություն ունեցող երիտասարդներն ավելի շատ օգնության կարիք ունեն աշխատանք գտնելու հարցում: Հատկապես մտահոգիչ է ցուցանիշը այն երիտասարդների վերաբերյալ, ովքեր սոցիալական քաղաքականության մակարդակում աջակցության և վերաորակավորման և մասնագիտական գիտելիքի ու հմտությունների թարմացման կարիք ունեն երկարաժամկետ գործազուրկության պատճառով. ***5 գործազուրկ հարցվողներից երկուսը աշխատանք են փնտրում արդեն ավելի քան մեկ տարի:*** Որքան մեծ է հարցվողների մշտական բնակության վայրը, այնքան մեծ է աշխատանքի համար դիմումների և մերժումների միջին թիվը: Չնայած գործազուրկ երիտասարդները մերժումների հիմնական պատճառները տեսնում են աշխատաշուկայի պահանջարկի կոդում, ***նրանց մեկ քառորդն ընդունում է, որ աշխատանքի ընդունվելու համար չունի որոշակի կարողություններ:*** Հարցված երիտասարդ կանանց և տղամարդկանց մեծամասնությունը փնտրում է նվազագույն աշխատավարձը երկու անգամ գերազանցող և միջին աշխատավարձին մոտ վարձատրությամբ աշխատանք:

3. Զբաղվածություն. ***ընտրանքում տասը երիտասարդներից միայն չորսն են զբաղված աշխատաշուկայում (զբաղվածության մակարդակը 43% է):*** Հայաստանում յուրաքանչյուր երրորդ երիտասարդը վարձու աշխատող է:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Այսպես կոչված խոցելի աշխատողների կամ ինքնազբաղվածների մասնաբաժինը մեծ է՝ կազմելով երիտասարդ աշխատողների 11.6%-ը, իսկ ամբողջ ընտրանքի՝ 5%-ը: *Երիտասարդ տղամարդիկ և գյուղաբնակ երիտասարդներն ավելի հակված են խոցելի աշխատող դառնալ: Ամեն հինգերորդ վարձու աշխատող կամ վարձու աշխատողների 22.7%-ը գործատուի հետ կնքած որևէ պայմանագիր չունեն՝ զբաղված լինելով ստվերային աշխատաշուկայում: Ոչ պայմանագրային հարաբերությունների մեջ մտնելն ավելի հավանական է երիտասարդ տղամարդկանց պարագայում, քան կանանց:* Ընդհանուր առմամբ, ընտրանքում երիտասարդության համար զբաղվածության առավել մեծ բնագավառները համընկել են հետխորհրդային ավանդական առաջատարների հետ՝ մասնավորապես, ընդգրկելով սպասարկման, հանրային կառավարում և պաշտպանություն, մանրածախ և մեծածախ առևտրի բնագավառները: Երիտասարդները քիչ թե շատ բավարարված են աշխատանքային ժամերից և ծանրաբեռնվածությունից, սակայն դժգոհ են իրենց աշխատանքի և մասնագիտական կարողությունների միջև համապատասխանությունից, ինչպես նաև մասնագիտական և աշխատանքային աճի հնարավորություններից: Ընդհանուր առմամբ, *երիտասարդությունը ամբողջապես բավարարված չէ իր զբաղվածությամբ. հարցվածների կեսից ավելին պատրաստ են, հնարավորության դեպքում, փոխել իրենց աշխատանքը, ընդ որում, տղամարդիկ ավելի պատրաստակամ են այլ աշխատանքի անցնել, քան կանայք, ինչպես նաև գյուղաբնակ երիտասարդներն ավելի հակված են աշխատանքը փոխել, քան քաղաքաբնակները:*

4. Չսովորող և չաշխատող երիտասարդություն. *չսովորող և չաշխատող (NEET) երիտասարդությունը կազմում է ընդհանուր ընտրանքի 38%-ը՝ ընդգրկելով հիմնականում կանանց (66.2%) և ավագ տարիքային ենթախմբի երիտասարդներին (52.5%):* Բոլոր այս մարդիկ սոցիալական բացառման ռիսկի տակ են, քանի որ կարող են ունենալ աղքատության գծից ցածր եկամուտներ և



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

հմտությունների պակաս՝ սեփական տնտեսական վիճակը բարելավելու համար:

5. **Աշխատուժի շարժունություն.** չնայած երիտասարդները պատրաստակամ են փոխել իրենց բնակության վայրը՝ իրենց պահանջներին համապատասխան աշխատանք գտնելու համար, նրանց շարժունության խթաններ և հնարավորություններ չեն ստեղծվում. *վերջին 4 շաբաթների ընթացքում աշխատանք չունեցողների ավելի քան 60%-ը պատրաստ է տեղափոխվել Հայաստանի այլ քաղաք, իսկ գործազուրկ երիտասարդների մոտ մեկ երրորդը պատրաստ է տեղափոխվել գյուղական բնակավայր՝ աշխատելու: Հայաստանում ներքին աշխատանքային շարժունությունը ինտենսիվ չէ՝ ընդամենը 17.6%:*

6. **Տնտեսական գրագիտություն.** ընտանեկան բյուջեին վերաբերող որոշումների կայացման գործընթացից բացառված լինելու հավանականությունը մտահոգիչ է, քանի որ երիտասարդների մի ստվար զանգված (մասնավորապես չամուսնացած երիտասարդները, ովքեր ապրում են ընդլայնված ընտանիքներում) ցուցաբերում է անձնական և ընտանեկան եկամուտների մասին գիտելիքի պակաս:

Գենդերային հավասարության առանձնահատկություններին վերաբերվող եզրակացություններ

7. Հայաստանի երիտասարդների շրջանում սեռային համաչափության տեսանկյունից կին-տղամարդ հարաբերակցությունը խախտված է: Սեռային անհամաչափությունը հատկապես ակնհայտ է 18-24 տարեկանների տարիքային խմբում, որտեղ գործակիցը 100 տղամարդու հաշվով կազմում է 115 կին: *Ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս երկրում միգրացիայի և ներքին աշխատանքային շարժունության մասկուլինացման բարձր մակարդակ. չնայած կանայք ներգրավված են ինտենսիվ սոցիալական շարժունության ներքին պրոցեսներում, սակայն զբաղվածության նպատակով տեղափոխված կանանց մասնաբաժինը ծայրահեղ ցածր է:*



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

8. *Կրթության մեջ գենդերային ձեռքվածքը ակնհայտորեն երևում է հետքուհական (մոտ 60% տարբերություն տղամարդկանց օգտին) և միջին մասնագիտական (մոտ 80% տարբերություն՝ կանանց օգտին) կրթական մակարդակներում:* Մասնագիտության ընտրությունն ունի նշանակալի գենդերային տարբերություններ. առավել շատ են տարբերությունները տղամարդկանց օգտին ճշգրիտ գիտությունների և բնագիտության պարագայում (14.3% տղամարդկանց շրջանում և 4.4% կանանց շրջանում) և ՏՏ/կապ ոլորտում (որն ընտրել են տղամարդկանց 20%-ը և կանանց 4.4%-ը): Միևնույն ժամանակ հստակ բացահայտվում են մասնագիտական կրթության «կանացի» ոլորտները, ինչպիսիք են՝ մանկավարժությունը (կանանց 15.6%-ը և տղամարդկանց 1.4%-ը) ու հումանիտար գիտությունները և լեզուները (երիտասարդ կանանց 16.7%-ը և երիտասարդ տղամարդկանց 5.7%-ը):
9. *Գոյություն ունի կրթության անարդյունավետ կառավարման խնդիր, քանի որ հասարակությունն ավելի շատ ռեսուրսներ է ծախսում կանանց կրթելու համար, սակայն չի արտոնում նրանց մուտքը աշխատաշուկա՝ դուրս թողնելով կանանց տնտեսապես ակտիվ աշխատանքային ռեսուրսների շրջանակից:* Օրինակ՝ չնայած երիտասարդ կանայք ավելի շատ են ստանում բարձրագույն կրթություն, քան տղամարդիկ, ավելի քիչ հավանական է, որ նրանք կդառնան ակտիվ աշխատաշուկայի մաս և կունենան զբաղվածություն թե՛ որպես վարձու աշխատող, թե՛ որպես ոչ վարձու աշխատող: *Տնտեսապես ոչ ակտիվ երիտասարդ կանանց մեծ խումբ կա, ովքեր աշխատունակ են, ունեն կրթություն և հմտություններ, սակայն դուրս են մնում աշխատանքային ռեսուրսներից ընտանեկան և երեխաների խնամքի հետ կապված պարտականությունների պատճառով:* Ընդհանուր առմամբ, երիտասարդ կանանց սերունդը աշխատուժից դուրս մնալու կամ խոցելի ու ցածրորակ աշխատանքում ներգրավվելու ռիսկի տակ է ոչ թե կրթության պակասի, այլ խնամողի դերում՝ նրանց վերագրվող գենդերային սպասումների պատճառով: Տնտեսապես ոչ



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ակտիվ այն երիտասարդների խմբում, ովքեր ասում են, որ աշխատանքի կարիք չունեն, կանայք կազմում են մեծամասնություն (65.2%), ինչը ևս մեկ անգամ ահագանգում կանանց խրախուսելու և հզորացնելու անհրաժեշտության մասին՝ խրախուսելով կրթությունից աշխատաշուկա նրանց անցումը, հակառակ դեպքում՝ առաջանում է կրթական ռեսուրսների վատնում:

