British Embassy Yerevan

Շվեդիա Sverige

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱԶԳԱՅԻՆ ԺՈՂՈՎ

UNDP

UKaid from the British people

Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոն
International Center for Human Development

WFD
WESTMINSTER FOUNDATION FOR DEMOCRACY

oxYGen

ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԵՎ ԱՇԽԱՏՈՒԺԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՀԻՄՆԱՀԱՐՑԵՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ

ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՓԱՍՏԱԹՈՒՂԹ

2021

Սույն փաստաթուղթը պատրաստվել է ՕքսԵՋեն հիմնադրամի կողմից «Նոր Հայաստան՝ ժամանակակից խորհրդարան» ծրագրի շրջանակներում:

ՄԱԿ-ի Զարգացման ծրագրի «Նոր Հայաստան՝ ժամանակակից խորհրդարան» ծրագիրը համաիրականացվում է ՕքսԵՋեն հիմնադրամի, Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոնի, Ժողովրդավարության Վեսթմինսթր հիմնադրամի հետ՝ ՀՀ Ազգային ժողովի հետ համագործակցությամբ: Ծրագիրն իրականացվում է Միացյալ Թագավորության «Լավ կառավարման հիմնադրամի» և Շվեդիայի կառավարության ֆինանսական օժանդակությամբ:

Սույն փաստաթղթում արտահայտված տեսակետները պատկանում են հեղինակ(ներ)ին և պարտադիր չէ, որ արտահայտեն ՄԱԶԾ-ի կամ ծրագրի այլ գործընկերների տեսակետները:

ՆԱԽԱԲԱՆ

Սույն փաստաթուղթը պատրաստվել է մասնակցային եղանակով երիտասարդության ոլորտում գործունեություն ծավալող քաղհասարակության կառույցների, ՏԻՄ ներկայացուցիչների, ուսումնական հաստատությունների պատասխանատուների, ոլորտի փորձագետների օգնությամբ:

Փաստաթուղթում հավաքագրվել են այն հիմնախնդիրները, որոնց բախվում են երիտասարդներն աշխատաշուկայում, մատնանշվել են երիտասարդների զբաղվածության հիմնահարցերը՝ հատուկ ուշադրություն դարձնելով կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների ապահովմանը: Փաստաթղթում ներառվել են նաև առաջարկներ, որոնք բարձրաձայնվել են Ազգային ժողով – Քաղաքացիական հասարակություն համագործակցության հարթակի ընդլայնված հանդիպման ժամանակ:

Փաստաթուղթը նպատակ ունի ներկայացնելու և միավորելու այն կազմակերպությունների ջանքերը, որոնք զբաղվում են երիտասարդների զբաղվածության հարցերով, առաջարկել մեխանիզմներ՝ աշխատաշուկայի, կարիերայի կենտրոնների, կրթական հաստատությունների, քաղաքականություն մշակող կառույցների, հասարակական ոլորտի և այլ շահագրգիռ կառույցների միջև առավել սերտ համագործակցության հիմքեր ստեղծելու, աշխատաշուկայում առաջարկ-պահանջարկ շղթայում առկա բացերը լրացնելու համար:

[1] https://havasar-infohub.am/%d5%a6%d5%a2%d5%a1%d5%b2%d5%be%d5%a1%d5%ae%d5%b8%d6%82%d5%a9%d5%b5%d5%b8%d6%82%d5%b6-%d6%87-%d5%a1%d5%b7%d5%ad%d5%a1%d5%bf%d5%a1%d5%b7%d5%b8%d6%82%d5%af%d5%a1%d5%b5%d5%ab-%d5%b0%d5%a1%d5%bd%d5%a1/

Ներառական տնտեսական աճի հիմնական խոչընդոտներից մեկն աշխատաշուկայում երիտասարդների և կանանց ներուժի ոչ լիարժեք իրացումն է:

Համաձայն Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության 2019 թվականի տվյալների գործազրկության մակարդակը երիտասարդների շրջանում՝ 32.6%. երիտասարդ տղամարդկանց շրջանում այն 31.2% է, իսկ երիտասարդ կանանց շրջանում առավել բարձր՝ 34.4%:

Համաշխարհային բանկի կողմից իրականացված «Հայաստանում աշխատատեղերի դինամիկայի վերլուծության համաձայն՝ աշխատանքային զբաղվածություն չունեցող, չսովորող կամ ուսուցում չանցնող 15-29 տ. երիտասարդների շրջանում այն կազմում է 33%. երիտասարդ կանանց թիվը կազմում է 42%, երիտասարդ տղամարդկանցը՝ 24%:

Առավել վաղ կատարված հետազոտության համաձայն տնտեսապես ոչ ակտիվ երիտասարդության ցուցանիշը 41% է, իսկ տնտեսապես ոչ ակտիվ աշխատուժի կեսից ավելին (53.8%-ը) բարձրագույն կրթությամբ երիտասարդներ են:

Ներկայիս հետկոնֆլիկտային և համաճարակային իրավիճակով պայմանավորված մարտահրավերներն էլ ավելի մտահոգիչ են դարձնում խնդիրը: ՕքսԵՋեն հիմնադրամիգործընկեր քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների նախնական դիտարկումները, շահառուների հետ զրույցները ցույց են տալիս, որ երիտասարդների շրջանում գործազրկության մակարդակի աճ է նկատվում, երիտասարդները կորցրել են հետաքրքրությունն ուսման նկատմամբ, առկա անորոշությունը, այդ թվում ներքաղաքական լարվածությունն երիտասարդների մոտ անկայունության և ապագայի հանդեպ անվստահության մթնոլորտ է ձևավորում, որը կարող է հանգեցնել արտագաղթի մեծ ծավալների:

Վերոնշյալից բացի, շարունակում են արդիական մնալ մի շարք այլ մարտահրավերներ, որոնք ազդում են Հայաստանում երիտասարդության շրջանում գործազրկության բարձր մակարդակի վրա, այն է. կրթության համակարգի և աշխատաշուկայի իրական պահանջարկի անհամապատասխանությունը, փափուկ հմտությունների բացերը երիտասարդների շրջում, գենդերային առումով զգայուն մոտեցումների պակասը և այլն:

[2]https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/
[3]«Աշխատանք Հայաստանում ավելի լավ ապագայի համար» հետազոտություն, Համաշխարհային բանկ, 2019թ. հոկտեմբեր
[4]Նույն տեղում, էջ 21
[5]«Հայաստանում աշխատաշուկայի երիտասարդակենտրոն և գենդերազգայուն հետազոտություն» ամփոփիչ վերլուծական հաշվետվություն, «Սեյվ դը չիլդրեն ինթերնեշնլ» կազմակերպության հայաստանյան ներկայացուցչություն, 2019թ. https://armenia.savethechildren.net/sites/armenia.savethechildren.net/files/library/LMR%20Report_arm.pdf

ԱՌԿԱ ԽՆԴԻՐՆԵՐ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐ

Հայաստանում երիտասարդության շրջանում գործազրկության բարձր մակարդակի վրա ազդող գործոններ.

Մասնագիտության ընտրության հարցը

Գործոններից մեկը, որն ազդում է երիտասարդների շրջանում գործազրկության բարձր մակարդակի վրա մասնագիտության ընտրության հարցն է: Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ ուսանողների մեծ մասը ընտրում է մասնագիտություններ հումանիտար գիտությունների, կրթության, տնտեսագիտության, կառավարման և առողջապահության ոլորտներում, որոնք հիմնականում բավականին հագեցած են: Սա նշանակում է, որ այդ գիտական ճյուղերում ընդգրկված հավանական աշխատողների թիվը և այդ մասնագիտությունների պահանջարկն աշխատաշուկայում չի համապատասխանում:

«*Այսօր տարբեր միջազգային, տեղական կազմակերպությունների կողմից, մարզային դպրոցներում ներդրվել են մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոններ, որպես երիտասարդների ինքնաճանաչման և աշխատաշուկայում ճիշտ դիրքավորվելու կարողությունների զարգացմանն ուղղված գործիք: Սակայն այն հիմնականում, դպրոցների տնօրենների հետաքրքրության և կարևորելու աստիճանից է կախված, տարբեր դասաժամեր են տրամադրվել այս հանդիպումների կազմակերպման համար*»,- երիտասարդական աշխատող:

Առաջարկություններ.

