

ՀԱՅԱՍՏԱՆՅԱՆ
ԱՇԽԱՏՈՒԺԻ ՆԵՐՈՒԺԻ
ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ





ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական
հարցերի նախարարության
«Զբաղվածության
պետական ծառայություն»
գործակալություն



Միգրացիայի
միջազգային
կազմակերպություն



Եվրոպական միություն



Իտալիայի
Հանրապետության
դեսպանատուն

ՀԱՅԱՍՏԱՆՅԱՆ ԱՇԽԱՏՈՒԹԻ ՆԵՐՈՒԹԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ

ԵՐԵՎԱՆ 2011

Ուսումնասիրությունը կատարվել է Իտալիայի Հանրապետության կառավարության օժանդակությամբ իրականացված ՄՄԿ-ի «Անկանոն միգրացիայի կանխարգելում և կանոնավոր միգրացիայի խթանում Հայաստանում և Վրաստանում» տարածաշրջանային ծրագրի և Եվրոպական Միության օժանդակությամբ՝ Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոնի ու ՄՄԿ-ի կողմից համատեղ իրականացվող «Հայաստանում աշխատանքային միգրացիայի գիտավերլուծական կառավարման հզորացում» ծրագրի շրջանակներում:

Ուսումնասիրությունը կատարվել ու զեկույցը պատրաստվել է Ապագա կերտողներ ՀԿ-ի կողմից:

Հրատարակության պատրաստեց՝ ՄՄԿ-ի Հայաստանում ծրագրերի մշակման և իրականացման բաժինը:



Հրատարակիչ՝ Միգրացիայի միջազգային կազմակերպություն (ՄՄԿ)

© **Հեղինակային իրավունքը** պաշտպանված է: Սույն հրատարակության ոչ մի մաս չի կարող վերարտադրվել, պահպանվել որոնողական համակարգում կամ փոխանցվել էլեկտրոնային, մեխանիկական, պատճենահանման, ձայնագրման կամ այլ եղանակով առանց հրատարակչի նախնական գրավոր թույլտվության:

Սույն հրատարակությունում արտահայտված կարծիքները կարող են չհամընկնել ՄՄԿ-ի կամ նրա անդամ պետությունների պաշտոնական տեսակետներին:

Սույն աշխատությունը հրատարակվել է Եվրոպական միության աջակցությամբ: Հրատարակությունում արտահայտված կարծիքների համար պատասխանատվություն են կրում հեղինակները և դրանք որևէ ձևով չեն արտահայտում Եվրոպական միության տեսակետները:

ՀՏԴ 331.101.26(479.25)

ԳՄԴ 65.9 (2Հ)24

Հ 247

Հայաստանյան աշխատուժի ներուժի ուսումնասիրություն / ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալություն;
Միգրացիայի միջազգային կազմակերպություն; Եվրոպական միություն,
Իտալիայի Հանրապետության դեսպանատուն. – Եր.: Փրինթինֆո, 2013. – 60 էջ:

ՀՏԴ 331.101.26(479.25)

ԳՄԴ 65.9 (2Հ)24

ՄՄԿ Հայաստանի առաքելություն
ՀՀ, ք. Երևան, 0010, Պետրոս Ադամյան փ. 14, ՄԱԿ-ի տուն
Հեռ.՝ (+374 10) 58 56 92, 58 37 86
Հեռապատճեն՝ (+374 10) 54 33 65
<http://www.iom.int/armenia>

ISBN 978-9939-831-39-8

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԱԽԱԲԱՆ.....	4
ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ.....	5
1. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՆՊԱՏԱԿԸ ԵՎ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ	7
1.1. Հետազոտության ընտրանքը և գործիքները.....	8
1.2. Դաշտային աշխատանքների նկարագիրը	8
2. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ	10
2.1. Ընդհանուր տեղեկություններ աշխատուժի վերաբերյալ	10
2.2. Աշխատուժի (SS աշխատանքային տարիքի անդամների) տարիքային նկարագիրը	10
2.3. Աշխատուժի (SS աշխատանքային տարիքի անդամների) կրթամակարդակի նկարագիրը.....	12
3. SS ԱՐՏԱԳՆԱ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՄԵԿՆԱԾՆԵՐԻ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ	15
4. SS ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՏԱՐԻՔԻ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ (ըստ հետազոտության արդյունքների).....	18
5. ԱՇԽԱՏՈՒԺԻ (SS աշխատանքային տարիքի անդամների) ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՍՏԱԺԻ ԱՌԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆԸ.....	22
6. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻԳՐԱՅԻԱ	25
6.1. Աշխատանքային միգրացիայի գործընթացը	27
6.2. Աշխատանքային միգրացիայի դժվարությունները	28
7. SS ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻԳՐԱՅԻԱՅԻ ՄԵԿՆԵԼՈՒ ՀԱՎԱՆԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ	30
7.1. Հավանական միգրանտները ըստ տարիքային խմբերի բաշխվածության.....	30
7.2. Հավանական միգրանտները ըստ կրթամակարդակի	31
8. ՈՐԱԿԱԿԱՆ ՄԵԹՈԴ (ֆոկուս խմբեր).....	34
8.1. Աշխատանքային միգրացիայի պատճառները և դժվարությունները	34
8.2. Աշխատուժի որակական նկարագրությունը	39
9. ՈՉ ՖՈՐՄԱԼ ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԴՐԱ ԱՌԱՋԱՅՄԱՆ ԴՐՎԱՊԱՏՃԱՌՆԵՐԸ ՀՀ-ՈՒՄ.....	41
10. ԵԶՐԱԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	43
ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ	47
ՀՂՈՒՄՆԵՐ	48



ՆԱԽԱԲԱՆ

Աշխատանքային միգրացիան ինչպես մեր երկրում, այնպես էլ շատ երկրներում կարիք ունի յուրահատուկ մոտեցման թե՛ ծագման և թե՛ ընդունող երկրների քաղաքականության մշակման առումով: Աշխատանքային միգրացիան իր մեջ ներառում է ժողովրդագրական, ռազմավարական, քաղաքական և ֆինանսական գործոններ, ուստի կարիք ունի լուրջ հետազոտության, երևույթի գնահատման, կառավարման և քաղաքականության մշակման: Ընդ որում աշխատանքային միգրացիայի կառավարման ժամանակ պետք է հաշվի առնել թե ծագման ու ընդունող երկրների ազգային յուրահատկությունները, և թե միգրանտի կրոնական պատկանելությունը, կրթական մակարդակն ու մասնագիտական կարողությունները, պահանջմունքները և այլն: Կարգավորված աշխատանքային միգրացիան կարող է ելք լինել հավանական միգրանտների համար, որոնք օրինական միգրացիայի դեպքում պատրաստ են մեկնելու արտերկիր աշխատելու՝ ավելի լավ աշխատանքային հնարավորություններ փնտրելու համար:

Միաժամանակ աշխատանքային միգրանտները, անկախ նպատակային երկրում գտնվելու օրինականությունից, կարիք ունեն պաշտպանության և սոցիալական երաշխիքների, թե իր երկրի և թե նպատակակետ հանդիսացող երկրի օրենսդրության շրջանակներում: Շատ հաճախ արտերկրում աշխատանքային միգրանտները բախվում են կողմնակալ վերաբերմունքի:

ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը և Միգրացիայի միջազգային կազմակերպությունը (ՄՄԿ) նախաձեռնել են հետազոտություն, որի նպատակն է գնահատել աշխատաշուկայի առաջարկը Հայաստանում և ինչպես նաև աշխատուժի այն ներուժը, որը կարող է առաջարկել մեր երկիրը աշխատուժի պահանջարկ ունեցող երկրներին: Հետազոտությունն ու վերլուծությունը կատարվել են Ապագա կետրոլների հասարակական կազմակերպության կողմից:

Միաժամանակ աշխատուժի ներուժի պատկերը ամբողջական ստանալու համար ուսումնասիրվել է նաև հավանական միգրանտների որակավորումները, բացահայտվել իրենց մասնագիտությամբ աշխատանքային ստաժը, լրացուցիչ ձեռք բերված մասնագիտությունները փաստաթղթավորված վկայականի բացակայության կամ առկայության հնարավորությամբ:

Հույս ունենք, որ ուսումնասիրության արդյունքները կօգտագործվեն ՀՀ Կառավարության կողմից ԵՄ անդամ պետությունների հետ երկկողմ աշխատանքային համաձայնագրերի և շարժունակության գործընկերության շուրջ բանակցություններ վարելու ընթացքում, ինչպես նաև հիմք կհանդիսանան պետական այն կառույցների համար, որոնք կարող են ձեռնարկել միջոցառումներ՝ բարելավելու որակավորումների և վկայագրումների ոլորտի քաղաքականությունները՝ հեշտացնելով ԵՄ անդամ պետությունների հետ շրջանաձև միգրացիայի գործընթացը:



Արայիկ Պետրոսյան
ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի
նախարարի առաջին տեղակալ



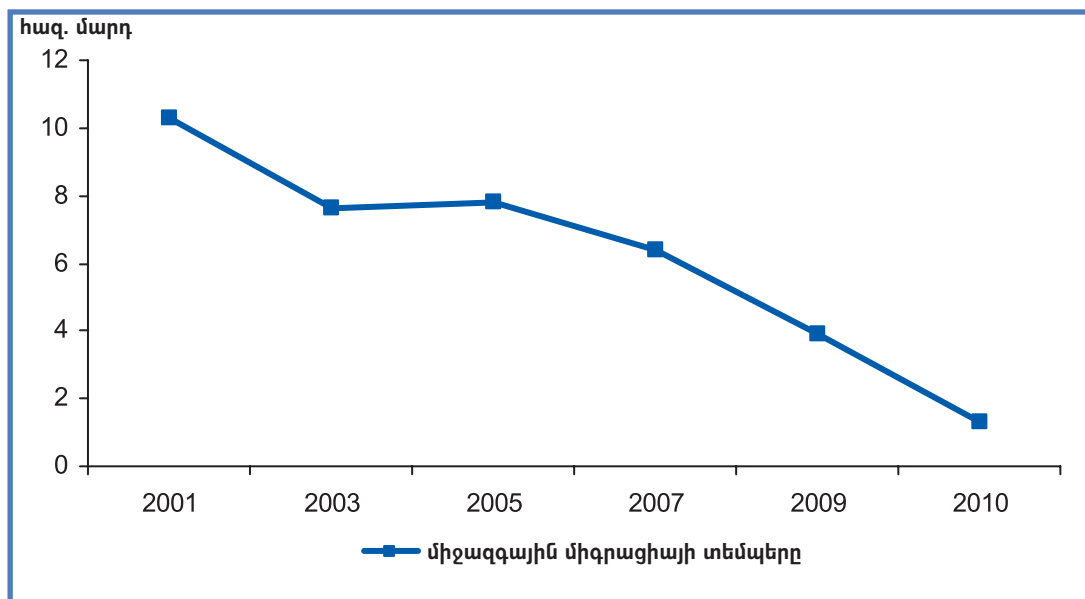
Իլոնա Տեր-Միանասյան
ՄՄԿ Հայաստանի առաքելության
գրասենյակի ղեկավար



ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Խորհրդային Միության փլուզումից հետո զգալի թափ առավ արտագաղթը Հայաստանի Հանրապետությունից: Դրան նպաստող պատճառները բազմաթիվ էին, սակայն ամենակարևորը երկրում ստեղծված սոցիալ-տնտեսական ծանր իրավիճակն էր, որն ուղեկցվում էր հիմնարկ-ձեռնարկությունների լուծարմամբ կամ աշխատատեղերի մասսայական կրճատմամբ: Ծառերի համար միգրացիան ընտանիքի կարիքները հոգալու և ապրուստ հայթայթելու միակ միջոցն էր: Արտագաղթը առանձնակի մեծ չափերի հասավ 90-ական թվականներին: Այնուհետև, տնտեսության կայունացմանը և առողջացմանը զուգընթաց (2001 թվականից սկսած համախառն ներքին արդյունքի աճը երկնիշ թիվ էր կազմում), նվազեցին նաև միգրացիայի միտումները: 2001թ.-ից սկսած գրանցվեց միգրացիայի բացասական մնացորդի նվազում, որը 2010-ին կազմեց 1.3 հազ. մարդ (ԱՎԾ Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք (2010թ.), ՀՀ սոցիալ-տնտեսական վիճակը (2011թ.), 2011թ. հունվար-մարտի զեկույց, տես գծապատկեր 1-ում):

Գծապատկեր 1. Միջազգային միգրացիայի տեմպերը

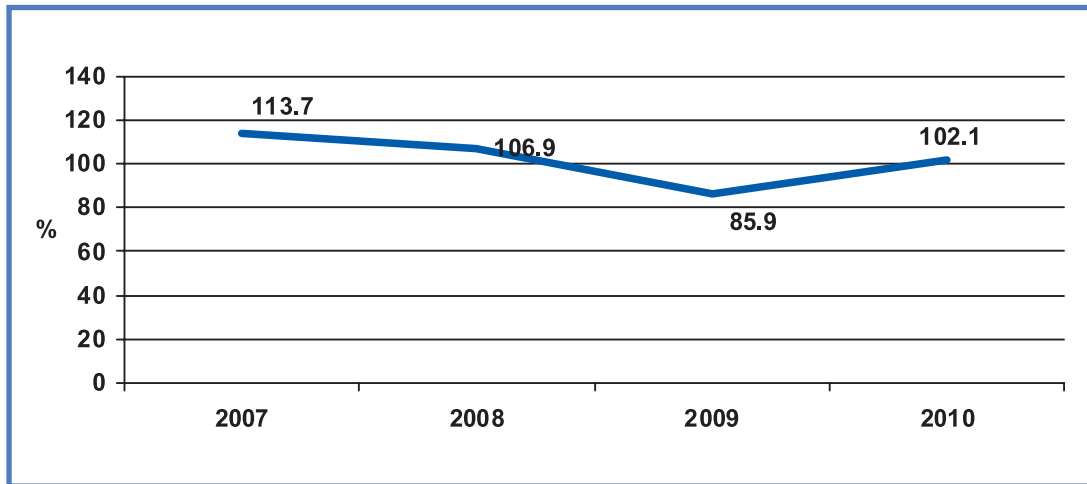


Աղբյուրը՝ ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն, «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», 2003-2011թթ.

Միգրացիայի աճի տեմպերի անկմանը նպաստեց նաև 2008թ. սկիզբ առած ֆինանսատնտեսական ճգնաժամը, երբ ամբողջ աշխարհում կտրուկ նվազեց արտադրության կամ մատուցվող ծառայությունների ծավալը տնտեսության գրեթե բոլոր ճյուղերում: Օրինակ, ՌԴ-ում առավելապես տուժեցին շինարարության, առևտրի և սպասարկման ոլորտները, ուր կենտրոնացած էր Հայաստանից մեկնած աշխատանքային միգրանտների գերակշիռ մասը: Ճգնաժամի հետևանքով 2009թ. ՀՀ-ում ՀՆԱ-ն նվազեց 14.1 %-ով և միայն 2010թ. այն տնտեսության կայունացման պայմաններում կազմեց +2.1% (տես գծապատկեր 2):



Գծապատկեր 2. Համախառն ներքին արդյունքը (շուկայական գներով), տոկոսներով՝ Նախորդ տարվա նկատմամբ



Աղբյուրը՝ ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն, «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք - 2011»

Չնայած վերջին տարիներին միգրացիան նվազման միտում ունի, այնուամենայնիվ Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատուժի արտահոսքը շարունակում է զգալի դեր կատարել: Շարունակվում է աշխատանքային տարիքի բնակչության մեկնումը արտերկիր՝ կարճաժամկետ, սեզոնային, կամ անորոշ ժամկետով աշխատելու, որը ոչ մի կերպ չի կարգավորվում և տարերային բնույթ ունի: Այն բացասաբար է անդրադառնում ոչ միայն ժողովրդագրական ցուցանիշների, տեղական աշխատաշուկայի կառուցվածքի վրա, այլև պատճառ դառնում մուտքի երկրներում իմիգրացիոն և աշխատանքային օրենսդրության խախտումների՝ հարուցելով սոցիալ-տնտեսական, բարոյահոգեբանական և անգամ իրավաքաղաքական բավական բարդ հիմնախնդիրներ: Մյուս կողմից՝ շարունակվում է բարձր որակավորում ունեցող, միջազգային աշխատաշուկայում մրցունակ մասնագետների հոսքը դեպի զարգացած երկրներ, ինչը թուլացնում է երկրի գիտական, ստեղծագործական և տնտեսական պոտենցիալը: Բացի այդ, ՀՀ մարզերում խորանում է տարիքային անհամամասնությունը, որի կրճատման, ժողովրդագրական ցուցանիշների բարելավման համար անհրաժեշտ է օրենսդրորեն կարգավորել աշխատանքային միգրացիան և ցուցաբերել լուրջ, համակարգված մոտեցում: Միաժամանակ ոչ պակաս կարևոր է ՀՀ աշխատուժի գնահատումը թե քանակական և թե որակական առումով, ինչը հնարավորություն կտա, միգրացիայի գործընթացի կանոնակարգմանը զուգընթաց, աշխատուժի ավելցուկն առաջարկել աշխատուժի պահանջարկ ունեցող երկրներին:



1 ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՆՊԱՏԱԿԸ ԵՎ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

Հետազոտության նպատակներն են.

- Գնահատել աշխատուժի առաջարկը ՀՀ-ում, ինչպես նաև իրենց մասնագիտությամբ արտերկրում (ժամանակավոր) աշխատելու նրանց պատրաստակամությունը:
- Մասնագիտություն ունեցող, սակայն մասնագիտական հավաստագիր չունեցող անձանց հավաստագրման (լիցենզավորման) հնարավորությունները, ինչպես նաև նրանց վերապատրաստման, վերաորակավորման ու որակավորման ծանաչման կարիքները:

Ուսումնասիրության նպատակն իրականացնելու համար առաջադրվել էին հետևյալ խնդիրները.

Հավաքագրել տեղեկատվություն

- աշխատանքային տարիքի աշխատուժի էթնիկ-ազգային, սեռատարիքային, կրթական կառուցվածքի,
- աշխատանքային տարիքի աշխատուժի ստացած կրթությունից, մասնագիտությունից զատ այլ մասնագիտության տիրապետելու և համապատասխան հավաստագիր ունենալու,
- աշխատանքային տարիքի աշխատուժի աշխատանքային ստաժի (մասնագիտությամբ և ոչ մասնագիտությամբ),
- գործազուրկ կամ զբաղված լինելու վերաբերյալ:

Գնահատել

- աշխատանքային տարիքի աշխատուժի արտերկիր մեկնել ցանկացողների հնարավորությունները և կարողությունները այդ երկրներում համապատասխան աշխատուժի պահանջարկ լինելու դեպքում,
- մասնագիտություն ունեցող, սակայն համապատասխան մասնագիտական հավաստագիր չունեցող անձանց լիցենզավորման հնարավորությունները ՀՀ-ում:

Հստակեցնել

- արտերկիր մեկնել ցանկացողների (հավանական միգրանտներ)՝ աշխատանքային տարիքի աշխատուժի, սեռատարիքային և կրթական կազմը:

Ընդհանուր առմամբ հետազոտության համար իրականացվել են հետևյալ քայլերը.

- Մեթոդաբանության մշակում.
- Հարցաթերթիկների մշակում (որակական և քանակական մեթոդների կիրառման համար).
- Հարցազրուցավարների համար սեմինար-դասընթացների կազմակերպում.
- Հարցաթերթիկների փորձարկում Արագածոտնի մարզում և Երևան քաղաքում.
- Փորձարկված արդյունքների հիման վրա հարցաթերթիկների լրամշակում.
- 2001թ. մարդահամարի բազայից ընտրանքի ձևավորում.
- ՏՏ-ների հասցեների տրամադրում հարցազրուցավարներին.
- Հետազոտության դաշտային աշխատանքների իրականացում (այցելություններ ՏՏ-ներ).
- Ֆոկուս խմբերի ձևավորում մարզերում և Երևան քաղաքում և դրանց ղեկավարում*.
- Վերլուծական համակարգչային ծրագրի մշակում.
- Դաշտային աշխատանքների ավարտից հետո հարցաթերթիկների որակի ստուգում, մոտաքազրում, ընդհանուր բազայի ստեղծում.
- Միասնական բազայի վերջնական ստուգում, թվային վերլուծություն.



- Ստացված ցուցանիշների հիման վրա նախնական զեկույցի կազմում և ներկայացում.
- Վերջնական զեկույցի կազմում՝ ներառելով հետազոտության արդյունքներից բխող եզրակացություններ և դրանց հիման վրա համապատասխան կառույցներին ներկայացվող առաջարկություններ:

* Ֆոկուս խմբերի ձևավորման նպատակի, խմբերի թվաքանակի, քննարկվող հարցերի վերաբերյալ առավել մանրամասն ներկայացված է հետազոտության որակական մասի վերլուծության մեջ:

1.1. Հետազոտության ընտրանքը և գործիքները

Հավաքագրվող տեղեկատվության ամբողջականությունն ապահովելու և հետազոտության նպատակների իրականացման համար առաջադրվող խնդիրները լուծելու նպատակով օգտագործվեցին քանակական և որակական մեթոդներ: Մասնավորապես քանակական մեթոդի կիրառման միջոցով հաջողվեց տեղեկություններ հավաքագրել աշխատուժի առաջարկի, այդ թվում՝ աշխատուժի էթնիկ-ազգային պատկանելության, սեռատարիքային, կրթական կառուցվածքի, զբաղվածության, աշխատանքային ստաժի, արտերկիր մեկնել ցանկացողների մտադրությունների վերաբերյալ:

Հետազոտության քանակական մեթոդը կիրառվեց ՀՀ բոլոր մարզերի և Երևան քաղաքի՝ ընտրանքով որոշված 2000 ՏՏ-ներում (ըստ ներկայացված տեխնիկական առաջադրանքի): Որպես ընտրանքի գլխավոր համակցություն օգտագործվեց 2001թ. մարդահամարի տվյալների բազան: ՏՏ-ների ընտրության համար կիրառվեց պատահական բազմաստիճան ընտրանքային մեթոդը: Հիմք ընդունելով ՀՀ վարչատարածքային բաժանումը (11 մարզ) նախնական ընտրանքային միավորները ընտրվել են համապատասխան ստրատայում ՏՏ-ների համամասնությամբ: Հետազոտությունը իրականացվել է 11 մարզերի 38 քաղաքային և 58 գյուղական բնակավայրերում: Սահմանային սխալը կարող է կազմել մինչև 2.6%՝ 95% վստահության դեպքում:

Ինչպես և նախատեսված էր, ընտրանքը ընդգրկեց

- մասնագիտական կրթություն չունեցող անձանց,
- միջին որակավորում ունեցող անձանց,
- բարձր որակավորում ունեցող անձանց,
- արտերկրի բուհերի և ՀՀ երկկողմանի համաձայնագրերով ստեղծված բուհերի շրջանավարտների,
- հավանական միգրանտների,
- վերադարձած միգրանտների,
- ՀՀ-ում բնակվող ազգային փոքրամասնությունների ներկայացուցիչների,
- աշխատանք փնտրողների և գործազուրկների, այդ թվում նաև ԶՊԾԳ-ի «Գործ» համակարգի շտեմարանում գրանցված աշխատանք փնտրողների և գործազուրկների:

ՔԱՆԱԿԱԿԱՆ ՄԵԹՈԴ

1.2. Դաշտային աշխատանքների նկարագիրը

Ինչպես և նախատեսված էր տեխնիկական առաջադրանքով, հետազոտության քանակական մեթոդը կիրառվել է ՏՏ աշխատանքային տարիքի անձանց վերաբերյալ տեղեկությունների (սեռատարիքային կազմի, կրթության, զբաղվածության, աշխատանքային ստաժի, աշխատանքային միգրացիայի տեմպերի, առաջիկայում աշխատուժի արտագնա աշխատանքի մեկնելու մտադրությունների վերաբեր-



յալ) հավաքագրման համար: Ուսումնասիրության այս հատվածը իրականացվել է հարցազրուցավարների կողմից SS այցելելու և հետազոտության գործիք հանդիսացող հարցաթերթիկները լրացնելու միջոցով:

Ընդհանուր առմամբ դաշտային աշխատանքների իրականացման համար կազմվեց հարցազրուցավարներից բաղկացած 4 խումբ: Նախքան բուն ուսումնասիրությունն սկսելը կազմակերպվեց 2-օրյա ուսուցում՝ հարցազրուցավարներին հետազոտության նպատակներին, նպատակներից բխող առաջադրվող խնդիրներին և հարցաթերթիկների լրացման կարգին ծանոթացնելու համար: Հետազոտության գործիքների պիտանելիությունը ստուգելու նպատակով Երևան քաղաքում, ինչպես նաև Արագածոտնի մարզում կազմակերպվեց հարցաթերթիկների փորձարկում (այցելություններ են կատարվել 10 SS-ներ): Այնուհետև ստացված արդյունքները քննարկվեցին պատվիրատուի՝ ՄՄԿ մասնագետների հետ, որից հետո միայն հարցաթերթիկները վերջնականապես լրամշակվեցին: Հարցաթերթերի մշակման ընթացքում հաշվի է առնվել նաև Միգրացիոն պետական ծառայության, ԱՎԾ-ի համապատասխան մասնագետների կարծիքը: Դաշտային աշխատանքները սկսվեցին 2011 թ. հունիսին: Իրականացման ընթացքը տևեց 2 շաբաթ:

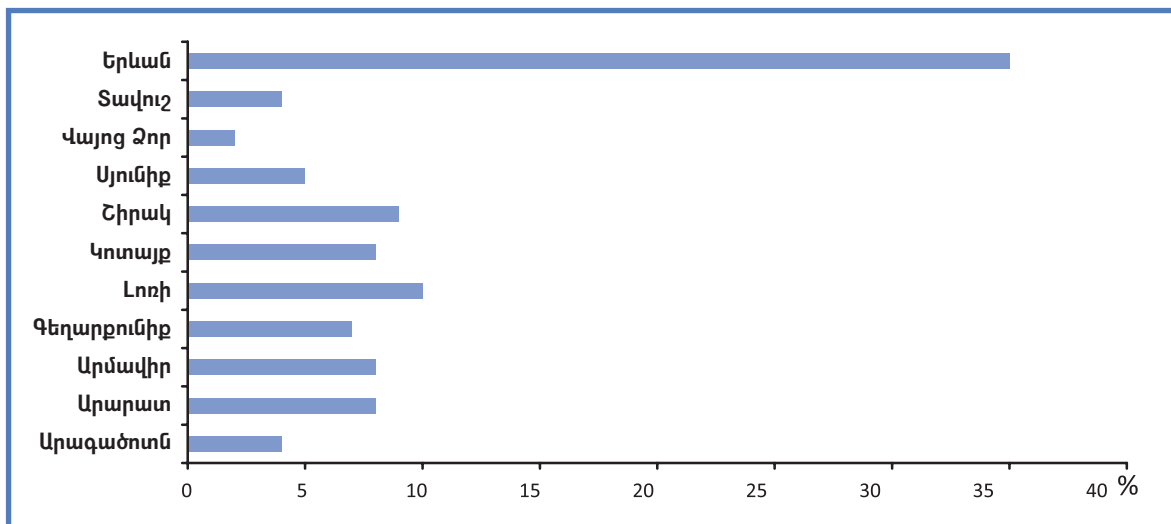


2 ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ

2.1. Ընդհանուր տեղեկություններ աշխատուժի վերաբերյալ

Ընտրանքի ձևավորման արդյունքում հետազոտության մեջ ներառվեց ՀՀ մարզերի և Երևան քաղաքի 2000 ՏՏ, ինչն ապահովում է պատվիրատուի պահանջը: Ընտրանքի ձևավորումը կատարվել է՝ ելնելով Երևանի և մարզերի ՏՏ-ների՝ հանրապետության ընդհանուր թվի մեջ ունեցած կշռից:

Գծապատկեր 3. ՏՏ-ների բաշխվածությունը ըստ մարզերի և Երևան քաղաքի (%)



Ձևավորված ընտրանքի համաձայն՝ ՏՏ-ների գերակշռող մասը բաժին է ընկել Երևան քաղաքին՝ 35%, իսկ մարզերին՝ 65%, ընդ որում քաղաքային բնակավայրերին բաժին է ընկել 67%, իսկ գյուղական բնակավայրերին՝ 33%:

ՏՏ-ներում հարցման է ենթարկվել աշխատանքային տարիքի (15-63 տարեկան) 6491 մարդ, որոնց մեջ տղամարդկանց տեսակարար կշիռը կազմել է 48%, իսկ կանանց տեսակարար կշիռը՝ 52%: Ընդ որում՝ ՏՏ-ների 64%-ը քաղաքային, 37%-ը գյուղական բնակավայրերից էին:

2.2. Աշխատուժի (ՏՏ աշխատանքային տարիքի անդամների) տարիքային նկարագիրը

Աշխատուժի տարիքային կազմը գնահատելու համար այն բաշխվել է ստորև նշված տարիքային խմբերի (տես աղյուսակ 1-ում):

Աղյուսակ 1. ՏՏ-ներում աշխատանքային տարիքի անձանց սեռատարիքային կազմը (%)

Տարիքը	Ընդամենը	Տղամարդ	Կին	Ընդամենը ԱՎԾ/2010թ.	Տղամարդ	Կին
1	2	3	3	5	6	7
15-19	13.4	51.2	48.0	12.6	51.1	48.9
20-24	15.1	51.3	48.7	13.6	50.7	49.3
25-29	13.3	50.6	49.4	12.5	50.3	49.7

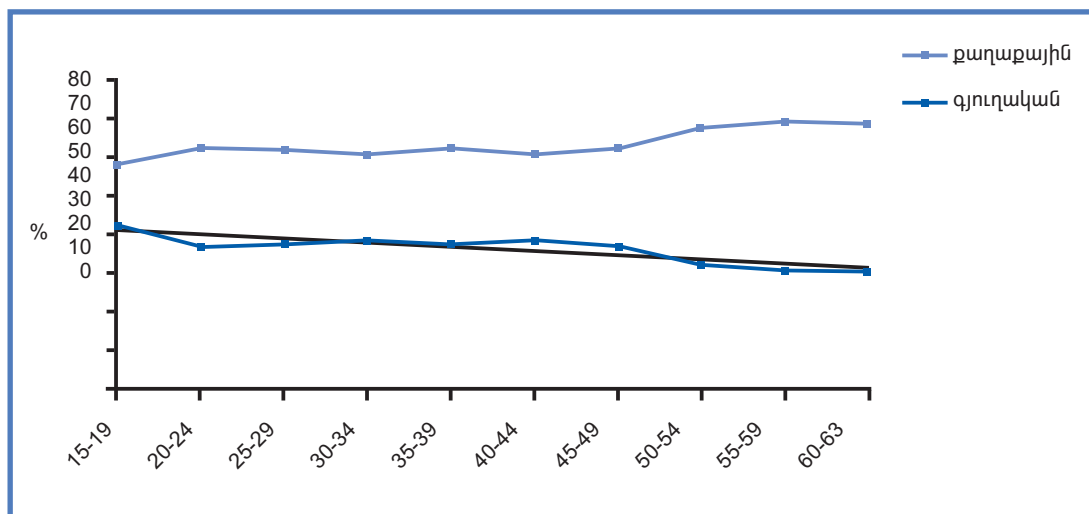
1	2	3	3	5	6	7
30-34	10.4	48.3	51.7	10.3	49.4	50.6
35-39	7.9	48.6	51.4	8.7	48.3	51.7
40-44	7.0	48.8	51.2	8.7	47.4	52.6
45-49	11.4	45.3	54.71	11.2	47.3	52.7
50-54	8.7	49.1	50.9	10.3	46.9	53.1
55-59	7.8	49.8	50.2	7.5	45.7	54.3
60-63	4.9	48.7	51.3	4.6	39.3	60.7
60-64	-	-	-			
Total	100.0	48.4	51.6	100.0	48.5	51.5

Աղյուսակի 2-4-րդ սյունակներում հետազոտության արդյունքում ստացված տվյալներն են, իսկ 5-7-րդ սյունակների տվյալների աղբյուրը՝ ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության 2010 թ. «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրքը»:

Ըստ տարիքային վերլուծության՝ ամենաբարձր տեսակարար կշիռ ունի 20-24 տարեկանների խումբը՝ 15.1%: Ամենափոքր տեսակարար կշիռը պատկանում է 60-63 տարիքային խմբին՝ 4.9%: Ընդհանրապես, ըստ հետազոտության արդյունքների, տղամարդկանց թվաքանակը մեծ է 15-29 տարեկանների խմբերում, իսկ կանանց թվաքանակը՝ 30-63 տարեկանների խմբերում:

SS անդամների տարիքային խմբերը դիտարկվել են նաև ըստ գյուղական և քաղաքային բնակավայրերի դրանց բաշխվածության (տես գծապատկեր 4):

Գծապատկեր 4. SS անդամների աշխատանքային տարիքի խմբերի բաշխվածությունը ըստ գյուղական և քաղաքային բնակավայրերի (%)



Ըստ հետազոտության արդյունքների՝ 15-19 տարեկանների խմբի տեսակարար կշիռների տարբերությունը գյուղական և քաղաքային բնակավայրերում համեմատաբար փոքր է մնացած տարիքային խմբերից: Իսկ ամենամեծ տարբերությունը 55-59 և 60-63 տարիքային խմբերում է:

Հետազոտության մեջ ներառված էին նաև հայաստանաբնակ այլազգի SS-ներ, որոնց տեսակարար կշիռը հարցվողների թվաքանակում կազմել է ընդամենը 2.4% (ռուս՝ 0.6%, եզդի՝ 1.2%, այլ՝ 0.5%):



2.3. Աշխատուժի (SS աշխատանքային տարիքի անդամների) կրթամակարդակի նկարագիրը

Ըստ հետազոտության արդյունքների՝ SS անդամների միայն 58%-ն ունի մասնագիտական կրթություն: Հարցման ենթարկված SS անդամների 36.9%-ը ունի միջնակարգ լրիվ ընդհանուր կրթություն, որն ամենաբարձր տեսակարար կշիռն է կրթական մակարդակում: Նրանում տղամարդկանց տեսակարար կշիռը (53.6%) 7.2%-ով գերազանցում է կանանց տեսակարար կշիռը (46.4%): Մասնագիտական կրթություն ունեցողների թվաքանակում բարձր տեսակարար կշիռը պատկանում է կանանց (բացառությամբ նախնական մասնագիտական և արհեստագործական կրթության, ուր տղամարդկանց թվաքանակը գերազանցում է կանանց թվաքանակը 6.6%-ով): Կանանց տեսակարար կշիռը բարձր է հատկապես միջին մասնագիտական և թերի բարձրագույն կրթամակարդակում, ուր կանանց տեսակարար կշիռը 20.6%-ով գերազանցում է տղամարդկանց տեսակարար կշիռը (տես աղյուսակ 2):

Աղյուսակ 2. SS-ների աշխատանքային տարիքի անձանց կրթական մակարդակը (%)

Կրթամակարդակը	Ընդամենը	Տղամարդ	Կին	Ընդամենը ԱՎԾ, 2009թ.	Տղամարդ	Կին
Ոչ լրիվ տարրական (մինչև 4-րդ դասարանի կրթություն)	0.2	66.7	33.3	0.7	43.0	57.0
Տարրական (4-րդ դասարանի կրթություն)	0.5	37.1	62.9	2.1	49.7	50.3
Հիմնական ընդհանուր (9-ամյա կրթություն)	4.5	61.2	38.8	10.1	52.8	47.2
Միջնակարգ լրիվ ընդհանուր (12-ամյա կրթություն)	36.9	53.6	46.4	43.1	47.6	52.4
Նախնական մասնագիտական և արհեստագործական (ուսումնարան, ձեռք է բերում մասնագիտացում և 12-ամյա կրթություն)	5.2	53.4	46.6	2.6	52.4	47.6
Միջին մասնագիտական, թերի բարձրագույն (քոլեջի կրթություն և ոչ լրիվ բարձրագույն կրթություն)	23.0	39.7	60.3	23.1	38.1	61.9
Բարձրագույն (համալսարանական կրթություն, բակալավր, մագիստրոս) Հետբուհական (ասպիրանտուրա)	29.7	46.0	54.0	18.3	43.9	56.1
Ընդամենը	100	48.4	51.6	100	45.4	54.6

Բարձրագույն կրթություն ունեցողների թվաքանակը մեծ է 25-29 տարեկանների խմբում՝ 37.8%, միջին մասնագիտական և թերի բարձրագույն կրթություն ունեցողներինը՝ 50-63 տարեկանների խմբում՝ 25.7%, նախնական մասնագիտական և արհեստագործական կրթություն ունեցողներինը՝ 45-49 տարեկանների խմբում՝ 8.1%, միջնակարգ լրիվ ընդհանուր կրթություն ունեցողներինը՝ 15-19 տարեկանների խմբում՝ 39.7%, հիմնական ընդհանուր կրթություն ունեցողներինը՝ դարձյալ 15-19 տարեկանների խմբում՝ 16.2%: Վերջին տարիներին ավելացել է տարրական և ոչ լրիվ տարրական կրթամակարդակ ունեցող անձանց թիվը: Ըստ հետազոտության արդյունքների՝ ոչ լրիվ տարրական և տարրական կրթամակարդակը բարձր է 15-19 տարեկանների խմբերում, որը համապատասխանաբար կազմում է 0.7% և 1.3% (տես աղյուսակ 3):

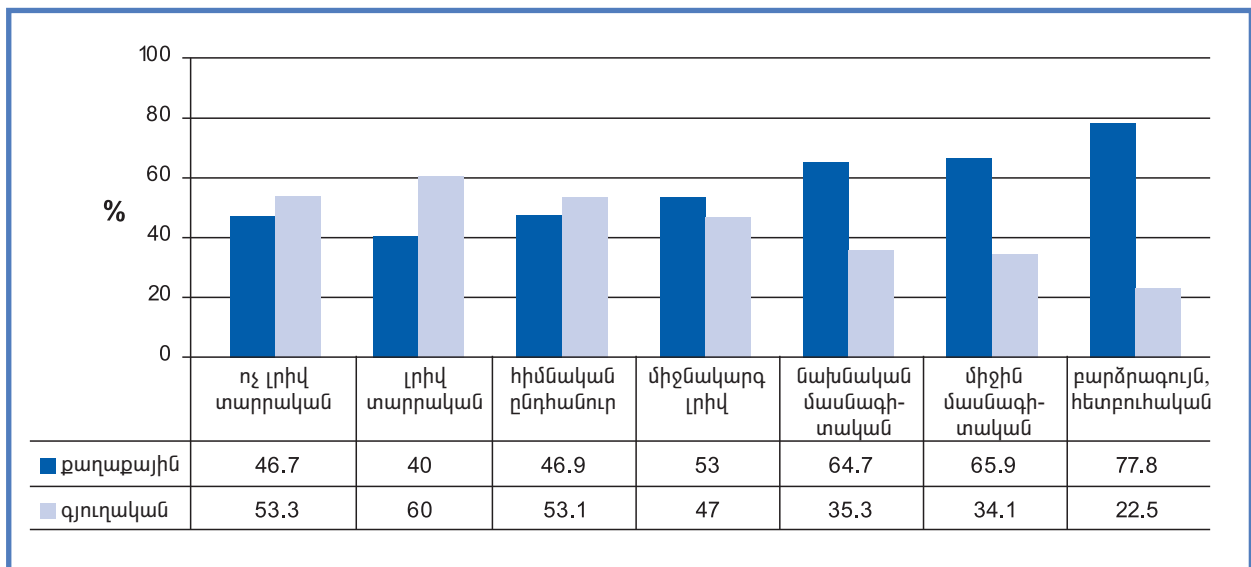


Աղյուսակ 3. SS-ների աշխատանքային տարիքի անձանց տարիքային բաշխվածությունը ըստ կրթության (%)

Տարիքային խմբեր	ոչ լրիվ տարրական	տարրական	հիմնական ընդհանուր	միջնակարգ լրիվ ընդհանուր	նախնական/արհեստագործական մասնագիտական	միջին մասնագիտական, թերի բարձրագույն	բարձրագույն, հետբուհական
15-19	0.7	1.3	16.2	39.7	4.6	37.6	-
20-24	0.1	0.5	3.8	33.4	4.4	22.4	35.3
25-29	0.3	0.5	3.0	38.5	3.7	16.2	37.8
30-44	0.1	0.3	3.8	39.2	4.2	22.3	30.2
45-49	0.0	0.1	1.7	35.7	8.1	25.0	29.3
50-63	0.3	0.8	3.4	35.0	6.3	25.7	28.6

Ոչ լրիվ տարրական և տարրական կրթություն ունեցողների թվաքանակը մեծ է հիմնականում գյուղական բնակավայրերում, իսկ քաղաքային բնակավայրերում՝ բարձրագույն և հետբուհական կրթություն ունեցողների թվաքանակը (տես գծապատկեր 5):

Գծապատկեր 5. SS աշխատանքային տարիքի անդամների կրթամակարդակի բաշխվածությունը ըստ գյուղական և քաղաքային բնակավայրերի (%)



Ինչ վերաբերում է մասնագիտական կրթություն ունեցողներին, ապա պետք է նշել, որ հարցվածների 95.8%-ը իրենց հիմնական մասնագիտական կրթությունն ստացել են Հայաստանի Հանրապետությունում, 1.1%-ը՝ ՀՀ-ում երկրորդ մանկ համաձայնագրերով ստեղծված ուսումնական հաստատություններում, 1.9%-ը՝ Ռուսաստանի Դաշնությունում, 1.2%-ը՝ այլ երկրներում (0.9%՝ Եվրոպական երկրներում, 0.1%՝ ԱՄՆ-ում, 0.2%՝ այլ երկրներում):

Հետբուհական կրթություն ստացել է հարցվողների 0.4%-ը: Ընդ որում նրանց 58%-ը կրթությունը շարունակել է ՀՀ-ում, 42%-ը՝ արտերկրում:



Մասնագիտական կրթություն ունեցող ՏՏ անդամների 75%-ը երկրորդ կրթություն ստացել է արտերկրում, ընդ որում՝ 30%-ը ՌԴ-ում, 15%-ը՝ ԱՄՆ-ում, 30%-ը՝ Եվրոպայում, միայն 25%-ը՝ ՀՀ-ում երկրորդմանի համաձայնագրերով ստեղծված ուսումնական հաստատություններում:

ՏՏ անդամների մասնագիտացումները ըստ զբաղմունքի դասակարգչի պատկերված է աղյուսակ 4-ում:

Աղյուսակ 4. ՏՏ աշխատանքային տարիքի անդամների մասնագիտացումները ըստ զբաղմունքի դասակարգչի* (%)

Մասնագիտությունը	Թվաքանակը (ընդամենը)	տղամարդ	կին
Դեկավարներ՝ իշխանության և կառավարման բոլոր մակարդակների մարմինների, ներառյալ դեկավարներ՝ հիմնարկների և կազմակերպությունների	3	1	0
2. Մասնագետներ՝ բարձր որակավորման	52	54	52
3. Մասնագետներ՝ միջին որակավորման	31	27	35
4. Ծառայողներ՝ զբաղված տեղեկատվության նախապատրաստմամբ, փաստաթղթերի ձևակերպմամբ, հաշվառմամբ և սպասարկմամբ	3	2	4
5. Աշխատողներ՝ սպասարկման ոլորտի, բնակարանային-կոմունալ տնտեսության, առևտրի գործունեության հարակից տեսակների	5	5	5
6. Աշխատողներ՝ որակավորված, գյուղատնտեսության, անտառային որսորդական տնտեսությունների, ձկնաբուծության և ձկնորսության	1	1	0
7. Բանվորներ՝ որակավորված, արդյունաբերական խոշոր և փոքր կազմակերպությունների, գեղարվեստական արհեստների, շինարարության, տրանսպորտի, կապի, երկրաբանության և ընդերքի հետազոտման	4	7	2
8. Օպերատորներ, ապարատավարներ, մեքենավարներ՝ կայանքների և մեքենաների, հավաքորդ-փակա-նագործներ	1	2	0

* ՀՀ-ում հաստատված «Աշխատողների մասնագիտությունների, մասնագիտացումների և պաշտոնների Հայաստանի Հանրապետության դասակարգիչը» համապատասխանում է ԻՄԿՕ-ին:



3. ՏՏ ԱՐՏԱԳՆԱ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՄԵԿՆԱԾՆԵՐԻ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ*

Ուսումնասիրվող ՏՏ-ներում հարցման պահին բացակա անձանց տեսակարար կշիռն ընդհանուրի մեջ կազմել է 9.5%, որից 82%-ը՝ տղամարդիկ, 18%-ը՝ կանայք: Բացակայության պատճառները տարբեր էին (տես աղյուսակ 5), սակայն նրանց գերակշիռ մասը՝ 86.1%, մեկնել էր արտերկիր աշխատելու: Արտագնա աշխատանքի մեկնածների (ընթացիկ միգրանտների) թվաքանակում տղամարդկանց տեսակարար կշիռը կազմել է 74.7%, կանանց՝ 11.4% (տես աղյուսակ 5):

Աղյուսակ 5. ՏՏ անդամների երկրից բացակայության պատճառները (%)¹

	Ուսման	Բուժման	Աշխատելու	Ընտանեկան այլ հարցերով	Զին. ծառայության	Այլ պատճառներով	Ընդամենը
Ընդամենը, այդ թվում	2.1	1.9	86.1	5.9	2.6	1.4	100
Տղամարդ	1.3	1.9	74.7	5.1	2.6	0.7	86.3
Կին	0.8	0	11.4	0.8	0	0.7	13.7

Ըստ կրթական մակարդակի՝ արտագնա աշխատանքի մեկնածների մեջ մեծ թիվ են կազմել միջնակարգ լրիվ ընդհանուր կրթություն ունեցողները՝ 40.3%, փոքր՝ ոչ լրիվ տարրական կրթություն ունեցողները՝ 0.4% (տես աղյուսակ 6-ում):

Աղյուսակ 6. Աշխատանքային միգրանտներն ըստ կրթական մակարդակի (%):

Կրթամակարդակը	Աշխատանքային միգրանտների թիվը
Ոչ լրիվ տարրական	0.4
Տարրական	
Հիմնական ընդհանուր	5.4
Միջնակարգ լրիվ ընդհանուր	40.3
Նախնական մասնագիտական և արհեստագործական	12.1
Միջին մասնագիտական, թերի բարձրագույն	19.5
Բարձրագույն	19.1
Հետբուհական	3.2

ՏՏ բացակա անդամների վերաբերյալ տեղեկությունը տրամադրել է ՏՏ գլխավոր անդամը:

1 Ծանոթություն. Հարցումը կատարվել է օգոստոս ամսին, երբ արտագնա սեզոնային աշխատանքի մեկնողների քանակը մեծ էր:

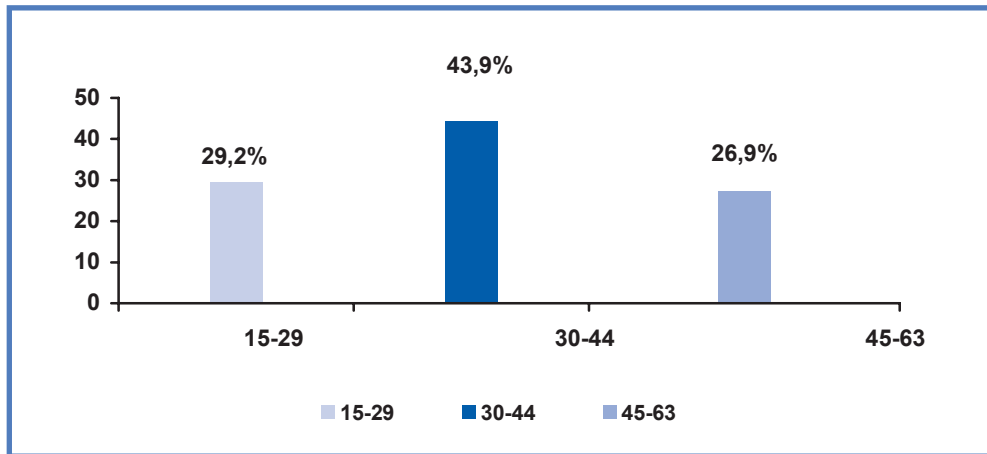
* Արտագնա աշխատանքի մեկնածների վերաբերյալ տեղեկատվությունը ըստ սեռի, տարիքի, կրթական մակարդակի ստացվել է նրանց ՏՏ անդամների հետ զրուցելու արդյունքում:



Արտագնա աշխատանքի մեկնածների թվաքանակում մեծ է նաև մասնագիտական կրթություն ունեցողների տեսակարար կշիռը (միջին մասնագիտական և թերի բարձրագույն կրթություն ունեցողները կազմել են ընդհանուրի 19.5%-ը, բարձրագույն կրթություն ունեցողները՝ 19.1%, նախնական մասնագիտական և արհեստագործական կրթություն ունեցողները՝ 12.1%, և հետբուհական կրթություն ունեցողները՝ 3.2%-ը):

Ըստ տարիքային կազմի՝ արտագնա աշխատանքի մեկնողների թիվը մեծ էր 30-49 տարեկանների խմբում՝ 43.9%, փոքր՝ 45-63 տարեկանների խմբում՝ 26.9% (տես գծապատկեր 6):

Գծապատկեր 6. Աշխատանքային միգրանտների բաշխվածությունը ըստ տարիքային կազմի (%)

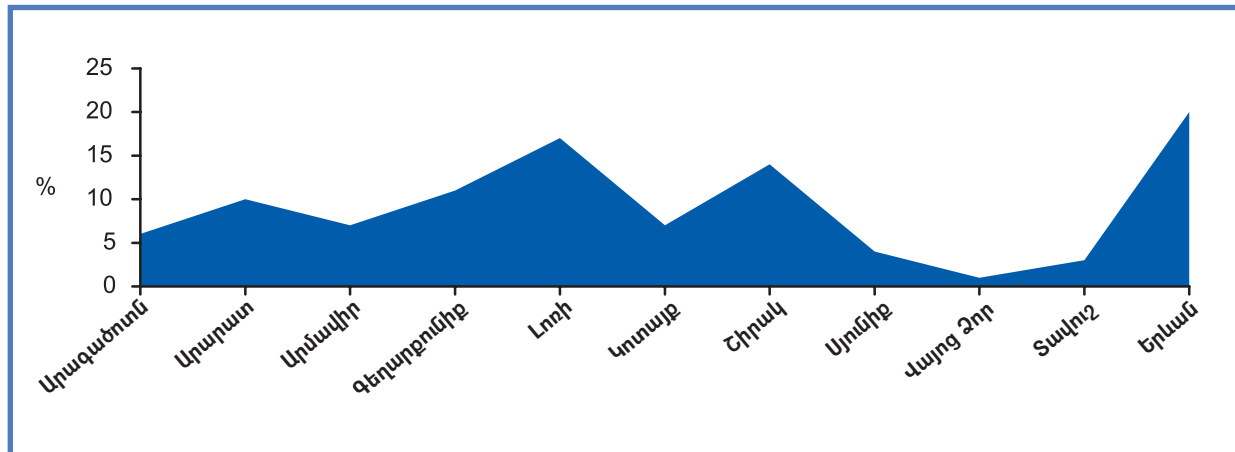


Արտագնա աշխատանքի մեկնողների 54.8%-ը քաղաքային բնակավայրից են, 45.2%-ը՝ գյուղական: Ըստ մարզերի բաշխվածության՝ մեկնողների թիվը մեծ է հիմնականում Շիրակի, Լոռու մարզերում (տես գծապատկեր 7): Հանրապետությունում արտագնա աշխատանքի մեկնողների 20%-ը Երևան քաղաքից է:

SS-ներում հարցման պահին արտագնա աշխատանքի մեկնածների 82.4%-ը ուղևորվել էր Ռուսաստանի Դաշնություն, 9.1%-ը՝ Եվրամիության երկրներ (Ֆրանսիա, Լեհաստան, Հոլանդիա, Ավստրիա, Բուլղարիա, Իսպանիա, վերջին ժամանակներս նաև Թուրքիա), 2.3%-ը՝ ԱՄՆ, 6.2%-ը՝ այլ երկրներ (ընդ որում այդ երկրների ցանկում մեծ է Թուրքմենստան, Արաբական Էմիրություններ, Կանադա մեկնողների թիվը): Արտագնա աշխատանքի մեկնածների զգալի մասը Ռուսաստանի Դաշնությունում աշխատում է շինարարության, իսկ մնացած երկրներում՝ հիմնականում առևտրի և սպասարկման ոլորտներում:

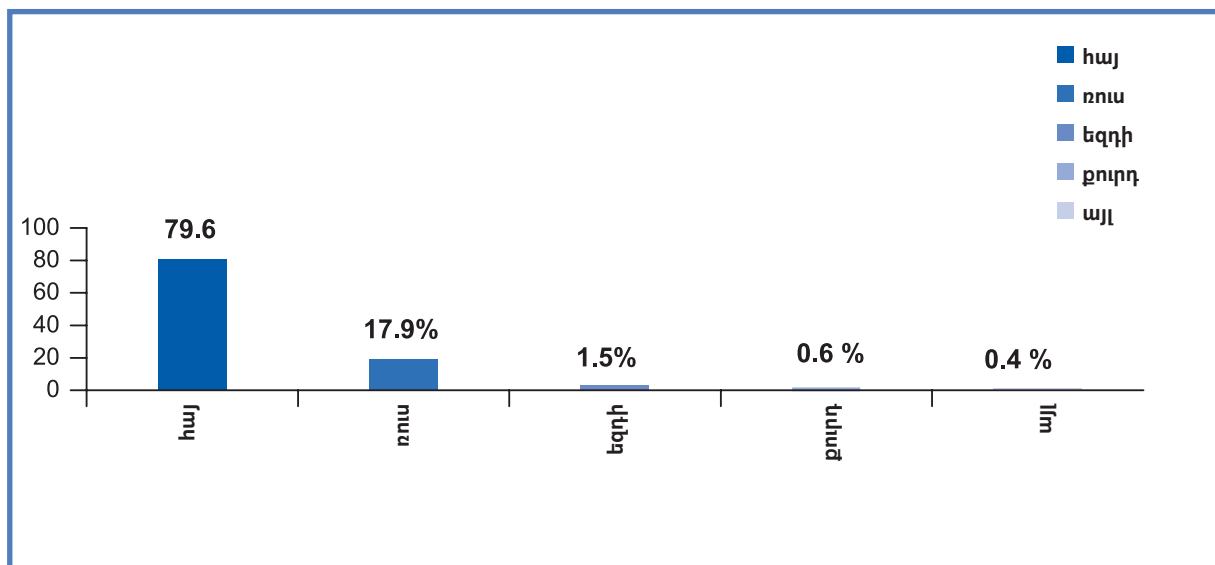


Գծապատկեր 7. Արտագնա աշխատանքի մեկնածների թվաքանակի բաշխվածությունը ըստ մարզերի և Երևան քաղաքի (տոկոսներով ներկայացված է մարզերի համեմատականը)



Հետազոտության ընթացքում ուսումնասիրվեց ոչ միայն հայ ազգաբնակչության, այլ նաև ՀՀ-ում բնակվող ազգային փոքրամասնությունների արտագնա աշխատանքի մեկնածների թվաքանակը ըստ ազգային պատկանելության (տես գծապատկեր 8):

Գծապատկեր 8. Արտագնա աշխատանքի մեկնածների թվաքանակի բաշխվածությունը ըստ ազգային պատկանելության (%)



Ըստ ազգային պատկանելության՝ արտագնա աշխատանքի մեկնողների թվաքանակում մեծ է հայերի տեսակարար կշիռը՝ 79.6%, այնուհետև ռուսների՝ 17.9%, եզդիների՝ 1.5%, քրդերի՝ 0.6%, այլ՝ 0.4% (ուկրաինացի, թաթար և այլն):

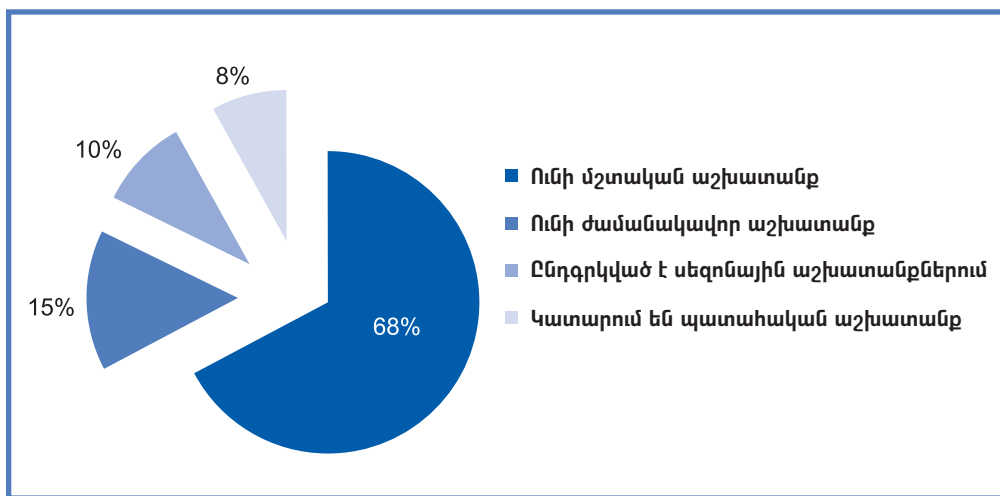


4. ՏՏ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՏԱՐԻՔԻ ԱՆՊԱՄՆԵՐԻ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ (ըստ հետազոտության արդյունքների)

Ուսումնասիրված ՏՏ-ներում աշխատանքային տարիքի անդամների 47.2%-ը զբաղված է տնտեսության տարբեր ծյուղերում: Ընդ որում՝ նրանց 68%-ը ունի մշտական աշխատանք, 15%-ը՝ ժամանակավոր, 10%-ը ընդգրկված է սեզոնային աշխատանքներում, 8%-ը կատարում է պատահական աշխատանք (տես գծապատկեր 9):

Գյուղացիական տնտեսություններում զբաղված է ՏՏ անդամների 13.5%-ը:

Գծապատկեր 9. ՏՏ անդամների զբաղվածությունը ըստ մշտական, ժամանակավոր, սեզոնային և պատահական աշխատանքների (%)



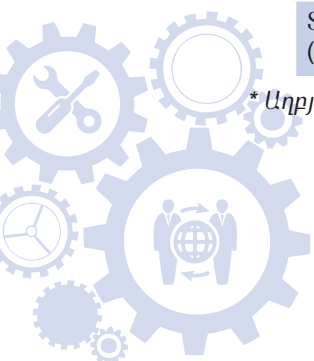
Գործազուրկները կազմում են աշխատանքային տարիքի անդամների 11.6%-ը: Ընդ որում՝ նրանց 3%-ը զբաղված է Զբաղվածության պետական ծառայության տարածքային կենտրոններում, իսկ չգրանցված գործազուրկները կազմում են 8.6%-ը:

Չի աշխատում և չի ցանկանում աշխատել աշխատուժի 21.9%-ը (տես աղյուսակ 7):

Աղյուսակ 7. Աշխատանքային ռեսուրսների բաշխվածությունը ըստ ակտիվ և պասիվ հատվածների

Տնտեսական ակտիվություն	Ըստ հետազոտության արդյունքների, %	2009թ., ըստ ԱՎԾ-ի*, %
Աշխատանքային ռեսուրս (ԱՌ, %)	100	100
Տնտեսապես ակտիվ (ՏԱ) բնակչություն (ԱՌ-ի մեջ, %)	50.2	52.3
Զբաղված (ԱՌ-ի մեջ, %)	47.2	48.7
Գրանցված գործազուրկ (ԱՌ-ի մեջ, %)	3.0	3.6
Տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչություն (ԱՌ-ի մեջ, %)	49.8	47.7

* Աղբյուրը՝ ՀՀ ԱՎԾ, «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», 2010թ.



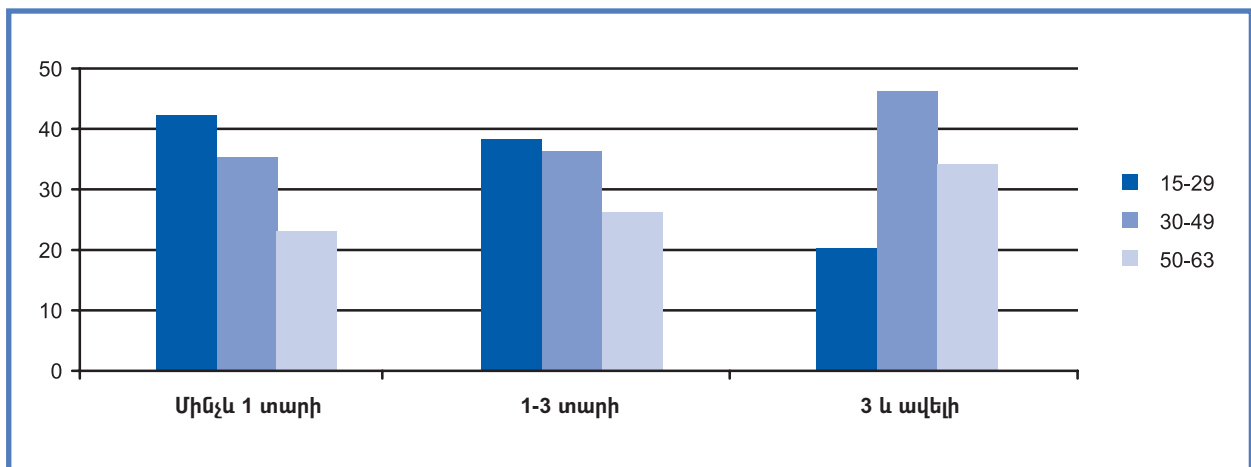
Ըստ գործազրկության տևողության բաշխվածության՝ գործազուրկների 28%-ը ունի մինչև 1 տարվա գործազրկություն, 26%-ը՝ 1-3, 46%-ը՝ 3 և ավելի տարիների: Աշխատուժի տարիքային խմբերը միավորելով 3 հիմնական խմբերի՝ պարզվեց, որ մինչև 1 տարվա գործազրկությունն ավելի մեծ է 15-29 տարիքային խմբում՝ 42%, փոքր է 50-63 տարիքային խմբում՝ 23%, 1-3 տարվա գործազրկությունը դարձյալ մեծ է 15-29 տարիքային խմբում՝ 38% (ընդամենը 0.2%-ով է գերազանցում 30-49 տարիքային խմբին), փոքր՝ 50-63 տարիքային խմբում՝ 26%, իսկ 3 տարուց ավելի գործազրկությունը մեծ է 30-49 տարիքային խմբում՝ 46%, փոքր՝ 15-29 տարիքային խմբում՝ 20% (տես գծապատկեր 10):

Երիտասարդների գործազրկության բարձր տոկոսը հիմնականում պայմանավորված է մի շարք գործոններով՝

- ստացած կրթության անհամապատասխանությունն աշխատաշուկայի պահանջներին,
- կրթամակարդակ,
- փորձի պակաս,
- ցածր աշխատավարձ և այլն:

Այս գործոններն էլ աշխատաշուկայում նրանց դարձնում են ավելի խոցելի:

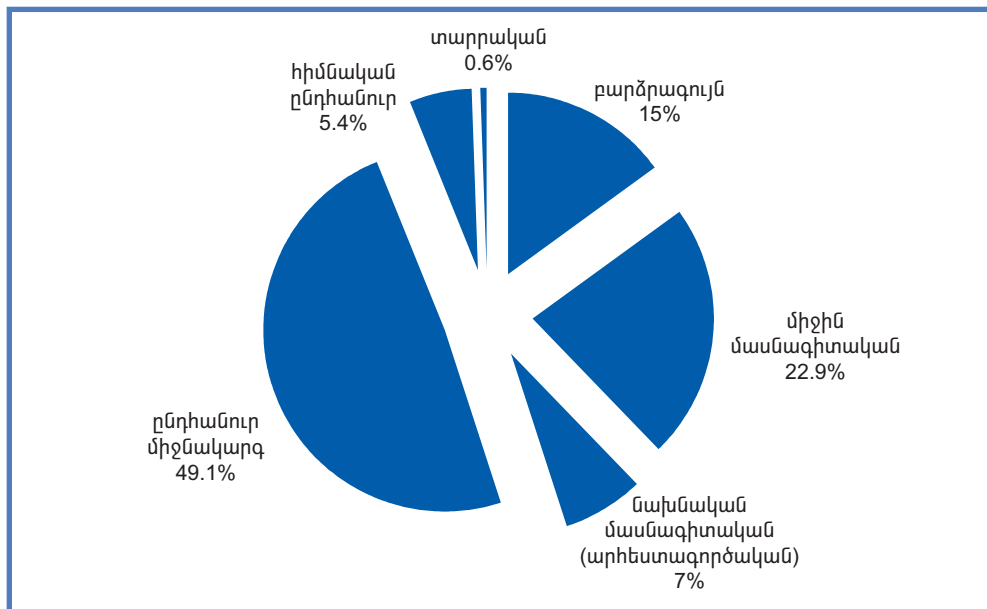
Գծապատկեր 10. Գործազուրկների թվաքանակի բաշխվածությունը ըստ գործազրկության տևողության և տարիքային խմբերի (%)



Գործազուրկների թվաքանակում մեծ է կանանց տեսակարար կշիռը՝ 69.5% (ըստ ԶՊԾԳ տվյալների՝ 70.4%): Գործազրկության առավել հակված են միջնակարգ լրիվ ընդհանուր կրթություն ունեցողները՝ 38%, որոնց մեջ 3 տարուց ավելի գործազուրկների թվաքանակը կազմում է 50.3%: Մասնագիտական կրթություն ունեցողների թվաքանակում մեծ է բարձրագույն կրթություն ունեցողների տեսակարար կշիռը՝ 26%, նրանց հաջորդում են միջին մասնագիտական և թերի բարձրագույն կրթություն ունեցողները՝ 25%, ամենացածր տեսակարար կշիռ ունեն նախնական մասնագիտական և արհեստագործական կրթություն ունեցողները՝ 6%: Գործազրկությունը ցածր է հատկապես միջնակարգ ընդհանուր կրթությունից ցածր կրթամակարդակ ունեցող անձանց շրջանում:

Ըստ ԶՊԾԳ-ի (2011թ.)՝ գրանցված գործազուրկների շրջանում բարձրագույն կրթություն ունեցողները կազմում են գործազուրկների թվի 15.0 %-ը, միջին մասնագիտական կրթություն ունեցողները՝ 22.9%-ը, նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) կրթություն ունեցողները՝ 7.0%-ը, ընդհանուր միջնակարգ կրթություն ունեցողները՝ 49.1 %-ը, հիմնական ընդհանուր կրթություն ունեցողները՝ 5.4 %-ը, տարրական կրթություն ունեցողները՝ 0.6%-ը:





SS-ների զբաղված անդամների 39%-ը ունի բարձրագույն կրթություն, որոնց մեջ մեծ է բարձր որակավորման, սպասարկման ոլորտի մասնագետների, իշխանության և կառավարման մարմինների բոլոր մակարդակների, ներառյալ հիմնարկների և կազմակերպությունների ղեկավարների թիվը: Միջնակարգ ընդհանուր կրթություն ունեցողները կազմում են զբաղվածների 29%-ը: Այս դեպքում մեծ է որակավորված և որակավորում չունեցող բանվորների, սպասարկման ոլորտի աշխատողների թիվը: Տեսակարար կշռի մեծությամբ զբաղվածների թվաքանակում երրորդ տեղում միջին մասնագիտական և թերի բարձրագույն կրթություն ունեցողներն են՝ 22%, որոնց մեջ մեծ է միջին որակավորման և սպասարկման ոլորտի մասնագետների թիվը (տես աղյուսակ 8):

Աղյուսակ 8. SS աշխատանքային տարիքի անդամների զբաղվածությունը (ըստ զբաղմունքի դասակարգչի/ըստ կրթամակարդակի)

(մարդ)

Կրթամակարդակը	Դեկավարներ՝ իշխանության և կառավարման մարմինների բոլոր մակարդակների	Բարձր որակի մասնագետներ	Միջին որակի մասնագետներ	Ծառայողներ՝ զբաղված տեղեկատվության նախապատրաստմամբ	Աշխատողներ՝ սպասարկման ոլորտի	Աշխատողներ՝ որակավորված գյուղատնտեսության, անտառային ռեսուրսների տնտեսություններում	Բանվորներ՝ որակավորված	Օպերատորներ, ապարատավարներ, մեքենավարներ	Որակավորում չունեցող բանվորներ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ոչ լրիվ տարրական	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Տարրական	0	0	0	0	1	0	2	1	3
Հիմնական ընդհանուր	0	0	4	0	13	0	23	5	18
Միջնակարգ լրիվ ընդհանուր	17	12	42	33	192	12	228	55	387

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Նախնական մասնագիտական և արհեստագործական	7	6	20	10	27	3	38	13	22
Միջին մասնագիտական, թերի բարձրագույն	19	43	183	54	183	8	98	25	50
Բարձրագույն	115	621	69	136	116	7	60	26	26
Հետբուհական	2	15	3	1	1	0	0	0	0
Ընդամենը	160	697	321	234	533	30	449	125	506



5. ԱՇԽԱՏՈՒԺԻ (ՏՏ աշխատանքային տարիքի անդամների) ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՍՏԱԺԻ ԱՌԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆԸ

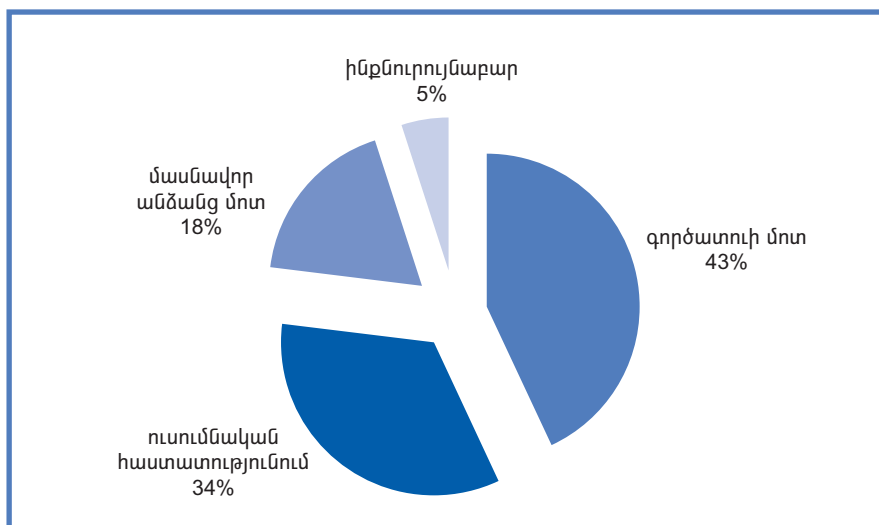
Աշխատաշուկայի պահանջներից ելնելով մարդիկ շատ հաճախ վերամասնագիտանում են՝ ձեռք բերելով նոր մասնագիտություն: Ընդ որում՝ շատերը վերամասնագիտանում են հաշվի առնելով ոչ միայն տեղական աշխատաշուկայի պահանջները: Միտում ունենալով մեկնել այլ երկիր՝ նրանք ստիպված են ձեռք բերել ոչ միայն նոր մասնագիտացում կամ մասնագիտացումներ, այլև նոր հմտություններ:

Այս նկատառումներից ելնելով հետազոտության ընթացքում խնդիր էր դրվել ուսումնասիրել ինչպես կրթություն ունեցող, այնպես էլ կրթություն չունեցող անձանց կողմից ձեռք բերված մասնագիտացումները:

Ինչպես պարզվեց, իրենց նպատակին հասնելու համար մարդիկ օգտվել են տարբեր աղբյուրներից՝ մասնագիտացում են ձեռք բերել ուսումնական հաստատություններում, գործատուների մոտ, մասնավոր անձանց մոտ, իսկ երբեմն էլ՝ ինքնուրույնաբար:

Այսպես, մասնագիտական կրթություն ունեցող անձանց 27.2%-ը ձեռք էր բերել լրացուցիչ մասնագիտացում: Ընդ որում՝ նրանց գերակշռող մասը՝ 43%-ը մասնագիտացում էր ձեռք բերել գործատուի մոտ, 34%-ը՝ ուսումնական հաստատություններում (նրանց մի փոքր հատվածը հաշվառված էր եղել զբաղվածության տարածքային կենտրոններում և ընդգրկվել «Մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում» ծրագրում), 18%-ը՝ մասնավոր անձանց մոտ, իսկ 5%-ը այն ձեռք էր բերել ինքնուրույնաբար:

Գծապատկեր 11. Լրացուցիչ մասնագիտացում ձեռք բերած անձանց տեսակարար կշիռն ըստ ուսուցման աղբյուրների (%)



Ըստ վերլուծության՝ առավել շատ ձեռք բերված մասնագիտացումներն են սպասարկման ոլորտի, բնակարանային-կոմունալ տնտեսության, առևտրի գործունեության հարակից տեսակների մասնագիտացումները (վարսահարդար, մատնահարդար, դիմահարդար, վաճառող, խոհարար, բարմեն, ծաղկի դիզայներ), բարձր որակավորման (մենեջեր, հաշվապահ, դեղագետ, դիզայներ, տուրիզմի մասնագետ), միջին որակավորման (բրոկեր, օպերատոր, մեխանիկ, հաշվապահ, գանձապահ, գործավար) և բանվորական մասնագիտացումները (սալիկապատող, խառատ, փականագործ, զոդող, կահույքագործ, ավտոէլեկտրիկ, ոսկերիչ, կարող, կոշկակար):

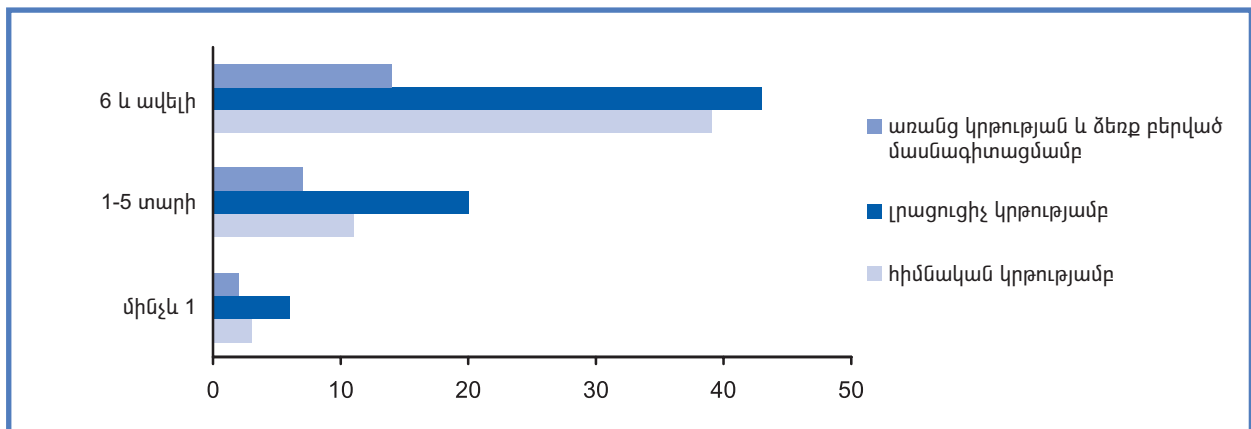


Բացի վերը նշված մասնագիտացումներից, ոչ պակաս կարևորվում են համակարգչային գիտելիքները և լեզուների իմացությունը: Կրթություն ունեցող անձանց 48%-ը տիրապետում էր համակարգչային գիտելիքների, իսկ 30%-ը՝ նաև օտար լեզուների:

Հետազոտության ընթացքում տեղեկատվություն է հավաքագրվել կրթություն ունեցող անձանց աշխատանքային ստաժի վերաբերյալ: Համաձայն այդ տեղեկատվության՝ կրթություն ունեցող անձանց ընդամենը 52.8%-ն ունի հիմնական մասնագիտական ստաժ, լրացուցիչ մասնագիտացում ձեռք բերած անձանցից աշխատանքային ստաժ ունեն ընդամենը 68.7%-ը, առանց կրթության և ձեռք բերված լրացուցիչ մասնագիտացմամբ՝ 23%-ը (ընդ որում՝ մեկ անձը կարող է ունենալ և մասնագիտական, և լրացուցիչ ձեռք բերված մասնագիտացմանը համապատասխան և առանց կրթության և ձեռք բերված լրացուցիչ մասնագիտացմամբ աշխատանքային ստաժ): *Աշխատանքային ստաժի ուսումնասիրության համար այն բաշխվեց 3 խմբերի՝ մինչև 1 տարի, 1-5 տարի և 6 և ավելի տարի: Պարզվեց, որ լրացուցիչ ձեռք բերված մասնագիտացմամբ աշխատանքային ստաժը գերազանցում է հիմնական կրթությամբ ձեռք բերված ստաժին (տես գծապատկեր 12), ինչը վկայում է և սխալ ընտրված մասնագիտության, և աշխատաշուկայի պահանջների արագ փոփոխության մասին:*

Վերջին տարիներին բարձրագույն կրթություն ստացողների թվաքանակի աճը նպաստում է աշխատաշուկայում առաջարկի և պահանջարկի անհավասարության խորացմանը: Հիմնականում սխալ ընտրված մասնագիտության (աշխատաշուկայի պահանջների անտեղյակություն) արդյունքում նրանց մի զգալի հատվածը դառնում է գործազուրկ, կամ էլ ստիպված է լինում վերամասնագիտանալու՝ ձեռք բերելու աշխատաշուկայում պահանջարկ ունեցող մասնագիտություն:

Գծապատկեր 12. SS մասնագիտական կրթություն ունեցող աշխատանքային տարիքի անդամների աշխատանքային ստաժի բաշխվածությունը ըստ հիմնական, լրացուցիչ մասնագիտացման և առանց կրթության և լրացուցիչ մասնագիտացման (%)



Ընդ որում՝ ըստ տարիքային խմբերի բաշխվածության պարզվեց, որ վերամասնագիտացման առավել հակված են 30-49 տարեկանները, որոնց տեսակարար կշիռը լրացուցիչ մասնագիտացում ձեռք բերած անձանց թվաքանակում կազմում է 47%, 50-63 տարեկանների 33 %-ն է ձեռք բերել լրացուցիչ մասնագիտացում և միայն 20% տեսակարար կշիռ ունեն մինչև 30 տարեկան երիտասարդները:

Ընդ որում՝ պետք է նշել, որ հենց 30-49 տարիքային խմբի տեսակարար կշիռն է ամենաբարձրը արտագնա աշխատանքի մեկնածների թվաքանակում: Ինչպես հարցազրույցներից պարզվեց, նրանց մի մասը լրացուցիչ մասնագիտացում ձեռք էր բերել հենց արտերկրում՝ գործատուի մոտ աշխատելու ընթացքում: Եվ ոչ միայն մասնագիտացում, այլ նաև նոր հմտություններ այդ մասնագիտացման մեջ:

Մասնագիտական կրթություն չունեցող անձանց շուրջ 30%-ը մասնագիտացում էր ձեռք բերել աշխատելու ընթացքում: Նրանց 55%-ը այն ձեռք էր բերել գործատուի, 32%-ը՝ մասնավոր անձանց մոտ,



և 13%-ը՝ ինքնուրույնաբար: Ձեռք բերած մասնագիտացումների շուրջ 50%-ը բանվորական (շինարարական, մետաղամշակման), 26%-ը՝ առևտրի և սպասարկման ոլորտի (բարմեն, խոհարար, մատուցող, վաճառող և այլն) մասնագիտացումներ են, մնացած 24%-ը՝ այլ (ապարատավարներ, վարորդներ, օպերատորներ և այլն):

Մասնագիտական կրթություն չունեցող անձանց շուրջ 13%-ը տիրապետում է օտար լեզուների (հիմնականում ռուսերենին), 5%-ը՝ համակարգչային գիտելիքների:

Ինչ վերաբերում է նրանց աշխատանքային ստաժին, ապա ըստ հետազոտության տվյալների՝ մասնագիտացում ձեռք բերած անձանց միայն 75.5%-ն էր աշխատում այդ մասնագիտացումներով, մնացած 24.5%-ը կամ չի աշխատում, կամ էլ աշխատում է առանց մասնագիտացման: Ընդ որում՝ ձեռք բերված մասնագիտությամբ մինչև 1 տարի տևողությամբ աշխատում էր 9%-ը, 1-5 տարի տևողությամբ՝ 20%-ը, 6 և ավելի՝ 71%-ը: Կրթություն չունեցող անձանց միայն 37%-ը (ներառյալ նաև մասնագիտացում ձեռք բերած անձինք, որոնք սակայն չեն աշխատում իրենց մասնագիտացմամբ) ունեին աշխատանքային ստաժ: Մինչև 1 տարվա աշխատանքային ստաժ ունեին մասնագիտացում չունեցող անձանց 9.4%-ը, 1-5 տարվա ստաժ՝ 22.3%-ը, 6 և ավելի՝ 68.3%-ը: Պետք է նշել, որ մասնագիտացում ձեռք էին բերել հատկապես 45-63 տարեկանները՝ 48%, այնուհետև 30-44 տարեկանները՝ 29%, մինչև 30 տարեկաններ խմբում մասնագիտացում ձեռք բերածների տեսակարար կշիռը կազմել է 23%:

Այսպիսով, մասնագիտական կրթություն չունեցող անձանց 37%-ն ուներ աշխատանքային ստաժ (ներառյալ նաև մասնագիտացում ձեռք բերած անձինք, որոնք սակայն չէին աշխատում իրենց մասնագիտացմամբ), 22.5%-ն ուներ աշխատանքային ստաժ ձեռք բերված մասնագիտացմամբ, իսկ 40.4%-ը ընդհանրապես աշխատանքային ստաժ չունեին: Աշխատանքային ստաժի բացակայությունը հիմնականում բացատրվում է այն հանգամանքով, որ ուսումնասիրության մեջ ներգրավված էին դպրոցահասակներ, ՏՏ անդամներ, որոնք չէին աշխատում և չէին ցանկանում աշխատել (պասիվ հատված), գյուղացիական տնտեսություններում զբաղված անձինք, որոնք իրենց զբաղվածությունը աշխատանքային ստաժ չեն համարում: Միաժամանակ շարունակվում է ոչ ֆորմալ դաշտում զբաղվածության երևույթը, որը որոշակիորեն իր ազդեցությունը ունեցավ նաև հետազոտության արդյունքների վրա: Մարդիկ աշխատանքային ստաժը նույնացնում են աշխատանքային գործույկում նշված ստաժի հետ, իսկ ոչ ֆորմալ աշխատանքը շատ քչերն են հաշվարկում որպես աշխատանքային ստաժ:

Թե մասնագիտական կրթություն ունեցող անձանց լրացուցիչ և թե մասնագիտական կրթություն չունեցող անձանց կողմից ձեռք բերված մասնագիտացումը մասնավոր անձանց մոտ ենթադրում է մասնագիտական կրթության ձեռք բերում առանց վկայականի կամ հավաստագրի: Ինչ վերաբերում է գործատուի մոտ ձեռք բերված մասնագիտացմանը, ապա այն միաժամանակ կարող է լինել և առանց վկայականի կամ հավաստագրի, և վկայականով կամ հավաստագրով:



6. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻԳՐԱՑԻԱ*

Հետազոտության մեջ ներառվել էին նաև վերադարձած աշխատանքային միգրանտներ: Սրա նպատակը հետևյալն էր՝ ուսումնասիրել միգրացիայի պատճառները, ուղղությունները, միգրացիոն գործընթացները, առաջ եկած դժվարությունները, միգրանտների առավել ներգրաված ոլորտները և այլն:

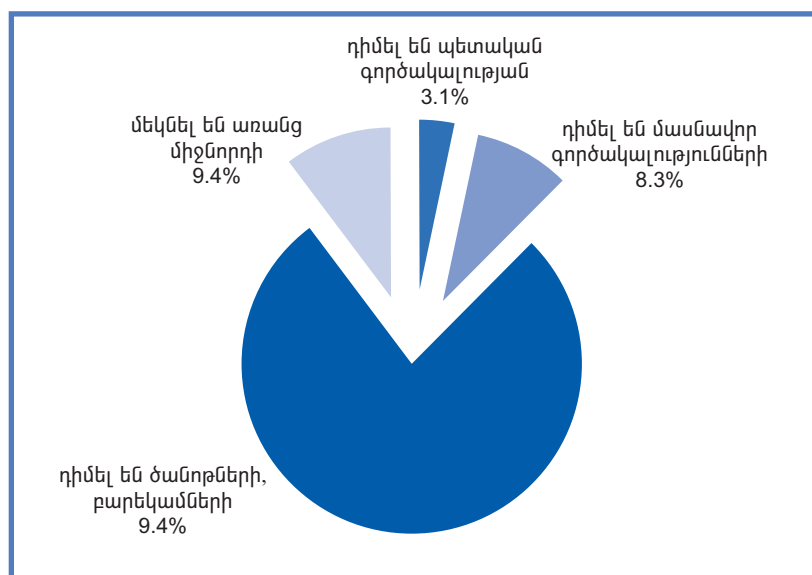
Այսպես, տնային տնտեսությունների հարցման ենթարկված 6492 անդամներից վերադարձած աշխատանքային միգրանտներ էին 8.6%-ը:

Վերադարձած աշխատանքային միգրանտների թվաքանակում համեմատաբար բարձր տոկոս էին կազմում սեզոնային աշխատանքի մեկնողները՝ 50.8%, երկարատև մեկնողները՝ 49.2%: Ընդ որում՝ վերադարձած աշխատանքային միգրանտների մի հատվածը մեկնել էր և սեզոնային, և երկարատև աշխատանքի: 558 մեկնածներից՝ առաջին անգամ արտագնա աշխատանքի մեկնել էր 29.2%-ը, 1-3 անգամ՝ 31.3%-ը, իսկ 39.5%-ը մեկնել էր 4 և ավելի անգամ:

Արտագնա աշխատանքի մեկնողների 4.8%-ը մեկնել էր դեռևս խորհրդային տարիներին (մինչև 1990թ.), 55.1 %-ը՝ 1991-2008 թթ., իսկ 40.1%-ը՝ 2008 թվականից հետո: Ընդ որում՝ 14.5%-ը մեկնել էր և 1991-2008թթ., և 2008թ.-ից հետո:

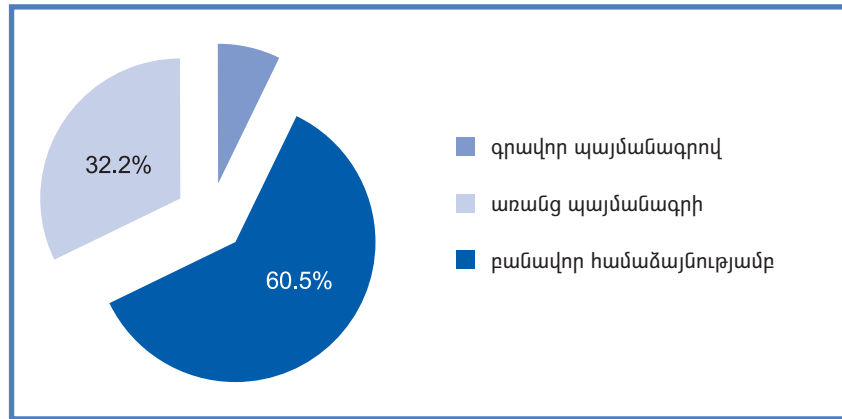
Վերադարձած աշխատանքային միգրանտների 86.8%-ը ուղևորվել է հիմնականում Ռուսաստանի Դաշնություն (պատճառը սահմանի մատչելիությունն է, լեզվի իմացությունը), 7.7%-ը՝ Եվրոմիության երկրներ (Ֆրանսիա, Լեհաստան, Ուկրաինա, Բելառուս, Թուրքիա), 2.5%-ը՝ ԱՄՆ, 3.0%-ը՝ այլ երկրներ (ընդ որում՝ այդ երկրների ցանկում մեծ է Թուրքմենստան, Արաբական Էմիրություններ մեկնողների թիվը): Արտագնա աշխատանքի մեկնողների 2.6%-ը տարբեր ժամանակներում տարբեր երկրներ է մեկնել: Արտերկրում աշխատելու համար մեկնողները դիմել են՝ 3.1%-ը պետական գործակալության, 8.3%-ը՝ մասնավոր գործակալությունների, 69.7%-ը՝ ծանոթների, բարեկամների և ընկերների օգնությանը, որն առավել տարածված է, 9.4%-ը մեկնել է առանց որևիցե միջնորդության, այլ միջոցներով՝ 9.5%-ը:

Գծապատկեր 13. Արտերկրում աշխատելու համար աշխատանքային միգրանտների դիմած տարբեր աղբյուրները (%)



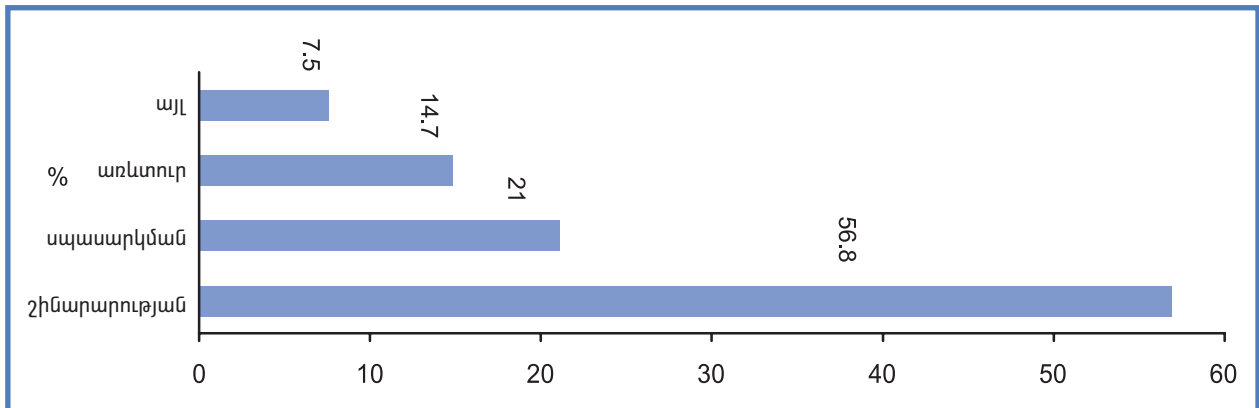
Արտերկրում աշխատելու համար 7.3%-ը մեկնել է գրավոր պայմանագրով (մեծամասամբ պետական միջոցներով վերապատրաստման մեկնածներ), 60.5%-ը՝ առանց պայմանագրի՝ գործատուի հետ նախնական բանավոր համաձայնությամբ, 32.2%-ը՝ առանց որևէ նախնական համաձայնության:

Գծապատկեր 14. Միգրանտների կողմից արտերկրում աշխատանքի անցնելու համաձայնության ձևերը բերման տեսակները (%)



Միգրանտները հիմնականում աշխատել են 3 ոլորտներում՝ շինարարության, առևտրի և սպասարկման: Ըստ հետազոտության արդյունքների՝ արտերկր մեկնած միգրանտների զգալի հատվածը՝ 56.8%-ն աշխատել է շինարարության, 21.0%-ը՝ սպասարկման, 14.7%-ը՝ առևտրի, և 7.5%-ը՝ այլ ոլորտներում (արդյունաբերություն, առողջապահություն, տրանսպորտ, կրթություն, մշակույթ, գյուղատնտեսություն):

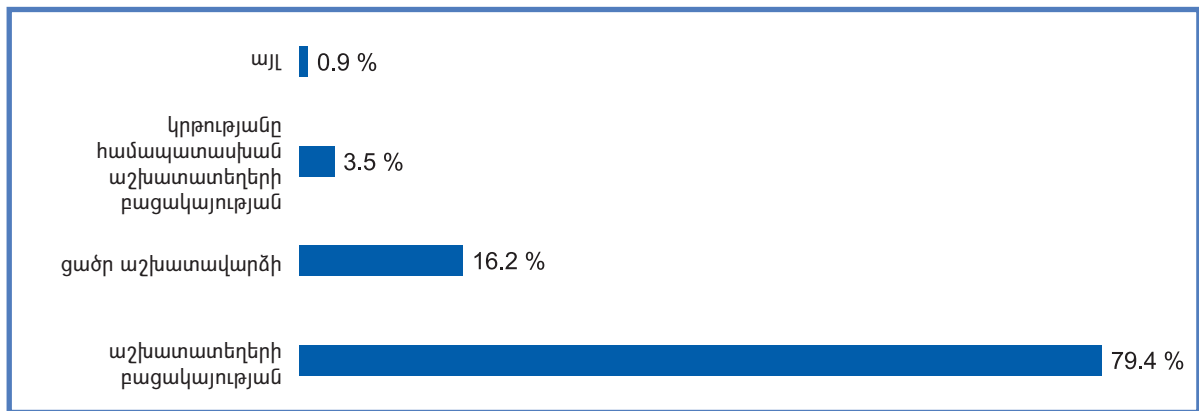
Գծապատկեր 15. Վերադարձած աշխատանքային միգրանտների աշխատանքի տեղավորման հիմնական ոլորտները (%)



Վերադարձած աշխատանքային միգրանտները տարբեր կերպ են պատճառաբանել արտերկր մեկնելու և այնտեղ աշխատելու հանգամանքը: Ըստ հետազոտության արդյունքների՝ վերադարձած աշխատանքային միգրանտների 79.4%-ը արտերկր է մեկնում աշխատատեղերի բացակայության, 16.2%-ը՝ ցածր աշխատավարձի, 3.5%-ը՝ ստացած կրթությանը համապատասխան աշխատատեղերի բացակայության, և 0.9%-ը՝ այլ պատճառներով (հիմնականում մեկնում են գործուղման՝ վերապատրաստման նպատակով, կամ էլ զինծառայության):



Գծապատկեր 16. Արտերկիր մեկնելու հիմնական պատճառները (%)



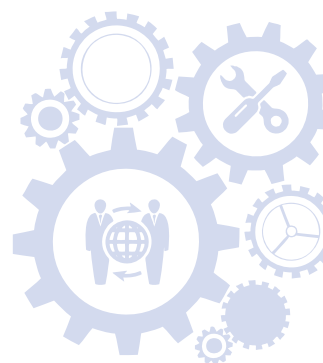
6.1 Աշխատանքային միգրացիայի գործընթացը

Ինչպես պարզվեց հետազոտության արդյունքներից, վերադարձած աշխատանքային միգրանտների ընդամենը 9.4%-ն է մեկնել էր առանց որևէ մեկի կամ որևէ կազմակերպության միջոցով, մնացած 90.6%-ը մեկնել էր կամ որևէ մեկի, կամ որևէ կազմակերպության, կամ էլ գործակալությունների միջոցով: Հիմնական աջակցությունը, որ վերադարձած աշխատանքային միգրանտները ստացել են վերջիններիս կողմից, տեղեկատվությունն է թափուր աշխատատեղերի վերաբերյալ. շուրջ 91.8%-ը թափուր աշխատատեղերի վերաբերյալ տեղեկատվական աջակցություն է ստացել, 15.6%-ին ապահովել են կացարանով, 7.8%-ին տրամադրվել է ծանապարհաձախս, 5.3%-ին ապահովել են ժամանակավոր գրանցումով և ընդամենը 2%-ն է ծանոթ եղել ընդունող երկրի օրենսդրությանը: Եթե ծանոթների, բարեկամների, ընկերների միջոցով մեկնածները ստացել են տարբեր աջակցություն, այդ թվում թափուր աշխատատեղերի, ծանապարհաձախսի, կացարանի, սննդի տրամադրման, ապա գործակալությունների միջոցով մեկնածները աջակցություն են ստացել հիմնականում թափուր աշխատատեղերի, ժամանակավոր գրանցման հարցերում: Վերադարձած աշխատանքային միգրանտների 86.7%-ն արտերկրում աշխատել է բանավոր համաձայնությամբ (ոչ ֆորմալ դաշտում), աշխատանքային պայմանագրով աշխատել է ընդամենը 13.3%-ը:

Վերադարձած աշխատանքային միգրանտների մի զգալի հատվածը արտերկրում ունեցել է աշխատանքային ոչ բարենպաստ պայմաններ: Շուրջ 70.4%-ն արտերկրում աշխատել է 8-12 ժամ, 29.6%-ը՝ մինչև 8 ժամ: 64.5%-ը աշխատանքային պայմանները որակել է բավարար, 12.1%-ը՝ մասնակի բավարար, 10.5%-ը՝ անբավարար, միայն 12.9%-ն է, որ աշխատել է լավ պայմաններում:

Արտերկրում միջին ամսական աշխատավարձի չափը 35.6%-ի մոտ կազմել է 100-200 հազար դրամ (270-540\$), 32.4%-ի մոտ՝ 200-300 հազար դրամ (540-810\$), 12.9%-ի մոտ՝ մինչև 100 հազար դրամ (270\$), 19.1%-ի մոտ՝ 300 հազար (810\$) և ավելի: 3.6%-ն արտերկիր էին մեկնել աշխատելու նաև մինչև 1990 թվականը, և այն ժամանակ ամսական միջին աշխատավարձը կազմել է մինչև 1000 ռուբլի (1100\$):

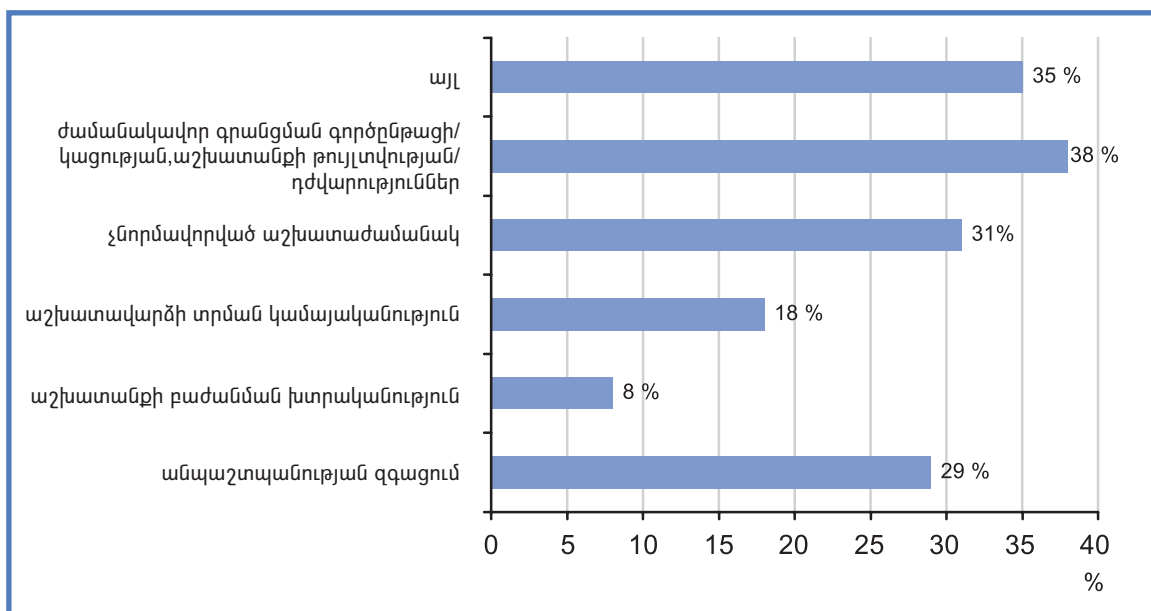
Վերադարձած աշխատանքային միգրանտների զգալի հատվածի՝ 70%-ի վաստակած գումարը բավարար է եղել միայն ընտանիքի առօրյա կարիքները հոգալու համար, 20.7%-ի գումարը՝ նաև տեխնիկա, այլ գույք ձեռք բերելու, 4.5%-ի գումարը՝ նաև ավտոմեքենա ձեռք բերելու համար, միայն 4.4%-ն է, որ դրսում վաստակած գումարի հաշվին ձեռք է բերել անշարժ գույք:



6.2. Աշխատանքային միգրացիայի դժվարությունները

Վերադարձած աշխատանքային միգրանտների հետ հարցազրույցներից պարզվել է, որ արտերկրում աշխատելու ընթացքում ունեցել են մի շարք դժվարություններ: Նրանց 38%-ի դժվարությունները առաջին հերթին կապված են եղել ժամանակավոր գրանցման գործընթացի, 31%-ը չնորմավորված աշխատաժամանակի և աշխատանքային անբարենպաստ պայմանների հետ, 29%-ը ունեցել է անպաշտպանության զգացում, 18%-ը բախվել է աշխատավարձի վճարման կամայականությունների, մնացածը՝ այլ դժվարությունների (փաստաթղթերի հաճախակի ստուգում, բնակչության բացասական վերաբերմունք, աշխատանքի բաժանման խտրականություն), (տես գծապատկեր 17): Ռեմիգրանտների 30.5%-ը դժվարություններ առանձնապես չի կրել:

Գծապատկեր 17. Վերադարձած աշխատանքային միգրանտների կրած դժվարությունները արտերկրում աշխատելու ընթացքում (%)



Մասնագիտական կրթություն ունեցող ռեմիգրանտների 4.2%-ը արտերկրում աշխատել է իր հիմնական մասնագիտական կրթությամբ, 6.3%-ը՝ լրացուցիչ մասնագիտացմամբ, 89.6%-ը կատարել է ցանկացած աշխատանք, քանի որ՝

- ա) 7.7%-ը ունեցել է ցածր որակավորում,
- բ) 29.4%-ը չի գտել մասնագիտացմանը համապատասխան աշխատատեղ,
- գ) 24.5%-ի դիպումը կամ վկայականը չէր ճանաչվում ընդունող երկրների կողմից (այդ թվում նաև գործատուի կողմից տրված մասնագիտացումը հաստատող վկայականը),
- դ) 23.3%-ի մասնագիտացումը հաստատող դիպում կամ վկայական չի եղել (չեն ունեցել, ոչ ֆորմալ կրթություն),
- ե) 6.5%-ը ունեցել է լեզվի դժվարություններ,
- զ) 8.6%-ը՝ աշխատանքային փորձի պակաս:

Այն անձանց, որոնք չեն ունեցել մասնագիտական կրթություն, բայց ձեռք են բերել գործատուի կամ մասնավոր անձի մոտ, միայն 23.8%-ն է աշխատել տվյալ մասնագիտացմամբ, 76.2%-ը կատարել է ցանկացած աշխատանք, քանի որ՝

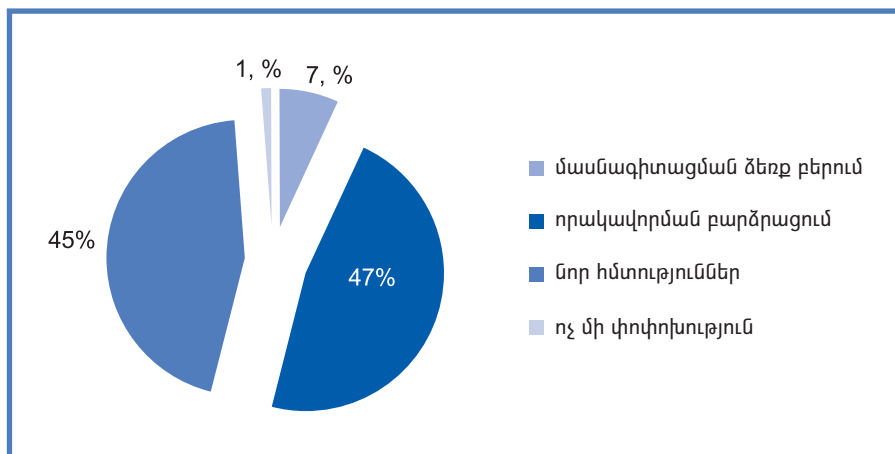
- ա) 20.8%-ը ունեցել է ցածր որակավորում,
- բ) 23.8%-ը չի գտել մասնագիտացմանը համապատասխան աշխատատեղ,

- գ) 21.8%-ի մասնագիտացումը հաստատող վկայականը չի ձանաչվել ընդունող երկրների կողմից (հիմնականում գործատուի կողմից տրված վկայականը),
- դ) 7.8%-ի մասնագիտացումը հաստատող դիպլոմ կամ վկայական չի եղել (չեն ունեցել, ոչ ֆորմալ կրթություն),
- ե) 3.1%-ը ունեցել է լեզվի դժվարություններ,
- զ) 22.7%-ը՝ աշխատանքային փորձի պակաս:

Մասնագիտական կրթություն ունեցողների 24%-ը կարևորել է կրթության վկայականի կամ դիպլոմի առկայությունը, 76%-ը՝ ոչ: Այս հանգամանքը հիմնականում բացատրվում է նրանով, որ կրթություն ունեցողների մի ստվար հատված աշխատել է ոչ իր մասնագիտությամբ՝ կատարել է ցանկացած աշխատանք: Այն անձինք, ովքեր կարևորել են դիպլոմի/վկայականի առկայությունը (71%), գտնում են, որ այն դրականորեն է անդրադառնում աշխատավարձի չափի վրա, 29%-ը՝ բոլորովին չի անդրադառնում: Ռեէմիգրանտների 46.3%-ը պատասխանել է, որ կրթության դիպլոմը կամ մասնագիտացման վկայականը չի ձանաչվել ընդունող երկրի կողմից, քանի որ վկայականների մի զգալի մասը տրված է եղել հիմնականում գործատուի կողմից կամ ուսումնական հաստատություններում կարճաժամկետ ուսուցման արդյունքում, իսկ 53,7%-ի կրթության դիպլոմը ձանաչվել է արտերկրում:

Վերադարձած աշխատանքային միգրանտների 7%-ը աշխատանքային միգրացիայի ընթացքում ձեռք է բերել մասնագիտացում կամ մասնագիտացումներ, 47%-ը՝ որակավորման բարձրացում, 45%-ը՝ նոր հմտություններ, 1%-ի մոտ ոչ մի փոփոխություն տեղի չի ունեցել (տես գծապատկեր 19): Ընդ որում, քանի որ արտերկրում շատերը կատարել են բազմաբնույթ աշխատանքներ, միաժամանակ նկատվել է և որակավորման բարձրացում, և նոր մասնագիտացումների և նոր հմտությունների ձեռք բերում:

Գծապատկեր 18. Վերադարձած աշխատանքային միգրանտների արտերկրում աշխատելու ընթացքում ձեռք բերած որակական հատկանիշները (%)



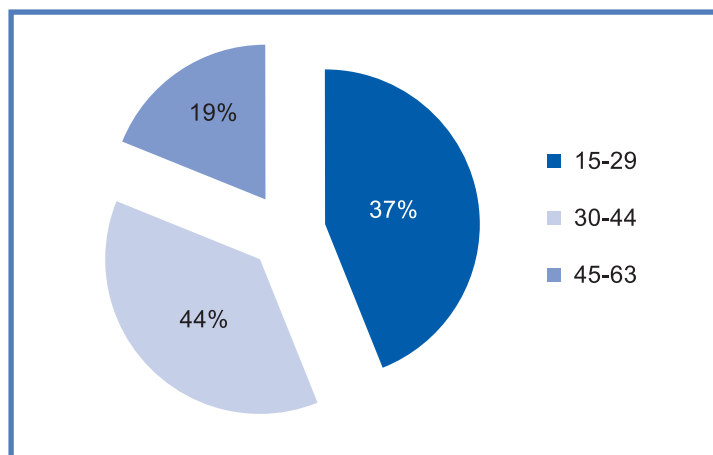
7. ՏՏ ԱՆՊԱՄՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻԳՐԱՑԻԱՅԻ ՄԵԿՆԵԼՈՒ ՀԱՎԱՆԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Ուսումնասիրության արդյունքների ամփոփումից պարզվեց, որ ՏՏ անդամների 26.8%-ը ցանկանում է մեկնել արտագնա աշխատանքի (հավանական աշխատանքային միգրանտ): (Նշենք, որ հետազոտության պահին ՏՏ անդամներից արտագնա աշխատանքի էր մեկնել ՏՏ անդամների ընդհանուր թվաքանակի 8%-ը): Ընդ որում՝ մեկնել ցանկացողների 43%-ը համաձայն է մեկնել գործատուի հետ գրավոր պայմանագրի առկայության դեպքում, 24.9%-ը՝ միջպետական համաձայնագրի առկայության դեպքում, 2%-ը՝ թե՛ գրավոր պայմանագրի և թե՛ միջպետական համաձայնագրի առկայության դեպքում, 32.1%-ը պատրաստ է մեկնել ցանկացած պայմանների դեպքում: Ըստ սեռային բաշխվածության՝ հավանական միգրանտների 53%-ը տվամարդիկ են, 47%-ը՝ կանայք, ինչը վկայում է արտերկրում աշխատանք գտնելու ուղղությամբ կանանց ակտիվության մասին, մյուս կողմից՝ կանանց զգալի հատվածը ցանկանում է մեկնել արտերկիր ընտանիքի վերամիավորման և աշխատելու նպատակով:

7.1. Հավանական միգրանտները* ըստ տարիքային խմբերի բաշխվածության

Վերլուծելով արտագնա աշխատանքի մեկնել ցանկացողների թվաքանակը ըստ տարիքային խմբերի՝ պարզվում է, որ մեծ տեսակարար կշիռ են կազմում՝ 44%, մինչև 30 տարեկան անձինք, նրանց հաջորդում է 30-44 տարեկանների խումբը՝ 37%, իսկ ամենացածր տեսակարար կշիռն ունեն 45-63 տարեկանները՝ 19% (տես գծապատկեր 19):

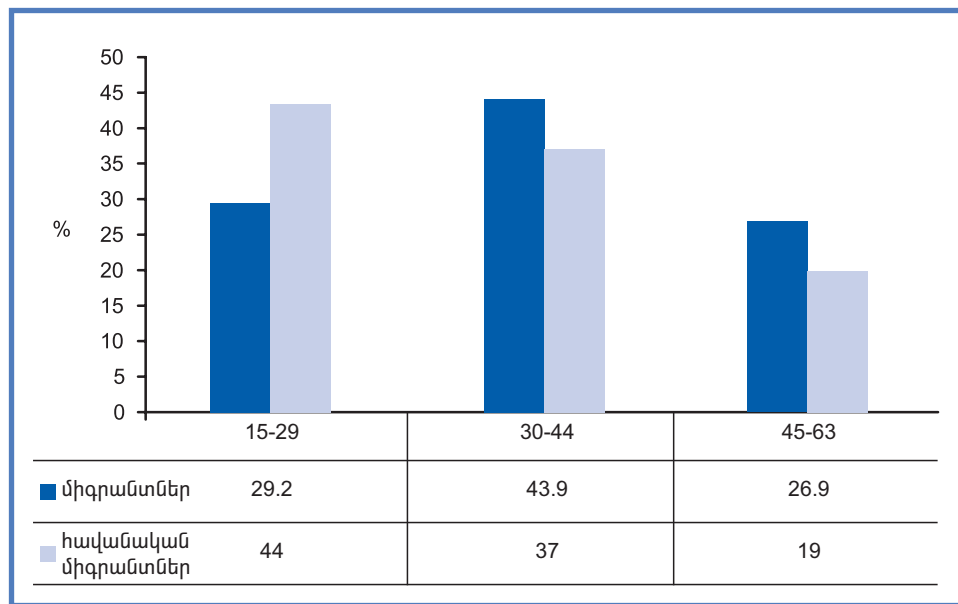
Գծապատկեր 19. Հավանական միգրանտների բաշխվածությունը ըստ տարիքային կազմի (%)



Այսպիսով, համեմատելով հավանական միգրանտների տարիքային խմբերը արդեն իսկ նախորդ տարիներին և հետազոտման պահին արտագնա աշխատանքի մեկնաձեռնողների տարիքային խմբերի հետ, կարելի է եզրակացնել, որ միգրացիան **երիտասարդացման միտում** ունի: Եթե նախկինում արտագնա աշխատանքի մեկնաձեռնողների թվաքանակում իշխում էր 35-49 տարեկանների խումբը, ապա այսօր ակնհայտորեն, հետազոտության տվյալներից ելնելով, գերակշռում է մինչև 30 տարեկանների խումբը (տես գծապատկեր 20):



Գծապատկեր 20. Հետազոտության պահին արտագնա աշխատանքի մեկնածների և հավանական միգրանտների տարիքային բաշխվածությունը (%)



7.2. Հավանական միգրանտները ըստ կրթամակարդակի

Հավանական միգրանտների թվաքանակում մասնագիտական կրթություն ունեցող անձանց տեսակարար կշիռը կազմում է 40.4% (մասնագիտական կրթություն ունեցող SS անդամների 15%-ը), իսկ կրթություն չունեցողների թվաքանակը՝ 59.4% (մասնագիտական կրթություն չունեցող SS անդամների 30.7%-ը): Ընդ որում՝ մասնագիտական կրթություն չունեցող անձանցից, որոնք ձեռք են բերել մասնագիտացում գործատուի կամ մասնավոր անձի մոտ, մեկնելու ցանկություն են հայտնել միայն 19.4%-ը (տես աղյուսակ 9):

Աղյուսակ 9. Հավանական միգրանտների բաշխվածությունը ըստ կրթության մակարդակի (%)

Կրթամակարդակը	Հավանական միգրանտների թվաքանակը, %
Ոչ լրիվ տարրական	5.6
Տարրական	11.8
Հիմնական ընդհանուր	14.5
Միջնակարգ լրիվ ընդհանուր	27.7
Նախնական մասնագիտական և արհեստագործական	4.2
Միջին մասնագիտական, թերի բարձրագույն	16
Բարձրագույն	20.1
Հետբուհական	0.1



Աղյուսակում ներկայացված տվյալների համաձայն՝ ինչպես մեկնաժամ միգրանտների, այնպես էլ հավանական միգրանտների թվաքանակում մեծ թիվ են կազմում միջնակարգ լրիվ ընդհանուր կրթություն ունեցողները՝ 27.7%, իսկ ամենափոքր՝ հետբուհական կրթություն ունեցողները:

Մասնագիտական կրթություն ունեցող հավանական միգրանտների 44.8%-ը ցանկանում է արտերկրում աշխատել միայն կրթությանը համապատասխան մասնագիտությամբ, 24.1%-ը՝ նաև ձեռք բերած լրացուցիչ մասնագիտացմամբ, 31.1%-ը պատրաստ է կատարելու ցանկացած աշխատանք: Մասնագիտական կրթություն չունեցող, սակայն մասնագիտացում ձեռք բերած անձանց 70%-ը ցանկություն է հայտնել աշխատելու և մասնագիտացմամբ, և առանց մասնագիտացման: Հավանական միգրանտների թվաքանակում մասնագիտական կրթություն չունեցող և որևէ մասնագիտացման չտիրապետող անձանց տեսակարար կշիռը կազմում է 48%:

Ըստ զբաղվածության բաշխվածության՝ հավանական միգրանտների 47%-ը զբաղված անձինք են, այդ թվում՝ 68%-ը ունի մշտական աշխատանք, 15%-ը՝ ժամանակավոր, 10%-ը՝ սեզոնային, 8%-ը կատարում է պատահական աշխատանք, 28%-ը գործազուրկ է (պաշտոնապես գրանցված և չգրանցված), 8%-ը՝ ուսանող, 8%-ը՝ անձինք, որոնք չեն աշխատում և չեն փնտրում աշխատանք, 2%-ը՝ պարապուրդում գտնվողներ:

Ինչ վերաբերում է արտերկրում աշխատելու համար հավանական միգրանտների կարողություններին և հմտություններին, ապա նրանց 72.5%-ը վստահ է, որ կկարողանա աշխատել արտերկրում առանց դժվարությունների, իսկ 27.5%-ը գտնում է, որ դեռևս ուսման կարիք ունի: Նրանց գերակշիռ մասը՝ 86%, կարիք ունի օտար լեզվի իմացության, 7.3%-ը՝ համակարգչային տարբեր գիտելիքների, 6.7%-ը՝ այլ (որակավորման բարձրացում, փորձի ձեռք բերում, հատկապես երիտասարդների համար, որոնք չունեն աշխատանքային ստաժ, ընդունող երկրների օրենքների իմացություն): Ընդ որում՝ 26%-ը միաժամանակ կարիք ունի և օտար լեզվի, և համակարգչային գիտելիքների, ինչպես նաև վերը նշված հմտությունների:

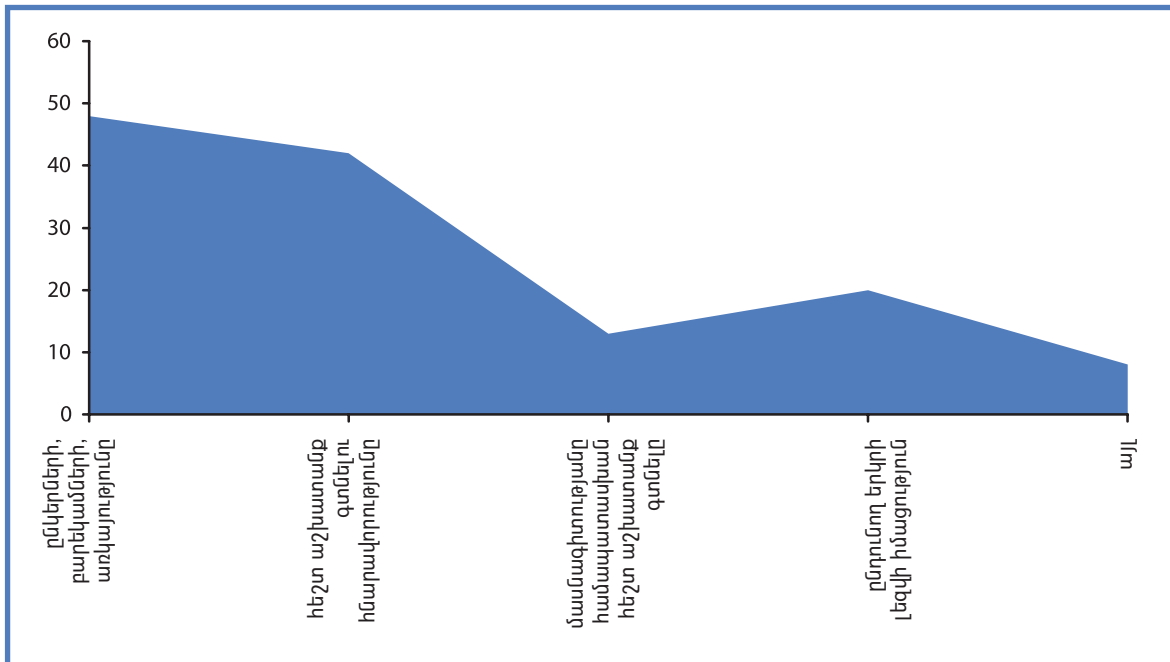
Հավանական միգրանտների 11%-ը պատրաստ է մեկնել աշխատելու մինչև 300,000 դրամ (810\$) ամսական միջին աշխատավարձի դեպքում, 36%-ը՝ 300,000-500,000 դրամի (810-1350\$) դեպքում, 53%-ը՝ 500,000 դրամ (1350\$) և ավելի բարձր աշխատավարձի դեպքում (ներառյալ նաև արտերկրում բնակարանային և կենցաղային ծախսերը):

Հավանական միգրանտների թվաքանակում դարձյալ մեծ է Ռուսաստանի Դաշնություն մեկնել ցանկացողների տեսակարար կշիռը՝ 53%, մեծացել է Եվրոմիության երկրներ (Իսպանիա, Ֆրանսիա, Հոլանդիա) մեկնել ցանկացողների թիվը՝ 35%, 18%-ը նախընտրում է մեկնել ԱՄՆ, 6%-ը՝ այլ երկրներ (Կանադա, Արաբական Էմիրություններ և այլն): Մեկնողների 10%-ը նախընտրում է մեկնել առնվազն երկու, 2.9%-ը՝ երեք երկիր:

Ընդունող տվյալ երկրի նախընտրելիությունը հիմնականում բացատրվում է մի շարք հանգամանքներով՝ բարեկամների, ընկերների առկայությամբ, հեշտ աշխատանք գտնելու հավանականությամբ, մասնագիտությանը համապատասխան աշխատատեղերի առկայությամբ, ընդունող երկրի լեզվի իմացությամբ, օրենքների գերակայությամբ, լավ վարձատրությամբ, փորձի ձեռք բերմամբ և այլն (տես գծապատկեր 21):



Գծապատկեր 21. Հավանական միգրանտների տվյալ երկիր մեկնելու նախընտրելիության պատճառները (%)



Հավանական միգրանտների 24.9%-ը պատրաստ է մեկնել միջպետական պայմանագրի առկայության պայմանով: Նրանց շուրջ 98%-ը այդ դեպքում ակնկալում է պետության ներկայացուցչի առկայություն ընդունող երկրում, որին կարելի է դիմել ցանկացած դժվարության կամ ծագած խնդիրների դեպքում:



8. ՈՐԱԿԱԿԱՆ ՄԵԹՈԴ (Ֆոկուս խմբեր)*

Այս բաժնում ներկայացված տեղեկատվությունը հիմնված է ֆոկուս խմբերի հարցազրույցների ընդհանրացված արդյունքների վրա:

Հետազոտությունը նպատակ ուներ նաև ուսումնասիրելու՝

- մասնագիտություն ունեցող, սակայն մասնագիտական հավաստագիր չունեցող անձանց լիցենզավորման հնարավորությունները, ինչպես նաև նրանց վերապատրաստման, վերաորակավորման ու որակավորման ծանաչման կարիքները:

Այդ նպատակին հասնելու համար կիրառվեց որակական մեթոդը՝ ֆոկուս խմբեր կազմակերպվեցին 4 մարզերում՝ Լոռի, Շիրակ, Վայոց ձոր և Արագածոտն, ինչպես նաև Երևան քաղաքում: Ընտրանքը կատարվեց հաշվի առնելով գործազրկության մակարդակը և միգրացիոն մնացորդը:

Բոլոր ֆոկուս խմբերի մեջ ընդգրկվել էին գործատուների, ուսումնական հաստատությունների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, Երևան քաղաքում նաև Կրթության և գիտության նախարարության, ՄԿՈՒ ԶԱԿ-ի, ԶՊԾԳ-ի, ԱՎԾ-ի Մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոնի, ԵՀ TEMPUS ծրագրի ներկայացուցիչներ, որոնք քաջատեղյակ էին միգրացիայի խնդիրներին, առնչվում էին աշխատուժի մասնագիտական կողմնորոշման, ուսուցման, վերապատրաստման, չափորոշիչների մշակման գործընթացին, մասնագիտություն ունեցող, սակայն մասնագիտական հավաստագիր չունեցող անձանց զբաղվածության խնդիրներին:

Ընդհանուր առմամբ ֆոկուս խմբերում քննարկվեցին հարցեր, որոնք վերաբերում էին նաև միգրացիոն գործընթացներին, պատճառահետևանքային կապերին, աշխատաշուկայում առկա աշխատուժի որակավորման խնդիրներին: Ստորև ներկայացվում են ֆոկուս խմբերի հարցազրույցներից ստացված արդյունքները:

8.1. Աշխատանքային միգրացիայի պատճառները և դժվարությունները

Հարցազրույցներից պարզվեց, որ միգրացիոն հոսքն ավելի մեծ է հատկապես այն մարզերում, որտեղ մեծ է գործազուրկների թիվը և բարձր՝ գործազրկության մակարդակը: Միգրացիոն երևույթը հետևանք է երկրում ստեղծված սոցիալ-տնտեսական իրավիճակի վատթարացման: Սովետական կարգերի փլուզումից հետո այն անսխալորեն աճ ունեցավ: Ֆոկուս խմբերի անդամների հավաստմամբ 90-ական թվականներից մինչև 2000թ. ընկած ժամանակահատվածին հատուկ է եղել երկարատև միգրացիան:

«Գնում էին ընտանիքներով»: «Գյուղեր կան, որոնց հիմնական բնակիչները հիմնավորվել են Ռուսաստանի միևնույն գյուղում, կամ եթե գյուղից մեկը մեկնել է Իսպանիա, ապա այդ գյուղից գնացողների մեծ մասն ուղղորդվում էր դեպի Իսպանիա...»:

Վերջին տարիներին ավելացել է սեզոնային աշխատանքի մեկնողների թիվը (դա երևում է նաև ուսումնասիրության արդյունքներից):

Հանդիպման մասնակիցների կարծիքով՝ աշխատանքային միգրացիայի պատճառները բազմաթիվ են.

- սահմանափակ աշխատատեղեր (առաջարկի և պահանջարկի անհամապատասխանություն),
- գործատուի կողմից առաջարկվող ցածր աշխատավարձ,



- գյուղական շրջաններում ոչ գյուղատնտեսական աշխատանքների բացակայություն,
- տարածքային անհամաչափ զարգացում և այլն:

Այս ամենը, սակայն բխում է երկրում տիրող սոցիալ-տնտեսական իրավիճակից: Արդյունքում առկա է.

- գործազուրկների մեծ թվաքանակ (ըստ ԶՊԾԳ-ի տվյալների՝ պաշտոնապես գրանցված գործազուրկների թվաքանակը 01.09.2011թ. կազմում է շուրջ 74.0 հազ մարդ, որը սակայն չի արտահայտում իրական գործազուրկների թիվը),
- գործազրկության բարձր մակարդակ, հատկապես առանձին մարզերում (Շիրակում՝ 8.9%, Լոռիում՝ 9.9%, Սյունիքում՝ 9.1%),
- գործազուրկ անձանց գործազրկության երկար տևողություն (ըստ ԶՊԾԳ-ի տվյալների՝ գործազուրկների շուրջ 21.6 %-ը գործազուրկ է երեք և ավելի տարի),
- գործազրկության բարձր մակարդակ երիտասարդների (միջինը 40.5%), կանանց շրջանում,
- միգրացիոն բարձր մակարդակ և այլն:

Երկրում առաջացած սոցիալ-տնտեսական իրավիճակից բխող պայմաններից ելնելով շատերի համար ընտանիքները պահելու միակ միջոցը արտերկրում աշխատանք որոնելն է:

Արտերկիր մեկնելու առավել տարածված տարբերակը ծանոթներին, բարեկամներին, ընկերներին դիմելն է, որոնց միջոցով տեղեկանում են տվյալ երկրում առկա թափուր աշխատատեղերի վերաբերյալ: Սակայն ամենակարևորը միգրանտների համար վերջիններիս կողմից ցուցաբերվող աջակցությունն է՝ ճանապարհաժախսի տրամադրում, ժամանակավոր գրանցումով, կացարանով, սնունդով ապահովում և այլն: Այդ է պատճառը, որ այս տարբերակը եղել և մնում է առավել նախընտրելի ցանկացած երկիր աշխատանքային միգրացիայի մեկնողների համար: Ծանոթների, բարեկամների, ընկերների աջակցությունը կամ օգնությունը շատ կարևոր է առաջին անգամ արտագնա աշխատանքի մեկնողների համար, քանի որ երկրորդ անգամ մեկնելիս նրանք արդեն նախնական պայմանավորվածություն են ձեռք բերում գործատուի հետ: Գործակալություններին դիմել են ընդամենը 11.4%-ը, որոնց միջոցով ընդամենը տեղեկացել են արտերկրում թափուր աշխատատեղերի մասին, իսկ երբեմն էլ աջակցություն են ստացել ժամանակավոր գրանցման հարցում: Այսպիսով, միգրանտները հիմնականում արտերկիր մեկնում են գործատուի հետ նախնական պայմանավորվածությամբ, սակայն աշխատում են առանց գործատուի հետ կնքած պայմանագրի՝ բանավոր պայմանավորվածության հիման վրա: Ոչ ֆորմալ դաշտում աշխատելու հետևանքով էլ առաջ են գալիս դժվարություններ՝ չնորմավորված աշխատաժամանակ, աշխատանքի բաժանման խտրականություն, աշխատավարձի վճարման կամայականություն և այլն: Ընդհանրապես միգրանտները, անկախ ընդունող երկրից, կարիք ունեն պաշտպանության և սոցիալական երաշխիքների: Շատ հաճախ աշխատանքային միգրանտները արտերկրում գտնվելու ժամանակ բախվում են կողմնակալ վերաբերմունքի և մի շարք դժվարությունների՝ կապված ժամանակավոր գրանցման գործընթացի, փաստաթղթերի հաճախակի ստուգման, բնակիչների բացասական վերաբերմունքի հետ, իսկ հիմնականում նրանցից շատերը ունենում են անպաշտպանվածության զգացում:

Դրան հավելենք նաև աշխատանքային և բնակարանային ոչ բարենպաստ պայմանները: Վերադարձած միգրանտների գերակշռող մասը աշխատել է ոչ բարենպաստ աշխատանքային պայմաններում, ապրել գործատուների կողմից տրամադրվող կացարաններում, որոնք նախատեսված են եղել միաժամանակ մի քանի աշխատողների համար:

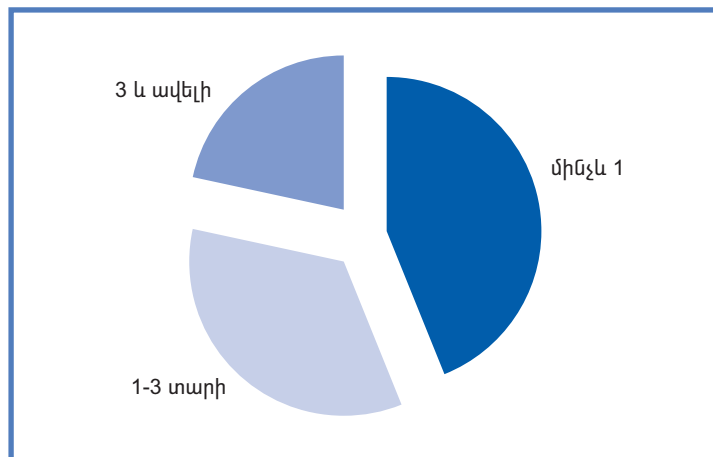
Աշխատանքային միգրանտների հիմնական ուղղությունը եղել և մնում է ՌԴ-ն (ըստ հետազոտության արդյունքների՝ 86.8%) և ԱՊՀ երկրները: Դա հիմնականում բացատրվում է սահմանների մատչելիության, լեզվի տիրապետման, մշակույթին ծանոթ լինելու հանգամանքով: Արտագնա աշխատանքի



մեկնողների գերակշիռ մասը կատարել է ցանկացած աշխատանք՝ հաշվի չառնելով իր մասնագիտական կարողությունները և հմտությունները: Դա նախ և առաջ բացատրվում է հետևյալ հանգամանքներով:

- Մեկնողների մի մասը եղել են գործազուրկներ, որոնք ժամանակի ընթացքում կորցրել են իրենց մասնագիտական կարողությունները և անգամ տեղական աշխատաշուկայում դարձել անմրցունակ (ըստ պաշտոնական տվյալների՝ գործազուրկների 21.6%-ը երեք տարուց ավելի գործազուրկ է, տես գծապատկեր 1):

Գծապատկեր 22. Գործազուրկների գործազրկության տևողությունը ըստ ԶՊԾԳ-ի տվյալների (%)



- Մեկ այլ խումբ միգրանտներ, չունենալով աշխատանքային փորձ և հմտություններ (հիմնականում երիտասարդներ), կատարել են ցանկացած աշխատանք:
- Զգալի թվով միգրանտներ կատարել են ցանկացած աշխատանք՝ իրենց մասնագիտական կրթությանը համապատասխան աշխատատեղերի բացակայության պատճառով:

Եղել են նաև այլ պատճառներ՝

- լեզվի չհմացություն,
- մասնագիտացումը հաստատող վկայականի կամ դիպլոմի բացակայություն,
- գործատուի կողմից տրվող բարձր վարձատրություն և այլն:

Վերջին տարիներին ավելացել է նաև Թուրքիա, Արաբական Էմիրություններ, ինչպես նաև եվրոպական երկրներ և ԱՄՆ մեկնողների թվաքանակը: Միգրանտները աշխատում են տնտեսության տարբեր ճյուղերում, սակայն հիմնականը շինարարության ոլորտն է (56.8%):

Ըստ միգրացիայի վերաբերյալ վերլուծությունների՝ տարիներ շարունակ միգրանտների թվաքանակում մեծ է եղել 30-49 տարեկանների, իսկ ըստ կրթության՝ միջնակարգ լրիվ ընդհանուր կրթություն ունեցող անձանց տեսակարար կշիռը:

Ընդհանրապես, ըստ վերլուծությունների, տնտեսական ակտիվությունը բարձր է միջին տարիքի անձանց շրջանում, գործազրկությունը, համեմատաբար, մինչև 30 տարեկանների (40.5%, աղբյուրը՝ ՀՀ ԱՎԾ, «Հայաստանի սոցիալական պատկերը և աղքատությունը 2010թ.»), իսկ տևական գործազրկությունը՝ 30-49 տարեկանների շրջանում (46%): Ինչպես ցույց են տալիս հետազոտության արդյունքները, հավանական միգրանտների մեջ երիտասարդների թվաքանակը գերազանցում է միջին տարիքի անձանց թվաքանակը: Դրան զուգահեռ ավելանում է ԵՄ երկրներ մեկնել ցանկացողների թվաքանակը, հատկապես երիտասարդների շրջանում: Ընդ որում ԵՄ երկրներ մեկնել ցանկացողների թվաքանակը,



կում գերիշխում են բարձր որակավորում ունեցող երիտասարդները, որոնք բացի իրենց մասնագիտությունից տիրապետում են նաև այլ հմտությունների՝ օտար լեզվի և համակարգչային տարբեր գիտելիքների, ինչը նպաստում է, որ առանց դժվարությունների մեկնեն արտերկիր: Այս առումով միգրացիայի հետևանքները առանձնակի բացասաբար են անդրադառնում երկրի գիտական պոտենցիալի վրա:

«Երևոյքը հատկապես ցավալի է, երբ վերջին տարիներին աճել է երիտասարդների հոսքը դեպի արտերկիր: Գնում է հատկապես երիտասարդների «սերուցքը», որը ծաղկեցնելու և շենացնելու է ուրիշ երկրներ»:

Սա այն արտահայտություններից է, որ առավել հաճախ էր հնչում հանդիպումների ժամանակ:

Այսպիսով, բարձրագույն կրթություն ունեցող երիտասարդներին կարելի է բաժանել երկու խմբի՝ երիտասարդներ, որոնք ունեն բարձր որակավորում և տարբեր հմտություններ, միաժամանակ նաև պահանջարկ տեղական աշխատաշուկայում, և երիտասարդներ, որոնք չունեն աշխատանքային փորձ և հմտություններ և աշխատանքի տեղավորվելու համար կարիք ունեն լրացուցիչ ուսուցման:

Բարձրագույն կրթություն ունեցող անձանց արտերկրում աշխատելու հնարավորություններին նպաստում է նաև Բոլոնիայի գործընթացը, որն ապահովում է բարձրագույն կրթության համակարգի զարգացումը և շարժունակությունը:

Բարձրագույն կրթության շարունակականությունը շատ շատերի համար առիթ է այդ երկրներում բնակություն հաստատելու և աշխատելու համար:

Եթե բարձրագույնավարտների արտերկրում աշխատելու հնարավորությունը մեծ է իրենց իսկ ստացած մասնագիտական կրթությամբ, ապա նույնը չի կարելի ասել Նախնական մասնագիտական և արհեստագործական, ինչպես նաև միջին մասնագիտական կրթություն ունեցողների համար: Սակայն աշխատանքներ են սկսվել նաև այդ ուղղությամբ: Ներկայումս գործում են 12 (Նախկին բազայի վրա) Նախնական և միջին մասնագիտական կրթության հաստատություններ բոլոր մարզերում և Երևան քաղաքում, որոնք վերանորոգվել են և միջազգային չափանիշներին համապատասխան տեխնիկապես վերազինվել միջազգային կառույցների կողմից: Ներդրված ծրագրի շրջանակներում մշակվել են որակավորման մի շարք չափորոշիչներ հետևյալ մասնագիտացումների համար՝ տեխնիկ-շինարար, էլեկտրատեխնիկ, հյուրանոցային սպասարկման կազմակերպիչ, պարենամթերքի փորձագետ, մատուցող, տրակտորիստ-մեքենավար, տրակտորիստ-փականագործ, որոնք հաստատվել են կրթության և գիտության նախարարի կողմից: Միաժամանակ ՄԿՈՒԶԱԿ-ի համակարգում մշակվում և ներդրվում է «Պետական կրթական չափորոշիչ» նորմատիվ փաստաթուղթը: Այն սահմանում է կրթական ծրագրերի բովանդակության պարտադիր նվազագույնը, սովորողների ուսումնական բեռնվաժողության առավելագույն ծավալը և շրջանավարտներին ներկայացվող որակական պահանջները:

Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության մասնագիտությունների պետական կրթական չափորոշիչներ են սահմանվում Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթություն ստացած շրջանավարտների պահանջմունքներին և աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխանող կարողությունների ձևավորման նկատմամբ:

2008-2010թթ. ընթացքում մշակվել են կարողություններին միտված 80 պետական կրթական չափորոշիչներ: Դրանք ենթարկվել են փորձաքննության շահագրգիռ կողմերի մասնակցությամբ՝ ապահովելով սոցիալական գործընկերությունը ՄԿՈՒ ոլորտում, որից հետո հաստատվել է կրթության և գիտության նախարարի հրամանով և ՀՀ արդարադատության նախարարության կողմից ստացել պետական գրանցում: ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից 2005թ. ընդունվեց ոլորտը կարգավորող հիմնական իրավական փաստաթուղթը՝ «Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության մասին» ՀՀ օրենքը: Եվ յուրաքանչյուր մարզում ուժեղացվեցին Նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության ուսումնական կենտրոնները:



ՄԿՈՒ ոլորտում որակի ապահովման և գնահատման ճիշտ մեխանիզմների կիրառումը կնպաստի այդ համակարգի մակարդակի բարձրացմանը, սակայն գործընթացը գտնվում է փորձարկման փուլում և դեռևս կարիք կունենա ճշգրտումների և հստակեցումների:

Նախնական և միջին մասնագիտական կրթական համակարգը զարգացնելու որակյալ աշխատուժ ձևավորելու նպատակով՝ իրականացվում են վերապատրաստումներ, մշակվում են պետական որակավորման չափորոշիչներ, մոդուլային ծրագրեր, դասագրքեր և այլ կրթական փաստաթղթեր, ինչպես նաև վերագինվում և վերանորոգվում են մի շարք նախնական և միջին մասնագիտական հաստատություններ: Կատարելով հայկական աշխատաշուկայի ուսումնասիրություն՝ ծրագիրն իր գործունեության շրջանակներում ընդգրկել է ներկայումս բարձր պահանջարկ վայելող հետևյալ ոլորտների՝ շինարարություն, գյուղատնտեսություն, տուրիզմ, և տեխնիկական բանվորական մասնագիտացումներ:

Յուրաքանչյուր զարգացած երկրում աշխատուժի 60-65 տոկոսը միջին մասնագիտական կրթության որակավորում ունեցող մասնագետներ են: Հայաստանում, սակայն, բարձրագույն և միջին մասնագիտական կրթության բնագավառում սովորողների թվային հարաբերակցությունը խեղված է. 100 հազար ուսանողի երկու երրորդը սովորում է բուհում, մնացածը՝ միջին մասնագիտական հաստատություններում (ՀՀ ԱԿԾ, «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք - 2010թ.»): Սա անբնական է, ինչը նշանակում է, որ մեզանում կրթական շուկան դեռ չի կայացել*:

Աշխատաշուկայում հիմնական պահանջարկը պետք է առաջին հերթին բավարարվի ՄԿՈՒ համակարգի շրջանավարտներով: Սա կարևոր խնդիրներից է, քանի որ այսօր մասնագիտական կրթության համակարգը չի արտահայտում աշխատաշուկայի իրական պահանջները: Այսօր աշխատաշուկայում պահանջ կա բարձր որակավորման բանվորական մասնագետների՝ շինարարական տարբեր մասնագետների, մետաղամշակման մասնագիտություն ունեցող բանվորների, սպասարկման ոլորտի մասնագետների: Միաժամանակ պետք է տեղյակ լինել, թե որքանով են ուսումնարանների և քոլեջների շրջանավարտները համալրում աշխատաշուկան, թե ինչպիսին են գործատուների պահանջները Հայաստանում և արտերկրում: Այստեղից էլ առաջացել է սոցիալական գործընկերության սկզբունքը՝ պետություն-գործատու-արհեստակցական միություններ համագործակցություն: Ելնելով համագործակցության սկզբունքից՝ ՄԿՈՒ հաստատություններում ստեղծվել են կառավարման խորհուրդներ, որտեղ ներկայացված են սոցիալական գործընկերության բոլոր կողմերը: Համագործակցությունը ամբողջ համակարգի հիմքն է, քանի որ արդյունքում շրջանավարտներն աշխատանքի են տեղավորվում գործատուների մոտ, հետևաբար նրանք նաև իրենց պահանջները պետք է ներկայացնեն և, միաժամանակ, աջակցեն ուսումնական հաստատություններին՝ որակյալ մասնագետներ պատրաստելու համար: Համակարգի բարեփոխման համար անհրաժեշտ է բարելավել դասավանդողների մասնագիտական որակները, մշակել և ներդնել միջազգային չափորոշիչների վրա հիմնված կրթական չափորոշիչներ:

Տեղական աշխատաշուկայում պահանջարկն ապահովելու համար անհրաժեշտ է պատրաստել կրթված և ավելի ձկուն, անհրաժեշտ հմտություններ ունեցող աշխատուժ: Իսկ ձկուն աշխատուժ ունենալու համար անհրաժեշտ է ձկուն կրթական համակարգ: Արդեն իսկ մշակվել են ամբողջ կյանքի ընթացքում կարճաժամկետ ուսուցման ծրագրեր, որ կնպաստեն թիրախային բնակչության հմտությունների զարգացմանը: Այսօր ՀՀ աշխատաշուկայում մեծ պահանջարկ ունեն բարձր որակավորում ունեցող մասնագետները (ծրագրավորողներ, տնտեսագետներ, մենեջերներ, շուկայագետներ, հաշվապահներ, մարզերում՝ բժիշկներ և դասատուներ, ինչպես նաև շինարարական՝ որմնադիրներ, ներկարարներ, ծեփագործներ, սալիկապատողներ, ատաղձագործներ, մոնտաժողներ, էլեկտրիկներ, մետաղամշակման՝ եռակցողներ, խառատներ, ֆրեզերագործներ, փականագործներ, մեխանիկներ, և սպասարկման ոլորտի մասնագետներ՝ մատուցողներ, բարմեններ, վաճառողներ, վարսահարդարներ, դիմահարդարներ, մենեջերներ, առաքիչներ, վարորդներ):

Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ վերադարձած աշխատանքային միգրանտների մի զգալի հատվածը (68%) մշտական աշխատանք է ունեցել երկրում, իսկ պատահական աշխա-



տանք կատարել է 8%-ը: Այստեղից կարելի է եզրակացնել, որ մեկնողների մեծամասնությունը դժգոհ է եղել գործատուի վարձատրությունից և մեկնել է արտերկիր ցածր աշխատավարձի պատճառով:

8.2. Աշխատուժի որակական նկարագրությունը

Ըստ պաշտոնական (ԱՎԾ) տվյալների՝ 2010թ. աշխատանքային ռեսուրսները ընդամենը կազմել են 2237.5 հազ. մարդ, որից ակտիվ հատվածը՝ 1170.5 հազ. մարդ, պասիվ՝ 1066.7 հազ. մարդ: Տնտեսապես ակտիվ հատվածի 93.1%-ը զբաղված է տնտեսության տարբեր ճյուղերում (գյուղատնտեսության մեջ՝ 45.1%-ը), վարձու աշխատողներ են 48.3%-ը, ոչ վարձու աշխատողներ՝ 6.6%-ը: Գործազուրկները (պաշտոնապես գրանցված) կազմում են ակտիվ հատվածի շուրջ 7.0%-ը կամ 81.4 հազ. մարդ (ըստ ԶՊԾԳ-ի տվյալների): Սակայն այն չի արտահայտում գործազուրկների իրական թիվը: ԱՎԾ կողմից ՏՏ-ներում արված հետազոտության («Հայաստանի սոցիալական պատկերը և աղքատությունը 2010թ.») տվյալների համաձայն, գործազուրկների թիվը կազմում է տնտեսապես ակտիվ հատվածի 19.0%-ը կամ 261.2 հազ. մարդ (ԱՎԾ-ի կողմից օգտագործվում է ԱՄԿ-ի մեթոդաբանությունը, որի համաձայն գործազուրկ է համարվում այն անձը, որը հետազոտության պահին Նախորդող 4 շաբաթների ընթացքում աշխատանք չի ունեցել, աշխատանք է փնտրել և պատրաստ է եղել անցնելու աշխատանքի 2 շաբաթվա ընթացքում): Այս հետազոտության արդյունքում ստացվող գործազուրկների թվաքանակը մի փոքր տարբերվում է ԱՎԾ-ի կողմից իրականացված հետազոտության արդյունքից, քանի որ գյուղական համայնքներում հողի սեփականաշնորհումից օգտված անձինք, որոնք զբաղված չեն գյուղատնտեսական աշխատանքներով, իրենց գործազուրկ են համարել:

Տնտեսության տարբեր ճյուղերում զբաղված անձանց թվաքանակում մեծ է միջին տարիքի անձանց տեսակարար կշիռը, նրանց գերակշռող հատվածը զբաղված է պետական ոլորտում: Աշխատաշուկայում լուրջ դժվարություններ ունեն երիտասարդները և 50-ից բարձր տարիքի անձինք: Աշխատատեղերի սահմանափակ լինելը բացասաբար է անդրադառնում վերջիններիս վրա: Երիտասարդների շրջանում գործազրկության մակարդակը (40.5%) գերազանցում է հանրապետության միջին գործազրկության մակարդակը (19.0%*): Դրա պատճառները բազմաթիվ են՝

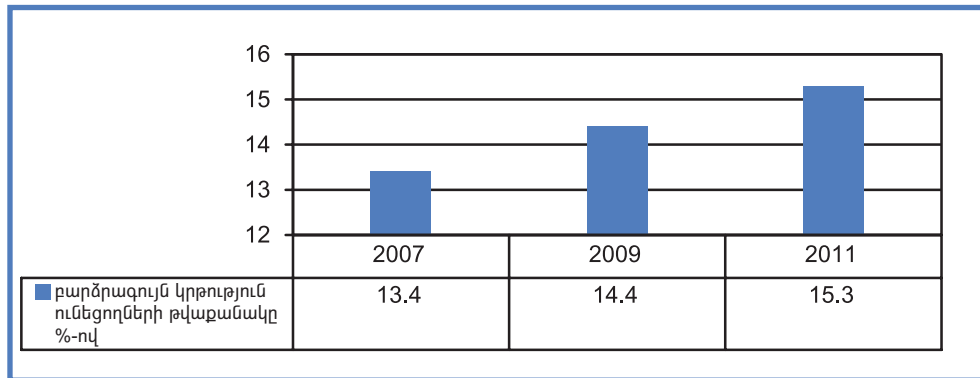
- սխալ ընտրված մասնագիտություն,
- աշխատանքային փորձի և հմտությունների պակաս,
- բարձր որակավորում ունեցող անձանց առաջարկվող ցածր աշխատավարձ,
- այլ:

Ինչ վերաբերում է 50-ն անց անձանց, ապա նրանց շրջանում ցածր է աշխատանքային մոտիվացիան, նրանք դժվար են համակերպվում նոր տեխնոլոգիաներին, ինչը հանգեցնում է նաև գործազրկության տևողության աճի: Վերջինս ենթադրում է մասնագիտական կարողությունների և հմտությունների կորուստ, որն էլ իր հերթին նպաստում է նրանց տնտեսապես պասիվ վիճակին:

Ընդհանուր առմամբ կրթամակարդակը դրական կախվածություն ունի տնտեսական ակտիվությունից: Որքան բարձր է կրթական մակարդակը, այնքան ցածր է գործազրկության հակվածությունը: Ըստ պաշտոնական (ԶՊԾԳ) տվյալների, բարձրագույն կրթություն ունեցողների տեսակարար կշիռը գործազուրկների ընդհանուր թվաքանակում կազմում է 15.3%, որը վերջին տարիներին աճման միտում ունի (տես գծապատկեր 2): Չնայած այս հանգամանքին՝ վերջին տարիներին գործազուրկների շրջանում նկատվում է բարձրագույն կրթություն ունեցող անձանց թվաքանակի աճ, փոխարենը նվազում է միջին մասնագիտական և նախնական մասնագիտական և արհեստագործական կրթություն ունեցողների թիվը:



Գծապատկեր 23. Բարձրագույն կրթություն ունեցող անձանց տեսակարար կշիռը գործազուրկների թվաքանակում ըստ տարիների (2007-2011թթ.) (%)



*Աղբյուրը՝ ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն, «Հայաստանի սոցիալական պատկերը և աղքատությունը» վիճակագրական-վերլուծական զեկույց, որը հիմնված է ՏՏ-ների կենսամակարդակի ամբողջացված հետազոտության արդյունքների վրա:



9. ՈՉ ՖՈՐՄԱԼ ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԴՐԱ ԱՌԱՋԱՅՄԱՆ ԴՐՎԱՊԱՏՃԱՌՆԵՐԸ ՀՀ-ՈՒՄ

Այսօր աշխատաշուկան գերհագեցած է տնտեսագետներով, բուժքույրերով, տարբեր մասնագիտացմամբ ծարտարագետներով, մանկավարժներով և այլն: Պատճառը հիմնականում բացատրվում է նրանով, որ տարեցտարի ավելանում է աշխատաշուկայի պահանջներին ոչ համապատասխան բարձրագույն կրթություն ունեցող անձանց թվաքանակը: Արդյունքում նրանցից շատերը համալրում են կամ հազարավոր գործազուրկների բանակը, կամ ստիպված են լինում զբաղվածություն ապահովելու համար վերամասնագիտանալ՝ ձեռք բերելով լրացուցիչ մասնագիտացում: Ավարտածների մի մասն էլ չունենալով աշխատանքային փորձ և հմտություններ դժվարությամբ է աշխատանք գտնում, իսկ երբեմն էլ գտնելու դեպքում գործատուի կողմից առաջարկվող ցածր աշխատավարձի պատճառով համաձայնվում է ցանկացած աշխատանքի: Այսօր լուրջ դերակատարում ունեն կողմնորոշման կենտրոնները, քանի որ սխալ ընտրված մասնագիտությունը ոչ միայն չի ապահովում զբաղվածություն, այլ նաև ժամանակի և ֆինանսական միջոցների կորուստ է շատ-շատերի համար: Աշխատաշուկայում տեղի ունեցող արագ զարգացումները ստիպում են մարդկանց վերամասնագիտանալու, ձեռք բերելու նոր մասնագիտացում, որը համապատասխանում է աշխատաշուկայի պահանջներին: Եվ պատահական չէ, որ տնտեսագետը վերամասնագիտանում է՝ դառնալով խոհարար, մանկավարժ՝ վարորդ, բանասեր՝ վաճառող և այլն:

Նոր մասնագիտացում ձեռք բերելու առավել ընդունված տարբերակը գործատուների և մասնավոր անձանց մոտ սովորելն է, որտեղ և միաժամանակ ապահովում են իրենց զբաղվածությունը: Բնականաբար նման տարբերակով ձեռք բերված մասնագիտացումը չի ենթադրում մասնագիտացումը հաստատող վկայականի կամ դիպլոմի առկայություն: Սա՝ մի կողմից: Մյուս կողմից՝ գործատուների մոտ ձեռք բերված մասնագիտացման որակը կարող է շատ հարաբերական լինել՝ այն կարող է բավարարել տվյալ գործատուի պահանջները, սակայն ոչ լիովին մնացած գործատուների պահանջները: Մեկ այլ դեպքում՝ թեպետ գործատուի մոտ միաժամանակ սովորելն ու աշխատելն ապահովում է գերազանց պրակտիկա, սակայն բաց է մնում տեսական գիտելիքների մասը:

«Վարսահարդարը կարող է լավ կտրել և հարդարել մագեր, սակայն տեսական գիտելիքները, օրինակ՝ մագերի որակը, ներկերի ազդեցությունը և շատ ուրիշ տեսական գիտելիքներ, բաց են մնում»:

Տեսական գիտելիքներ ապահովում են ուսումնական հաստատությունները, որոնք, ֆոկլուս խմբերի մասնակիցների հավաստմամբ, պատշաճ կերպով պրակտիկա չեն ապահովում:

Կարձաժամկետ մասնագիտական ուսուցում կազմակերպում են շատ գործատուներ, որոնք ուսումնական ծրագիրը մշակում են անձամբ, չկա մեկ միասնական համակարգ:

9.1. Ոչ ֆորմալ կրթություն ունեցող անձանց հավաստագրման հնարավորությունները ՀՀ-ում

Այսօր այդ խնդրի առկայությունը լուրջ դժվարությունների առաջ է կանգնեցնում մասնագիտացում ունեցող, սակայն հավաստագիր կամ դիպլոմ չունեցող անձանց: Եթե տեղական աշխատաշուկայում դեռ հնարավոր է աշխատանք գտնել առանց վկայականի առկայության, քանի որ գործատուների մի հատված մասնագետների է ընդունում աշխատանքի ոչ այնքան ըստ նրանց վկայականի/դիպլոմի, որքան մասնագիտական կարողությունների պրակտիկ ստուգման միջոցով, ապա արտերկիր մեկնելիս առանց այդ դիպլոմի առկայության (հատկապես երկկողմանի համաձայնագրով մեկնելու դեպքում) հնարավոր չէ:

(Ո՞վ է վկայականին նայում, մինչև չստուգեն պրակտիկ աշխատանքով, ես չեմ հավատում, որ նա լավ զոդող է կամ լավ մեխանիկ»:

Ինչպես նշում էին ֆոկլուս խմբերի մասնակիցները, այսօր լուրջ բարեփոխումներ են ընթանում ՄԿՈՒ համակարգում, նորաստեղծ ուսումնական հաստատությունները համապատասխանում են միջազ-



գային նորմերին, մշակվում են որակավորման չափորոշիչներ, որոնք բխում են միջազգային չափորոշիչների պահանջներից:

Ինչ վերաբերում է մասնագիտություն ունեցող, սակայն մասնագիտացումը հաստատող վկայական կամ դիպլոմ չունեցող անձանց, ապա ֆոկլուս խմբերի մասնակիցների մի մասը գտնում էր, որ կառավարության կողմից պետք է ստեղծվեն արտոնագրված անկախ հանձնաժողովներ, որոնք կստուգեն մասնագիտություն ունեցող, սակայն այդ մասնագիտացումը հաստատող վկայական կամ դիպլոմ չունեցող անձանց մասնագիտական որակավորումը:

Մյուս մասը պնդում էր, որ այդ հանձնաժողովները պետք է գործեն կրթության նախարարության ներքո:

Կա նաև երրորդ տարբերակ, որ ուսումնական հաստատություններն այսօր բարեփոխումների շեմին են և ի գործ են ստուգելու մասնագիտություն ունեցող, սակայն այդ մասնագիտացումը հաստատող վկայական կամ դիպլոմ չունեցող անձանց մասնագիտական որակավորումը և դիպլոմ կամ վկայական չնորհելու:

Ֆոկլուս խմբերի մասնակիցները միակարծիք էին, որ ցանկացած դեպքում՝ հանձնաժողովները թե ուսումնական հաստատությունները այդ գործընթացում պետք է ներառեն նաև գործատուների ներկայացուցիչների:

Այն անձանց, որոնց քննություն հանձնելուց հետո կպարզվի, որ իրենց տեսական և պրակտիկ գիտելիքներով համապատասխանում են սահմանված նորմերին և որակավորման չափորոշիչներին, կտրվի համապատասխան որակավորման դիպլոմ կամ վկայական: Իսկ եթե հանձնաժողովը կամ ուսումնական հաստատությունը վճռի, որ նրանք դեռևս լիարժեք չեն տիրապետում մասնագիտացմանը, ապա կսահմանվի տվյալ մասնագիտացման ուսուցման ժամանակահատված, որից հետո միայն կտրվի համապատասխան որակավորման դիպլոմ կամ վկայական:

Հարցազրույցների մասնակիցները գտնում էին, որ այս խնդիրն արդեն հասունացած է և հրատապ լուծում է պահանջում, ինչը բխում է նաև արտերկիր մեկնող անձանց շահերից:



10. ԵԶՐԱԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

- Աշխատաշուկայում արձանագրված զարգացումներին զուգընթաց պաշտոնական գործազրկության մակարդակը շարունակում է բարձր մնալ: Չնայած այն հանգամանքին, որ վերջին ամիսներին այն նվազման միտում ունի, սակայն, այնուամենայնիվ, Էապես տարբերվում է իրական գործազրկության մակարդակից: Գործազուրկների թիվը, ինչպես նաև գործազրկության մակարդակը, շարունակում են բարձր մնալ Շիրակի, Լոռու, Սյունիքի մարզերում: Վերջին տարիներին այն աճի միտում ունի Գեղարքունիքի, Տավուշի, Կոտայքի մարզերում: Ուսումնասիրության արդյունքները ցույց են տալիս, որ այն մարզերում, որտեղ բարձր է գործազրկության մակարդակը և մեծ՝ գործազուրկների թիվը, բարձր է նաև միգրացիայի մակարդակը և արտագնա աշխատանքի մեկնողների թվաքանակը: Օրինակ, արտագնա աշխատանքի մեկնողների ամենամեծ թիվը Շիրակի և Լոռու մարզերում է: Շարունակում է բարձր մնալ Երևան քաղաքից արտագնա աշխատանքի մեկնողների տեսակարար կշիռը: Մինչ այժմ միգրացիոն գործընթացը հանրապետությունում ոչ մի կերպ չի կարգավորվում և շարունակում է տարերային բնույթ կրել: Արդյունքում՝ այն բացասաբար է անդրադառնում ոչ միայն ժողովրդագրական ցուցանիշների, այլև տեղի աշխատաշուկայի կառուցվածքի վրա: Այն մարզերում, ուր բարձր է միգրացիոն աճը, նվազել է երիտասարդների, միջին տարիքի անձանց, այդ թվում նաև նրանց ընտանիքների թվաքանակը, փոխարենը աճել է մեծահասակների թիվը: Այս երևույթը, բնականաբար, բացասաբար է անդրադառնում բնակչության սեռատարիքային կառուցվածքի, բնական աճի տեմպերի վրա:

Առաջարկություն.- Հաշվի առնելով միգրացիայի գործընթացի կանոնակարգման կարևորությունը՝ որպես երկրի կարևորագույն ռազմավարական խնդիրներից մեկը, կառավարության ուշադրությունը ևս մեկ անգամ հրավիրել այս խնդրի լուծմանը նպաստող ծրագրերի և միջոցառումների մշակման վրա: Տարբեր երկրների հետ ձեռք բերված աշխատանքային համաձայնագրերի միջոցով նպաստել օրինական միգրացիայի կայացմանը:

- Հետազոտությունների մեջ ներառված էին նաև վերադարձած աշխատանքային միգրանտները: Վերջիններիս հավաստմամբ՝ արտագնա աշխատանքի մեկնելու ամենահիստալի տարբերակը եղել և մնում է ծանոթների, բարեկամների, ընկերների միջոցով մեկնելը, քանի որ դա ենթադրում է ոչ միայն թափուր աշխատատեղերի վերաբերյալ տեղեկատվություն, այլ նաև աջակցություն ծանապարհաձախսի, ժամանակավոր գրանցման, կացարանի, սննդի և այլ հարցերում: Աշխատանքային միգրացիայի ժամանակ շատ-շատերն ունեցել են խնդիրներ: Ռեեմիգրանտների 29%-ն ապրել է անպաշտպանվածության զգացում, 18%-ը բախվել աշխատավարձի վճարման կամայականությունների, 31%-ն ունեցել է չնորմավորված աշխատաժամանակ և այլն: Բավական է նշել, որ նրանց 86.7%-ը արտերկրում աշխատել է բանավոր համաձայնությամբ, ինչն էլ կարող էր առաջ բերել վերը նշված խնդիրները:

Առաջարկություն.- Միջպետական համաձայնագրերի կնքման միջոցով կանոնակարգել միգրացիոն գործընթացը՝ դրանով իսկ նպաստելով աշխատանքային միգրանտների պաշտպանվածությանը արտերկրում:



- Վերջին տարիներին ավելացել է բարձրագույն կրթություն ունեցողների թիվը: Դա է վկայում նաև պաշտոնական տեղեկատվությունը (ըստ ԱՎԾ-ի՝ բարձրագույն կրթություն ունեցողների թիվը 2008թ. կազմել է 410.4 հազ. մարդ, 2009թ.՝ 438.2 հազ. մարդ): Ըստ հետազոտության աղբյուրների՝ բարձրագույն կրթություն ունեցողների թիվը մեծ է մինչև երեսուն տարեկանների շրջանում: Կրթությունը դրականորեն է անդրադառնում զբաղվածության վրա: Սակայն, դրա հետ մեկտեղ, ըստ ԶՊԾԳ տվյալների, գործազուրկների թվաքանակում ավելացել է բարձրագույն կրթություն ունեցող անձանց թվաքանակը: Սա ոչ միայն հետևանք է այդ անձանց կողմից սխալ ընտրված մասնագիտության, ստացած կրթության որակի անհամապատասխանության, պրակտիկայի, ինչպես նաև աշխատանքային որոշակի հմտությունների բացակայության, այլ նաև աշխատաշուկայում առկա մի շարք մասնագիտացումներով մասնագետների ավելցուկի՝ ինժեներների, մանկավարժների, հաշվապահների, տնտեսագետների, տեխնիկների, բժիշկների և այլն: Տարբեր հետազոտությունների տվյալները փաստում են, որ գործազրկության մակարդակը բարձր է երիտասարդների շրջանում: Ըստ ՀԲ-ի «Հայաստան. ժողովրդագրական փոփոխությունները և դրանց հնարավոր ազդեցությունները սոցիալական քաղաքականության և աղքատության վրա 2009թ.» զեկույցի տվյալների, 15-24 տարեկանների շրջանում գործազրկության մակարդակը կազմում է 40.6%, 25-30 տարեկանների շրջանում՝ 20.1%, այդ այն դեպքում, երբ նույն ժամանակահատվածում գործազրկության իրական մակարդակը հանրապետությունում կազմել է 18.5, իսկ պաշտոնապես գրանցված գործազրկության մակարդակը՝ 7.0%:

Առաջարկություն.– Լիազոր մարմնի կողմից վերանայել բարձրագույն կրթության մասնագիտությունների ցանկը և որակը՝ այն համապատասխանեցնելով տնտեսության և աշխատաշուկայի պահանջներին և տեղի ունեցող փոփոխություններին ու առաջիկա զարգացումներին:

- Ըստ հետազոտության տվյալների՝ հավանական միգրանտները կազմում են աշխատանքային տարիքի անձանց շուրջ 26.8%-ը (շուրջ 589,000 մարդ): Ընդ որում մեկնել ցանկացողների գերակշիռ մասը (53%-ը) ցանկանում է մեկնել դարձյալ ՌԴ, որի պատճառը նույնն է՝ լեզվի իմացություն, սահմանների մատչելիություն, մշակույթի ծանոթություն և այլն: Միաժամանակ ավելացել է ԵՄ մեկնել ցանկացողների թվաքանակը, հատկապես երիտասարդների շրջանում և հատկապես բարձր որակավորում ունեցող երիտասարդների շրջանում: Վերջիններիս առավելապես գրավում են բարձր աշխատավարձը, օրենքի գերակայությունը, մասնագիտությանը համապատասխան աշխատատեղերի առկայությունը այդ երկրներում, և այլն:
- Ի տարբերություն վերադարձած աշխատանքային միգրանտների՝ հավանական միգրանտների թվաքանակում ավելացել է երիտասարդների (ամենաբարձր տեսակարար կշիռը հավանական մեկնողների թվաքանակում՝ 44%) և կանանց (47%) թվաքանակը:
- Հավանական միգրանտների 40.4%-ն ունի մասնագիտական կրթություն (տես աղյուսակ 10), 27.7%-ը՝ միջնակարգ լրիվ ընդհանուր, 14.5 %-ը՝ հիմնական ընդհանուր, 11.8%-ը՝ տարրական, 5.6%-ը՝ ոչ լրիվ տարրական կրթություն:



Աղյուսակ 10

Մասնագիտությունը	Թվաքանակը (ընդամենը, %)	Հավանական միգրանտների առավել հաճախ հանդիպող մասնագիտությունները
1. Ղեկավարներ՝ իշխանության և կառավարման մարմինների բոլոր մակարդակների, ներառյալ ղեկավարներ՝ հիմնարկների և կազմակերպությունների	6.7	Մենեջերներ, մարկետոլոգներ, գովազդա-տեղեկատվական մասնագետներ, ֆինանսական և վարչական ղեկավարներ, արտադրանքի և շահագործման ղեկավարներ, շինարարության ղեկավարներ
2. Մասնագետներ՝ բարձր որակավորման	30.4	Ճարտարագետներ, ֆինանսիստներ, թարգմանիչներ, տնտեսագետներ, բժիշկներ, իրավաբաններ, ծրագրավորողներ, հոգեբաններ, տեխնոլոգներ
3. Մասնագետներ՝ միջին որակավորման	14.9	Մեխանիկներ, էլեկտրիկներ, բուժքույրեր, գործակալներ, առաքիչներ, դիզայներներ
4. Ծառայողներ՝ զբաղված տեղեկատվության նախապատրաստմամբ, փաստաթղթերի ձևակերպմամբ, հաշվառմամբ և սպասարկմամբ	8.4	Օպերատորներ, գրասենյակային աշխատողներ, գանձապահներ
5. Աշխատողներ՝ սպասարկման ոլորտի, բնակարանային-կոմունալ տնտեսության, առևտրի գործունեության հարակից տեսակների	19.1	Վարսահարդարներ, մատուցողներ, բարմեններ, վաճառողներ, մատնահարդարներ, ծաղկի ձևավորողներ, ուղեվարներ, խոհարարներ, անհատական ծառայություն մատուցողներ
6. Աշխատողներ՝ որակավորված գյուղատնտեսության, անտառային ռեսուրսների տնտեսությունների, ձկնաբուծության և ձկնորսության	0.4	Այգեգործներ
7. Բանվորներ՝ որակավորված արդյունաբերական խոշոր և փոքր կազմակերպությունների, գեղարվեստական արհեստների, շինարարության, տրանսպորտի, կապի, երկրաբանության և ընդերքի հետազոտման	16.2	Շինարարության բանվորներ, եռակցողներ, փականագործներ, մեխանիկ-փականագործներ, զոդողներ
8. Օպերատորներ, ապարատավարներ, մեքենավարներ՝ կայանքների և մեքենաների, հավաքորդ-փականագործներ	3.9	Մեքենավարներ, հավաքորդ-փականագործներ, վարորդներ

➤ Հավանական աշխատանքային միգրանտների 47%-ը կազմում են զբաղված անձինք, որոնց 68%-ը ունի մշտական աշխատանք: Այստեղից կարելի է եզրակացնել, որ մեկնման պատճառներից հիմնականը ցածր աշխատավարձն է: Կան, իհարկե, այլ պատճառներ: Օրինակ՝

- միջազգային փորձի ձեռք բերում,
- որակավորման բարձրացում,
- հարազատների հետ վերամիավորում:

➤ Շարունակվում է ոչ ֆորմալ կրթությունը տարբեր տարիքային խմբերի և տարբեր կրթամակարդակ ունեցող անձանց շրջանում, որոնք մասնագիտացում են ձեռք բերում գործատուների, մասնավոր անձանց մոտ, իսկ երբեմն էլ՝ ինքնուրույնաբար: Եթե գործատուի մոտ ուսուցումը կարող է լինել տվյալ մասնագիտացումը հաստատող հավաստագրով



և առանց դրա, ապա մասնավոր անձի մոտ ձեռք բերված մասնագիտացումը միանշանակ ենթադրում է ոչ ֆորմալ կրթություն առանց հավաստագրի: Սա՝ մի կողմից: Մյուս կողմից՝ այս ճանապարհով ձեռք բերված մասնագիտացումը մեծամասամբ լիարժեք չի կարող լինել, որովհետև չեն հաղորդվում տվյալ մասնագիտացմանն առնչվող տեսական գիտելիքներ, որոնք նույնպես շատ կարևոր են մասնագետի համար: Ոչ ֆորմալ կրթությունը, եթե ինչ-որ տեղ բավարար է տեղական աշխատաշուկայում, քանի որ աշխատանքի տեղավորելիս գործատունն ախի և առաջ ստուգում է պրակտիկ գիտելիքները և հաշվի առնում աշխատանքային փորձը, ապա լուրջ խոչընդոտ է արտերկրում աշխատելու համար, քանի որ բացակայում է տվյալ մասնագիտացումը հավաստող վկայականը:

Առաջարկություն.- Կառավարության կողմից լիազոր մարմինն կից ստեղծել հավաստագրման (լիցենզավորման) հանձնաժողովներ՝ սոցիալական գործընկերության սկզբունքով, որոնք միջազգային չափորոշիչների համաձայն կգնահատեն անձի կողմից ձեռք բերված մասնագիտական գիտելիքները և համապատասխանության դեպքում կշնորհեն տվյալ մասնագիտացումը հաստատող հավաստագիր: Անհամապատասխանության դեպքում հանձնաժողովի կողմից կառաջարկվի անցնել մասնագիտական ուսուցման դասընթացներ՝ բաց թողնվածը լրացնելու համար, որից հետո դարձյալ գնահատման և տեստավորման արդյունքում կտրվի հավաստագիր: Միաժամանակ, մշակել կարճաժամկետ մասնագիտական ուսուցման ձևեր, որոնք կլրացնեն անձանց մասնագիտական գիտելիքների պակասը:



ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

ՀՀ ԱՎԾ	Հայաստանի Հանրապետության ազգային վիճակագրական ծառայություն
ԶՊԾԳ	«Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալություն
ՀԲ	Համաշխարհային բանկ
ԱՄԿ	Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն
ՄԿՈՒ	Մասնագիտական ուսուցում և կրթություն
ՏՏ	Տնային տնտեսություն
ՀՆԱ	Համախառն ներքին արդյունք
ՌԴ	Ռուսաստանի Դաշնություն
ԱՊՀ	Անկախ պետությունների համագործակցություն
ԵՄ	Եվրոպական միություն
ԱՄՆ	Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներ
ԱՓՇԱՏԿ	Ակադեմիական փոխձանաչման և շարժունության ազգային տեղեկատվական կենտրոն



ՀՂՈՒՄՆԵՐ

1. ՀՀ ԱՎԾ, (Հայաստանի Հանրապետության ազգային վիճակագրական ծառայություն), «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք-2005»
2. ՀՀ ԱՎԾ (Հայաստանի Հանրապետության ազգային վիճակագրական ծառայություն), «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք-2010»
3. ՀՀ ԱՎԾ (Հայաստանի Հանրապետության ազգային վիճակագրական ծառայություն), «Հայաստանի սոցիալական պատկերը և աղքատությունը 2010թ.»
4. ԱՍՀՆ ԶՊԾԳ (Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալություն), «Տեղեկատվություն աշխատաշուկայի իրավիճակի վերաբերյալ-2011թ.»
5. ՀԲ (Համաշխարհային բանկ), «Հայաստան - ժողովրդագրական փոփոխությունները և դրանց հնարավոր ազդեցությունները սոցիալական քաղաքականության և աղքատության վրա 2009թ.»



Հարցաթերթիկ 1 (SS այցելելու համար)

Ընդհանուր տեղեկություններ

Հարցաթերթիկի համարը _____

Մարզը _____ Մարզի կոդը _____

1. Քաղաք _____ 2. Գյուղ _____

SS հասցեն _____

Կոնտակտային հեռախոսահամար _____ Այլ կոնտակտային հեռախոսահամար _____

Հարցազրույցի օրը ----- 2011թ. Հարցազրուցավարի անունը _____

Հարցազրուցավարի կոդը -----

Հարցազրուցավարի ստորագրությունը _____





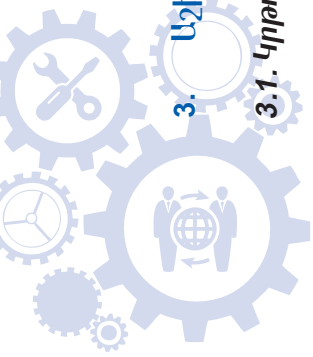
1. Տեղեկատվություն աշխատուժի վերաբերյալ

ՏՏ ամրագրված համարը	1. Մեղը՝ 0. ընտանիքի զվազվածք --- 1. արական 2. իգական (վականագրերի մեջ նշել անունները)	2. Ազգությունը	3. Տարիքային խումբը	4. Կրթությունը՝	5. Մասնագիտական կրթության աստիճանը վարյը	6. Մասնագիտացումը ըստ գր. դասակարգիչի	7. Անդամությամբ երկրից՝	8. Բացակայության պատճառը՝
1						1. Դեկավարներ՝ իշխանության և կառավարման մարմինների բոլոր մակարդակների, ներառյալ ղեկավարներ՝ հիմնարկների և կազմակերպությունների 2. Մասնագետներ՝ բարձր որակավորման 3. Մասնագետներ՝ միջին որակավորման 4. Ծառայողներ՝ զբաղված տեղեկատվության նախապատրաստմամբ, փաստաթղթերի ձևակերպմամբ, հաշվառմամբ և սպասարկմամբ 5. Աշխատողներ՝ սպասարկման ոլորտի, բնակարանային-կոմունալ տնտեսության, առևտրի գործունեության հարակից տնտեսության 6. Աշխատողներ՝ որակավորված գյուղատնտեսության, անտառային ոլորտական տնտեսությունների, ձկնաբուծության և ձկնորսության 7. Բանվորներ՝ որակավորված արդյունաբերական խոշոր և փոքր կազմակերպությունների, գեղարվեստական արհեստների, շինարարության, տրանսպորտի, կապի, երկրաբանության և ընդերքի հետազոտման 8. Օպերատորներ, ապարատավարներ, մեքենավարներ՝ կայանքների և մեքենաների, հավաքող-փականագործներ 9. Բանվորներ՝ որակավորում չունեցող	1. ադր 2. ոչ սակցվել բաժին 2-ին	
0.							8	9
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								
8.								

2. Զբաղվածություն

SS անդամի հերթական համարը	1. Տնային տնտեսության անդամների զբաղվածության կարգավիճակը	2. Նշել գործազրկության տևողությունը	3. Զբաղմունքն ըստ գբ. դասակարգչի
1	1. Ունի մշտական աշխատանք /անցնել 3 կետին/ 2. Ունի ժամանակավոր աշխատանք /անցնել 3 կետին/ 3. Ունի սեզոնային աշխատանք /անցնել 3 կետին/ 4. Կատարում է պատահական աշխատանք 5. Զբաղված է գյուղացիական տնտեսություններում 6. Ինքնագրաված է, բացառությամբ գյուղացիական տնտե- սություններում (անցնել 3 կետին) 7. Գտնվում է պարապորտում / ՀՀ օրենքով նախատեսված ծա- ռայությունների կատրերի ռեզերվում 8. Զինծառայող է 9. Ուսանող է 10. Գրանցված է որպես գործազուրկ (անցնել 2 կետին) 11. Գործազուրկ է, բայց չի գրանցվել որպես գործազուրկ / հետազոտման պահին նախորդող 4 շաբաթների ընթացքում աշխատանք չի ունեցել, աշխատանք է փնտրել և պատրաստ է եղել անցնելու աշխատանքի 2 շաբաթվա ընթացքում (10-11- րդ հարցերից հետո անցնել գործազրկության տևողությանը) (անցնել 2-րդ կետին) 12. Չի աշխատում և չի փնտրում աշխատանք	Մինչև 1 տարի 1-3 տարի 3 տարի և ավելի	1. Ղեկավարներ՝ իշխանության և կառավարման մարմինների բոլոր մա- կարդակների, ներառյալ ղեկավարներ հիմնարկների և կազմակերպու- թյունների 2. Մասնագետներ՝ բարձր որակավորման 3. Մասնագետներ՝ միջին որակավորման 4. Ծառայողներ՝ գրաված տեղեկատվության նախապատրաստմամբ, փաստաթղթերի ձևակերպմամբ, հաշվառմամբ և սպասարկմամբ 5. Նշխատողներ՝ սպասարկման ոլորտի, բնակարանային-կոմունալ տնտեսության, առևտրի գործունեության հարակից տեսակների 6. Նշխատողներ՝ որակավորված գյուղատնտեսության, անտառային որ- սողական տնտեսությունների, ձկնաբուծության և ձկնորսության 7. Բանկիրներ՝ որակավորված արդյունաբերական խոշոր և փոքր կազ- մակերպությունների, գեղարվեստական արհեստների, շինարարության, տրանսպորտի, կապի, էրկրաբանության և ընդերքի հետազոտման 8. Օպերատորներ, ապարատավարներ, մեքենավարներ՝ կայանքների և մեքենաների, հավաքող-փականագործներ 9. Բանկիրներ՝ որակավորում չունեցող
0.		3	4
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			





3. Աշխատանքային ստաժի առկայությունը

3.1. Կրթություն ունեցող անձանց աշխատանքային ստաժը

SS անդամի համարը	1. Կրթություն ունեցող անձինք, որոնք ձեռք են բերել լրացուցիչ մասնա- գիտացում	2. Մասնագիտացումը ըստ գր. դասակարգիչի	3. Կրթություն ունեցող անձինք, որոնք ունեն այլ հմտություններ	4. Աշխատանքային ստաժը հիմնական կրթությամբ	5. Աշխատանքային ստաժը լրացուցիչ մասնագիտացմամբ	6. Աշխատանքային ստաժ՝ առանց կրթու- թյան և լրացուցիչ մասնագիտացման
1	2	3	4	5	6	7
0.						
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						

3.2. Կրթությունը չունեցող անձանց աշխատանքային ստաժը

SS անդամի համարը	1. Կրթություն չունեցող անձանց, որոնք ձեռք են բերել մասնագիտացում	2. Մասնագիտացումը ըստ գր. դասակարգիչի	3. Կրթություն չունեցող անձինք, որոնք ունեն այլ հմտություններ	4. Աշխատանքային ստաժը ձեռք բերված մասնագի- տացմամբ	5. Աշխատանքային ստաժը առանց ձեռք բերված մաս- նագիտացման
1	2	3	4	5	6
0					
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					





4. Աշխատանքային միջոցափա

SS ամրամի համարը	1. Ձեր տնա- յին տնտե- սության անդամները մեկնել կամ մեկնում են	2. Ձեր տնային տնտեսության անդամները մեկնել կամ մեկնում են	3. Արտազևա աշխատան- քի ընդհա- նուր տնտե- սությունը	4. Ձեր SS անդամի արտազևա աշխատանքի մեկնելու ժամա- նակահատվածը	5. Ո՞ր են մեկնել կամ մեկնում աշխա- տելու	6. Ո՞ր կամ ի՞նչ կազմակերպու- թյան են դիմում արտերկրում աշխատելու հա- մար	7. Արտազևա աշխատանքի մեկնել կամ մեկ- նում են	8. Որո՞նք են այն հիմնական ուրույնները, ուր աշխատում են աշխատանքա- յին միջոցանու- նները	9. Որո՞նք են աշխատանքա- յին միջոցափա- յին միջոցափա- յին մեկնելու պատ- ճառները
	1. Երկարատև արտազևա աշխատանքի (առնվազն 1 տարի ժամկե- տով) 2. Սեզոնային արտազևա աշխատանքի (մինչև 1 տարի ժամկետով)	1. Երկարատև արտազևա աշխատանքի (առնվազն 1 տարի ժամկե- տով) 2. Սեզոնային արտազևա աշխատանքի (մինչև 1 տարի ժամկետով)	1. Մինչև 1 տարի 2. 1-3 տարի 3. 4 և ավելի	1. Մինչև 1990թ. 2. 1991-2008թթ. 3. 2008թ.-ից հետո	1. Ռուսաստան 2. Ուկրաինա 3. Բելառուս 4. ԱՄՆ 5. Եվրոպական երկրներ 6. Այլ----- Աշել	1. Պետական գոր- ծակալության 2. Մասնավոր գոր- ծակալության 3. Ծանոթների, բարեկամների, ընկերների 4. Ոչ մեկի չեն դի- մել, պատահական 5. Այլ-----Աշել	1. Գրավոր պայ- մանագրով 2. Առանց պայ- մանագրի, բա- նավոր համաձայ- նությամբ 3. Առանց համա- ձայնության, պա- տահական 4. Այլ-----Աշել	1. Շինարարու- թյուն 2. Սպասարկում 3. Առևտուր 4. Այլ----- Աշել	1. Աշխատանքի բացակայու- թյունը 2. Ստացած կրթությանը հա- մապատասխան աշխատատեղե- րի բացակայու- թյունը 3. Ցածր աշխա- տակարձը 4. Այլ ----- Աշել
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0.									
1.									
2.									
3.									
4.									
5.									
6.									
7.									
8.									

5. Աշխատանքային միգրացիայի գործընթացը (5-6-րդ աղյուսակները վերաբերում են ռենդիգրամստներին)

SS անդամի համարը	1. Եթե աշխատանքային միգրացիայի եք մեկնել միջևտրի (մասնավոր անձ, գործա- կալություն) օգնությամբ, ապա ինչպիսի՞ աջակցություն եք ստացել նրանից	2. Արտերկրում աշխատել եք	3. Ինչքա՞ն է կազմել աշխա- տանքային օրվա տևողությունը	4. Ինչպիսի՞ն են երեկ աշխատան- քային պայման- ները	5. Որքա՞ն է կազմել Ձեր միջին ամսական եկամու- տը արտերկրում	6. Արտերկրում Ձեր ստացած գումարը բավարար էր
1	1. Տեղեկատվություն թափուր աշխատատե- րերի վերաբերյալ 2. Ծանոթացում ընդունող երկրի աշխատան- քային օրենսդրությանը 3. Ճանապարհամիսի տրամադրում 4. Կացարանի ապահովում 5. Սննդի ապահովում 6. Ժամանակավոր գրանցման, աշխատան- քի իրավունքի ձեռք բերման ապահովում 7. Այլ-----նշել	1. Գրավոր աշխա- տանքային պայմա- նագրով (ֆորմալ) 2. Բանավոր համա- ձայնությամբ 3. Այլ-----նշել	1. Մինչև 8 ժամ 2. 8-12 ժամ	1. Մասամբ անբավարար 2. Բավարար 3. Անբավարար 4. Լավ	1. Մինչև 100000 դրամ 2. 100000-200000 դրամ 3. 200000-300000 դրամ 4. 300000 դրամից ավելի 5. -----ոտբով	1. Ձեր ընտանիքի առօրյա կարիքները հոգալու համար 2. Տեխնիկա, այլ գույք ձեռք բերելու համար 3. Ավտոմեքենա ձեռք բերելու համար 4. Անշարժ գույք ձեռք բերելու համար 5. Այլ -----նշել
0					6	7
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8.						





6. Աշխատանքային միգրացիայի պատճառները, դժվարությունները

SS համարը	1. Ի՞նչ դժվարություններ կան աշխատանքային միգրացիայի ընթացքում	2. Արտերկրում աշխատել եք համապատասխան 1. Հիմնական կրթությամբ (անցնել 3-րդ կետին) 2. Լրացուցիչ մասնագիտությամբ (անցնել 3-րդ կետին) 3. Ձեռք բերված մասնագիտությամբ (անցնել 3-րդ կետին) 4. Կատարել եք ցանկացած աշխատանք (անցնել 3-րդ կետին) 5. Կատարել եք ցանկացած աշխատանք (անցնել 3-րդ կետին) 6. Կատարել եք ցանկացած աշխատանք (անցնել 3-րդ կետին) 7. Կատարել եք ցանկացած աշխատանք (անցնել 3-րդ կետին) 8. Կատարել եք ցանկացած աշխատանք (անցնել 3-րդ կետին)	3. Արտերկրում աշխատելու համար կարևոր է արդյոք կրթության վկայականի/դիպլոմի առկայությունը 1. Այո (անցնել 4-րդ կետին) 2. Ոչ (անցնել 5-րդ կետին)	4. Եթե այո, ապա այդ հանգամանքը ինչ-որ չափով անդրադարձնում է աշխատավարձի չափի վրա 1. Այո 2. Ոչ	5. Արդյո՞ք կրթության դիպլոմը/մասնագիտացման վկայականը ընդունվում է արտերկրում 1. Այո 2. Ոչ	6. Արդյո՞ք արտերկրում աշխատելու ընթացքում ձեռք եք բերել 1. Նոր հմտություններ 2. Նոր մասնագիտացումներ 3. Ունեցել եք որակավորման բարձրացում 4. Ոչ մի փոփոխություն տեղի չի ունեցել
1	2	3	4	5	6	7
0						
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8.						

7. SS անդամների աշխատանքային միգրացիայի մեկնելու հավանականությունը

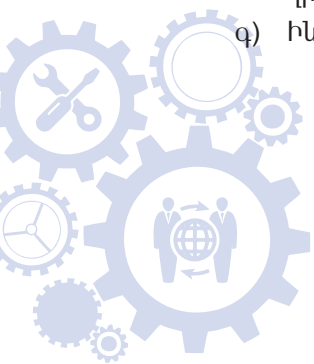
SS անդամի համարը	1. Կցակցականային արդյոք մեկնել արտագնա աշխատանքի	2. Եթե այո, ապա կցակցականային աշխատել	3. Արդյոք Ձեր մասնագիտական կարողությունները բավարար են արտերկրում աշխատելու համար	4. Ի՞նչ հնտությունների կարիք ունեք արտերկիր մեկնելու համար	5. Ինչքա՞ն աշխատավարձի (միջին ամսական) դեպքում կհամաձայնվեիք աշխատել արտերկրում (ներառյալ բնակարանային և կենցաղային ծախսերը)	6. Ո՞ր երկրում կցակցականային աշխատել	7. Ո՞րն է այդ երկրում/երկրներում աշխատելու նախընտրելիության պատճառը	7. Միջպետական պայմանագրի դեպքում ինչ աջակցության կարիք եք ակնկալում
1	1. Այո, միայն գրավոր պայմանագրի առկայության դեպքում (շարունակել հարցազրույցը)	1. Միայն կրթությամբ համապատասխան մասնագիտությամբ (անցնել 3-րդ կետին)	1. Այո (անցնել 5-րդ կետին)	1. Լեզվի իմացություն	1. Մինչև 300000 դրամ	1. Ռուսաստան	1. Ընկերների, բարեկամների առկայությունը	1. Կարգվել միայն այն դեպքում, եթե SS անդամը ցանկանում է մեկնել միայն միջպետական համաձայնականագրի առկայության դեպքում
0.								2. Գաղափարներ/ընտրություններ
1.								3. Զանկարգա՞ծ դեպքում կմեկնե՞ն աշխատանքի (շարունակել հարցազրույցը)
2.								4. Ընտրություններ, որին կարելի է դիմել ծագած խնդիրների դեպքում
3.								2. այլ-----նշել
4.								
5.								
6.								
7.								
8.								



Հարցաթերթիկ 2 (Ֆոկիուս խումբ)

Հարցաթերթ

1. Ինչպիսի՞ն է միգրացիոն գործընթացը մարզում/Երևան քաղաքում (արտաքին և ներքին).
 - ա) Ավելացել, թե՞ նվազել է մեկնողների թվաքանակը ներկայումս նախորդ տարիների համեմատ:
 - բ) Ի՞նչ տարիքի, կրթության, սեռի անձինք են մեկնում արտագնա աշխատանքի: Մեկնում են ընտանիքներով, թե՞ ընտանիքի 1 կամ 1-ից ավելի անդամ:
 - գ) Աշխատանքային տարիքի բնակչության մոտավորապես քանի՞ տոկոսն է մեկնում արտագնա աշխատանքի: Նրանց ո՞ր մասն է մեկնում սեզոնային և ո՞ր մասը երկարատև աշխատանքի:
 - դ) Մեկնողների քանի՞ տոկոսն է արտերկրում աշխատում իր մասնագիտությամբ:
 - ե) Մեկնողների թիվը մեծ է քաղաքային, թե՞ գյուղական շրջաններում (հարցը վերաբերում է միայն մարզերում իրականացվող ֆոկիուս խմբերին):
 - զ) Ի՞նչ ուղիներով են մեկնում կամ ո՞ւմ կամ ի՞նչ կազմակերպությունների միջոցով են մեկնում արտագնա աշխատանքի (թանոթների, բարեկամների, ընկերների՞, թե՞ պետական կամ մասնավոր գործակալությունների միջոցով): Քանի՞ տոկոսն է մեկնում աշխատելու դիմելով գործակալություններին:
 - է) Արդյո՞ք արտագնա աշխատանքի մեկնողների մի որոշակի հատվածը աշխատելու ընթացքում ձեռք է բերում մասնագիտացում (մասնագիտացում չունեցողները) կամ նոր մասնագիտացում, ունեցել է որակավորման բարձրացում:
 - ը) Ո՞ր ոլորտներում են աշխատում և ի՞նչ մասնագիտացում են ձեռք բերում արտերկրում:
2. Ի՞նչ բարձրագույն և միջին մասնագիտական/նախնական արհեստագործական ուսումնական հաստատություններ կան մարզում (հարցը վերաբերում է միայն մարզերում գործող ֆոկիուս խմբերին).
 - ա) Ի՞նչ մասնագետներ են պատրաստվում:
 - բ) Թափուր աշխատատեղերի առկայության դեպքում շրջանավարտները պատրաստ են անմիջապես անցնելու աշխատանքի, թե՞ լրացուցիչ հմտությունների և կարողությունների կարիք ունեն:
 - գ) Բացի կրթական հաստատություններից, ուրիշ ի՞նչ կազմակերպություններ (գուցե նաև գործատուներ, մասնավոր անձինք) են իրականացնում մասնագիտական ուսուցում:
 - դ) Ո՞ր մասնագիտություններն են, որ ավելի շատ ձեռք են բերվում մասնավոր անձանց կամ գործատուների մոտ (շինարարական, սպասարկման...), որոնք տվյալ մասնագիտության ստացման վերաբերյալ վկայական չեն տրամադրում: Արդյո՞ք դա լրացուցիչ դժվարություն է առաջացնում տեղական աշխատաշուկայում գործատուի մոտ աշխատանքի տեղավորվելիս:
 - ա) Եթե այո, ապա այդ դեպքում միանգամից մերժվո՞ւմ է գործատուի կողմից, թե՞ իրենց միջոցներով կամ ձևերով անցկացվում է քննություն մասնագիտական գիտելիքները ստուգելու համար:
3. Ինչպիսի՞ մեխանիզմներ կամ հնարավորություններ կան նման մասնագետներին, որոնք ոչ միայն մասնագիտացում են ստացել, այլ նաև համապատասխան աշխատանքային փորձ, տալու տվյալ մասնագիտացումը հաստատող վկայական:
 - ա) Ի՞նչ ուղիներ եք տեսնում նման գործընթաց կազմակերպելու համար:
 - բ) Ի՞նչ գերատեսչություններ, գուցե լիցենզավորված կազմակերպություններ պետք է ներառված լինեն այդ գործընթացի կազմակերպման գործում:
 - գ) Ինչքա՞ն ժամանակ կպահանջվի նման գործընթաց կազմակերպելու համար:



- Միգրանտ - անձ, ով միգրացիոն գործընթացի մասնակից է և փոխել է իր սովորական բնակության վայրը:
- Կարճաժամկետ միգրանտ - անձ, ով ավելի քան 3 ամիս անընդմեջ, բայց մեկ տարուց (12 ամսից) պակաս ժամկետով գտնվել է այլ երկրում:
- Երկարաժամկետ միգրանտ - անձ, ով ոչ պակաս, քան մեկ տարի (12ամիս) անընդմեջ գտնվել է այլ երկրում:
- Աշխատանքային միգրանտ - անձ, ով Հայաստանից բացակայելով՝ այլ երկրում ապրելիս աշխատել է:
- Վերադարձած աշխատանքային միգրանտ - անձ, ով Հայաստանից բացակայելով՝ այլ երկրում ապրելիս երբևէ աշխատել է որպես վարձու աշխատող կամ հանդիսացել է ինքնազբաղված:
- Ընթացիկ աշխատանքային միգրանտ (կամ SS միգրանտ անդամ) - անձ, ով գտնվելով արտերկրում՝ հետազոտության պահին աշխատել է:
- Սեզոնային աշխատող միգրանտ - անձ, ում աշխատանքն իր բնույթով կախված է սեզոնային պայմաններից, կատարվում է միայն տարվա որոշակի ժամանակահատվածում և ոչ սեփական երկրում:
- Հավանական միգրանտներ - SS այն անդամները, որոնք պատրաստ են մեկնելու արտերկիր աշխատելու:



Հայաստանյան աշխատուժի ներուժի ուսումնասիրություն

Սրբագրիչ՝ Սամվել Խաչատրյան



ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական
հարցերի նախարարության
«Զբաղվածության պետական
ծառայություն» գործակալություն



Միգրացիայի
միջազգային
կազմակերպություն



Եվրոպական
միություն



Իտալիայի
Հանրապետության
ղեսպանատուն