10. Աշխատաշուկայում գենդերային ճեղքվածքը հատկապես ցցուն է զբաղվածության այնպիսի բնագավառներում, ինչպիսիք են կրթությունը (որտեղ զբաղված են կանանց 26.6%՝ համեմատած տղամարդկանց ընդամենը 2.3%-ի), շինարարությունը, գյուղատնտեսությունը, որտեղ ավելի շատ տղամարդիկ են զբաղված, քան կանայք: Կանայք ավելի շատ են զբաղված մանրածախ/մեծածախ առևտրի և առողջապահության/սոցիալական ծառայությունների ոլորտներում, քան տղամարդիկ:
11. Գոյություն ունեն գենդերային խոչընդոտներ, որոնք ստեղծվում են հասարակության կողմից կանանց ուղղահայաց մոբիլության որոշակի մակարդակում. *չնայած երիտասարդ կանայք տղամարդկանցից բարձր կրթամակարդակ ունեն և կատարում են որակավորված աշխատանք, նրանք հազվադեպ են զբաղեցնում կառավարչական հմտություններ պահանջող դեկավար պաշտոններ:* Ղեկավար պաշտոններում աշխատող տղամարդկանց մասնաբաժինը կրկնակի մեծ է կանանց նույն մասնաբաժնից:
12. *Զբաղվածության կարգավիճակի առումով երիտասարդ կանայք անբարենպաստ իրավիճակում են՝ ավելի դժվարությամբ են գտնում աշխատանք, քան տղամարդիկ և առերեսվում վարձատրության էական տարբերության:* Երիտասարդ կանանց համար մտահոգության մեկ այլ առիթ է գերկրթվածությունը և որակավորման անհամապատասխանությունը:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՈՐՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Կրթություն և վերապատրաստում

13. Կրթական մակարդակ. Հայաստանի երիտասարդությունն ունի բարձր կրթական մակարդակ, քանի որ հարցվողներից ոչ ոք չի նշել ընդհանուր միջնակարգ կրթությունից ցածր կրթամակարդակ ունենալու մասին, իսկ երիտասարդների ավելի քան կեսը ունեն համալսարանական կրթություն: Միևնույն ժամանակ *նկատվում է կրթությունում գյուղ-քաղաք ձեղվածք. գյուղաբնակ երիտասարդների շրջանում արձանագրվել է ավելի ցածր կրթամակարդակ, քան քաղաքաբնակ երիտասարդների շրջանում (գյուղական բնակավայրերի երիտասարդների կեսից ավելին, որպես ստացած կրթության ամենաբարձր մակարդակ մատնանշել են ընդհանուր միջնակարգ կրթությունը):*

14. Ոչ ֆորմալ կրթություն. ոչ ֆորմալ և լրացուցիչ կրթության մակարդակը հարաբերականորեն ցածր է. *հարցվողների մոտավորապես մեկ քառորդը կամ 24%-ը ստացել է լրացուցիչ ոչ ֆորմալ կրթություն կամ վերապատրաստում վերջին 3 տարիների ընթացքում:* Չնայած ընդհանուր առմամբ ավելի շատ կանայք, քան տղամարդիկ են ստացել լրացուցիչ կրթություն և վերապատրաստում (կանանց 59.6%-ը՝ տղամարդկանց 40.4%-ի համեմատությամբ), գյուղական բնակավայրերում ավելի շատ տղամարդիկ են ներգրավված լրացուցիչ կրթության մեջ, քան կանայք: Որքան բարձր է հարցվողների կրթամակարդակը, այնքան շատ են նրանք ներգրավված լրացուցիչ կրթության մեջ կամ վերապատրաստումներում: Ֆորմալ կրթության համեմատ ոչ ֆորմալ կրթությունը ավելի համապատասխանող է թվում աշխատաշուկայի պահանջներին. *հարցվողների մոտ կեսը նշում է, որ լրացուցիչ ուսումը/վերապատրաստումը ապահովել է գործատուի/աշխատանքի պահանջներին ավելի համապատասխան գիտելիք/հմտություններ, քան կրթական հաստատությունները: Ավելին, ոչ ֆորմալ կրթությունը հատկապես օգտակար է ՏՄՄԿ կրթությամբ հարցվողների համար և համապատասխանում է իրենց աշխատանքային պահանջներին.* միջին մասնագիտական կրթություն ունեցող վերապատրաստված հարցվողների 84%-ը համարում է դրանք ավելի



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԼՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐՈՒ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

օգտակար, քան ֆորմալ կրթությունը: Հայաստանում երիտասարդների լրացուցիչ և ոչ ֆորմալ կրթության ուղղությամբ ներդրումների և ջանքերի ավելացման անհրաժեշտություն կա, ամեն երկրորդ հարցվող կարիք ունի լրացուցիչ վերապատրաստման կամ որակավորման դասընթացի, ևս կեսը կարիք ունի ստանալ աջակցություն կամ վերապատրաստում ձեռնարկատիրության ոլորտում:

Առաջարկ-պահանջարկ շղթան աշխատաշուկայում.

15. Հիմնական մարտահրավերն առաջանում է բուֆերային գոտում ֆասիլիտացիայի կամ օժանդակության պակասից, երբ տեղի է ունենում աշխատուժի անցումը կրթական հաստատությունից զբաղվածության ոլորտ: Օժանդակ կառույցները պետք է ներդրում ունենային բացերը լրացնելու և առաջարկն ու պահանջարկը արդյունավետ կապակցելու գործում: *Կրթության և աշխատաշուկայի միջև կապը մեծամասամբ միակողմանի և չմիջնորդավորված է, այն օժանդակ կառույցների կողմից, ինչպիսիք են պետական և ոչ պետական զբաղվածության գործակալությունները, շրջանավարտների ու կարիերայի կենտրոնները և այլն, ակտիվ կարգավորումների կարիք ունի:*

16. Ցավոք, զբաղվածության պետական գործակալությունը և այլ պետական աջակցման մարմինները լրջորեն չեն ընկալվում գործազուրկ երիտասարդների կողմից. նրանց միայն 4%-ն է փնտրում աշխատանք համապատասխան պաշտոնական գրանցման և հայտի միջոցով: Զբաղվածության պետական գործակալության արդյունավետության ցուցանիշը աշխատանքի տեղավորման հարցում ցածր է. զբաղվածություն ունեցող երիտասարդների միայն 0.5%-ն է գտել աշխատանք պետական աջակցության կենտրոնների շնորհիվ: Երիտասարդների մի փոքր ավելի մեծ խումբ գրանցված է աշխատանքի տեղավորման ոչ պետական գործակալություններում՝ չնայած ցուցանիշները, միևնույնն է, ցածր են՝ դիմողների շրջանում 5% և փաստացի աշխատանքի տեղավորվածների շրջանում 0.5%-ից պակաս:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԼՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵՆՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Որակավորումների անհամապատասխանությունը

17. Հայաստանում երիտասարդ աշխատողների միայն մոտ կեսն է զբաղված այնպիսի աշխատանքներում, որոնք համապատասխանում են իրենց կրթական մակարդակին (53.7%): Նրանք, ովքեր կատարում են աշխատանք, որի համար գերկրթված են, կազմում են 33.6%, իսկ թերկրթվածները՝ 12.7%: Գերկրթվածության միտումը կարող է բացատրվել, ընդհանուր առմամբ, Հայաստանի երիտասարդության բարձր կրթական մակարդակով՝ հաշվի առնելով, որ երիտասարդների կեսից ավելին ունի բարձրագույն կրթություն: Բարձրակարգ մասնագիտական և գրասենյակային հմտությունների շուկան գերառաջարկված է (համապատասխաբար՝ 1.8 և 3.4 տոկոսային միավոր ցուցանիշներով): Հմտությունների փոխանցման առումով առավել հետաքրքիր է կառավարչական հմտությունների պակասորդի ցուցանիշը (-5.4 տոկոսային միավոր): Կառավարման հմտություններով երիտասարդների պակասը կրթության առավել պահանջված բնագավառ է դարձնում հանրային կառավարման ոլորտում ուսումնառողներին:

18. Կա նաև անհամապատասխանություն շուկայում առաջարկվող աշխատանքների պահանջների և ստացած կրթության որակի միջև. միջին մասնագիտական և արհեստագործական կրթություն ունեցող զբաղված երիտասարդների կեսից ավելին համարում են, որ ձեռք բերված տեսական գիտելիքը և մասնագիտական հմտությունները ընդհանրապես կամ հիմնականում չեն համապատասխանում ներկայիս աշխատանքի պահանջներին:

Ուշագրավ է, որ հարցմանը մասնակցած բոլոր ներկայիս ուսանողների 13.9%-ը և զբաղվածություն ունեցող բոլոր երիտասարդ հարցվողների 18.1%-ը նշում են, որ իրենց առհասարակ չի տրվել որևէ համընդհանուր հմտություն՝ ներառյալ բանակցելու, շփվելու, վերլուծական, առաջնորդության և այլ համընդհանուր գործնական հմտությունները:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԼՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՄԱՐԴԱԿԵԼՏՈՒՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Ֆորմալ կրթության համակարգում արդյունավետորեն ներդրված չեն անձի զարգացման համընդհանուր այնպիսի հմտությունները, ինչպիսիք են ինքնակենսագրություն կամ մոտիվացիոն նամակ գրելու, աշխատանքի ընդունման մրցույթի և հարցազրույցին մասնակցելու հմտությունները, որոնք մատուցվել են կրթական հաստատություններում սովորող հարցվողների կեսից քչի պարագայում:

Աշխատուժի պահանջարկը SS և տուրիզմի ոլորտներում

19. ՏՄՄԿ կրթությունը շրջանավարտներին չի տալիս SS ոլորտում կարիերայի հնարավորություններ, սակայն այն որոշ չափով կիրառելի է տուրիզմի ոլորտի հաստիքներ զբաղեցնելու համար:

Այսպիսով, SS ոլորտի ընկերությունները հիմնականում չեն ընդունում աշխատանքի միջին մասնագիտական կամ արհեստագործական կրթություն ունեցող երիտասարդների և թերագնահատում են միջին մասնագիտական կրթության հնարավորությունները: Միևնույն ժամանակ գործատուները հստակորեն սահմանում են որոշակի հաստիքներին համապատասխանող այն մասնագիտացումները, որոնք առաջընթացի և մասնագիտական աճի հնարավորություններ են ստեղծում (SS ոլորտում դրանք են՝ Front End Developers, Backend Developers, Hardware and automation engineers, Mobile Developers, Automation QA Engineers, Manual QA Engineers, Project Managers, զբոսաշրջություն ոլորտում դրանք են՝ շուկայի մենեջերներ, որպես խմբավար վերապատրաստված վարորդներ, սպասարկման ծառայությունների/նորարար հաղորդակցության, գրաֆիկական դիզայնի մասնագետներ և այլն):

20. *Կրթական ծրագրերը չեն համապատասխանում SS և տուրիզմի ոլորտների պահանջներին. շրջանավարտների գործնական և տեսական գիտելիքի գնահատականները միջինից ցածր են:* ՏՄՄԿ և բարձրագույն կրթության ծրագրերը չեն կենտրոնացվում շրջանավարտների ինքնազարգացման և



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵՆՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ինքնակրթության հնարավորությունների վրա, չեն տրամադրում անձի զարգացման համընդհանուր հմտություններ և չեն համագործակցում աշխատաշուկայի հետ էական արդիականացում կատարելու համար: Կրթական հաստատություններում լեզուների և հատուկ համակարգչային ծրագրերի, օրինակ՝ Amadeus-ի, դասավանդման որակը չի բավարարում ո՛չ շրջանավարտներին, ո՛չ էլ գործատուներին:

21. Հայաստանում SS և տուրիզմի ոլորտներում երիտասարդ մասնագետների պահանջարկը կշարունակի աճել: Ներկայումս կա մասնագիտական վերապատրաստման ծրագրերի մեծ պահանջարկ SS ոլորտում գլխավոր մասնագետների, իսկ զբոսաշրջության ոլորտում՝ լիցենզավորված միաժամանակ մի քանի առաջադրանք կատարող (multi-tasking) տուր-ադմինիստրատորների համար:

22. Չնայած պրակտիկայի կազմակերպումը պարտադիր է բոլոր ուսանողների համար, այն հաճախ ֆորմալ և ձևական բնույթ է կրում:

Այն չի տալիս իրական փորձառություն ոլորտում կազմակերպությունների գործառման մասին: Շատ գործատու կազմակերպություններ, չունենալով այլընտրանք, ստիպված են տրամադրել աշխատավայրում իրականացվող (on-job) վերապատրաստումներ, որոնք պատրաստ են փոխարինել մասնագիտական փորձուսուցմամբ և պրակտիկ աշխատանքով, եթե այն կազմակերպվի կրթական համակարգի միջոցով ավելի արդյունավետ և կայուն կերպով: Մեկ այլ խոչընդոտ է այն փաստը, որ երկարաժամկետ պրակտիկան անվճար չէ և ֆինանսավորման պակաս ունի:

Աշխատաշուկան՝ ՀՈՒԱ երիտասարդների համար

23. Այն արտոնություններն ու մեխանիզմները, որոնք պետք է խթան հանդիսանային գործատուների համար ավելացնելու ՀՈՒԱ աշխատատեղերը, թեև քաջալերող են, բայց ոչ բավարար. զբաղվածություն ունեցող հարցվողների 10.5%-ն է նշել,



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵՆՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

որ իրենց աշխատավայրում աշխատում են հատուկ կարիքներով կամ հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդներ, իսկ գյուղական բնակավայրերում միայն 3.4%-ը: Ընտրանքում ընդգրկված ընկերություններում գրանցվել են 71 հաշմանդամություն ունեցող աշխատակիցներ, որը կազմում է երկու ոլորտներից ընտրված ձեռնարկությունների աշխատակիցների ընդհանուր թվի 0.7%-ը: Ավելին, տուրիզմի ոլորտում միայն մեկ կազմակերպություն է արձանագրել ՀՈՒԱ համար նախատեսված աշխատատեղ, իսկ ՏՏ ոլորտում՝ 24 կազմակերպություններից 9-ը:

24. Հաշմանդամություն ունեցող անձանց հմտությունների զարգացմանն ուղղված գործունեությունը հատվածական է և կախված միջազգային դոնորների ֆինանսավորումից:

Կա հետաքրքրության պակաս հաշմանդամություն ունեցող անձանց շրջանում պետական ծրագրերի և վերապատրաստումների հանդեպ, ինչը պայմանավորված է իրազեկվածության պակասով, հաջողության ու արդյունքների մասին տեղեկատվության բացակայությամբ: Տեղեկատվության և հատուկ ծրագրերի պակասը լուրջ խոչընդոտ է հատկապես գյուղական բնակավայրերում և մարզերում. հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդները տեղյակ չեն իրենց իրավունքներից և հնարավորություններից աշխատանքային հարաբերություններում, այդ թվում իրավական կարգավորումներից և արտոնություններից, որոնք սահմանված են կառավարության կողմից և Հայաստանի օրենսդրությամբ:

- 25 Աշխատաշուկայում հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների համար որպես քիչ թե շատ ընդունելի և առավել ակտիվ օժանդակ կառույց են դիտարկվում հաշմանդամության հարցերով զբաղվող ՀԿ-ները. *մասնակիցներից ոչ ոք երբևէ չի կապվել կարիերայի կենտրոնների կամ զբաղվածության գործակալությունների հետ աշխատանք գտնելու համար՝ նախընտրելով ուղղակիորեն հայտեր ուղարկել սեփական կապերը օգտագործելով կամ հաշմանդամությամբ զբաղվող ՀԿ-ների միջոցով:*



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՈՒՄԵՆՏՈՒՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

26. Ավելի հավանական է, որ ՀՈՒԱ երիտասարդներին աշխատանքի չընդունեն գիտելիքի և հմտությունների պակասի, քան անհանդուրժողականության և նախապաշարմունքների պատճառով: Խտրականությունը և կարծրատիպերը հաշմանդամություն ունեցող անձանց հանդեպ ավելի արտահայտված և արգելակող են կրթության համակարգում, քան աշխատաշուկայում: Ծնողները և ընտանիքի/համայնքի ավագ անդամները չեն քաջալերում նրանց սովորել, և ընտանիքները սովորաբար լուրջ կասկածներ են ունենում աշխատաշուկայում նրանց հնարավորությունների մասին: *Տրանսպորտի հասանելիության և տեղաշարժման հետ կապված դժվարությունների պատճառով մարզերում հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդները կրկնակի բեռի տակ են հայտնվում՝ էլ ավելի խոցելի և զրկված դիրքում հայտնվելով թե՛ կրթության հասանելիության, թե՛ աշխատաշուկա մուտք գործելու տեսանկյուններից:*
27. Աշխատաշուկայում հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների համար որպես քիչ թե շատ ընդունելի և առավել ակտիվ օժանդակ կառույց են դիտարկվում հաշմանդամության հարցերով զբաղվող ՀԿ-ները. *մասնակիցներից ոչ ոք երբևէ չի կապվել կարիերայի կենտրոնների կամ զբաղվածության գործակալությունների հետ աշխատանք գտնելու համար՝ նախընտրելով ուղղակիորեն հայտեր ուղարկել սեփական կապերը օգտագործելով կամ հաշմանդամությամբ զբաղվող ՀԿ-ների միջոցով:*
28. Ավելի հավանական է, որ ՀՈՒԱ երիտասարդներին աշխատանքի չընդունեն գիտելիքի և հմտությունների պակասի, քան անհանդուրժողականության և նախապաշարմունքների պատճառով: Խտրականությունը և կարծրատիպերը հաշմանդամություն ունեցող անձանց հանդեպ ավելի արտահայտված և արգելակող են կրթության համակարգում, քան աշխատաշուկայում: Ծնողները և ընտանիքի/համայնքի ավագ անդամները չեն քաջալերում նրանց սովորել, և ընտանիքները սովորաբար լուրջ կասկածներ են ունենում աշխատաշուկայում նրանց հնարավորությունների մասին:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՄԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Տրանսպարտի հասանելիության և տեղաշարժման հետ կապված դժվարությունների պատճառով մարզերում հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդները կրկնակի բեռի տակ են հայտնվում՝ էլ ավելի խոցելի և զրկված դիրքում հայտնվելով թե՛ կրթության հասանելիության, թե՛ աշխատաշուկա մուտք գործելու տեսանկյուններից:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Հետազոտության արդյունքների և ստացված եզրակացությունների մանրամասն համադրումը թույլ է տալիս առաջադրել մի շարք առաջարկություններ՝ ուղղված պետական կառավարման մարմիններին, գործատուներին, մասնավոր հատվածին, կրթության, զբաղվածության ոլորտում աշխատող բոլոր դերակատարներին, հասարակական հատվածին և լայն հանրությանը:

1. Հզորացնել կրթական համակարգից աշխատաշուկա արդյունավետ անցումն օժանդակող կառույցների կարողությունները: Այդ կառույցներից են համալսարանների և ՏՄՄԿ կարիերայի կենտրոնները, շրջանավարտների ցանցերը, հանրակրթական մակարդակում մասնագիտական կողմնորոշման ակումբները, ինչպես նաև փորձնակության և ուսումնական պրակտիկաների համակարգողները, որոնց կարողությունների հզորացումը կամրապնդի ու որակապես կբարելավի համագործակցությունը պետական գերատեսչությունների և բիզնես ոլորտը ներկայացնող միավորումների կամ կազմակերպությունների միջև: Սա ենթադրում է կրթական հաստատություններում գործող կարիերայի կենտրոնների գործառույթների վերանայում՝ շնորհելով նրանց մասնագիտական կողմնորոշման գործում պրոակտիվ և առաջնորդող դեր, ինչպես նաև շրջանավարտների ցանցի զարգացումն ապահովող մասնակցային մեխանիզմների միջոցով շրջանավարտների կարողությունների և գործատուների պահանջների համապատասխանեցում:

2. Ստեղծել աշխատանքի որոնման մարզային հարթակներ և աշխատաշուկայի միտումների կանխատեսման մեխանիզմներ, որոնք պարբերական տեղեկատվություն կտան թափուր հաստիքների և պահանջվող հմտությունների վերաբերյալ, ինչպես նաև այդ կերպ աջակցել երկրի ներսում երիտասարդների աշխատանքային շարժունությանը՝ աշխատատեղերի առկայության դեպքում ապահովելով երիտասարդ մասնագետների համար խթաններ տեղափոխվելու երկրի տարբեր բնակավայրեր:

3. Մշակել ավելի հասցեական աջակցություն սոցիալական քաղաքականության մակարդակում և հատուկ ծրագրեր ու հարթակներ ստեղծել աստիճանաբար ավելացող



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Երկարաժամկետ գործազրկության մեջ գտնվող երիտասարդների համար՝ իրականացնելով իրազեկման միջոցառումներ, վերապատրաստումներ կամ կողմնորոշում՝ երկարաժամկետ հեռանկարում աշխատաշուկայից դուրս մնալու հանգամանքները մեղմելու համար:

Խթանել շուկային համապատասխանող և պահանջված հմտությունների ու գիտելիքի տրամադրումը ոչ ֆորմալ կրթության միջոցով, ավելացնել անձի զարգացման և այլ համընդանուր հմտությունների գծով հասցեական դասընթացների ֆինանսավորումը միջին մասնագիտական կրթություն ունեցող կանանց, միջնակարգ և բարձրագույն կրթություն ունեցող տղամարդանց, Հայաստանի մարզերից և գյուղաբնակ երիտասարդների համար:

4. Մշակել և իրականացնել ավելի մեծ թվով և առավել հասցեական ծրագրեր՝ ուղղված մարզերում ձեռնարկատիրության և ինքնազբաղվածության աջակցությանը, որոնք կներառեն տեղաշարժման խնդիրների լուծումը, բիզնես խորհրդատվության, կառավարման հմտությունների փոխանցման մեխանիզմների ստեղծումն ու կիրառումը, ինչպես նաև ծախսարդյունավետ բյուջետավորման և ընտանեկան ծախսերի պլանավորման վերաբերյալ հատուկ վերապատրաստումներ՝ հատկապես թիրախավորելով մարզերում երիտասարդ կանանց:

5. Մշակել կրթության կառավարման գենդերազգայուն արդյունավետ մոդել՝ հիմնված Հայաստանում երիտասարդ կանանց և տղամարդկանց կրթության ու տնտեսական ակտիվության գենդերային ճեղքվածքի հետագա հետազոտությունների վրա՝ հիմնականում հզորացնելով բարձրագույն կրթություն ստացած կանանց և արտոնելով նրանց անցումը տնտեսապես ոչ ակտիվ աշխատանքային ռեսուրսներից դեպի աշխատաշուկա, ինչը կենթադրի երեխայի խնամքի աջակցություն, նախադպրոցական հաստատությունների հասանելիության և աշխատանքային աճի խրախուսում:

6. Մշակել և ֆինանսավորել աշխատավայրում իրականացվող (on-job) վերապատրաստման ծրագրեր (մասնագիտական գործնական և համընդհանուր



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

հմտությունների հզոր բաղադրիչներով) միջին մասնագիտական և բարձրագույն կրթական հաստատությունների ուսանողների համար՝ գործատուների միությունների և ուսանողական խորհուրդների, ուսանողական ՀԿ-ների հետ սերտ համագործակցությամբ, ինչպես նաև որակավորումների անհամապատասխանությունը մեղմելու համար մշակել աշխատուժի զարգացման համաֆինանսավորվող սխեմաներ աշխատաշուկայի առավել պահանջված ոլորտներում, ինչպիսիք են SS և տուրիզմի ոլորտները;

7. Վերանայել և զարգացնել SS և տուրիզմի ոլորտներում բուհական կրթությունից դուրս մատուցվող ուսուցման արժեքումն ու շրջանակը, քանի որ միջին մասնագիտական կրթությունը SS և տուրիզմի ոլորտների շրջանավարտներին մասնագիտական աճի հնարավորություն չի տալիս, այդ իսկ պատճառով առաջարկել գործատուների սպասումներին և արդի պահանջներին համապատասխանող մասնագիտացումներ՝ մասնավորապես SS ոլորտում կենտրոնանալով սկսնակ և գլխավոր մասնագետների համար բարձրակարգ վերապատրաստման ծրագրերի վրա, գլխավոր մասնագետների և տվյալների հետազոտողների համար արտաաշխատանքային վերապատրաստումների ծրագրերի վրա (off-job training program for senior developers and data researchers), իսկ տուրիզմի ոլորտում՝ տուրերի կազմակերպման և ադմինիստրատորական լիցենզավորված վերապատրաստումների, միաժամանակ մի քանի առաջադրանք կատարող (multi-tasking) մասնագիտացմամբ, օրինակ՝ վարորդ + տուրերի գիդ + օտար լեզուների գերազանց իմացություն, ինչպես նաև նմանատիպ այլ համադրություններով:

8. Ընդլայնել հաշմանդամություն ունեցող անձանց և նրանց ընտանիքների իրազեկվածությունը հատկապես Հայաստանի մարզերի աշխատաշուկայում իրենց իրավունքների և օրենքով սահմանված արտոնությունների վերաբերյալ, բացահայտել և տարածել այն հաջողության պատմությունները և դրական փորձառությունն ու քաղված դասերը, որոնք կբարձրացնեն ՀՈՒԱ մրցունակությունը աշխատաշուկայում:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

9. Մշտադիտարկել և բարձրացնել ՀՈՒԱ օժանդակող ծրագրերի արդյունավետությունը, այդ թվում՝ զբաղվածության քվոտաների, հարկային արտոնությունների, անվճար միջին մասնագիտական կրթության և այլնի դեպքում;

10. Հզորացնել հաշմանդամության խնդիրներով զբաղվող ՀԿ-ների ինստիտուցիոնալ կարողությունները՝ ուղղված հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների օժանդակությանը և վերապատրաստումների մատուցմանը:

11. Ի լրումն սույն հետազոտության մեջ արտացոլված տվյալների և արդյունքների, իրականացնել համապետական մակարդակի ներկայացուցչական հետազոտություն Հայաստանի գործատուների շրջանում աշխատաշուկայում նրանց պահանջների և նրանց կողմից վերհանվող հիմնախնդիրների վերաբերյալ:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՄԱՇԻՆԱԾԵԼՈՒԿԱՅԻ ԵՐԿՏԱՄԱՐՈՒԿԵԼՏՐՈՒ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. Լրացուցիչ աղյուսակներ և գծապատկերներ

Աղյուսակ 1. Եթե Ձեր բոլոր պահանջներին համապատասխանող աշխատանք առաջարկեն այլ բնակավայրում,

արդյո՞ք կհամաձայնվեք տեղափոխվել ՀՀ այլ քաղաք՝ ըստ մշտական բնակության վայրի

Այս պահի դրությամբ որտե՞ղ եք մշտական բնակվում	Եթե Ձեր բոլոր պահանջներին համապատասխանող աշխատանք առաջարկեն այլ բնակավայրում, արդյո՞ք կհամաձայնվեք տեղափոխվել ՀՀ այլ քաղաք		Ընդամենը
	Այո	Ոչ	
Երևան	11	15	26
	42.3%	57.7%	100.0%
Հայաստանի այլ քաղաքում	25	19	44
	56.8%	43.2%	100.0%
Գյումրի	37	12	49
	75.5%	24.5%	100.0%
Ընդամենը	73	46	119
	61.3%	38.7%	100.0%



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ՄԵՐԱՍՏԱՇՈՒՎԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍՄԱՐԱՄԿԵԼՏՈՒՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐՄԱԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 2. Ամենաբարձր կրթական մակարդակը՝ ըստ բնակության վայրի

Ամենաբարձր կրթական մակարդակը	Կլաստերի կոդ		Ընդամենը
	Քաղաքային	Գյուղական	
Միջնակարգ բնրհանուր	115 21.9%	167 51.9%	282 33.3%
Միջին մասնագիտական, արհեստագործական /քոլեջ, ուսումնարան, այլ/	81 15.5%	40 12.4%	121 14.3%
Բարձրագույն /օր.՝ ունի համալսարանի դիպլոմ/	324 61.8%	115 35.7%	439 51.9%
Հետբուհական գիտական աստիճան (գիտ. թեկնածու, դոկտոր և այլն)	4 0.8%	0 .0%	4 0.5%
Ընդամենը	524 100.0%	322 100.0%	846 100.0%



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱԾԵՈՒԿԱՅԻ ԵՐԿՏԱՍԱՐԴԱԿԵՆՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 3. Բացի նշված ընդհանուր կրթությունից, արդյո՞ք վերջին 3 տարիների ընթացքում ստացել եք որևէ լրացուցիչ ուսում/վերապատրաստում՝ ըստ կրթական մակարդակի

Բացի նշված ընդհանուր կրթությունից, արդյո՞ք վերջին 3 տարիների ընթացքում ստացել եք որևէ լրացուցիչ ուսում/վերապատրաստում	Ամենաբարձր կրթական մակարդակը				Ընդամենը
	Միջնակարգ ընդհանուր /ունի հանրակրթական դպրոցի ատեստատ/	Միջին մասնագիտական, արհեստագործական /քոլեջ, ուսումնարան, այլ/	Բարձրագույն /օր.՝ ունի համալսարանի դիպլոմ/	Հետբուհական գիտական աստիճան (գիտ. թեկնածու, դոկտոր և այլն)	
Այո	40	25	138	0	203
	14.2%	20.7%	31.4%	.0%	24.0%
Ոչ	242	96	301	4	643
	85.8%	79.3%	68.6%	100.0%	76.0%
Ընդամենը	282	121	439	4	846
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ՄԵԾԽԱՏԱԿԵԸՈՒԿԱՅԻ ԵՐԿՏԱՄԱՐԴԱԿԵՆՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐՄԵԼՍԵՐՈՆԻՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 4. Ամենաբարձր կրթական մակարդակը՝ ըստ սեռի

Ամենաբարձր կրթական մակարդակը	Մեռ	
	Արական	Իգական
Միջնակարգ ընդհանուր	164	118
	58.16	41.84
Միջին մասնագիտական, արհեստագործական /քոլեջ, ուսումնարան, այլ/	42	79
	34.71	65.29
Բարձրագույն /օր.՝ ունի համալսարանի դիպլոմ/	191	248
	43.51	56.49
Հետբուհական գիտական աստիճան (գիտ. թեկնածու, դոկտոր և այլն)	3	1
	75	25
Ընդամենը	400	446
	47.28	52.72
		100



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇԵՈՒՎԱՅԻ ԵՐԿՏԱՍԱՐԴԱԿԵՏՈՒՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐՄԱՐԿԱՆ ԶԵՆՍԱՊՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 5. Զբաղվածության կարգավիճակի խմբերը՝ ըստ զբաղվածության կարգավիճակի և տարիքի

		Զբաղվածության ինչպիսի՝ հիմնական կարգավիճակ էր ունեցել վերջին 4 շաբաթվա կտրվածքով										Ընդամենը	
Տարիք	Ոչ ակտիվ աշխատում	Սովորում եմ/ուսում եմ ստանում/ուսանող եմ	Պարտադիր զինվորական ծառայության մեջ եմ	Աշխատանք չունեմ և չեմ փնտրում	Զբաղվում եմ տնային գործերով, երեխայի խնամքով	Աշխատունակ չեմ	Գործազուրկ եմ և աշխատանք եմ փնտրում	Կատարում եմ ամսավճարով վարձու աշխատանք	Կատարում եմ միանվագ վճարվող վարձու աշխատանք	Ինքնագրաված եմ, կատարում եմ ոչ վարձու աշխատանք	Ձեռնարկատեր/ձեռներեց/սեփականատեր եմ, կատարում եմ ոչ վարձու աշխատանք	232	100.0%
		66.4%	2.6%	16.4%	14.7%		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		
18-24	Գործազուրկ	0	0	0	0		75	0	0	0	0	75	
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		100.0%
	Աշխատող	0	0	0	0		0	99	16	0	0	115	
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		0.0%	86.1%	13.9%	0.0%	0.0%		100.0%
Ոչ աշխատող		0	0	0	0		0	0	0	24	7	31	
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		0.0%	0.0%	0.0%	77.4%	22.6%		100.0%



Օրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՇԽԱՏԱՆԵԼՈՒԿԱՅԻ ԵՐԿՏԱՍԱՐԴԱԿԵՆՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐՄԱՐԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎԻՃԱՅԻ ԵՐ ՈՒՆԵՑԵԼ ՎԵՐՉԻՆ 4 ՉԱՐԲԱՅԵԼԱ ԿԱՐՎԱԾՔՈՒ

Տարիք	Զբաղվածության ինչպիսի՞ կիմնական կարգավիճակ եք ունեցել վերջին 4 շաբաթվա կտրվածքով										Ընդամենը
	Սովորում եմ/ուսում եմ ստանում/ուսանող եմ	Պարտադիր զինվորական ծառայության մեջ եմ	Աշխատանք չունեմ և չեմ փնտրում	Զբաղվում եմ տնային գործերով, երեխայի խնամքով	Աշխատունակ չեմ	Գործազուրկ եմ և աշխատանք եմ փնտրում	Կատարում եմ ամսավճարով վարձու աշխատանք	Կատարում եմ միանվագ վճարվող վարձու աշխատանք	Ինքնազբաղված եմ, կատարում եմ ոչ վարձու աշխատանք	Ձեռնարկատեր/ձեռներեց/սեփականատեր եմ, կատարում եմ ոչ վարձու աշխատանք	
25-30	Ոչ ակտիվ աշխատում	6 5.3%		22 19.3%	83 72.8%	3 2.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	114 100.0%
	Գործազուրկ	0 0.0%		0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	61 100.0%
	Աշխատող	0 0.0%		0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	160 90.4%	17 9.6%	0 0.0%	0 0.0%	177 100.0%
	Ոչ աշխատող	0 0.0%		0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	18 47.4%	20 52.6%	38 100.0%
		0 0.0%		0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇԱՀՈՒՄԵՐ ԵՐԿՏԱՄԱՐԱԿԵԼՏՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԳԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 6. Զբաղվածության կարգավիճակի խմբերը՝ ըստ զբաղվածության կարգավիճակի և սեռի

	Զբաղվածության կարգավիճակը վերջին 4 շաբաթներին	Սեռ		
		Արական	Իգական	Ընդամենը
Ոչ ակտիվ աշխատուժ	Սովորում են/ուսում են ստանում/ուսանող են	43.80%	56.20%	100.00%
	Պարտադիր զինվորական ծառայության մեջ են	100.00%	0.00%	100.00%
	Աշխատանք չունեն և չեն փնտրում	43.30%	56.70%	100.00%
	Զբաղվում են տնային գործերով, երեխայի խնամքով	3.40%	96.60%	100.00%
	Աշխատունակ չեն	66.70%	33.30%	100.00%
Գործազուրկ	Ընդամենը	31.20%	68.80%	100.00%
	Գործազուրկ են և աշխատանք են փնտրում	52.20%	47.80%	100.00%
Աշխատող	Ընդամենը	52.20%	47.80%	100.00%
	Կատարում են միանվագ վճարվող վարձու աշխատանք	75.80%	24.20%	100.00%
	Կատարում են ամսավճարով վարձու աշխատանք	53.70%	46.30%	100.00%
	Ընդամենը	56.20%	43.80%	100.00%



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՄԱՍՆԱԾՈՒՎԱԾ ԵՐԿՏԱՄԱՐԱՐԱԿԵՏՈՒ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Ոչ աշխատող	Ինքնազբաղված եմ, կատարում եմ ոչ վարձու աշխատանք	85.70%	14.30%	100.00%
	Ձեռնարկատեր/ձեռներեց/սեփականատեր եմ, կատարում եմ ոչ վարձու աշխատանք	70.40%	29.60%	100.00%
	Ընդամենը	79.70%	20.30%	100.00%

Աղյուսակ 7. Արդյո՞ք ցանկություն/անտաղդություն ունե՞ք աշխատելու կամ ձեռներեցությանը զբաղվելու մոտակա տարվա ընթացքում

	Հաճախականություն	Վաղիդ տոկոս	Կուտակային տոկոս
Այո	246	76.2	76.2
Ոչ	77	23.8	100.0
Ընդամենը	323	100.0	



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՄԻԱՄԱՍՏԱՆԵԼԻ ՎԵՐ ԵՐԿՏԱՄԱՐԱՐԿԵԼՏՈՒՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐՄԵՐԱԶՄԻՆԻ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 8. Եթե չեք փնտրում աշխատանք, ապա ո՞րն է հիմնական պատճառը ըստ սեռի

Եթե չեք փնտրում աշխատանք, ապա ո՞րն է հիմնական պատճառը	Մեռ		Ընդամենը
	Արական	Իգական	
Արդեն գտել եմ/ունեմ աշխատանք ավելի ուշ սկսելու/վերսկսելու համար	.0%	100.0%	100.0%
Պարտադիր զինվորական ծառայության մեջ եմ	100.0%	.0%	100.0%
Վերապատրաստման կամ ուսման մեջ եմ	.0%	100.0%	100.0%
Հիվանդ եմ, հաշմանդամություն ունեմ	100.0%	.0%	100.0%
Գտնվում եմ երեխայի խնամքի արձակուրդում	.0%	100.0%	100.0%
Խնամում եմ ընտանիքի այլ անդամի, երեխայի	.0%	100.0%	100.0%
Չունեմ համապատասխան մասնագիտություն, կրթություն	25.0%	75.0%	100.0%
Չունեմ աշխատանքային փորձ	28.6%	71.4%	100.0%
Չունեմ ծանոթներ/բարեկամներ/կապեր	50.0%	50.0%	100.0%
Չգիտեմ՝ ուր դիմել և ինչ անել	20.0%	80.0%	100.0%
Բազմաթիվ փորձերից հետո հիասթափվել եմ	80.0%	20.0%	100.0%
Աշխատելու կարիք չունեմ	34.8%	65.2%	100.0%



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՄՇԽԱՏԱՇԱՀՈՒՎԱՅԻ ԵՐԿՏԱՄԱՐԱՂԿԵՆՏՐՈՒ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Եթե չեք փնտրում աշխատանք, ապա ո՞րն է հիմնական պատճառը	Մեծ		Ընդամենը
	Արական	Իգական	
Նոր եմ պատրաստվում սկսել աշխատանք փնտրել	48.6%	51.4%	100.0%
Այլ	45.5%	54.5%	100.0%
Ընդամենը	26.7%	73.3%	100.0%

Աղյուսակ 9. Արդյո՞ք վերջին չորս շաբաթվա ընթացքում փորձել եք աշխատանք փնտրել

	Հաճախականություն	Տոկոս ընտրանքից	Տոկոս գործազուրկներից	Կուտակային տոկոս
Այո	120	14.2	37.2	37.2
Ոչ	203	24.0	62.8	100.0
Ընդհանուր	323	38.2	100.0	
Անցում	523	61.8		
Ընդամենը	846	100.0		



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ՄԵՇԱՍՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԿՏԱՍԱՐԴԱԿԵՆՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 10. Աշխատանքի համապատասխանությունը՝ ըստ կրթական մակարդակի

	Ամենաբարձր կրթական մակարդակը				Ընդամենը
Աշխատանքի համապատասխանությունը	Միջնակարգ ընդհանուր կրթություն	Միջին մասնագիտական, արհեստագործական կրթություն	Բարձրագույն կրթություն	Հետբուհական գիտական աստիճան	
Համապատասխանում է	81	20	90	4	195
	72.3%	38.5%	46.2%	100.0%	53.7%
Գերկրթված	0	17	105	0	122
	.0%	32.7%	53.8%	.0%	33.6%
Թերկրթված	31	15	0	0	46
	27.7%	28.8%	.0%	.0%	12.7%
Ընդամենը	112	52	195	4	363
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

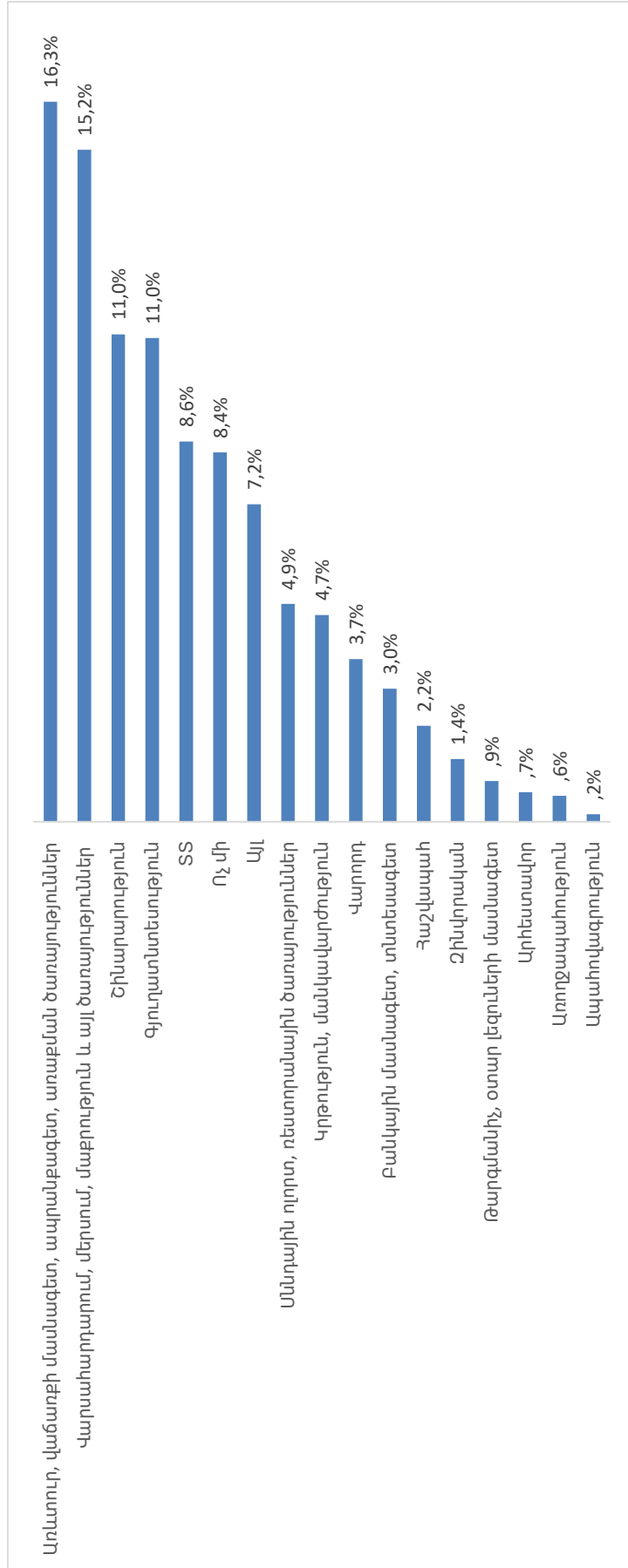


Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ՄԵՆԱՏԱԵՈՒԿԱՅԻ ԵՐԿՏԱՄԱՐԱՐԱԿԵՆՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Գծապատկեր 1. Թվարկեր խնդրեմ մինչև 3 ոլորտներ/մասնագիտություններ, որտեղ երիտասարդները կարող են առավել հեշտությամբ աշխատանք գտնել Ձեր համայնքում:





Ծրագիրը Ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇԱՀԱՅՐ ԵՐԴՏԱՍԱՐԴԱԿԵՆՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԳՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 11 Որքան Վ էք օգտակար համարում ուսման ընթացքում Ձեզ տրվող տեսական գիտելիքը հետագայում աշխատաշուկայում տեղ գտնելու տեսանկյունից՝ ըստ կրթական մակարդակի

Ներկայիս ուսանողները	Ամենաբարձր կրթական մակարդակը			Ընդամենը
	Միջնակարգ ընդհանուր /ունի հանրակրթական դպրոցի ատեստատ/ 11	Միջին մասնագիտական, արհեստագործական /քոլեջ, ուսումնարան, այլ/ 12	Բարձրագույն /օր. ունի համալսարանի դիպլոմ/ 58	
Լիովին օգտակար	50.0%	80.0%	47.5%	50.9%
Հիմնականում օգտակար	36.4%	20.0%	44.3%	40.9%
Հիմնականում ոչ օգտակար	13.6%	.0%	5.7%	6.3%
Ընդհանրապես ոչ օգտակար	.0%	.0%	2.5%	1.9%
Ընդամենը	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



Ծրագիրը Ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇԱՀԱՅԻ ԵՐԴՏԱՍՄԱՐԴԱԿԵՆՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 12. Որքանո՞վ եք օգտակար համարում ուսման ընթացքում Ձեզ տրվող գործնական մասնագիտական հմտությունները հետագայում աշխատաշուկայում տեղ գտնելու տեսանկյունից՝ ըստ կրթական մակարդակի

Ներկայիս ուսանողները	Ամենաբարձր կրթական մակարդակը			Ընդամենը
	Միջնակարգ ընդհանուր /ունի հանրակրթական դպրոցի ատեստատ/	Միջինմասնագիտական,արհեստագործական /քոլեջ, ուսումնարան, այլ/	Բարձրագույն /օր.՝ ունի համալսարանի դիպլոմ/	
Լիովին օգտակար	10 45.5%	11 73.3%	54 45.0%	75 47.8%
Հիմնականում օգտակար	7 31.8%	4 26.7%	38 31.7%	49 31.2%
Հիմնականում ոչ օգտակար	4 18.2%	0 .0%	17 14.2%	21 13.4%
Ընդհանրապես ոչ օգտակար	0 .0%	0 .0%	4 3.3%	4 2.5%
Նման գիտելիք չի տրվել	1 4.5%	0 .0%	7 5.8%	8 5.1%
Ընդամենը	22	15	120	157
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՆԵՐՈՒՄԻՄԵԺԵԻ ԵՐԴՏԱՄԱՐԱՂԱԿԵՆՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԳՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 13. Որքանո՞վ էք օգտակար համարում ուսման ընթացքում Ձեզ տրվող համընդհանուր գործնական հնտությունները հետագայում աշխատաշուկայում տեղ գտնելու տեսանկյունից՝ ըստ կրթական մակարդակի

Ներկայիս ուսանողները	Ամենաբարձր կրթական մակարդակը			Ընդամենը
	Միջնակարգ ընդհանուր /ունի հանրակրթական դպրոցի ատեստատ/ /քոլեջ, ուսումնարան, այլ/	Միջին մասնագիտական, արհեստագործական	Բարձրագույն /օր.՝ ունի համալսարանի դիպլոմ/	
Լիովին օգտակար	12	7	51	70
	54.5%	46.7%	42.1%	44.3%
Հիմնականում օգտակար	7	6	39	52
	31.8%	40.0%	32.2%	32.9%
Հիմնականում ոչ օգտակար	3	1	7	11
	13.6%	6.7%	5.8%	7.0%
Ընդհանրապես ոչ օգտակար	0	0	3	3
	.0%	.0%	2.5%	1.9%
Նման գիտելիք չի տրվել	0	1	21	22
	.0%	6.7%	17.4%	13.9%
Ընդամենը	22	15	121	158
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՄԱՍՆԱԿԱՆ ԿԱՐԻՆԱԿԱՆ ԵՐԿՐԱՄԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԳՐԱԾՈՒՆ ՀԵՏԱԳՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 14. Որքանո՞վ եք օգտակար համարում ուսման ընթացքում Ձեզ տրվող տեսական գիտելիքը հետագայում աշխատաշուկայում տեղ գտնելու տեսանկյունից՝ ըստ կրթական մակարդակի

Ներկայիս աշխատողները	Ամենաբարձր կրթական մակարդակը			Ընդամենը
	Միջնակարգ ընդհանուր /ունի հանրակրթական դպրոցի ատեստատ/	Միջին մասնագիտական, արհեստագործական /քոլեջ, ուսումնարան, այլ/	Բարձրագույն /օր.՝ ունի համալսարանի դիպլոմ/	
Լիովին օգտակար	16 14.3%	10 19.2%	69 35.4%	1 25.0%
Հիմնականում օգտակար	29 25.9%	14 26.9%	50 25.6%	1 25.0%
Հիմնականում ոչ օգտակար	33 29.5%	9 17.3%	37 19.0%	2 50.0%
Ընդհանրապես ոչ օգտակար	17 15.2%	19 36.5%	32 16.4%	0 .0%
Նման գիտելիք չի տրվել	17 15.2%	0 .0%	7 3.6%	0 .0%
Ընդամենը	112 100.0%	52 100.0%	195 100.0%	4 100.0%



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՌԻՍԿ ԱՆՆԱՍՏԱՆՈՒԿԱՅԻ ԵՐԲՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՈՒՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԳՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 15 Որքանո՞վ եք օգտակար համարում ուսման ընթացքում Ձեզ տրվող գործնական մասնագիտական հմտությունները հետագայում աշխատաշուկայում տեղ գտնելու տեսանկյունից՝ ըստ կրթական մակարդակի

Ներկայիս աշխատողները	Ամենաբարձր կրթական մակարդակը			Ընդամենը
	Միջնակարգ ընդհանուր /ուսնի հանրակրթական դպրոցի ատեստատ/	Միջին մասնագիտական, արհեստագործական /քոլեջ, ուսումնարան, այլ/	Բարձրագույն /օր.՝ ուսնի համալսարանի դիպլոմ/	
Լիովին օգտակար	16	10	62	1
	14.3%	19.2%	31.8%	25.0%
Հիմնականում օգտակար	23	10	52	3
	20.5%	19.2%	26.7%	75.0%
Հիմնականում ոչ օգտակար	37	10	32	0
	33.0%	19.2%	16.4%	.0%
Ընդհանրապես ոչ օգտակար	15	21	41	0
	13.4%	40.4%	21.0%	.0%
Նման գիտելիք չի տրվել	21	1	8	0
	18.8%	1.9%	4.1%	.0%
Ընդամենը	112	52	195	4
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՄԱՍ ԱՆՆԱՏԱՇՈՒԿՄԱՅԻ ԵՐԲՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԳՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 16. Որքանո՞վ եք օգտակար համարում ուսման ընթացքում Ձեզ տրվող համընդհանուր գործնական հմտությունները հետագայում աշխատաշուկայում տեղ գտնելու տեսանկյունից՝ ըստ կրթական

Ներկայիս աշխատողները	մակարդակի			Ընդամենը
	Միջնակարգ ընդհանուր /ունի հանրակրթական դպրոցի ատեստատ/ 18	Միջին մասնագիտական, արհեստագործական /քոլեջ, ուսումնարան, այլ/ 8	Բարձրագույն /օր. ունի համալսարանի դիպլոմ/ 59	
Լիովին օգտակար	16.1%	15.7%	30.6%	33.3%
Հիմնականում օգտակար	37	14	54	1
	33.0%	27.5%	28.0%	33.3%
Հիմնականում ոչ օգտակար	24	9	25	0
	21.4%	17.6%	13.0%	.0%
Ընդհանրապես ոչ օգտակար	12	10	22	0
	10.7%	19.6%	11.4%	.0%
Նման գիտելիք չի տրվել	21	10	33	1
	18.8%	19.6%	17.1%	33.3%
Ընդամենը	112	51	193	3
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱԹԵՐ ԵՐԴՏԱՍԱՐԴԱԿԵՆՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԳՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 17 Արդյո՞ք լրացուցիչ ուսումը/վերապատրաստումը ապահովել է գործատուի/աշխատանքի պահանջներին ավելի համապատասխան գիտելիք/հմտություններ, քան կրթական հաստատությունները՝ ըստ կրթական մակարդակի

Արդյո՞ք լրացուցիչ ուսումը/վերապատրաստումը ապահովել է գործատուի/աշխատանքի պահանջներին ավելի համապատասխան գիտելիք/հմտություններ, քան կրթական հաստատությունները:	Ամենաբարձր կրթական մակարդակը			Ընդամենը
	Միջնակարգ ընդհանուր /ունի հանրակրթական դպրոցի ատենատա/	Միջին մասնագիտական, արհեստագործական /քոլեջ, ուսումնարան, այլ/	Բարձրագույն /օր.՝ դիպլոմ/	
Այո	26	21	97	144
	65.0%	84.0%	70.3%	70.9%
Ոչ	14	4	41	59
	35.0%	16.0%	29.7%	29.1%
Ընդամենը	40	25	138	203
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՄԻՋԱՄԱՇԱԾՈՒԿԱՅԻ ԵՐԿՏԱՄԱՐԴԱԳԵՏՐՈՒ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 18. SS ոլորտում դժվար համալրվող հաստիքները

SS ոլորտում դժվար Համալրվող հաստիքները	Գործատուների կողմից Մասնանշումների թիվը
1. Senior level positions with at least one-year experience	8
2. Front end developers/back end developers/dev-ops	4
3. Business analysts/Business intelligence specialists	3
4. Data scientists/researchers	2
5. UI/UX	2
6. QA automation engineers	1
7. Project managers	1
8. Hardware engineers	1
9. IOS, Android developers	1
10. Senior Java Developers	1
11. Senior Javascript Developers	1
12. -Django 3+	1
13. Product manager	1
14. Machine Learning	1



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ՄԵՐԱՍՏԱՇՈՒՎԱՅԻ ԵՐԴՏԱՍԱՐԴԱԿԵՆՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

15. Sales specialists for regions	1
16. Core platform engineers	1
17. Angular JavaScript/JS	1
18. Game developers	1
19. Python	1

Աղյուսակ 19. ՏՏ ոլորտում պահանջված հմտությունները

ՏՏ ոլորտում պահանջված հմտությունները		Գործատուների կողմից Մասնաճյուղումների թիվը
QA		5
Java		3
Big data engineer		3
Core platform specialists		3
Մասնագիտական ձեռքբերումների և զարգացման ինքնագիտակցում և ձգտում		4
Վերլուծական հմտություններ		2
JavaScript		2



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՄԵԴԻԱՍԵՆՏՐԱԿԱՆ ԵՐԿՏԱՄԱՐԴԱԿԱՆՈՒ ԵՎ ԳԵՆԵՐԱԳՆԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Any Dev-ops	2
Data scientist	2
Marketing/digital marketing	2
Digital scheme design	1
Հարդրակցություն	1
Algorithm experts/math analysis	1
Machine Learning	1
Python/Django	1
C++/C++ senior	1
Back/ end developer	1
Project manager or product owner	1
Senior IOS, Android developer	1



Օրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՄԱՇԻՆԱԿԱՆ ԵՐԿՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԳՐԱԳՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 20. ՏՏ ոլորտում սուղ կարողությունները և հմտությունները

ՏՏ ոլորտում սուղ կարողությունները և հմտությունները	Գործատուների կողմից Մասնանշումների թիվը
Data scientist	4
Algorithm experts/math analysis	3
Big data engineer	2
Business intelligence analyst/ Artificial intelligence	2
Any Dev-ops	2
UX developers	2
QA/ QA automation	2
Օտար լեզուների գերազանց իմացություն	1
Աշխատասիրություն/Էռանդով աշխատանք	1
JavaScript	1
Digital scheme design	1
Machine Learning	1
Python/Django	1
C++	1



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՄԱՇԻՆԱՇԱՀԱՆԻ ԵՐԿՏԱՍԱՐԴԱԿԵՆՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Redux JS	1
Virtual Reality	1
Node JS	1
Մարքեթինգ/թվային մարքեթինգ	1

Այդուսակ 21. SS ուղղրտում լրացուցիչ վերապատրաստումների կարիքները

SS ուղղրտում լրացուցիչ որակավորման և վերապատրաստումների կարիքները	Գործատուների կողմից մատնանշումների թիվը
Բանակցությունների հանտություններ/հարորակցություն/բիզնես հարորակցության թրեյնինգներ	6
Պրեզենտացիայի/ինքնաներկայացման հանտություններ ներառյալ ինքնակենսագրության կազմում	6
Գործնական հանտություններ	5
Թիմային աշխատանքի թրեյնինգներ	4
Ծրագրավորման թրեյնինգներ	4
Օտար լեզուներ	3



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇԱՀԱՅՅԻ ԵՐԿՏԱՍԱՐԴԱԿԵՆՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐՈՄԵՐԱԳՐԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Մարքեթինգ/թվային մարքեթինգ	3
Մենեջմենթ	2
Վաճառք/հաճախորդների սպասարկում	2
Տարրական մաթեմատիկա	1
Վերլուծական հմտություններ	1
Machine Learning	1
Արհեստական ինտելեկտ/Artificial Intelligence	1
Big data	1
Mobile development	1
Java	1
Front/ End developer	1
QA engineer	1
Data scientist	1
Գործատու-ուսանող սեմինարներ՝ ցանկացած ձևաչափով	1
Բիզնես էթիկետ	1
Խնդրալուծման/կոնֆլիկտների կարգավորման հմտություններ	1
Ժամանակի կառավարում	1



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՆ ՄԵՐԱՍՏԱՇՈՒՎԱՅԻ ԵՐԿՏԱՄԱՐԱՎԵԼՏՈՒՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐՄԱԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 22. Տուրիզմի ոլորտում լրացուցիչ վերապատրաստումների կարիքները

Տուրիզմի ոլորտում լրացուցիչ ռազմավարման և վերապատրաստումների կարիքները	Գործատուների կողմից մատնանշումների թիվը
Վաճառքի գործիքների և ծրագրերի, գրավոր և բանավոր հաղորդակցության և մեղիա գործիքների հմտություններ	6
Համակարգչային հմտություններ	5
Տուրիզմի ոլորտում միջազգային փորձի, տեղական և միջազգային կազմակերպությունների հաջողության պատմությունների իմացություն	5
Big data, մարքեթինգ և Հայաստանի տուրիստական շուկայի հիմունքներ	3
Հասարակայնության հետ կապերի նորարարություններ	3
Երկիրը ներկայացնելու հմտություններ	3
Ինքնազարգացման/ինքնաներկայացման/մրցույթի հարցազրույցների և ինքնակենսագրություն կազմելու հմտություններ	2
Ֆինանսներ և հաշվապահություն	2
Կառավարում և ծրագրերի ղեկավարում	2
Հաղորդակցական հմտություններ	1



Ծրագիրը հիմնավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՄԱՇԻՆՏԵԾՈՒԿԱՅԻ ԵՐԿՏԱՄԱՐԱՂԱԿԵՏՐՈՒ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Թվային տեխնոլոգիաներ	1
Հաճախորդների սպասարկում	1
Հարմարվողականություն և թիմում ինտեգրացիա	1
Տուրիզի ոլորտի ծրագրերի (software)-ի խորքային իմացություն	1

Աղյուսակ 23. Տուրիզի ոլորտում պահանջված հմտությունները

Տուրիզի ոլորտում պահանջված հմտությունները	Գործատուների կողմից մատնանշումների թիվը
Հաճախորդների սպասարկում/նորարար հաղորդակցման հմտություններ	10
Աշխարհագրության/քարտեզների իմացություն	7
Մաքրության գործ/housekeeping	5
Բրենդավորում/branding	4
Մոցիալական մեդիայի գործիքներ	3
Տարրական համակարգչային հմտություններ/MS Office	2
Որպես խմբավար վերապատրաստված վարորդներ	2



Երազիրը Ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՄԵԴԻԱՍԵՆՏՐԱԿԱՆ ԵՐԿՏԱՄԱՐԴԱԿԵՆՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԳՆԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Արագագործություն և միաժամանակ մի քանի առաջադրանքի կատարում (multi-tasking)	2
Մենեջմենթ	2
Դիզայն և վիզուալիզացիա (ֆոտո, վիդեո, այլ)	1
Լեզուներ	1
Ադմինիստրատրական գործ	1
Խոհարարություն	1
Գիդ, խմբավար	1
Մեքենայի վերանորոգում	1
Կանխատեսում/մրցակիցների գնահատում	1
Ֆինանսներ	1
Արտագնա տուրիզմի հետադարձություններ	1
Ծրագրավորում	1



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ՄՇԽԱՏԱՇՈՒՄՆԵՐԻ ԵՐԿՏԱՄԱՐԱՐՄԱՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐՄԱՅԻՆ ՆԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 24. Տուրիզմի ոլորտում սուղ կարողությունները և հմտությունները

Տուրիզմի ոլորտում սուղ կարողությունները և հմտությունները	Գործատուների կողմից մատնանշումների թիվը
Հաճախորդների սպասարկում/ նորարար հարորդակցման հմտություններ	4
Սոցիալական մեդիայի գործիքներ	2
Բրենդավորում	2
Աշխարհագրության/քարտեզների իմացություն	2
Աղմինիստրատորական գործ	2
Խոհարարություն	2
Մաքրության գործ/housekeeping	2
Կանխատեսում/մրցակիցների գնահատում	2
Լեզուներ	1
Տարրական համակարգչային գրագիտություն (MS office)	1
Մարքեթինգի հմտություններ/շուկայի գնահատում	1
Ռալես իմբակար վերապատրաստված վարորդներ	1
Բիզնես էթիկետ	1
Ներգնա տուրիզմի հմտություններ	1



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՄԱՇԻՆԱՏԵԾՈՒԿԱՅԻ ԵՐԿՏԱՄԱՐԴԱԿԵՆՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐՄԵՐԱԶԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 25. Տուրիզմի ոլորտում պահանջված հաստիքները

Տուրիզմի ոլորտում հաստիքները	Գործատուների կողմից մասնանշումների թիվը
Խմբավար/Գիդեր	4
Շուկայի մենեջեր/մենեջեր	3
Օտար լեզուների գերազանց իմացությամբ վարորդներ	3
Մաքրության գործ/մատուցող	3
Դիզայներ/գրաֆիկական դիզայներ	3
Հաղորդակցության/PR մասնագետներ	2
Լեզուների գերազանց իմացությամբ ադմինիստրատորներ	2
Լեզուների իմացությամբ մասնագետներ (անգլերեն, գերմաներեն, ֆրանսերեն, արևելյան լեզուներ)	2
Համակարգչային օպերատորներ	1
Լիցենզավորված խոհարարներ	1
Վարձակալության մասնագետներ	1



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՄՇԽԱՏԱՇՈՒՎԱՅԻ ԵՐԿՏԱՄԱՐԴԱԳԵՆՏՐՈՒ ԵՎ ՊԵՆՏԵՐԱԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 26. Ընտրանքում տուրիզմի ոլորտի կազմակերպություններում զբաղված հաստիքները

	Քանակ
Գրասենյակային աշխատող	460
Տուրերի կազմակերպիչ/մենեջեր	66
Գիդ, խմբավար	63
Հյուրանոցային ադմինիստրատոր	39
Մարքեթինգի, PR մասնագետ	224
Վարորդ	107
Այլ տեխնիկական սպասարկման անձնակազմ	152



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՄԱՐԶԱՍԵՐՈՒՄԻ ԵՐԿՏԱՄԱՐԱՐԿԵՆՏՐՈՒ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԳՆԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աղյուսակ 27. Տուրիզմի ոլորտում պահանջված աշխատանքները

	Ըստ առաջնահերթության
Հյուրանոցային ադմինիստրատոր	1.00
Գիդ, խմբավար	1.71
Մարքեթինգի, PR մասնագետ	2.07
Գրասենյակային աշխատող	2.10
Տուրերի կազմակերպիչ/ մենեջեր	2.86
Վարորդ	3.00
Այլ տեխնիկական սպասարկման անձնակազմ	3.75



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵՆՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. Առանցքային փորձագետների ցանկ

1. Զբոսաշրջության պետական կոմիտեի նախագահ
2. Հայաստանի փոքր և միջին ձեռնարկատիրության զարգացման ազգային կենտրոնի (ՓՄՁ ԶԱԿ) գործադիր տնօրենի տեղակալ
3. ՀՀ ԿԳՆ Նախնական/արհեստագործական/ և միջին մասնագիտական կրթության վարչության պետ
4. Կրթության փորձագետ, ՀԿ ղեկավար
5. ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Զբաղվածության պետական գործակալության տնօրեն
6. Հայաստանի մարդկային ռեսուրսների ասոցիացիայի նախագահ



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS



ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. Առանցքային տեղեկատվության ցանկ

Տուրիզմի ոլորտի կազմակերպություններ

1. Արմենիա Մարիոթ հյուրանոց
2. Թուֆենկյան Հոսփիթալիթի ԱՊԸ
3. Ռեդիսոն Բլու հոթել
4. Էնվոյ հոթել ՓԲԸ
5. Ավրորա հյուրանոց
6. ԿԱՍԿԱԴ հոթել
7. ՅԵԼԼ ԷՔՍԹՐԻՄ ՊԱՐԿ
8. Ասպար տուր
9. ՊԱՏՐԻՈՏԻ ՈՒՂԻՆ Հայաստան
10. ՄԻՔՍԹ Հայաստան
11. Հերց Հայաստան
12. ԵՎՐՈՊԵԱԸ ավտոմեքենաների վարձույթի և տուրիստական գործակալություն
13. Էկոտրանս ՍՊԸ
14. Spring PR ընկերություն
15. Դիմ Քոմունիքեյշնզ
16. ԱՐՓԻԱՐ հոլդինգ
17. Հյուր Մերվիս
18. Բեսթ Թրավել ներգնա տուրիզմի կազմակերպություն
19. ԷԿՈՏՈՒՐ տուրիստական գործակալություն
20. Գարդման տուր զբոսաշրջության ընկերություն
21. Գլոբ Թրավլ Քլաբ ՍՊԸ
22. ՔՈՔՍԸՍ ՀՈԼԻԴԵՅՍ



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



Save the Children
100 YEARS

MEDIA MODEL

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻՄ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԵԼՏՐՈՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

SS ոլորտի կազմակերպություններ

1. Մայքրոսոֆթ Ինովացիոն կենտրոն Հայաստան
2. Ջումազ ԱՄ
3. ԷՊԱՄ ՍԻՍԹԵՄԶ
4. ՎՕԼՕ ՍՊԸ
5. Առաջատար տեխնոլոգիաների
ձեռնարկությունների միություն (ԱՏՁՄ)
6. ԿՈՂԻԿՍ ՍՊԸ
7. Էսէֆէլ ծրագրային ապահովման մշակման
ընկերություն
8. ԹԻՍԸԲԼ ԷՅԵՄ
9. ՍԻՍԿՈ ՍՊԸ
10. Հայլինկ ՍՊԸ
11. Ինկրեդո ՍՊԸ
12. Վեբբ Ֆոնտեն Հոլդինգ ՍՊԸ
13. ՎԻԵՄՈՒԵՐ ԻՍԹԵՐՆ ՅՈՒՐՈՓ
14. ՈՒՈՐՔՖՐՈՆԹ ԱՐՄԵՆԻԱ ՍՊԸ
15. ՅՈՒՔՈՄ հեռահաղորդակցական ընկերություն
16. Հայկական ծրագրեր (Armssoft)
17. Քուեսթրեյդ Ինթերնեյշնլ Ինկ., հայաստանյան
մասնաճյուղ
18. Սիներջի Ինթերնեյշնլ Սիսթեմզ, մասնաճյուղ
Հայաստանում
19. Արմենտել ՓԲԸ (Բիլայն ապրանքանիշ)
20. Մոնիտիս ՓԲԸ
21. ԲեթԿոնստրակտ ՍՊԸ
22. ՊԻՔՍԱՐՏ
23. Սինոփսիս Արմենիա ՓԲԸ
24. Մենթոր Գրաֆիկս Դիվելոպմենթ Սերվիսիս

Ընդամենը՝ 46