- Հատուկ, պարտադիր դասաժամեր հատկացնել դպրոցներում մասնագիտական կողմնորոշում առարկայի համար կամ հիմնել մասնագիտական կողմոնորաշման ակումբներ, որոնք կօգնեն պատանիներին ծանոթանակալու շուկայի պահանջներին, կոմնորոշվել ապագա մասնագիտության ընտրության հարցում: Այդ կենտրոնների մասնագետները չպետք է համատեղեն աշխատանքն իրենց հիմնական մանկավարժական / դասախոսական աշխատանքի հետ: Անհրաժեշտ են առանձին մասնագետներ, որոնք պարբերաբար նաև կվերապատրաստվեն:

- Հիմնական դպրոցն ավարտելիս աշակերտներին/երիտասարդներին տրամադրել մասնագիտական նկարագրություն, որով նա ավագ դպրոցում կուղղորդվի համապատասխան հոսք և, իհարկե, կշարունակի զարգացնել համապատասխան կարողությունները՝ հետագայում աշխատաշուկայում մրցունակ լինելու համար:

- Ավագ դպրոցն ավարտելիս երիտասարդի ավարտական վկայականին ավելացնել ներդիր՝ աշակերտի անձնային որակների և կարողությունների նկարագրությամբ, որը երիտասարդին կկողմնորոշի հետագա մասնագիտության ընտրության հարցում:

Բացը կրթության և աշխատաշուկայի միջև

Կրթականհամակարգի և աշխատաշուկայի փաստացի պահանջարկի միջև անհամապատասխանությունները շարունակում են մնալ երիտասարդների աշխատաշուկա մուտք գործելու ամենաարդիական հարցերից մեկը: Համալսարաններում տեսական գիտելիքները չեն արդարացնում գործատուների գործնական կարիքները, այդպիսով չկարողանալով պատրաստել երիտասարդներին իրական աշխատանքի համար: Գործատուների և տեղական համալսարանների միջև առկա համագործակցությունն ինստիտուցիոնալ չէ և կենտրոնացված է միայն ուսանողական պրակտիկաների ծրագրերի շուրջ:

Քաղհասարակության, ինչպես նաև կրթական համակարգի ներկայացուցիչները բարձրաձայնում են հատկապես մարզաբնակ երիտասարդների մասնագիտական և փափուկ հմտությունների պակասի մասին:

«Հայաստանի կրթական համակարգի կողմից ներկայացված ուսումնական նյութի և գործատուների իրական կարիքների և պահանջների միջև առկա է ահռելի տարբերություն. դպրոցից հետո շրջանավարտները նույնիսկ չեն կարողանում տրամադրել պատշաճ կազմած ինքնակենսագրականներ, մոտիվացիոն նամակ աշխատանքի դիմելու համար», ՔՀԿ ներկայացուցիչ:

«Այսօր կարիերայի կենտրոնները հատվածաբար համագործակցում են մասնավոր հատվածի հետ, համատեղ մշակվում են ուսումնական ծրագրեր որոշ առարկաների համար, սակայն դա արվում է ոչ զանգվածային ու համակարգված և այստեղ է, որ պետությունը պետք է աջակցի»,- Կարիերայի կենտրոնի ներկայացուցիչ:

«Կրթական հաստատությունների և աշխատաշուկայի համագործակցության համար ինստիտուցիոնալացված հաղորդակցություն է պետք մշակել պետական մակարդակի վրա, ՔՀԿ-ները հնարավորություն չունեն մասշտաբայնություն ապահովել, աշխատել բոլոր երիտասարդների հետ և այդ իսկ պատճառով, արդյունավետությունը բարձրացնելու համար պետք է ներգրավվեն քաղաքականություն մշակող կառույցները, որոնք պետք է ակտիվորեն համագործակցեն համալսարանների հետ՝ երիտասարդների աշխատաշուկա մուտք գործելու ճանապարհին առկա խոչընդոտները հայտնաբերելու և լուծումներ առաջարկելու միջոցով»,- կրթության ոլորտի պատասխանատու:

Առաջարկություններ.

- Ոչ ֆորմալ կրթությամբ լրացնել հմտությունների բացը, անցկացնել դասընթացներ, գործնական պարապմունքներ, հատկապես ուշադրություն դարձնելով թվային կարողությունների, հաղորդակցության հմտությունների զարգացմանը:

- Ուսումնական հաստատությունների և մասնավոր հատվածի հետ համագործակցության ինստիտուցիոնալացում: Համատեղ մեխանիզմների մշակում, բիզնես-պետություն-ուսումնական հաստատություն համագործակցության գործուն մեխանիզմների ներդրում: Հատուկ դասընթացների, գործնական թիրախավորված դասաժամերի անցկացում հենց մասնավոր հատվածի ներկայացուցիչների ներգրավմամբ:

- Ուսումնական պրակտիկայի լիարժեք և հետևողական իրականացում. հետադարձ կապի մեխանիզմի ապահովում ուսանողի հետ, ով ինքը ևս կգնահատի պրակտիկայի արդյունավետությունը:

Գործնական հմտություններ, կամավորություն/պրակտիկա

Աշխատանքային կամ կամավորական փորձի բացակայությունն երիտասարդներին թույլ չի տալիս ձեռք բերել գործնական գիտելիքներ և հմտություններ, որոնք անհրաժեշտ են բուհերից դուրս իրական աշխատանքների համար: Գործատուների մեծ մասը պահանջում է աշխատանքային փորձ, որը, բնականաբար չունի մասնագիտացումը նոր ստացած երիտասարդը, իսկ գործատուն միշտ չէ, որ պատրաստ է հարթակ, ժամանակ տրամադրել երիտասարդին՝ փորձի ձեռք բերման նպատակով: Բայց այդ նույն երիտասարդն ունի կամավորական աշխատանքի փորձ, որտեղ ձեռք է բերել և մասնագիտական գիտելիքներ, և աշխատանքի փորձ, ինչպես նաև զարգացրել է իր փափուկ հմտությունները:

> «*ԲՈՒՀ-ն ավարտելուց հետո երիտասարդները չեն կարողանում աշխատանք գտնել, այն պատճառով, որ նրանք իրենց անպատրաստ են զգում աշխատաշուկայի մարտահրավերների և պահանջների համար՝ տիրապետելով մասնագիտության միայն տեսական մասին*»,- ՏԻՄ ներկայացուցիչ:

Առաջարկություններ.

- Կամավորության մասին օրենք նախագիծում ներառել կետ, որը «կամավորությունը, որպես աշխատանքային փորձ» կարող է դիտարկել:
- Հատուկ ընթացակարգ, պահանջ սահմանել, որպեսզի գործատուն աշխատանքային փորձ համարի նաև կամավորությունը. օրինակ, աշխատանքային հայտարարության մեջ նշվի նաև կամավորության փորձի մասին:

Հետքովիդյան և հետպատերազմյան իրողությունները և աշխատաշուկան

Հայաստանում հետքովիդյան և հետպատերազմյան իրողությունները նոր մարտահրավերներ են ստեղծել երիտասարդների զբաղվածության առումով: Նախ՝ Covid-19 համավարակի տևական լինելու պատճառով առկա աշխատատեղերի քանակն նվազել է: Երկրորդ, առցանց աշխատելու անհրաժեշտությունն առաջին պլան բերեց նոր հմտությունների և թվային գիտելիքների անհրաժեշտությունը: Նոր հմտություններ և նոր աշխատանքային պայմաններ են ի հայտ գալիս:

Հետճգնաժամային իրական ազդեցությունը երիտասարդների և կանանց վրա չափելու համար լուրջ հետազոտության կարիք կա. «Պատերազմից հետո ունենք հաշմանադամություն ձեռք բերած երիտասարդներ, հոգեկան առողջության խնդիրներ ունեցող անձինք, ներքին տեղահանվածներ: Օբյեկտիվ պատճառներով կանանց ուսերին տնտեսական բեռն ավելացել է և այս ամենը լուրջ հետազոտման կարիք ունի՝ պարզելու, թե ինչ փոփոխություններ են տեղի ունեցել աշխատաշուկայում, ինչպես համավարակի, այնպես էլ պատերազմի հետևանքով և թե ինչպես արձագանքել ստեղծված արտակարգ իրավիճակին»,-ՔՀԿ ներկայացուցիչ:

Առաջարկություններ.

- Նոր ներառական քաղաքականության մշակում, պետական օժանդակության հատուկ, թիրախավորված ծրագրեր, որոնք կօգնեն երիտասարդներին ձեռք բերելու նոր հմտություններ, որը կօգնեն նրանց մուտք գործել, վերադառնալ աշխատաշուկա:
- Հատուկ աշխատանք մասնավոր ոլորտի հետ, պետությունը կարող է առաջարկել քվոտաներ, արտոնություններ այն բիզնես կառույցների համար, որոնք կառաջարկեն, կապահովեն խոցելի խմբերին աշխատանքով:
- Ազգային ժողովը կարող է վերահսկողություն սահմանել, հաշվետու պահել Կառավարությանը պետության կողմից իրականացվող ծրագրերի վերաբերյալ:

Երիտասարդ կանայք աշխատաշուկայում

Խոչընդոտները, որոնց բախվում են կանայք աշխատանքի շուկայում, հանգեցնում են մարդկային կապիտալի ոչ լիարժեք օգտագործման ու տնտեսական կորուստների ոչ միայն կանանց և նրանց ընտանիքների, այլև ամբողջ հասարակության համար: Չնայած Կանանց աշխատուժի մասնակցությունն ավելի ցածր է, քան տղամարդկանցը, աշխատունակ տարիքային խմբում կանանց ընդամենը կեսից ավելին է աշխատում (51.4%), տղամարդկանց 70.6%-ի համեմատ: Կանանց համար հիմնական խոչընդոտները հաճախ պայմանավորված են ընտանիքի խնամքի հետ, կապված պարտականությունների և աշխատանքային գործունեության համադրման դժվարություններով, ինչն էլ հանգեցնում է աշխատանքի շուկայում և զբաղվածության ոլորտում կանանց ցածր մասնակցությանը, նրանց նվազ եկամուտների և անհավասարության այլ դրսևորումների: Կանայք ավելի շատ են աշխատում կես դրույքով, քան տղամարդիկ (34% ընդդեմ 18%): Ընտանեկան հանգամանքներով պայմանավորված գործազուրկների թվում 99 %-ը կանայք են, ինչը վկայում է այն մասին, որ ընտանեկան պարտականությունների և կարիերայի համատեղման հարցում պետական աջակցության միջոցներն բավարար չեն:

Կանանց մասնաբաժինն աշխատանքային ռեսուրսների կազմում 55% է, սակայն տնտեսապես ակտիվ է կանանց 52,8%-ը, իսկ տղամարդկանց՝ 70,7%-ը, ընդ որում, կանանց և տղամարդկանց տնտեսական ակտիվության գենդերային խզումը 25-34 տարիքային խմբում 40% է, ինչը հիմնականում պայմանավորված է կանանց ընտանեկան պարտականություններով (հղիություն, ծննդաբերություն, երեխայի և ընտանիքի մյուս անդամների խնամք և այլն):

Առկա հիմնական խնդիրներ են.

- կանանց աշխատանքային իրավունքների դե յուրե և դե ֆակտո անհամապատասխանությունը.
- աշխատանքի շուկայում կանանց նկատմամբ խտրականությունը.
- աշխատանքային և ընտանեկան պարտականությունների համատեղման հնարավորությունների պակասը
- աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմների պակասը
- ոլորտին վերաբերող օրենքների և ծրագրերի գենդերային ոչ զգայուն լինելը:

[6] http://www.ysu.am/files/CGLS_OXFAM_RESEARCH_2016.pdf
[7] https://oxygen.org.am/wp-content/uploads/2020/05/Policy-briefs_ARM.pdf

Առաջարկություններ.

- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վերանայման ընթացքում հաշվի առնել աշխատանքի շուկայում կանանց հատուկ կարիքները՝ այդ թվում ընդլայնելով աշխատանքային և ընտանեկան պարտականությունների համատեղման հնարավորությունները:

- Ներդնել կանանց զբաղվածությանը և նրանց տնտեսական հզորացմանն ուղղված ծրագրեր, ներառյալ տնայնագործությունը և տեղեկատվական տեխնոլոգիաների օգտագործմամբ աշխատանքը:

- Ներդրումային քաղաքականության շրջանակում հաշվի առնել այն արտադրությունների զարգացումը, որոնք կանանց համար զբաղվածություն են ապահովում:

- Ներդնել կանանց ձեռներեցությունը խթանող հատուկ ծրագրեր՝ ներառելով բիզնես խորհրդատվություններ տրամադրող ծառայությունները:

- Ապահովել կանանց համար ընտանեկան և մասնագիտական պարտականությունները համատեղելու հնարավորությունները, աջակցել ընտանեկան պարտականությունների հավասար բաշխման և փոխադարձ հարգանքի վրա հիմնված ընտանիքի մոդելների քարոզչությանը:

- Ընդլայնել նախադպրոցական հիմնարկների ցանցը, ստեղծել և զարգացնել դայակների ինստիտուտը, աջակցել կանանց, ովքեր երեխա ունենալուց հետո ուզում են պահպանել իրենց մրցունակությունը աշխատաշուկայում՝տարաբնույթ ադապտացիոն մասնագիտական ծրագրերի միջոցով:

- Ոչ ֆորմալ ոլորտում (չգրանցված) աշխատող կանանց տրամադրել սոցիալական պաշտպանվածության, մայրության պաշտպանության և երեխայի խնամքի հնարավորություններ:

Այլ առաջարկություններ.

- Մեկ միասնական հարթակի ստեղծում, որը կապահովի ոլորտի բոլոր դերակատարների միջև համագործակցությունը՝ պետական գերատեսչություններ, միջգերատեսչական հաստատություններ, կրթական կառույցներ, կարիերայի կենտրոններ, մասնավոր հատված, միջազգային և տեղական կազմակերպություններ: Այն նաև կծառայի որպես տեղեկատվական կենտրոն, որը կտրամադրի տեղեկատվություն առկա ծրագրերի, հնարավորությունների, շուկայի պահանջների և առկա ռեսուրսների մասին:

- Մարզերի զարգացման, ինչպես նաև համայնքների զարգացման քառամյա ծրագրերում հատուկ բաժին հատկացնել երիտասարդների հիմնահարցերին: Կրթություն-աշխատաշուկա արդի մարտահրավերներն անհրաժեշտ է, որ արտացոլվեն ռազմավարություններում՝ հաշվի առնելով մարզային առանձնահատկությունները և առկա ռուսուրսները՝ մարդկային, ֆինանսական, վարչական և այլն: ՏԻՄ- երիտասարդություն երկխոսություն պետք է ընթանա. Այսօր դա արվում է մեծապես ՔՀԿ-ների միջոցով, մինչդեռ պետությունը նույնպես պետք է ստանձնի այդ պարտականությունը:

- Հիմնել երիտասարդական կենտրոններ, հատկապես մարզերում, որոնք կիրականացնեն թիրախավորված, նպատակային գործունեություն՝ նպաստելով երիտասարդների կարողությունների զարգացմանը և իրազեկության բարձրացմանը: Այն կօգնի մոտիվացնել երիտասարդներին, որպեսզի իրենք շարունակեն մնալ և աշխատել Հայաստանում: