European Training Foundation

ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ԿԱՊԻՏԱԼԻ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՌԱԶՄԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ. ՀԱՅԱՍՏԱՆ

ԵԿՀ գնահատում

THE EU AGENCY SUPPORTING COUNTRIES TO DEVELOP THROUGH LEARNING

Հայտարարություն

Սույն զեկույցը մշակվել է 2018-2020թթ. Թուրինի գործընթացի շրջանակներում՝ Վինսենթ ՄքԲրայդի կողմից, ԵԿՀ:

Բովանդակության համար պատասխանատվություն է կրում բացառապես ԵԿՀ-ն, և պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի ԵՄ հաստատությունների տեսակետները:

© Եվրոպական Կրթական Հիմնադրամ, 2020

Վերարտադրությունը թույլատրված է աղբյուրին հղում կատարելու դեպքում:

Հայերեն թարգմանությունը կատարվել է «Գլոբալ զարգացումներ» հիմնադրամի կողմից: Տեղեկությունների ճշգրտության վերաբերյալ որևէ կասկածի դեպքում հղում կատարեք ԵԿՀ զեկույցի անգլերեն բնագրին, որը զետեղված է https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/policies-human-capital-development-armenia-etf-torino հասցեում:

ՆԱԽԱԲԱՆ

Եվրոպական Կրթական Հիմնադրամի (ԵԿՀ) գնահատումն ապահովում է երկրի մարդկային կապիտալի զարգացման խնդիրների և ՄԿՈՒ քաղաքականության արտաքին, հեռանկարային վերլուծությունը ցկյանս ուսումնառության տեսանկյունից: Այն բացահայտում է կրթության և ուսուցման քաղաքականության և պրակտիկայի հետ կապված մարտահրավերները, որոնք խոչընդոտում են մարդկային կապիտալի զարգացմանն ու կիրառմանը: Այն հաշվի է առնում նշյալ մարտահրավերները և ներկայացնում առաջարկություններ դրանց հնարավոր լուծումների վերաբերյալ:

Այս գնահատումները առանցքային նշանակություն ունեն Թուրինի գործընթացի համար: Վերջինս 2010թ. ԵԿՀ-ի կողմից ձեռնարկված նախաձեռնություն է, որը միտված է մասնագիտական կրթության և ուսուցման (ՄԿՈՒ) համակարգերի պարբերական ուսումնասիրմանը մարդկային կապիտալի զարգացման և ներառական տնտեսական աճի ավելի լայն համատեքստում: Ցկյանս ուսումնառության տեսանկյունից ՄԿՈՒ քաղաքականության բարձրորակ գնահատում ապահովելիս գործընթացը հիմնվում է չորս առանցքային սկզբունքների վրա՝ սեփականություն, մասնակցություն, համապարփակ վերլուծություն և ապացույցների վրա հիմնված վերլուծություն:

ԵԿՀ տեսանկյունից **մարդկային կապիտալի զարգացումը** սահմանվում է որպես օժանդակության տրամադրում երկրներին ցկյանս ուսումնառության համակարգերի ձևավորման համար, որոնք մարդկանց հնարավորություններ և խթաններ են տալիս՝ զարգացնելու իրենց հմտությունները, կարողությունները, գիտելիքներն ու վերաբերմունքը ողջ կյանքի ընթացքում հանուն զբաղվածության և իրենց ներուժի գիտակցման, և որպես ներդրում բարեկեցիկ, նորարար և ներառական հասարակություններին:

Գնահատման նպատակն է ապահովել տեղեկատվության հուսալի աղբյուր մարդկային կապիտալի զարգացման ազգային կրթության և ուսուցման պլանավորման և մոնիթորինգի, ինչպես նաև Եվրամիության և այլ դոնորների կողմից այս քաղաքականություններին աջակցելու գործընթացում ծրագրավորման և քաղաքականության երկխոսության ձևավորման համար:

ԵԿՀ գնահատումները հիմնվում են ապացույցների վրա, որոնք երկրներից հավաքագրվում են զեկույցների ստանդարտ ձևաչափով (ազգային զեկույցի շրջանակ՝ ԱՋՇ) մասնակցային գործընթացի միջոցով՝ ներգրավելով բազմաթիվ բարձրաստիճան դերակատարների: ԵԿՀ գնահատման եզրակացություններն ու առաջարկությունները տարածվել և քննարկվել են ազգային իշխանությունների և շահառուների հետ:

Գնահատման զեկույցը սկսվում է երկրի ռազմավարական ծրագրերի և ազգային քաղաքականության գերակայությունների համառոտ նկարագրությամբ (Գլուխ 1): Այնուհետև ներկայացվում է երկրում մարդկային կապիտալի զարգացման և օգտագործման հետ կապված հիմնահարցերի վերաբերյալ ակնարկ (Գլուխ 2), նախքան այս ոլորտում խնդիրների խորքային քննարկմանն անցնելը, որոնք ԵԿՀ-ի անմիջական ուշադրությանն են արժանանում (Գլուխ 3): Գլուխ 4-ը ներկայացնում է վերլուծության ընդհանուր եզրակացությունները:

Հավելվածները տրամադրում են լրացուցիչ տեղեկատվություն. զեկույցում զետեղված առաջարկությունների ամփոփ նկարագրություն (Հավելված 1), Հայաստանի կրթության և ուսուցման համակարգի ընդհանուր նկարագիր (Հավելված 2):

ԵԿՀ-ն ցանկանում է շնորհակալություն հայտնել Հայաստանում Թուրինի գործընթացի աշխատանքային խմբի բոլոր անդամներին, ովքեր աշխատել են Թուրինի գործընթացի Ազգային զեկույցի վրա: Առանձնակի շնորհակալություն է հայտնում ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարությանը, որն արժեքավոր աջակցություն է ցուցաբերել ողջ գործընթացին: Երկրի կողմից կազմված Թուրինի գործընթացի Ազգային զեկույցը կարող եք գտնել այստեղ՝ https://openspace.etf.europa.eu/trp/torino-process-2018-2020-armenia-national-report.

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ԱՄՓՈՓՈՒՄ 6

Համատեքստը 6

Մարդկային կապիտալի զարգացման վերաբերյալ եզրահանգումներ 7

Առաջարկություններ գործողությունների վերաբերյալ 11

1. ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ 15

Սույն գնահատման մասին 15

Երկրի ընդհանուր նկարագիրը 16

Ռազմավարական համատեքստը 18

2. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ԿԱՊԻՏԱԼ. ԶԱՐԳԱՑՈՒՄԸ ԵՎ ՄԱՐՏԱՀՐԱՎԵՐՆԵՐԸ 21

2.1 Ընդհանուր ակնարկ 21

2.2 Մարդկային կապիտալի զարգացման անբավարար կարողություն հանրային սեկտորում 22

2.3 Մարդկային կապիտալի օգտագործման գենդերային անհամաչափությունը 23

2.4 Զբաղվածության ոլորտում հմտությունների օգտագործման թույլ կողմերը 26

2.5 Մարդկային կապիտալի զարգացման համար անհրաժեշտ ռեսուրսների պակասը 28

3. ԱՌԱՆՑՔԱՅԻՆ ՀԻՄՆԱՀԱՐՑԵՐԻ ԵՎ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱՐՁԱԳԱՆՔՆԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ 30

3.1 Մարտահրավեր. ուսուցման հնարավորությունները ցկյանս ուսումնառության աջակցման գործընթացում 30

3.2 Մարտահրավեր. ՓՄՁ ոլորտում զբաղվածության հնարավորությունները և հմտությունների որակը 40

4. ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ 55

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱՄՓՈՓԱԳԻՐ 56

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԿՐԹԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ 60

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ 61

ՀՂՈՒՄՆԵՐ 62

ԱՄՓՈՓՈՒՄ

Համատեքստը

Եվրոպական կրթական հիմնադրամի (ԵԿՀ) գնահատումն ապահովում է երկրի մարդկային կապիտալի զարգացման հիմնախնդիրների և ՄԿՈՒ քաղաքականության արձագանքների արտաքին, հեռանկարային վերլուծություն ցկյանս ուսումնառության տեսանկյունից: Այն հիմնված է Ազգային զեկույցի շրջանակ (ԱԶՇ) կոչվող ստանդարտացված հարցաշարի հենքով 2019թ. Թուրինի գործընթացի շրջանակներում մշակված ազգային զեկույցում ներկայացված ապացույցների, ինչպես նաև տեղեկատվության լրացուցիչ աղբյուրներ վրա:

Գնահատման գործընթացը ներառել է ԱԶՇ-ին տրված պատասխանների վրա հիմնված գրասենյակային հետազոտության ծավալուն փուլ, ինչպես նաև գլխավոր հիմնահարցերի վերաբերյալ փաստաթղթի պատրաստում, որում ներառված է սույն զեկույցում քննարկվելիք թեմաների ընդհանուր նկարագիրը: Այն վերջնական տեսքի է բերվել՝ խորհրդակցելով երկրի և ԵՀԿ-ում՝ Հայաստանի համար պատասխանատու թեմատիկ խմբերի հետ:

Հայաստանի Հանրապետության 2014-2025 թվականների հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագիրն սահմանում է կրթությունը որպես «երկրի կայուն զարգացման նախապայմաններից մեկը»: Այս նպատակի իրացման շրջանակներում մասնագիտական կրթությունը ճանաչվում է՝ որպես փոքր, բայց կարևոր ներդրող[1]:

Հայաստանում ՄԿՈՒ նախաձեռնությունները հիմնականում կենտրոնացած են հիմնական մասնագիտական կրթության և ուսուցման վրա (ՀՄԿՈՒ), որը բաժանված է երկու մակարդակի՝ նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթություն: Երկու ուղիներն էլ առաջարկում են մասնագիտական որակավորում (մուտք դեպի աշխատաշուկա) և միջնակարգ ընդհանուր կրթություն (ատեստատ) ստանալու հնարավորություններ:

Հայաստանը կանգնած է մարդկային կապիտալի զարգացման զգալի մարտահրավերների առջև, այդ թվում՝ տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչության բարձր մակարդակ (39.1%), գործազրկության բարձր մակարդակ (17.8%), մասնավորապես՝ քաղաքային բնակավայրերում, ոչ ֆորմալ տնտեսության մեծ հատված և զգալի տարբերություններ տարածաշրջանների և բնակչության խմբերի միջև՝ հատկապես աշխատաշուկայում երիտասարդների և կանանց ցածր ներկայացվածության տեսանկյունից: Այս մարտահրավերները սահմանափակում են մարդկային կապիտալի զարգացումն ու օգտագործումը՝ հանգեցնելով ինչպես սահմանափակումների, այնպես էլ լրացուցիչ ծախսերի: Երկիրը համեմատաբար քիչ է ծախսում կրթության (ՀՆԱ-ի 2.8%-ը) և զբաղվածության ծրագրերի վրա (պետական ծախսերի 0.1%):

[1] Հայաստանի Հանրապետության 2014-2025 թվականների հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագիր, էջ 106 (անգլերեն տարբերակ):

ՄԿՈՒ ոլորտը թերագնահատվում է բարձրագույն կրթության համեմատ, քանի որ վերջինս ուսանողներին, իբր ավելի մեծ եկամուտներ է խոստանում: Բարձրագույն կրթությամբ շրջանավարտների զբաղվածության մակարդակը 60.5% է՝ ՄԿՈՒ շրջանավարտների 51.1%-ի[2] դիմաց, և բարձրագույն կրթությամբ շրջանավարտները հակված են ունենալ ավելի լավ աշխատանք. բարձրագույն կրթությամբ շրջանավարտների 72.6%-ն ունեն բարձր որակավորմամբ աշխատանք՝ ՄԿՈՒ շրջանավարտների 30%-ի[3] դիմաց: Բարձրագույն կրթությամբ շրջանավարտների միջին աշխատավարձը ՄԿՈՒ շրջանավարտների համապատասխան աշխատավարձից 27%-ով ավելի բարձր է[4]: Սա, կարծես, բարձրագույն կրթությունն ուսանողների համար առավել գրավիչ է դարձնում, այնուամենայնիվ, միևնույն ժամանակ բարձրագույն կրթության վրա ավելի մեծ ուշադրությունը կարող է հանգեցնել աշխատաշուկայում անհամապատասխանության խորացման:

Մարդկային կապիտալի զարգացման վերաբերյալ եզրահանգումներ

Հայաստանում տնտեսական և աշխատաշուկայի զարգացումների համառոտ վերլուծությունը մատնանշում է երկրում մարդկային կապիտալի օգտագործմանն առնչվող հետևյալ խնդիրները:

Վերջին տարիներին Հայաստանը սահմանափակ ռեսուրսներով գրանցել է կարևոր և արժեքավոր առաջընթաց համապատասխան ուղղություններով: Անցած տասը տարիների ընթացքում Հայաստանը կատարելագործել է իր ՄԿՈՒ համակարգը՝ ուսումնական պլաններում ներառելով ձեռնարկատիրական կրթությունը, ՄԿՈՒ դասավանդողների համար ապահովելով կանոնավոր շարունակական մասնագիտական զարգացում, հիմնելով ոլորտային հմտությունների հանձնաժողովները, ներմուծելով աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառություն, ներդնելով որակավորման նոր չափորոշիչներ, ներառյալ ուսումնառության արդյունքների կիրառումը, ինչպես նաև որակի ապահովման միջոցառումները, և ՄԿՈՒ քոլեջների և բիզնեսի միջև ստեղծելով առավել սերտ կապեր: Համակարգը զգալի առաջընթաց է արձանագրել կարիերայի ուղղորդման համակարգում: Հայաստանի կողմից ձեռնարկված մոտեցումը համահունչ է ՄԿՈՒ ժամանակակից մոտեցումներին:

Ընթացիկ միջոցառումների մեծամասնությունը վերաբերում է հմտությունների զարգացմանը, և մեծամասամբ կրթական հաստատությունների, հիմնականում՝ քոլեջների և ուսումնարանների կողմից: Քիչ այլ տարբերակներ կան, որպեսզի անհատները մասնակցեն պաշտոնապես ճանաչված դասընթացներին: Առկա են բիզնեսի հետ կապված ուսուցմոա բազմաթիվ իրականացնողներ, սակայն ոլորտը մասնատված է: Այն կարող է հետագայում զարգանալ, որպեսզի ստեղծի ձեռնարկությունների կամ մասնավոր կառույցների շուրջ կենտրոնացած՝ շարունակական մասնագիտական ուսուցման (ՇՄՈՒ) համակարգ, որը կլրացնի գործող հաստատութենահենք համակարգը: Ներկայիս համակարգը նաև թույլ չի տալիս ներգարվել հասարակական կազմակերպություններին (ՀԿ) և դրանց կողմից իրականացվող ուսուցման մեծաթիվ ծրագրերը: Սրանք կարևոր են մարդկային կապիտալի զարգացման տեսանկյունից,

[2] ETE KIESE ցուցանիշներ, 2019:
[3] Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում, 2013-2017թթ. վիճակագրական ժողովածու, Աղյուսակ 4.1.23:
[4] Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում, 2013-2017թթ. վիճակագրական ժողովածու, Աղյուսակ 5.4:

քանի որ գործ ունեն ուսուցման սահմանափակ հնարավորություններ ունեցող անձանց և մարգինալացված խմբերի հետ, ովքեր, օրինակ՝ աշխատում են ոչ ֆորմալ հատվածում կամ ակտիվ չեն աշխատաշուկայում:

Աշխատաշուկայում մարդկանց փորձառնության բարելավմանն ուղղված ընթացիկ նախաձեռնությունների ներուժն առավելագույնի հասցնելու համար անհրաժեշտ է, որ իրականացվող բարեփոխումները համալրվեն տարբեր բարեփոխումների միջև կապերի բարելավմանն ուղղված նոր միջոցառումներով: Այսպես, օրինակ՝ գործընկերությունների ձևավորումը շահագրգիռ կողմերի՝ հատկապես գործատուների և պետական իշխանությունների միջև: Շահագրգիռ կողմերը պետք է կենտրոնանան առավել սերտ կապերի ստեղծման, փորձի փոխանակման և համագործակցային որոշումների կայացման վրա, մասնավորապես՝ պետական և մասնավոր կառույցների միջև: Մարդկային կապիտալի զարգացման մարտահրավերների բավարարումը կպահանջի հանրային քաղաքականության և շուկայակենտրոն նախաձեռնությունների համադրություն, որպեսզի համակարգի մի հատվածում իրականացվող նախաձեռնությունները կարողանան փորձարկվել և կիրառվել մյուս ոլորտներում:

Քայլեր են ձեռնարկվել որակավորման ազգային շրջանակ ստեղծելու ուղղությամբ: Հայաստանը պետք է շարունակի աշխատել դրա զարգացման և իրագործման ուղղությամբ՝ կենտրոնանալով մասնավորապես արդյունաբերության ոլորտների վրա: Որակավորման շրջանակը կարող է հանգեցնել բարեփոխումների հետագա առաջընթացի: Խոստումնալից նախաձեռնություններն ավելի հեշտությամբ կկապվեն ընդհանուր հղման կետի միջոցով: Որակավորման շրջանակի հետագա զարգացման համար պետական մարմինները պետք է ավելի սերտ համագործակցեն մասնավոր հատվածի և հասարակական կազմակերպությունների հետ, մասնավորապես՝ ուսուցման հավաստագրման հետ կապված հարցերում:

Կառավարությունը վերջերս սկսել է մշակել աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության համակարգ: Պատրաստվել է ճանապարհային քարտեզ՝ հիմնվելով ազգային մակարդակում համաձայնեցված հայեցակարգի վրա: Առաջարկվող համակարգն ունի աշխատուժի համար ուսուցման մեջ ընդգրկվելու և ֆորմալ կրթության ծրագրերը լրացնելու լրացուցիչ լավ հնարավորություն ապահովելու ներուժ: Համակարգի ներդրումը կպահանջի ավելի շատ ռեսուրսներ և սերտ համագործակցություն արդյունաբերության ոլորտը և հասարակական կազմակերպությունները ներկայացնող շահագրգիռ կողմերի հետ:

Դասավանդողների առկա համակարգը կբարելավվի նրանց և ՄԿՈՒ մասնագետների համար որակավորման շրջանակի մշակման միջոցով: Սա կարող է կիրառվել նաև նոր և հարակից մասնագիտությունների միջև կապեր ստեղծելու համար, ինչպիսիք են՝ մենթորները, քոուչները, ցուցադրողները և ասիստենտները: Շրջանակը կարող է կիրառվել նաև մասնագիտական ոլորտում նոր առաջացող հմտությունների կարիքների համար չափորոշիչների մշակման նպատակով, ինչպիսիք են՝ աշխատավայրում ուսուցանողները և գնահատողները:

ՄԿՈՒ դասավանդողները և պրակտիկ աշխատանքով զբաղվողները տեսականորեն «երկակի մասնագետներ» են, ովքեր ձեռք են բերել հմտություններ ինչպես արդյունաբերության, այնպես էլ կրթական համակարգից: Այս առումով, ՄԿՈՒ-ն յուրահատուկ է կրթության ոլորտում: Սա ՄԿՈՒ

ոլորտի համար թե՛ մարտահրավերներ, թե՛ հնարավորություններ է ստեղծում անձնակազմի ներգրավման և պահպանման գործում: Բացի այդ, բարեփոխումների միջավայրը հնարավորություններ է ստեղծում ՄԿՈՒ մասնագետների համար դիրքեր զբաղեցնելու վարչարարության և կառավարման համակարգում գործնական պարապմունքներ իրականացնելու փոխարեն:

Առկա համակարգը չի թիրախավորում աշխատանքի որակը կամ կառավարման կարողությունները: Այս ոլորտներում առաջընթացը կնպաստի արտադրողականության բարձրացմանը և կապահովի, որ որակյալ աշխատողները ձեռնարկությունների կողմից օպտիմալ պատրաստվեն: Միկրո, փոքր և միջին ձեռնարկությունները նշանակալի դեր են խաղում երկրում: Թեև կրթության ոլորտում առկա են ձեռներեցություն ուսուցանող հզոր ծրագրեր, սակայն սահմանափակ են այն ծրագրերը, որոնք հասանելի են փոքր բիզնեսով զբաղվողներին՝ հատկապես գյուղական բնակավայրերում, որտեղ մեծ է իրենք իրենց համար աշխատողների թիվը: Նպատակային ծրագրերը կարող են նպաստել այդ աշխատողների արտադրողականության բարձրացմանը՝ ընձեռելով ավելի շատ տեղեկատվություն և վերապատրաստում ստանալու հնարավորություններ:

Աշխատանքային տարիքի բնակչության մեջ կանայք ավելի շատ են հակված բարձրագույն կրթություն կամ որակավորում ստանալու, քան տղամարդիկ: Այնուամենայնիվ, կանայք զգալիորեն հետ են մնում տղամարդկանցից աշխատաշուկայում: Ակտիվ միջոցառումները, որոնք նպատակաուղղված են աշխատավարձի անհավասարության հաղթահարմանը և աշխատուժի մասնակցության բարձրացմանը, պետք է մշակվեն զբաղվածության նորացված ռազմավարության համատեքստում:

Աշխատանքի նախարարությունը իրականացնում է կարճաժամկետ ծրագրերով զբաղվածությանն ուղղված դասընթացներ՝ որպես գործազուրկների համար նախատեսված աշխատաշուկայի ծրագրերի՝ իրեն պատկանող մաս: Կրթության նախարարության[5] կողմից իրականացվող ՄԿՈՒ-ն ուղղված է հիմնականում աշխատաշուկայի մուտքի նախապատրաստմանը: Թեև տեղական մակարդակում կապեր կան երկու նախարարությունների միջև, սակայն դրանց և գործարար համայնքի կողմից իրականացվող ուսուցումներն իրականացվում են տարբեր միջավայրերում և ունեն տարբեր կողմնորոշումներ և մշակույթներ: Քաղաքականության երկու ուղղությունների միջև առավել սերտ ինտեգրումը կնպաստի կրթական ուղիների՝ կրթությունից մինչև աշխատանքի տեղավորմանը, ինչպես նաև աշխատաշուկայից մինչև շարունակական մասնագիտական ուսուցման ձեռքբերմանը:

Գնահատումն առաջարկություններ է ներկայացնում երկու հիմնական ոլորտներում: Նախ և առաջ՝ ՄԿՈՒ համակարգի ինստիտուցիոնալ շրջանակի և ծրագրերի առնչությամբ՝ ցկյանս ուսումնառության համակարգի զարգացմանն աջակցելու նպատակով: Սրանք ներառում են հիմնականում այն թեմաները, որտեղ ի հայտ են գալիս նորարարություններ, որոնք կարող են

[5] Սույն զեկույցում փոխարինաբար կարող են կիրառվել «Կրթության նախարարություն», «Կրթության և գիտության նախարարություն» և «Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն» անվանումները:

արագացվել, օրինակ՝ աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությունը և որակավորման շրջանակը, և ոլորտներ, որտեղ լրացումները կարող են բարելավել համակարգի ընդհանուր գործունեությունը, օրինակ՝ գործընկերությունները:

Առաջարկությունների երկրորդ խումբը հիմնականում կապված է այն համատեքստի հետ, որտեղ կիրառվում են հմտությունները, այն է՝ հիմնականում զբաղվածությունն ու ձեռնարկությունները, և զբաղվածության որակի վրա կենտրոնանալու անհրաժեշտությունը: Առաջարկությունները նաև ենթադրում են, որ անհրաժեշտ է աջակցել աշխատաշուկայում գտնվող մարդկանց, օրինակ՝ նրանց համար ուղի հարթելով դեպի հմտությունների զարգացումը, ինչը հնարավորություն կտա դուրս գալ ոչ ֆորմալ հատվածից:

Անհրաժեշտ է կրթության և զբաղվածության քաղաքականությունները միասին դիտարկել: Միակ նպատակը պետք է լինի ստեղծել մի համակարգ, որն աջակցում է բարձրորակ հմտություններին ու զբաղվածությանը: Հաշվի առնելով այս երկարաժամկետ նպատակները՝ անհրաժեշտ կլինի որոշարկել այն քայլերը, որոնք կարող են ձեռնարկվել ինչպես այժմ, այնպես էլ միջնաժամկետ հեռանկարում:

Առաջարկություններ գործողությունների վերաբերյալ

Բարձրացնել ուսման հնարավորությունները ցկյանս ուսումնառությանն աջակցելու նպատակով

Ա.1. Զարգացնել շարունակական մասնագիտական ուսուցման ոլորտը

Կառավարությունը պետք է աշխատի մասնավոր հատվածի և հասարակական կազմակերպությունների հետ՝ արդյունաբերությանը միտված շարունակական մասնագիտական ոլորտի զարգացման գործընթացն արագացնելու նպատակով:

Ա.2. Ամրապնդել և ստեղծել նոր ՄԿՈՒ և հմտությունների գործընկերություններ

Զբաղվածության և ուսուցման ոլորտների քաղաքական խորհրդատվության ներկայիս կառույցները պետք է քննության առնվեն՝ ՄԿՈՒ և զբաղվածության քաղաքականության համատեքստում այդ կառույցների ուժեղ և թույլ կողմերը որոշարկելու նպատակով: Սա պետք է վերաբերի նաև այն դերին, որը կարող են խաղալ գործատուները այս շրջանակի իրականացման գործընթացում: Գործընկերությունները պետք է հաշվի առնեն հարաբերությունների չորս հիմնական տեսակները, որոնք անհրաժեշտ է բարելավել: Դրանք են՝

1. պետական իշխանությունների և գործակալությունների միջև փոխհարաբերությունները (օրինակ՝ կրթության նախարարություն, աշխատանքի նախարարություն և նրանք, որ պատասխանատու են հմտությունների զարգացման համար, ինչպիսիք են՝ գյուղական և բիզնեսի քաղաքականությունները).
2. ՄԿՈՒ ոլորտի կառավարման և ուղղորդման և շարունակական մասնագիտական ուսուցման հետ կապված պետական-մասնավոր գործընկերությունը: Սա պետք է ներառի նաև ակնկալվող որակավորման ազգային շրջանակը.
3. տեղական և տարածաշրջանային կազմակերպությունները ազգային իշխանությունների հետ կապող ազգային և տեղական գործընկերությունները.
4. Մասնավոր-մասնավոր գործընկերությունները, օրինակ՝ ընկերությունների և բիզնես կազմակերպությունների միջև, մասնավորապես ոլորտային մակարդակում:

Ա.3. Ուժեղացնել աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության ներդրումը

Խթանել աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությունն ավելի շատ հաստատություններում և ընկերություններում: Դրանք պետք է կենտրոնանան տարբեր թիրախային խմբերի վրա, ինչպիսիք են երիտասարդները և մեծահասակները: Պետք է ընդունվի աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության վերաբերյալ ազգային կարգ և մշակվեն աջակցող գործիքներ և միջոցներ: Նախապատվություն պետք է տրվի յուրաքանչյուր մասնագիտական ուսումնական հաստատությունից մեկ բիզնես հարաբերությունների համակարգողի վերապատրաստմանն ու աշխատանքի ընդունմանը: Դոնոր-կազմակերպությունների կողմից իրականացվող հաջողված ծրագրերից քաղված դասերը պետք է հասանելի դառնան մյուս հաստատությունների համար:

Ա.4. Իրագործել որակավորումների հայկական շրջանակը

Որակավորումների հայկական շրջանակը պետք է ամբողջությամբ իրականացվի: Ի թիվս այլոց, այն պետք է կիրառվի մասնագիտական կրթության և ուսուցման ծրագրերի, մասնավորապես՝ բազմաթիվ մասնավոր և ոչ առևտրային կազմակերպությունների կողմից իրականացվող ուսուցման ծրագրերի որակի ապահովման համար:

Ա.5. Արդիականացնել դասավանդողների ուսուցումը և մասնագիտական զարգացումը դասավանդողների և դասընթացավարների համար որակավորումների ոլորտային շրջանակի ստեղծման միջոցով

Դասավանդողները պետք է ձեռք բերեն նոր գործառույթներ և հմտություններ: ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարությունը պետք է նախաձեռնի դասավանդողների համար որակավորումների ոլորտային շրջանակ: Այն պետք է միջնակարգ կրթության բոլոր մասնագետներին միավորի կարիերայի ինտեգրված կառույցում, որը հեշտացնում է անցումը և կարիերայի առաջընթացը: Այն պետք է ներառի մարդկային կապիտալի նոր և առաջացող մասնագիտություններ, ինչպիսիք են՝ մենթորները, գնահատողները և աշխատավայրի դասընթացավարները:

Նախարարությունը, համագործակցելով բիզնեսի այլ շահագրգիռ կողմերի հետ, պետք է՝

- աջակցի, որպեսզի ՄԿՈՒ հաստատությունների դասավանդողները ձեռք բերեն նոր գիտելիքներ (թարմացնեն և կատարելագործեն իրենց հմտությունները).
- աջակցի, որպեսզի մասնավոր ընկերությունների անձնակազմերը վերապատրաստվեն սովորողներին աջակցելու նպատակով.
- ընդլայնի ուսանողներին մատուցվող կարիերայի ուղղորդման ծառայությունները, որպեսզի բարձրացնի կարիերայի հնարավորությունների վերաբերյալ նրանց իրազեկվածությունը:

Բարձրակարգ հմտություններ և զբաղվածություն. փոքր բիզնես և աշխատաշուկա

Ա.6. Աջակցել ձեռնարկություններին հմտությունների զարգացման գործում

Տարածաշրջաններում պետք է հիմնվեն ձեռնարկությունների ռեսուրս-կենտրոններ, որպեսզի ոչ ֆորմալ ձեռնարկություններին տրամադրեն տեղեկատվություն և խորհրդատվություն այն մասին, թե ինչպես պետք է մուտք գործել պոտենցիալ շուկա իրենց արտադրանքով և ծառայություններով, և աջակցեն ուսուցման դասընթացներին նրանց մասնակցությանը: Վարչական կարողությունն անմիջականորեն ազդում է աշխատաշուկայի վրա, քանի որ այն ազդում է ընկերությունների՝ աշխատակազմի հավաքագրման, պահպանման և զարգացման կարողության վրա:

Գործարար հանրությունը պետք է աջակցի ձեռնարկատերերի համար նախատեսված համայնքային կրթության ծրագրերին: Դրանք պետք է կենտրոնանան տեղեկատվության և ուղղորդման ապահովման վրա, այդ թվում՝

- մենթորինգ և/կամ առերես հաղորդակցում,
- բիզնես ցանցերի և տեղական համագործակցության առավել արդյունավետ օգտագործում,

- նորագույն համակարգչային և հաղորդակցման տեխնոլոգիաների կիրառում՝ փոքր ձեռնարկությունների սեփականատերերի և ղեկավարների կառավարման զարգացման հմտությունների ապահովման նպատակով, և առավել ճկուն կրթության և զարգացման համակարգերի մշակում, ինչպես օրինակ՝ բաց ուսումնառությունը:

Քաղաքականությունը պետք է թիրախավորի գյուղական հատվածում գտնվող ոչ ֆորմալ ձեռնարկությունները՝ հետամուտ լինելով աջակցել այն միջոցառումներին, որոնք կամրապնդեն համագործակցությունը և ռեսուրսների բաշխումը:

Ա.7. Աջակցել կանանց ներգրավվածությանը աշխատուժի և աշխատանքի մեջ

Կառավարությունը պետք է վերանայի կրթության և զբաղվածության ոլորտում իր արդի քաղաքականությունները, որպեսզի որոշարկի այն հատվածները, որտեղ կանայք անբարենպաստ պայմաններում են, և աշխատի նոր ծրագրերի վրա՝ աջակցելու շարունակական ուսուցման և զբաղվածության ոլորտում նրանց մասնակցությանը՝ մասնավորապես այն կանանց, ովքեր այդ ճանապարհին բախվում են բազմաթիվ խոչընդոտների: Կառավարությունը պետք է աշխատի գործատուների հետ աշխատավարձի հետ կապված խտրականության բացահայտման և վերացման նպատակով:

Ա.8 Վերանայել և արդիականացնել զբաղվածության քաղաքականությունը

Որակյալ աշխատատեղերի քանակի մեծացման համար զգալի ջանքեր են պահանջվում: Դա պետք է լինի զբաղվածության վերանայված ռազմավարության հիմնական բաղադրիչը, որը պետք է խթանի աշխատատեղերի ստեղծումը և զարգացնի ավելի բարձր հմտություններ պահանջող զբաղվածության ուղիները: Նախորդ վերանայման ժամանակ զբաղվածության քաղաքականությունը պասիվ միջոցառումներից անցավ ակտիվ միջոցառումների: Հաջորդ վերանայումը պետք է իրականացվի մարդկային կապիտալի զարգացման միջոցառումների ինտեգրման նպատակով՝ շեշտը դնելով որակյալ զբաղվածության հմտություններ պահանջող ուղիների միջոցով ոչ ֆորմալության հաղթահարման վրա: Այն կարելի է իրականացնել նոր համընդհանուր ուսուցման սխեմայով՝ նախատեսված որակավորումների շրջանակի ցածր և միջին մակարդակների (օրինակ՝ 1-4 մակարդակները) համար, որոնք ընդգրկում են երիտասարդներին:

Ծրագիրը պետք է գործի որպես «ցատկահարթակ» աշխատաշուկայի «մեկնարկային» աշխատատեղեր զբաղեցնելու համար, բարելավի և ընդարձակի աշխատանքին առնչվող լայնատրամատ ուսուցումը և բարելավի մասնակիցների «կյանքի հնարավորությունները»: Ծրագիրը պետք է բարձրացնի ներգրավված շատ աշխատատեղերի կարգավիճակը: Թիրախային խմբում պետք է ներառվեն ինչպես աշխատողները, այնպես էլ գործազուրկները, քանի որ շատ աշխատատեղեր առաջարկում են, ըստ էության, անկայուն զբաղվածություն և ուսուցման սահմանափակ հնարավորություններ:

Ա.9. Իրականացնել բարեփոխվող ուսուցման ծախսերի վերանայում ավելի բարձր հմտությունների պահանջարկի բավարարման և աշխատաշուկայի մասնակցության բարելավման նպատակով

Վերանայումը պետք է ապացույցներ հավաքի բազմաթիվ շահագրգիռ կողմերից, ներառյալ գործատուներին և համայնքային կազմակերպությունները: Այն պետք է հաշվի առնի կարճաժամկետ և միջնաժամկետ ծախսերը, ինչպես նաև ֆինանսավորման հնարավոր աղբյուրները:

1. ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Սույն գնահատման մասին

Սույն ԵԿՀ գնահատումը պատրաստվել է 2019թ. Հայաստանի ազգային իշխանությունների անունից՝ ԱԶԾ կոչվող ստանդարտացված շրջանակային հարցաթերթի օգնությամբ: Գնահատումն ամփոփում է երկրում մարդկային կապիտալի զարգացման և օգտագործման հիմնական մարտահրավերները և քննարկում, թե ինչպես կարող են կրթության, հատկապես՝ ՄԿՈՒ և աշխատաշուկայի քաղաքականությունները նպաստել դրանց լուծմանը:

Սույն ԵԿՀ գնահատումը երևան է գալիս մի կարևոր ժամանակաշրջանում, քանի որ երկիրը նախապատրաստվում է Արևելյան գործընկերության (ԱԼԳ) հաջորդ բազմամյա ծրագրին: 2009թ., որպես համատեղ քաղաքական նախաձեռնություն մեկնարկած ԱԼԳ-ն նպատակ ունի խորացնել և ամրապնդել հարաբերությունները Եվրոպական միության (ԵՄ), դրա անդամ պետությունների և վեց արևելյան հարևանների՝ Հայաստանի, Ադրբեջանի, Բելառուսի, Վրաստանի, Մոլդովայի և Ուկրաինայի միջև: 2020թ. մայիսի 6-ին ԱԼԳ բոլոր վեց երկրները և ԵՄ-ն կսկսեն նախաձեռնության երրորդ փուլը և համաձայնության կգան մի նոր հավակնոտ աշխատանքային ծրագրի շուրջ՝ վերանայելով 20 թիրախային արդյունքները մինչև 2020թ.: Այն նպատակաուղղված կլինի տարածաշրջանի քաղաքացիների կյանքին շոշափելի օգուտներ բերելուն: Այս համատեքստում ԵՄ-ի և ԱԼԳ գործընկերների միջև համագործակցությունը կկենտրոնանա առավել հզոր տնտեսություններ կառուցելու, առավել արդյունավետ կառավարում ապահովելու, առավել սերտ կապեր ստեղծելու և առավել ամուր հասարակություններ ձևավորելու վրա:

Գնահատման գործընթացը ներառել է ԱԶԾ-ին տրված պատասխանների վրա հիմնված գրասենյակային հետազոտության ծավալուն փուլ, ինչպես նաև գլխավոր հիմնահարցերի վերաբերյալ փաստաթղթի պատրաստում, որում ներառված է սույն զեկույցում քննարկվելիք թեմաների ընդհանուր նկարագիրը: Այն վերջնական տեսքի է բերվել՝ խորհրդակցելով երկրի և ԵԿՀ-ում՝ Հայաստանի համար պատասխանատու թեմատիկ խմբերի հետ: ԵԿՀ գնահատման առաջադեմ նախագիծը տարածվել է ազգային շահագրգիռ կողմերի և միջազգային գործընկերների միջև և քննարկվել 2019 թվականի նոյեմբերի 26-27-ին Երևանում կայացած խորհրդաժողովի ժամանակ՝ արդյունքներն ու առաջարկությունները հաստատելու նպատակով:

Ի համեմատ ԵԿՀ այլ գնահատումների՝ սույն փաստաթուղթը սպառիչ չէ: Հայաստանի վերաբերյալ Թուրինի գործընթացի շրջանակներում կազմված ազգային զեկույցն ընդգրկում է մարդկային կապիտալի զարգացման և օգտագործման հիմնախնդիրների լայն շրջանակ: Այստեղ շեշտը դրվում է ԵԿՀ-ի կողմից առաջնահերթ համարվող մարտահրավերների և առաջարկությունների վրա:

Գնահատման առանցքում ընկած խնդիրները երեք ընդհանուր առանձնահատկություն ունեն: Նախ՝ նրանք խոչընդոտում են մարդկային կապիտալի զարգացմանն ու օգտագործմանը: Երկրորդ՝ կրթությունն ու ուսուցումը կարող են օժանդակել այդ խնդիրների լուծմանն այն գործողությունների միջոցով, որոնք գտնվում են ՄԿՈՒ որոշում կայացնողների, պրակտիկ

աշխատանքով զբաղվողների և շահագրգիռ կողմերի լիազորությունների շրջանակներում: Երրորդ՝ սրանք այն խնդիրներն են, որոնք ԵԿՀ-ի տեսանկյունից անհապաղ ուշադրություն են պահանջում:

Երկրի ընդհանուր նկարագիրը

Հայաստանը բարձր-միջին եկամուտ ունեցող երկիր է, որտեղ մեկ շնչի հաշվով ՀՆԱ-ն կազմում է 4046.7 ԱՄՆ դոլար[6].

Վերջին տարիներին տնտեսական աճը Հայաստանում կայուն է՝ 2017թ. գրանցելով 7.5%, և 2018թ.՝ 5.2%, և 2019թ. ակնկալվում է 4.3%, որին հաջորդում է 2020 թվականին կանխատեսվող ևս 4.5%, որը հիմնականում արտացոլում է մասնավոր սպառման բարձր մակարդակը և ներդրումային պաշարների կայուն զարգացումը[7]:

Հայաստանում տեղի է ունեցել զբաղվածության հետևողական անցում արդյունաբերության և գյուղատնտեսության ոլորտներից դեպի սպասարկման ոլորտ: Այնուամենայնիվ, գյուղատնտեսությունը շարունակում է զգալի դեր ունենալ զբաղվածության մեջ և կազմում է զբաղվածության գրեթե մեկ երրորդը:

ԱՂՅՈՒՍԱԿ 1. ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ՝ ԸՍՏ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ՈԼՈՐՏՆԵՐԻ[8]

Զբաղվածության ոլորտի մասնաբաժինը	2014	2015	2016	2017
Գյուղատնտեսություն	34.8	35.3	33.6	31.3
Արդյունաբերություն	16.7	15.9	15.8	13.1
Սպասարկում	48.5	48.8	50.6	55.5

Աղբյուրը՝ ԵԿՀ, 2019թ.

Բնակչության մեկ երրորդն ապրում է մայրաքաղաքում, իսկ Երևանը պարունակում է երկրի ձեռնարկությունների կեսը և բիզնես զբաղվածության և շրջանառության 70%-ը[9]:

Համաշխարհային բանկի կողմից իրականացված Doing Business /«Գործարարություն» հետազոտության մեջ Հայաստանը զբաղեցնում է 41-րդ տեղը՝ 2017թ. 47-րդի համեմատ, որը հիմնականում պայմանավորված է գործարար միջավայրը կարգավորող ոլորտի բարելավմամբ:

[6] Համաշխարհային բանկ 2018 (https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.KD?locations=AM):
[7] Ասիական զարգացման բանկ, Հայաստան, 2019 – (https://www.adb.org/countries/armenia/economy)
[8] ETF KIESE indicators, Armenia 2019:
[9] Համաշխարհային բանկ, Հայաստան, Թարմացում, 2019:

Մարդկային կապիտալի համաթվում Հայաստանը զբաղեցնում է 78-րդ տեղը 157 երկրների շարքում: Երկրի 0.57 միավորն ավելի ցածր է, քան ամբողջ Եվրոպայի և կենտրոնական Ասիայի տարածաշրջանի միջինը[10]:

Հայաստանի բնակչությունը կազմում է մոտավորապես 2,980,000 հազար մարդ՝ փոքրածավալ, կրճատվող և ծերացող բնակչության 0.2% միջին աճի տեմպով[11]: Այնուամենայնիվ, 2010-2018թթ. ընկած ժամանակահատվածում Հայաստանի բնակչությունը 3,055,200 հազ մարդուց դարձել է 2,972,700[12]:

Մինչև 2050 թվականը Հայաստանի բնակչության ավելի քան 22%-ը կլինեն 65 և ավելի տարիքային խմբում՝ ստեղծելով սոցիալական ծառայությունների աճող պահանջարկ և հարակից պետական ծախսեր[13]:

Այս միտումը պայմանավորված է գործոնների համադրությամբ, ներառյալ՝ պտղաբերության մակարդակի անկումը և միգրացիայի աճը: Ըստ ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության՝ պտղաբերության գործակիցը կազմում է 1 կնոջ հաշվով 1.6 երեխա: Բնակչության թվի անկումն ավելի մեծ է տղամարդկանց շրջանում, քան կանանց, որը հիմնականում պայմանավորված է տղամարդկանց միգրացիայով: 2010 թվականից ի վեր արական սեռի բնակչության թիվը նվազել է 36,800-ով՝ 19,800 իգական սեռի բնակչության թվի նվազման նկատմամբ: Հատկանշական է, որ երիտասարդների հարաբերակցությունը (15–24 տարեկան) աշխատանքային տարիքի բնակչությանը նույնպես նվազում է ՝ 2010թ. ընդհանուր բնակչության 24.6%-ից մինչև 17.2% 2018թ[14]:

Ժողովրդագրական այս միտումը, ամենայն հավանականությամբ, հանգեցնում է շարունակական կրթության նոր պահանջների:

Աշխատանքային միգրանտների տրանսֆերտները, որոնք սովորաբար նպաստում են Հայաստանի տնտեսությանը, 2015 թվականից ի վեր նվազել են հիմնականում այն պատճառով, որ Ռուսաստանի տնտեսության աճը դանդաղել է՝ կրճատելով ներքին պահանջարկն ու աշխատանքային միգրանտների անհրաժեշտությունը:

Հայաստանն առաջընթաց է արձանագրել աղքատության կրճատման գործում: Աղքատության գծից ներքև գտնվողների մասնաբաժինը 2004թ. նվազել է 54 տոկոսից մինչև 25.7 տոկոս՝ 2017թ.[15]: Սա հիմնված էր հիմնականում աճող աշխատանքային եկամուտների և զբաղվածության աճից ստացվող եկամուտների վրա՝ մասնավորապես շինարարության ոլորտում, և 2000-

---

[10] Համաշխարհային բանկ, Հայաստան, Թարմացում, 2019. (https://www.worldbank.org/en/country/armenia/publication/armenia-country-partnership-framework-2019-2022)
[11] Համաշխարհային բանկ, 2018: https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.GROW
[12] ETF KIESE ցուցանիշները, 2018
[13] Համաշխարհային բանկ, Հայաստան, Թարմացում, 2019. (https://www.worldbank.org/en/country/armenia/publication/armenia-country-partnership-framework-2019-2022)
[14] ETF KIESE ցուցանիշներ, 2019
[15]Ազգային աղքատության մակարդակը, որը մեջբերված է ՀԲ գործընկերության շրջանակային զեկույցում, մեջբերված աղյուսակ 1, էջ 5 և 6 ՝հիմնվելով ՀԲ աշխատակազմի հաշվարկների վրա ՝ օգտագործելով ԱՎԾ տվյալները

ականների երկնիշ աճի ժամանակահատվածում գյուղատնտեսական վաճառքը՝ գյուղական բնակավայրերում:

Տարածաշրջանային անհամաչափությունները պահպանվում են մայրաքաղաք Երևանի և գյուղական վայրերի միջև: Դրանք հիմնականում պայմանավորված են սահմանափակ տնտեսական ակտիվությամբ և գյուղատնտեսական ոլորտից դուրս աշխատատեղերի ստեղծման բացակայությամբ: Աղքատության ցուցանիշը ամենաբարձրն է մայրաքաղաքի սահմաններից դուրս գտնվող քաղաքային բնակավայրերում՝ 2017թ. 27.9 տոկոս, այս տարածաշրջաններում գրանցվում է նաև արտագաղթի բարձր մակարդակ: Աղքատությունը գյուղական բնակավայրերում կազմում է 26.8 տոկոս: Հայաստանի աղքատների ավելի քան երկու երրորդը (70 տոկոսը) ապրում է երկրորդային քաղաքներում և գյուղական բնակավայրերում: Աղքատության ամենացածր ցուցանիշը Երևանում է՝ 22.4 տոկոս[16]:

Ռազմավարական համատեքստը

2018թ. մայիսի խաղաղ և բազմամարդ փողոցային ցույցերը Երևանում և Հայաստանի այլ քաղաքներում ստիպեցին Հայաստանի վաղեմի առաջնորդին հրաժարվել իշխանությունից և հանգեցրեցին կառավարության փոփոխման, որին հաջորդեց նոր վարչապետի ընտրությունը: Հետագա քաղաքական զարգացումներին մեծ աջակցություն ցուցաբերեց Հայաստանի բնակչությունը 2018թ. դեկտեմբերին կայացած խորհրդարանական ընտրություններով՝ վայելելով հասարակության վստահությունը և ճանաչումը հիմնարար ազատությունների նկատմամբ իրենց հարգանքի համար:

Փոփոխությունների արդյունքում ձևավորվել են նոր թիմեր ինչպես ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարությունում, այնպես էլ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում: Ընդհանուր մարտահրավերները չեն փոխվել, սակայն նոր միջավայրը քաղաքականություն մշակողներին հնարավորություն է տալիս թարմ տեսանկյունից դիտարկել իրենց տարբերակները: Պորտֆելներում փոփոխությունները համընկան մի ժամանակաշրջանի հետ, երբ նախատեսվում էր վերանայել թե՛ մասնագիտական կրթության, թե՛ զբաղվածության քաղաքականությունը:

Նոր կառավարությունը ստանձնել է ժողովրդավարության կայացման, արդիականացման գործընթացը, բաց տնտեսության ձևավորումն ու կառավարության նոր հնգամյա ծրագիրը: Լավ կառավարումը և կոռուպցիայի դեմ պայքարը, ինչպես նաև օրենքի գերակայությանն աջակցելը նշվում են որպես բարեփոխումների հաջողության հիմնական նախապայմաններ:

Նոր կառավարությունը հաստատել է նաև իր լիակատար հանձնառությունը 2017թ. նոյեմբերին ստորագրված ԵՄ և Հայաստանի միջև համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագրի (ՀԸԳՀ) իրականացմանը[17]: Ի թիվս այլոց, գործընկերության համաձայնագիրը կոչ

[16] Վերակառուցման և զարգացման միջազգային բանկ Միջազգային ֆինանսական կորպորացիա Բազմակողմ ներդրումների երաշխավորման գործակալություն Հայաստանի Հանրապետության հետ 19ՖՏ -23ՖՏ ժամանակահատվածի երկրի գործընկերության շրջանակ, փետրվար 28, 2019թ.
[17] https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/neighbourhood/countries/armenia_en

է անում մոբիլիզացնել մարդկային կապիտալը: Բարեփոխումների գործընթացը շարունակում է մնալ սկզբնական փուլում, սակայն նոր կառավարության կողմից այս ճակատում առաջընթացը կարևոր կլինի: Ակնկալվում է, որ Հայաստանի մասնագիտական կրթության և զբաղվածության ռազմավարությունները կթարմացվեն մինչև 2020 թվականի մայիսը:

Վերջին տարիներին Հայաստանի տնտեսական աճն արագացել է 2016 թվականի ՀՆԱ-ի շատ ցածր 0.2%-ից մինչև 2017թ. 7.5%[18], ինչը, համաձայն ակնկալիքի, խթան է հանդիսանում ինչպես աշխատաշուկայի, այնպես էլ գործարար միջավայրի համար: Այն նաև ազդել է զբաղվածության մակարդակի վրա, հատկապես երիտասարդների համար:

ԵՄ-ն խորը և կայուն հարաբերություններ ունի Հայաստանի հետ[19] կրթության և զբաղվածության ոլորտներում օժանդակող գործողություններով՝ դեռևս 2000-ականների սկզբից: Հայաստանի ներկայիս զբաղվածության և մասնագիտական կրթության քաղաքականությանն աջակցում է ԵՄ-ի կողմից ֆինանսավորվող բյուջետային աջակցության ծրագիրը: «Ավելի լավ որակավորումներ ավելի լավ աշխատանքի համար» ծրագրի ընդհանուր արժեքն էր 15 միլիոն եվրո 2017-2019թթ համար:

Այս ծրագիրը նպատակաուղղված է Հայաստանի աշխատաշուկայի արդյունավետության բարձրացմանը և աշխատուժի զբաղունակության բարելավմանը՝ շեշտը դնելով գյուղատնտեսական զբաղվածության վրա: Օժանդակությունը ներառում է նաև դրամաշնորհային ծրագիր, որն աջակցում է ոչ պետական հատվածին աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության սխեմաների մշակման գործում[20]: 2018 թվականի քաղաքական փոփոխությունները հանգեցրել են ծրագրի իրականացման հետ կապված որոշակի ձգձգումների, որը, ամենայն հավանականությամբ, կերկարաձգվի մինչև 2020-21 թվականը:

Ծրագրի հիմնական իրականացնողներն են կրթության նախարարությունը, աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը, գյուղատնտեսության նախարարությունը, ինչպես նաև մասնավոր հատվածի կազմակերպությունները և սոցիալական գործընկերները:

Հայաստանը մասնակցում է նաև ԵՄ Արևելյան գործընկերության «ԵՄ-ն հանուն երիտասարդության» ծրագրին: Դրա չորս դրամաշնորհային ծրագրերը հիմնականում ուղղված են երիտասարդների ներգրավվածության ու զբաղունակության աջակցմանը:

Ինչպես շատ երկրներում, Հայաստանում մասնագիտական կրթության և ուսուցման (ՄԿՈՒ) համակարգը հիմնականում իրականացվում է պետական միջնակարգ հաստատությունների կողմից: Քաղաքականությունը մշակվում է կրթության նախարարության կողմից՝ համագործակցելով ոչ կառավարական հատվածի որոշ շահագրգիռ կողմերի, հիմնականում գործատուների ազգային կազմակերպությունների և այլ հարակից մարմինների հետ, ինչպիսիք են՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը կամ ՀՀ էկոնոմիկայի

[18]Ասիական զարգացման բանկ, Հայաստան, 2019 – (https://www.adb.org/countries/armenia/economy)
[19] https://www.euneighbours.eu/en/east/stay-informed/publications/facts-and-figures-about-eu-armenia-relations
[20] https://eeas.europa.eu/generic-warning-system-taxonomy/404/40687/call-proposals-vet-business-partnerships-work-based-learning-and-apprenticeships_en

նախարարությունը, ՄԿՈՒ զարգացման ազգային խորհուրդը և ՄԿՈՒ զարգացման ազգային կենտրոնը:

Չնայած աճի հեռանկարը դրական է, ինստիտուցիոնալ և կառուցվածքային մարտահրավերները մնում են ինչպես զբաղվածության, այնպես էլ մասնագիտական կրթության համար: Ինստիտուցիոնալ տեսանկյունից, կազմակերպչական փոփոխություններ պետք է կատարվեն քաղաքականության այս երկու ոլորտներում ներկայումս և միջնաժամկետ հեռանկարում, եթե Հայաստանը առաջընթաց արձանագրի մարդկային կապիտալի հետ կապված իր խնդիրների հաղթահարման գործում: Կազմակերպական փոփոխությունները և քաղաքականության մշակման գործընթացները, հավանաբար, առավել առաջադեմ են կրթության, քան զբաղվածության ոլորտում:

Հաշվի առնելով փոփոխությունների ակնկալիքները, առաջընթացի հնարավորության պատուհանը կարող է փոքր թվալ. այնուամենայնիվ, քաղաքականությունը պետք է նախագծված լինի երկարաժամկետ նպատակների հասնելու համար:

2. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ԿԱՊԻՏԱԼ. ԶԱՐԳԱՑՈՒՄԸ ԵՎ ՄԱՐՏԱՀՐԱՎԵՐՆԵՐԸ

2.1 Ընդհանուր ակնարկ

Սույն բաժինը դիտարկում է մարդկային կապիտալի զարգացման իրավիճակը և այն հարցը, թե ինչպես կարող են առանցքային ռազմավարությունները նպաստել բարելավումներին՝ հիմնականում զբաղվածության և կրթության ոլորտներում: Դա արվում է մի քանի տեսանկյուններից: Առաջինը՝ դիտարկվում են այն մարդիկ, ովքեր մասնակցում են մարդկային կապիտալի զարգացմանը: Երկրորդը՝ ուսումնասիրվում է մարդկային կապիտալի օգտագործումը, հիմնականում՝ աշխատուժում: Երրորդը՝ շեշտը դրվում է աշխատաշուկայում ներգրավված կանանց վրա: Վերջապես՝ այն հաշվի է առնում մարդկային կապիտալի զարգացման հետ կապված ռեսուրսները:

Հայաստանի առջև ծառացած խնդիրները բխում են բազմաթիվ աղբյուրներից: Դրանց լուծումը ժամանակ կպահանջի: Նման ջանքերը կպահանջեն տարբեր քաղաքականությունների առավել սերտ համապատասխանեցում, օրինակ՝ զբաղվածության, կրթության և փոքր բիզնեսի հետ կապված քաղաքականություններ:

Գնահատումը դիտարկում է մարդկային կապիտալի զարգացման լայն հեռանկար և դուրս է գալիս պետական հաստատություններից և հավատարմագրված վերապատրաստման ծրագրերից: Դա արվում է, որովհետև անհատները բազմաթիվ աղբյուրներից ձեռք են բերում հմտություններ ու կարողություններ և զարգացնում են այդ հմտությունները զբաղվածության մասնակցության միջոցով, ինչը ինքնին մարդկային կապիտալի զարգացման աղբյուր է: Մարդկային կապիտալի վերաբերյալ ավելի լայն հեռանկարի ընդունումը հնարավորություն է տալիս գնահատմանը հաշվի առնել աշխատաշուկայում ոչ ֆորմալ զբաղվածության, աշխատանքի որակի և շարժունության ազդեցությունը:

Ինչպես նշվեց վերևում, մասնագիտական փորձաքննությունը մշակվում է ոչ միայն կրթության և ուսուցման ծրագրերում և դրանց աջակցող հաստատություններում, այլև բուն աշխատանքային փորձի միջոցով: Աշխատանքի որակը կարևոր է: Այն ներառում է առաջադրանքների բազմազանությունն ու հարստությունը, որն անհատներին իրենց կարողությունները կիրառելու կամ փորձը զարգացնելու հնարավորություն է ընձեռում[21]: Բացի այդ, ավելի բարձր որակի

[21] Տես, օրինակ՝, Keep, EJ, James, S (2012) "Making Bad Jobs Better – Trends, determinants and responses to job quality in the twenty-first century", *In:* C Warhurst, P Findlay, C Tilly, F Carre (eds.) Making Bad Jobs Better – Trends, determinants and responses to job quality in the twenty-first century. Basingstoke: Palgrave Macmillan. 240-253
Ewart Keep & Susan James (2012) A Bermuda triangle of policy? 'Bad jobs', skills policy and incentives to learn at the bottom end of the labour market, Journal of Education Policy, 27:2, 211-230, DOI: 10.1080/02680939.2011.595510
More Effective Skills Utilisation: Shifting the Terrain of Skills Policy in Scotland SKOPE Research Paper No. 107 January 2012 Chris Warhurst and Patricia Findlay University of Sydney and University of Strathclyde
Origins and Consequences of Changes in Labour Market Skill Needs Considerations from a European Perspective, Analytical Report for the European Commission, prepared by the European Expert Network on Economics of Education (EENEE). Martin Schlotter

զբաղվածության հնարավորությունները սովորաբար աջակցում են երկարաժամկետ մասնագիտական զարգացմանը, օրինակ՝ աշխատավարձին, առաջխաղացմանը, վերապատրաստմանը, անվտանգությանը և պայմանների ճկունությանը: Նման հատկանիշները աշխատողների համար կայուն հիմք են ապահովում, որի վրա նրանք կարող են կառուցել իրենց մարդկային կապիտալը աշխատելու ընթացքում:

2.2 Մարդկային կապիտալի զարգացման անբավարար կարողություն հանրային սեկտորում

Հմտությունների ձևավորման հարցում Հայաստանը տառապում է խոչընդոտող հանգամանքներից: Առավել որակյալ աշխատողներ են անհրաժեշտ:

Սա նշանակում է շեղվել կառավարության կողմից իրականացվող ուսուցման ծրագրերից: Անհրաժեշտ կլինի, որ ձեռնարկություններն ավելի քիչ ապավինեն ուսուցման արտաքին աղբյուրներին և առավելապես հենվեն հմտությունների զարգացման իրենց սեփական կարողությունների վրա, ինչպես օրինակ՝ որակավորման բարձրացում ձեռնարկությունում: Այս փոփոխությունը կփոխի նաև ուսուցման և զարգացման մեջ ընդգրկված թիրախային լսարանը ուսանողներից դեպի աշխատողներ:

Հիմնվելով ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի (Արմստատ) տվյալների վրա՝ ԵԿՀ-ն կարծում է, որ շուրջ 19,676 ուսանող մասնակցում է ՄԿՈՒ-ին[22]՝ կազմելով միջնակարգ կրթության ունեցող ուսանողների 28.4%-ը: Հաշվի առնելով բոլոր համապատասխան մակարդակներն ու ոլորտները (բարձրագույն կրթություն, ՄԿՈՒ և միջնակարգ ընդհանուր)՝ Արմստատի տվյալները վկայում են, որ Հայաստանում աշխատանքային տարիքի 138,000 առկա ուսուցմամբ սովորողներ կային[23]: Բացի այդ, Արմստատը հաշվարկում է, որ ամեն տարի 19,253 մարդ մասնակցում է մասնագիտական ուսուցմանը միջին և խոշոր ձեռնարկություններում[24], այդ թվում՝ 1100 անհատներ, ովքեր համարվել են որպես աշկերտ: Բացի այդ, 2017թ. ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Զբաղվածության պետական գործակալության միջոցով իրականացված աշխատանքի տեղավորման հետ կապված դասընթացներին մասնակցել է ևս 34,927 մարդ:

Ընդհանուր թիվը հասնում է 192,180-ի, ինչը կկազմեր աշխատանքային տարիքի բնակչության 9.5%-ը[25]: Սա կարող է լինել թերագնահատում, քանի որ այն չի ներառում ուսուցման կամ հմտությունների ձևավորման գործընթացները, որոնք իրականացվում են փոքր բիզնեսի, համայնքային կազմակերպությունների և ՀԿ-ների կողմից:

Improving Skills Utilisation in the UK – Some Reflections on What, Who and How? SKOPE Research Paper No. 124, August 2016 Ewart Keep Director, SKOPE, Centre for skills Knowledge and Organisational Performance

[22] ETF KIESE ցուցանիշներ 2019

[23] Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ, տնտեսապես ակտիվ բնակչություն, աղյուսակ 3.7.

[24] Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ, մասնագիտական ուսուցում, աղյուսակ 12.1.

[25] 2018թ. Արմստատի կողմից գնահատվել է որպես 2,021,000, Աշխատանքային ռեսուրսներ 2016-2017, աղյուսակ 1.1

Սա ենթադրում է, որ ըստ Արմստատի հաշվարկների՝ ամեն տարի մոտ 100,000 նոր որակյալ մասնագետներ ավարտում են տարբեր հաստատություններ: Այն ընդգրկում է ձեռնարկություններում մասնագիտական ուսուցում ստացող անձանց, Զբաղվածության պետական գործակալության կողմից իրականացվող դասընթացների մասնակիցներին, կրթության բոլոր աղբյուրների շրջանավարտներին: Ընդհանուր առմամբ, այն կազմում է աշխատանքային տարիքի բնակչության մոտավորապես 5%-ը[26]:

Ճնշող մեծամասնությունը (73%) ստանում է կրթություն և ուսուցում միջնակարգ և բարձրագույն կրթության հաստատությունների միջոցով: Այս աղբյուրի միջոցով հմտությունների ձևավորման գործընթացում ներառված մարդկանց առաջարկը կնվազի երիտասարդ բնակչության մասնաբաժնի փոքրացմանը զուգահեռ[27]:

Սա նշանակում է, որ առկա կրթության և ուսուցման ոլորտը չի կարողանա ապահովել աշխատաշուկայում պահանջվող որակյալ աշխատողների թվաքանակը: Մարդկային կապիտալի զարգացման քաղաքականությունը պետք է առավել լայնորեն ընկալվի: Այն չպետք է սահմանափակվի առկա ՄԿՈՒ ոլորտով, որը փոքր է և քիչ հավանական է, որ բավականաչափ կամ արագ կզարգանա: Տնտեսական աճին և աշխատաշուկայում առավել հարմարվողականության աջակցմանը միտված հմտությունների զարգացման մարտահրավերների բավարարման համար քաղաքականությունները պետք է կենտրոնանան շարունակական կրթության ոլորտի զարգացման վրա՝ մասնավոր և ոչ կառավարական հատվածի առավելագույն ներգրավմամբ:

2.3 Մարդկային կապիտալի օգտագործման գենդերային անհամաչափությունը

Հայաստանի տնտեսության կարևոր առանձնահատկությունը աշխատուժում տղամարդկանց և կանանց միջև տարբերությունն է: Վկայություններ կարելի է գտնել նրանց համապատասխան զբաղվածության և ակտիվության մակարդակներում:

Համաշխարհային բանկը Հայաստանի հետ գործընկերության համաձայնագրի շրջանակներում պատրաստած իր վերլուծության մեջ բացահայտել է կանանց և մարդկային կապիտալի զարգացման հետ կապված էական հիմնախնդիրներ: Բանկը նշել է, որ՝

> Բարձրագույն կրթության մեջ ընդգրկված յուրաքանչյուր տղամարդու ընկնում է 1.5 կին, (չնայած) կանանց միայն 60 տոկոսն է մասնակցում աշխատուժին, ամենամեծ ճեղքվածքը նկատվում է 25-34 տարեկանների շրջանում: Կա հստակ «գենդերային

[26]հաշվարկված են 2671 շրջանավարտներ նախնական ՄԿՈՒ հաստատություններից, 7164 –ը՝ միջին ՄԿՈՒ հաստատություններից, 18700-ը՝ հանրակրթությունից, և 17800-ը ՝ համալսարանից պլյուս ձեռնարկություններում և զբաղվածության պետական վերապատրաստման ծրագրերում ընդգրկվածները

[27] ETF KIESE ցուցանիշներ 2019

մեյնսթրիմինգի» դինամիկա այն առարկաներում, որոնք մարդիկ ընտրում են սովորելու համար, ընդ որում՝ կանայք ավելի շատ միտված են կենտրոնանալու սոցիալական գիտությունների, կրթության և առողջության վրա, այլ ոչ թե գիտության, տեխնոլոգիայի, ճարտարագիտության և մաթեմատիկայի բնագավառների վրա: Այս անհավասարակշռությունը հիմք է հանդիսանում գենդերային ոլորտի, մասնագիտական և աշխատավարձի տարբերությունների համար: Կանայք կանգնած են 33 տոկոս միջին աշխատավարձի ճեղքվածքի առջև[28]:

Աշխատուժում կանանց զբաղվածության մակարդակը 17.6%-ով ցածր է, իսկ տղամարդկանց ակտիվության մակարդակը՝ 21.8%-ով բարձր[29]: Այնուամենայնիվ, կանայք, ընդհանուր առմամբ, ունեն կրթության ավելի բարձր մակարդակ: Օրինակ՝ աշխատանքային տարիքի բնակչության մեջ կանանց ավելի քան 25.7%-ը՝ ի համեմատ տղամարդկանց 23.1%-ի, ունեն բարձրագույն որակավորում[30]:

Տնտեսապես ակտիվ բնակչության համար այս ցուցանիշները կազմել են նաև 32% կանանց, և 27.6% տղամարդկանց համար: Նմանապես, տղամարդկանց համեմատ՝ կանանց ավելի մեծ մասնաբաժինն ունի մասնագիտական կրթություն: Ցուցանիշները 26.4% և 19.5% են՝ համապատասխանաբար[31]:

Այս տարբերություններն արտացոլվում են նաև զբաղված բնակչության շրջանում: Տվյալները ցույց են տալիս, որ կանանց 31.8%-ն ունի բարձրագույն որակավորում՝ տղամարդկանց 27.6%-ի դիմաց: ՄԿՈՒ որակավորումների համար այդ ցուցանիշները կազմում են՝ 26.1% կանանց, և 19.6%՝ տղամարդկանց համար[32]:

Ընդհանուր առմամբ, գործազրկության մակարդակը նույնն է (18% տղամարդկանց և 17.5% կանանց համար)[33]:

Տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչության մեջ, երկու անգամ ավելի շատ կանայք, քան տղամարդիկ համարել են իրենց աշխատանքի համար պիտանի, չնայած այն ակտիվորեն չեն փնտրել: Առանցքային հիմնախնդիր կարող են լինել ընտանեկան հանգամանքները: 192,000 անձինք նշել

[28] Վերակառուցման և զարգացման միջազգային բանկ Միջազգային ֆինանսական կորպորացիա Բազմակողմ ներդրումների երաշխավորման գործակալություն Հայաստանի Հանրապետության հետ 19ՖՏ -23ՖՏ ժամանակահատվածի երկրի գործընկերության շրջանակ, փետրվար 28, 2019թ
[29] ETF KIESE ցուցանիշներ, 2017 հիմնված 20- 64 տարիքային խմբի վրա
[30] Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ, Աշխատանքային ռեսուրսներ, Աղյուսակ 1.9՝ հիմնված 15-75 տարիքային խմբի վրա
[31] ETF KIESE ցուցանիշներ, 2019
[32] Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ, Զբաղվածություն, Աղյուսակ 4.1.7
[33] ETF KIESE ցուցանիշներ, 2019

են, որ չեն կարողացել աշխատել այդ պատճառով: Տղամարդկանց համար համապատասխան ցուցանիշը կազմել է 3,200[34]:

Զբաղվածության ոլորտում կանայք հակված են բարձրացնել զբաղվածության մակարդակն առնվազն այնքան, որքան տղամարդկանց մոտ է. կանանց 19.5%-ն աշխատում էր որպես բարձր որակավորման մասնագետներ՝ տղամարդկանց 13.8%-ի դիմաց, 12%-ը աշխատում էր որպես միջին որակավորման մասնագետներ, մինչդեռ այդ ցուցանիշը տղամարդկանց համար կազմել է 5.9%[35]:

Այնուամենայնիվ, զբաղվածության և կրթական ցենզի ավելի բարձր մակարդակները չեն հանգեցնում աշխատավարձի համաչափ մակարդակների: Ընդհանուր առմամբ, կանանց միջին աշխատավարձը կազմում է տղամարդկանց միջին աշխատավարձի 67%-ը: Այս հարաբերակցությունը պահպանվում է կրթության մակարդակներում. բարձրագույն որակավորմամբ կանանց միջին աշխատավարձը կազմում է տղամարդկանց համապատասխան աշխատավարձի 68%-ը: Մասնագիտական կրթության համար կանանց միջին աշխատավարձը տղամարդկանց աշխատավարձի 67%-ն է[36]: Աշխատավարձի տարբերությունները նույնատիպ են նաև գյուղատնտեսության, մեծածախ և մանրածախ առևտրի, կրթության, արդյունաբերության և պետական կառավարման ոլորտներում[37]:

Աշխատուժի մեջ կանանց մասնակցությունը և կրթությունից նրանց շահույթը արտացոլում է ավելի մեծ մարտահրավեր մարդկային կապիտալի օգտագործման և հավասարության համար: Կանանց ընտանեկան պարտականությունները հիմնական խոչընդոտ են հանդիսանում աշխատուժի մեջ ընդգրկվելու համար: Օրինակ՝ 522,300 կանանցից 245,300-ը, ովքեր համարվել են որպես տնտեսապես ոչ ակտիվ, եղել են տնային տնտեսուհիներ. տղամարդկանց համար համապատասխան ցուցանիշը կազմել է՝ 3,700[38]: Ժամանակի ընթացքում այդ տարբերությունները հանգեցնում են անհավասարությունների: Դրանք սահմանափակում են հնարավորությունները կանանց համար և խոչընդոտում են զբաղվածության միջոցով աղքատությունից դուրս գալու նրանց կարողությունը: Սա կարող է ունենալ միջսերնդային հետևանքներ: Այն կարող է ազդել նաև տնտեսության վրա, օրինակ՝ գործատուների կողմից բացահայտված հմտությունների պակասը կարող է մասամբ պայմանավորված լինել կանանց ակտիվության ավելի ցածր մակարդակներով Մյուս խնդիրը կայանում է նրանում, որ այն աճը, որը տեղի է ունեցել Հայաստանի տնտեսության մեջ վերջին տարիներին, մեծամասամբ կախված է եղել ցածր աշխատավարձից աշխատաշուկայում ավելի բարձր որակավորում ունեցող կանանց շրջանում:

---

[34] Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ, Տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչություն, աղյուսակ 3.15

[35] Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ, Զբաղվածություն. Աղյուսակ 4.1.22

[36] Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ, Եկամուտներ, Աղյուսակ 5.2

[37] Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ,Աշխատավարձ, Աղյուսակ 4.17-19

[38] Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ,Տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչություն, Աղյուսակ3.7

2.4 Զբաղվածության ոլորտում հմտությունների օգտագործման թույլ կողմերը

Զբաղվածությունն ու աշխատաշուկայի մասնակցությունը կարևոր են մարդկային կապիտալի զարգացման համար: Աշխատանք ունենալը մարդկանց հնարավորություն է տալիս ընդլայնել իրենց հմտությունները և զարգացնել նոր կարողություններ, օրինակ՝ նոր տեխնոլոգիաների հետ աշխատելու միջոցով կամ որպես աշխատանքի կազմակերպման նոր ձևերի մաս: Որքան ավելի շատ մարդիկ են մասնակցում զբաղվածությանը, այնքան ավելի է մեծանում նրանց ինքնակրթությամբ զբաղվելու անհրաժեշտությունը: Հետևաբար, աշխատանքային տարիքի բնակչության ավելի մեծ տոկոսը բարելավման հնարավորություն կունենա: Այս երևույթին մեծապես նպաստում է նաև շարունակական մասնագիտական ուսուցումը (ՇՄՈՒ): Ընդհակառակը, որքան ավելի քիչ են մարդիկ զբաղվածության ոլորտում, այնքան ավելի քիչ կլինեն մարդկային կապիտալի զարգացման հնարավորությունները:

Մարդկային կապիտալի զարգացումը, բխում է ոչ միայն կրթական ծրագրերից, այլև զբաղվածությունից: Տնտեսության համար որպես ամբողջություն մի քանի գործոններ են լրացում ուսուցման համակարգը, այդ թվում՝ զբաղվածության ընդհանուր մակարդակը, աշխատատեղերի քանակը և այդ աշխատատեղերի որակը:

Հայաստանի աշխատաշուկայի հիմնական փոփոխականները (օր.՝ զբաղվածության, մասնակցության և գործազրկության մակարդակները) քիչ հնարավորություններ են առաջարկում մարդկային կապիտալի զարգացման համար զբաղվածության ոլորտում՝ հասցեագրելով աշխատաշուկայի մասնակցությունը կամ զբաղվածության տեսակը: Այսպես, օրինակ՝ մարդկային կապիտալի զարգացման հնարավորությունները բաժանվում են՝ ըստ ֆորմալ կամ ոչ ֆորմալ զբաղվածության և աշխատանքի որակի տարբերությունների:

Տնտեսական ակտիվության մակարդակը (որը հայտնի է նաև որպես աշխատաշուկայի մասնակցության մակարդակ) 60.9% է: Զբաղվածության մակարդակը՝ 50.1%[39]: Տարբերություններ կան նաև տարանջատված մակարդակում, օրինակ՝ քաղաքային բնակավայրերում տնտեսական ակտիվության մակարդակը 56.9 տոկոս է, մինչդեռ գյուղական բնակավայրերում՝ 67%: Նմանապես, զբաղվածության մակարդակը քաղաքային բնակավայրերում 42.% է՝ ի համեմատ գյուղական բնակավայրերի 62.3%-ի 2017թ.[40]: Գյուղական բնակավայրերում գործազրկության մակարդակը ցածր է՝ 7.4% ՝քաղաքային վայրերի 25.7% -ի դիմաց[41]:

Հետևյալ ցուցանիշները նկարագրում են աշխատուժում որակավորումների և կրթության ընդհանուր կիրառումը:

---

[39] ETF KIESE ցուցանիշներ, 2019

[40] Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ, Աշխատանքային ռեսուրսներ, աղյուսակ 1.1

[41] Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ,Աշխատանքային ռեսուրսներ,աղյուսակ 1.1

Ընդհանուր առմամբ, Հայաստանում կրթության ավելի բարձր մակարդակը կապված է աշխատաշուկայի մասնակցության ավելի բարձր մակարդակի հետ: Բարձրագույն կրթություն ունեցողների մոտ 73%-ը և մասնագիտական կրթություն ունեցողների 62%-ն ակտիվ են աշխատաշուկայում[42], մինչդեռ բարձրագույն կրթությամբ անձանց 60.5%-ը և ՄԿՈՒ ստացած անձանց 50.1%-ն աշխատում են[43]: Բարձրագույն և ՄԿՈՒ որակավորմամբ անձանց համապատասխան մասնաբաժինը գործազուրկների շրջանում, համապատասխանաբար՝ 29.2% և 26% է[44]: Նմանապես, ավելի բարձր որակավորմամբ անձանց ավելի ցածր տոկոսը ոչ ակտիվ են:

Չնայած զբաղվածության մակարդակն ավելի բարձր է գյուղական բնակավայրերում, սակայն մարդկային կապիտալի զարգացման որակը կարող է ավելի ցածր լինել, քանի որ զբաղվածության մեծ մասը ոչ ֆորմալ է:

Ոչ ֆորմալ աշխատատեղերի մասնաբաժինը ընդհանուր զբաղվածության մեջ կազմում է 44.5%[45]: Ոչ ֆորմալ զբաղվածությամբ անձանց 70%-ը չուներ բարձրագույն կամ մասնագիտական կրթություն, այս խմբից՝ 75%-ն աշխատում էր գյուղական հատվածում[46]: Սա կարող է ցույց տալ, որ որակավորման ավելի բարձր մակարդակները, այսինքն՝ բարձրագույն կամ մասնագիտական որակավորումը, հանգեցնում են ֆորմալ հատվածում մասնակցության ավելի բարձր մակարդակի, մինչդեռ կրթության ցածր մակարդակները կապված են ոչ ֆորմալ տնտեսության, և դրա սահմաններում գյուղական ոլորտի հետ:

Տվյալները ենթադրում են, որ Հայաստանը կորցնում է աշխատուժում մարդկային կապիտալի օգտագործման և զարգացման իր ներուժը, և որ սա մեծ մարտահրավեր է հմտությունների օգտագործման տեսանկյունից, ներառյալ՝ աշխատատեղերի առկայությունն ու զբաղվածության որակը:

Այնուամենայնիվ, պարտադիր չէ, որ որակավորման ավելի բարձր մակարդակները հանգեցնեն մասնակցության կամ զբաղվածության ավելի բարձր մակարդակների, օրինակ՝ ոչ ակտիվ անձանց 29%-ը զբաղվածության հնարավորությունների բացակայությունը համարել է որպես աշխատաշուկայում իրենց մասնակցության հիմնական խոչընդոտ, մինչդեռ մարդկանց ընդամենը 3.8%-ն է ասել, որ համապատասխան որակավորումներ ունենալը իրենց հիմնախնդրի լուծումն է[47]: Գործոն է հանդիսանում նաև շարժունության բացակայությունը. աշխատողների 69.6%-ը,

---

[42]Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ, ակտիվ բնակչություն, Աղյուսակ 2.8

[43] Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ, զբաղվածներ, աղյուսակ 4.1.32

[44] Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ,գործազրկություն,աղյուսակ 9.5

[45]Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ,աշխատանքային ռեսուրսներ, աղյուսակ 4.3.1

[46] Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ. աշխատանքային ռեսուրսներ, աղյուսակ 4.3.1

[47] Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ. աշխատանքային ռեսուրսներ, աղյուսակ 3.19

գործազուրկների 46.7%-ը և ոչ ակտիվ բնակչության 66.5%-ը նշել են, որ նրանք չեն տեղափոխվի աշխատանքի համար[48]:

Որակավորման մակարդակների բարձրացումը, առանց նաև տնտեսության մեջ աշխատատեղերի քանակի ավելացման, ընդհանուր առմամբ, հանգեցնում է աշխատանքի շուկայում մարդկանց տեղափոխությանը:

2.5 Մարդկային կապիտալի զարգացման համար անհրաժեշտ ռեսուրսների պակասը

Համակարգի առջև ծառացած հիմնական մարտահրավերներից մեկը կրթության համար մատչելի ռեսուրսների ավելացման անհրաժեշտությունն է: Ներկայումս, կրթության ոլորտին հատկացվող պետական ծախսերը շատ ցածր են: ՀՆԱ-ի 2.8%-ով այն համապատասխանում է ԵՄ-28 համանման ցուցանիշի ընդամենը 58%-ին (միջինը՝ 4.7%)[49]: Աշխատաշուկայի ծրագրերին հատկացվող ծախսերը նույնպես ցածր են[50]:

ԱՂՅՈՒՍԱԿ 2: ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԱԿՏԻՎ ԾՐԱԳՐԵՐԻ ԾԱԽՍԵՐԸ

Տարի	2010	2011	2012	2013	2014	2015
(%) Զբաղվածության պետական ծրագրում ԱԱՔ ծախսերի մասնաբաժինը	13	6.4	32	36	52	94
(%) Ընդհանուր բյուջեում ԱԱՔ ծախսերի մասնաբաժինը	0.07	0.03	0.12	0.1	0.07	0.1

Աղբյուրը՝ Ասիական զարգացման բանկ, 2019

2017 թվականի պետական բյուջեում և 2017-2019թթ. միջնաժամկետ ծախսերի ծրագրում (ՄԺԾԾ) ՄԿՈՒ և զբաղվածության ոլորտներին հատկացված ֆինանսավորումը սահմանափակ է եղել: Կրթության ոլորտին ուղղված ընդհանուր հատկացումը ներկայացնում է 2017թ. պետական բյուջեի 9.38%-ը և 2018թ.՝ 8.68%-ը, միայն 2017թ-ի 0.81%-ը և 2018թ-ի 0.72% -ն են բաժին հասել նախնական և միջին ՄԿՈՒ-ին:

ՄԺԾԾ-ն ՄԿՈՒ ոլորտի համար կանխատեսել էր աճ 2017-2019թթ. ընթացքում՝ կազմելով մոտավորապես 3,429 մլն եվրո[51]: ՄԿՈՒ գործունեության լրացուցիչ դրամական միջոցները՝ ընդգրկելով և՛ նախնական, և՛ միջին ՄԿՈՒ-ն, ակնկալվում են այլ հարակից քաղաքականության ոլորտներից, մասնավորապես՝ սպորտից, երիտասարդությունից, մշակույթից, ինչպես նաև ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունից:

---

[48] Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ. աշխատանքային ռեսուրսներ, աղյուսակներ 4.1.28, 3.23, 9.21

[49] ETF KIESE ցուցանիշներ, 2019

[50] Ասիական զարգացման բանկ, Լավ աշխատատեղեր Կենտրոնական Ասիայում և Հարավային Կովկասում ներառական աճի համար, 2019 թ. էջ 84, Աղյուսակ 5

[51] ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության ինքնավերլուծության զեկույց ՝«Ավելի լավ որակավորում ՝ավելի լավ աշխատատեղերի համար» ԵՄ բյուջետային աջակցության ծրագրի պայմանների իրականացման վերաբերյալ

Բարեփոխումների միջոցով խոստացված ներուժին հասնելու համար, մասնավորապես՝ աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության առնչությամբ, լրացուցիչ ռեսուրսներ կպահանջվեն: Որպեսզի առաջիկա զարգացման ռազմավարությունն արդյունավետ լինի, քաղաքականություն մշակողները պետք է մշակեն ֆինանսավորման հոսք, որը կաջակցի զբաղվածության և հմտությունների զարգացմանը:

Արդյունաբերության կողմից վերապատրաստմանը հատկացվող ծախսերի մակարդակի վերաբերյալ տեղեկատվությունը անորոշ է: Հնարավոր չէ ճշգրիտ կամ վերջնական պատասխան տալ այն հարցին, թե ինչքան լրացուցիչ դասընթացներ են ներգրավվելու ՄԿՈՒ և զբաղվածության քաղաքականության նոր մոտեցման արդյունքում կամ ինչքան կարժենան:

Այս կարևորագույն խնդրի համար հեշտ լուծում չկա, սակայն անհրաժեշտ է գտնել այն: Որպես նորացված քաղաքականություններում ընդգրկվելիք տարբերակների վերաբերյալ լայնածավալ քննարկումների մաս՝ կառավարությունը համապատասխան շահագրգիռ կողմերի, օրինակ՝ գործատուների ու ՀԿ-ների հետ միասին պետք է իրականացնի կրթության և ուսուցման համակարգի վերափոխման ծախսերի վերանայում:

3. ԱՌԱՆՑՔԱՅԻՆ ՀԻՄՆԱՀԱՐՑԵՐԻ ԵՎ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱՐՁԱԳԱՆՔՆԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ

Գնահատման արդյունքում պարզվում է, որ զբաղվածության և մասնագիտական կրթության քաղաքականությունների առաջիկա վերանայումը Հայաստանին հնարավորություն է ընձեռում ստեղծելու նոր սիներգիա զբաղվածության և ՄԿՈՒ ծրագրերի, պետական և մասնավոր հատվածների միջև, և ուժեղացնել կապը հմտությունների ձևավորման և որակյալ զբաղվածության միջև:

Գործընկերությունների ձևավորման ընդգծված անհրաժեշտությունը կամուրջ կդառնա հմտությունների զարգացման բազմազան տեսակների միացման համար:

Կա երկու հիմնական մարտահրավեր: (1) ցկյանս ուսումնառությունը, և (2) ՄԿՈՒ-ի առավել ուժեղ դերակատարությունը փոքր բիզնեսի և զբաղվածության քաղաքականություններում:

Երկուսն էլ ներառում են բազմաթիվ ենթահարցեր և մարտահրավերներ, որոնց ազդեցությունն առկա է կրթական համակարգում և աշխատաշուկայում: Մարտահրավերների լայն շրջանակում կան այնպիսիները, որոնց լուծումը զգալի ժամանակ և գումար կպահանջի: Երբ խոսքը վերաբերում է մարդկային կապիտալին, կրթությանն ու զբաղվածությանը, «ավանդական» գործելակերպն այդ պատասխանատվությունը դնում է հանրային հատվածի վրա: Այնուամենայնիվ, պետական ռեսուրսները սահմանափակ են: Անհրաժեշտ է ստանալ լրացուցիչ օժանդակություն դրսից, այդ թվում՝ մասնավոր հատվածից:

Հաճախ տեղական հանգամանքները կարող են որոշարկել, թե ինչը կաշխատի որոշակի վայրերում: Կառավարությունը կարող է մշակել ռազմավարություններ և հատկացնել միջոցներ, սակայն ոչ պետական և մասնավոր հատվածի աջակցությունը կենսական է: Սա նաև նշանակում է, որ որոշ գործողություններ դուրս կմնան կառավարության վերահսկողությունից: Կառավարությունը կարող է համաբերող դառնալ:

3.1 Մարտահրավեր. ուսուցման հնարավորությունները ցկյանս ուսումնառության աջակցման գործընթացում

3.1.1 Առանցքային խնդիր (i). մասնագիտական կրթության քաղաքականությունների կենսագործումը

Հայաստանը մշակել է մի շարք առաջադեմ և համապարփակ ՄԿՈՒ քաղաքականություններ: Դրանք կենտրոնանում են համապատասխանության, հաստատությունների կատարելագործման, կարիերայի ուղղորդման, որակի ապահովման, ինչպես նաև գործարար համայնքի հետ պայմանավորվածության վրա: Քաղաքականությունը հասունանալու ժամանակ է ունեցել: Որոշ

առանցքային ոլորտներում, ինչպիսիք են՝ կարիերայի ուղղորդումը և ձեռնարկատիրական ուսուցումը, դրանք իրականացման հաջող սկիզբ ունեն:

Աշխատաշուկայի համար հանրային քաղաքականության հիմնական շրջանակը ՀՀ զբաղվածության 2013-2018 թվականների ռազմավարությունն է: Այն հիմք է հանդիսանում նպատակային ծրագրերի համար, որոնք նպատակ ունեն աշխատուժի առաջարկը համապատասխանեցնել տնտեսության կարիքներին և խրախուսել բնակչության տարբեր խմբերի և տարածաշրջանների հավասարակշռված զարգացումը:

Ե՛վ զբաղվածության, և՛ ՄԿՈՒ ռազմավարություններին աջակցում է միջազգային դոնոր համայնքը, մասնավորապես՝ ԵՄ-ն իր բյուջետային աջակցման ծրագրի միջոցով:

ԵՄ բյուջետային աջակցության ծրագիրը կենտրոնանում է գյուղատնտեսության ոլորտում մարդկային կապիտալի զարգացման վրա՝ որպես Հայաստանի տնտեսության առանցքային ոլորտներից մեկը: Այն զբաղեցնում է զբաղվածության 31.3%-ը (սակայն ՀՆԱ-ի 13.7%-ը[52]) և կապում է կրթությունն ու զբաղվածությունը մի շարք նախաձեռնությունների միջոցով, որոնք խթանում են գյուղատնտեսական քոլեջների արդիականացումը աշխատաշուկայի ծրագրերին զուգահեռ: Ընդհանուր նպատակն է դյուրինացնել կրթությունից դեպի աշխատանք անցումը: Ծրագիրը զգալի ֆինանսավորում է տրամադրում ՀՀ կառավարությանը՝ հիմնվելով ԵՄ-ի և Հայաստանի միջև համաձայնեցված մի շարք ցուցանիշների վրա:

Ակնկալվում է, որ զբաղվածության և ՄԿՈՒ-ի վերանայված քաղաքականությունները կավարտվեն 2020 թվականի առաջին կեսին: Ընդհանուր ուղղությունը չի ակնկալվում փոխվել: Փոխարենը քաղաքականությունները կուժեղացվեն և լրացուցիչ թափ կհաղորդեն դրանց իրագործմանը:

Առաջնահերթություններն ու արդյունավետությունը

ՄԿՈՒ-ն սովորաբար իրականացվում է ուսումնական հաստատություններում: ՄԿՈՒ համակարգն աստիճանաբար վերածվում է 12 տարածաշրջանային քոլեջների վրա հիմնված ցանցի, որոնք գործում են տեղական ուսումնական հաստատությունների հետ համագործակցությամբ՝ մատուցելով մի շարք ՄԿՈՒ ծառայություններ ուսանողներին, համայնքներին, զբաղվածության ծառայության գրասենյակներին և բիզնեսներին ու գործատուներին:

Այս ծառայությունները ներառում են մասնագիտական ուսուցման ծրագրեր, որոնք առաջարկվում են տարբեր ձևերով՝ որպես նախնական և միջին մակարդակի ուսումնական պլանների կամ որպես հատուկ ծրագրերի մաս, կամ որպես մեծահասակների համար զբաղվածությանն առնչվող դասընթացներ: Ապագայում ծառայությունները կարող են ընդլայնվել և ներառել աջակցություն աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությանը, կարիերայի ուղղորդմանը, շարունակական մասնագիտական կրթությանը, ինչպես նաև նախընթաց ուսումնառության վավերացմանը:

Բացի այդ, կընդունվի որակի ապահովման նոր համակարգ: Կքննարկվի գերազանցության կենտրոնների հայեցակարգը: Նպատակն է՝ բարելավել ՄԿՈՒ հեղինակությունը՝ այն առավել

[52] ETF KIESE ցուցանիշներ, 2019

գրավիչ դարձնելով ուսանողների և գործատուների համար: Գերազանցության կենտրոնների գաղափարն արտացոլում է կրթության նախարարության մտահոգությունը «օպտիմալացման» վերաբերյալ՝ ըստ էության, առավել արդյունավետ օգտագործելով ռեսուրսները և բարձրացնելով արդյունավետությունը:

Առնչվող առաջարկություններ

Այս ոլորտին առնչվող առաջարկությունների ընդհանուր նկարագիրը տես՝ սույն զեկույցի Հավելված 1-ի Առաջարկություն 2:

Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառություն

Կառավարությունը ցանկություն ունի նաև ստեղծել աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության համակարգ: 2017թ. ստեղծվել է նոր աշխատանքային խումբ՝ նախնական քաղաքականության զարգացումը խթանելու և հայկական պայմաններին համահունչ հայեցակարգ մշակելու նպատակով: Պաշտոնական հայեցակարգում ներկայացված են աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության երեք տեսակներ՝ պրակտիկա, ընկերության վրա հիմնված ուսումնական հաստատություններ, և աշկերտություն/դուալ համակարգ: Աշխատանքային պրակտիկա անցնողները կպահպանեն իրենց ուսանողի կարգավիճակը: Աշկերտները կլինեն աշխատողներ: Հաստատությանը կից «իրական» ձեռնարկություններում ընդգրկվածների կարգավիճակը դեռ սահմանված չէ:

Կառավարությունը մշակել է ճանապարհային քարտեզ իրագործման համար: Այն նախատեսում է գրանցել կարճաժամկետ առաջընթաց պրակտիկայի ոլորտում, այնուհետև՝ ՄԿՈՒ հաստատությանը կից «իրական» ձեռնարկություններ և ավելի ուշ փուլում՝ աշկերտություն:

ԵՄ բյուջետային աջակցության ծրագիրը, որը ներառում է դրամաշնորհային սխեմա, նաև կաջակցի այս նախաձեռնությանը: Այն կֆինանսավորի նոր մոտեցումներ բացահայտող նախագծեր, որոնք խթանում են ուսանողների ուսուցման ավելի լայն հնարավորությունների հասանելիությունն ու ձեռքբերումները, և բարելավված անցումը հաջորդ քայլին հետագա ուսման, վերապատրաստման կամ զբաղվածության միջոցով:

Սխեման կներառի՝

- ՄԿՈՒ ոլորտում նորարարության և աշխատաշուկայի բարեփոխման պիլոտային ծրագրեր (օրինակ՝ աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառություն, աշկերտություն, հմտությունների և աշխատատեղերի համապատասխանեցման մեխանիզմներ).
- նախաձեռնություններ՝ օգնելու ՄԿՈՒ շրջանավարտներին դառնալ առավել զբաղունակ և արդյունավետ, մասնավորապես՝ նրանց աշխատաշուկա մուտք գործելը դյուրինացնելու առումով:

Լայնածավալ սխեման ներգրավելու է ընկերություններին, ՄԿՈՒ իրականացնողներին և այլ շահագրգիռ կողմերի պիլոտային նախագծերում, որոնք նախատեսված են նպաստելու առավել համակարգված և կայուն ծրագրերի մշակմանը: Ռազմավարությունները ներառում են գիտելիքների փոխանցում և լավագույն փորձի փոխանակում:

Հատուկ թիրախային ոլորտները կարող են ընդգրկել գյուղատնտեսությունը և սննդի վերամշակումը, տուրիզմը և հյուրընկալությունը, ստեղծագործական արդյունաբերությունները, արվեստը, շինարարությունը, առողջապահությունը, ինչպես նաև տրանսպորտը:

Աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման ծավալի աճը ընկերությունների շրջանում կարող է արտացոլել աշխատաշուկայի ներքին ռազմավարությունների որդեգրման միտում, որոնք նպաստում են ներկայիս աշխատակիցների վերապատրաստմանը, այլ ոչ թե ապավինում դրսում վերապատրաստված որակյալ աշխատողների հավաքագրմանը: Սա կարող է արձագանքել արտաքին ինստիտուցիոնալ ծրագրեր իրականացնողների անկարողությանը քանակապես և որակապես բավարարելու որակյալ աշխատողների պահանջները: Հավանաբար, գործատուների կողմից ընդգծված հմտությունների պակասը կարելի է հաղթահարել ավելի շատ ներքին վերապատրաստման, քան պետական ծախսերի միջոցով:

Քաղաքականության օրակարգը նույնքան լայնածավալ է, որքան հագեցած: Այն շեշտը դնում է գործընկերության և համագործակցության վրա: Վերջին տարիներին արձանագրվել է կայուն առաջընթաց՝ հիմնվելով հետևողական գործողությունների վրա, որոնք արդյունավետորեն օգտագործել են սահմանափակ ռեսուրսները

Աշխատանքի և կրթության նախարարությունները համակարգում են իրենց նախաձեռնությունները ազգային մակարդակում, սակայն ամենաարդյունավետ համագործակցությունները տեղի են ունենում տեղական մակարդակում: Ազգային մակարդակում քաղաքականության մշակումն իրականացվում է առանձին գերատեսչական կառույցների և գործընթացների շրջանակներում: Այն, կարծես թե, չի հետաձգել քաղաքականության մշակման ընթացիկ գործընթացը, սակայն կարող է արգելք է հանդիսացել ներուժի առումով, առավել կանոնավոր մասնագիտական քննարկումները հնարավորություն կտան երկու գերատեսչություններին փոխանակել փորձը, քննարկել խնդիրները և վերանայել հնարավոր լուծումները:

Այնուամենայնիվ, նախարարությունները զգալի ձեռքբերումներ են արձանագրել: Ձեռնարկատիրական ուսուցման ծրագիրը հասել է այն աստիճանի, որ այժմ կարող է հասանելի գործիքներ և նյութեր ստեղծել: Արձանագրված առաջընթացն արտացոլում է երկու հիմնական առավելություն. նոր ծրագրային ոլորտի բացահայտման և համակարգման իրականացման ունակությունը և միջազգային հանրության և դոնորների, ինչպես օրինակ՝ ԳՄՀԸ-ի հետ արդյունավետ աշխատելու կարողությունը:

Կարիերայի ուղղորդումը ևս մեկ դրական օրինակ է առաջարկում: Այն նախարարությունների միջև ծավալվող համագործակցության ամենաարդյունավետ ոլորտներից մեկն է: Գործակալությունը պաշտոնապես հանդիսանում է աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության մաս, սակայն ծրագիրն իրականացվում է ՄԿՈՒ հաստատություններում՝ որպես կրթության նախարարության մաս:

Կառավարությունը կարող էր ուսումնասիրել այս երկու փորձը՝ պարզելու, թե ինչու են դրանք աշխատում: Կրթության և զբաղվածության ոլորտների առաջընթացն արձանագրող

քաղաքականության քիչ գնահատումներ են առկա: Կառավարությունը կարող է հանձնարարել նախարարներին աշխատել այդ ուղղությամբ, հավանաբար փորձառու միջազգային դոնորների աջակցությամբ, ինչպիսիք են՝ ԳՄՀԸ-ն: Դա կլրացնի այս նախարարություններում առկա ինստիտուցիոնալ կարողությունները, ինչպես նաև հետագայում կզարգացնի քաղաքականության ապացույցների բազան:

Առնչվող առաջարկությունները

Այս ոլորտին առնչվող առաջարկությունների ընդհանուր նկարագիրը տես՝ սույն զեկույցի Հավելված 1-ի Առաջարկություն 3:

Թերություններն ու քաղաքականության բացերը

Նախարարությունները բախվում են խոչընդոտների հիմնականում այն պատճառով, որ որոշ խնդիրների շրջանակը գերազանցում է ձեռքի տակ եղած գործիքներով և ռեսուրսներով դրանց անդրադառնալու նրանց կարողությանը:

Գործընկերությունների ձևավորումը ՄԿՈՒ իրականացման համար

Ամենակարևոր նպատակներից մեկը նախարարությունների և մասնավոր հատվածի միջև համագործակցության բարելավումն է: Ձևավորվել են կառույցներ ու գործընկերություններ, սակայն փոքր բիզնեսի համար խորհրդատվական գործընթացում ավելի մեծ դեր կատարելու հնարավորություն կա: Ավելին, անհայտ է, թե արդյոք ազգային զեկույցում նկարագրված ՄԿՈՒՀԱԽ-ի ներկայիս կառուցվածքը հարմար կլինի երկարաժամկետ հեռանկարում: Անհրաժեշտ է վերանայել առկա պայմանավորվածությունները պարզելու, թե արդյոք առավել կանոնավոր հանդիպումներ կազմակերպելու կամ խորհրդի գործունեության թարմացման կամ այլ մոդելի անցնելու անհրաժեշտություն կա:

Օրինակ, վերջին տարիներին գործարար ասոցիացիաները զգալիորեն աճել են այն ոլորտներում, որոնք ներկայացված չեն գործող խորհրդատվական կառույցներում և հիմնական գործարար համադաշնություններում: Դրանք ներառում են գինեգործության, զբոսաշրջության և տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտները: Անհրաժեշտ է հիշատակել ազգային զեկույցում կատարած անդրադարձը գինեգործության և զբոսաշրջության ոլորտային հանձնաժողովների ձախողմանը, ինչպես նաև գործարար կրթության ոլորտում համագործակցության խթանմանը: Այս փորձից յուրացված համապատասխան դասերը պետք է ներառվեն հետագա նախաձեռնություններում:

Ուսումնական հաստատությունների հետ կնքված համաձայնագրերը կապահովեն, որ նրանք ունենան կառավարման խորհուրդներ, որոնցում կներգրավվեն գործընկերներ: Այսպիսով, ներկայիս շեշտը դրված է ազգային և ինստիտուցիոնալ նախաձեռնությունների վրա:

Հնարավոր է, որ հետագայում համայնքային կամ տեղական ոլորտների մակարդակով պայմանավորվածություններ էլ լինեն: Դրանք կարող են օժանդակել համայնքներին զբաղվածության ծրագրերը և ուսուցումն առավել համապատասխան դարձնել տեղական կարիքներին:

Որակավորումների շրջանակ

Հայաստանը աշխատել է նաև որակավորման ազգային շրջանակ մշակելու ուղղությամբ: Այն ներառված չէր 2011-2025 թվականների հեռանկարային զարգացման ռազմավարության մեջ, և առաջընթացն ավելի դանդաղ էր ընթանում, քան մյուս երկրներում: Ազգային զեկույցը տրամադրում է այս շրջանակի հիմնական նկարագիրը: Ակնկալվում է, որ ՄԿՈՒ նորացված ռազմավարությունը կապահովի շրջանակի առավել հստակ նկարագիրը:

Նախաձեռնությունները կարող են ներառել կրեդիտների փոխանցման և կուտակման համակարգի ներդրման և ուսումնական հաստատությունից դուրս ավելի բարձր մասնագիտական որակավորում ստանալու հնարավորությունը: Որակավորումների եվրոպական շրջանակին (ՈԵՇ) վկայակոչված շրջանակը կարող է օգնել Հայաստանին առավել միջազգայնորեն զարգացնելու իր համակարգերը, մասնավորապես՝ ՄԿՈՒ համակարգը: Սա կարող է բարելավել ՄԿՈՒ համակարգի հարաբերական գրավչությունը, որը ներկայումս ունի սահմանափակ միջազգային կապեր ի համեմատ բարձրագույն կրթության համակարգի, որն արդեն Բոլոնիայի գործընթացի միջոցով միջազգայնորեն միացված է բարձրագույն կրթության եվրոպական տարածքին: Ուսանողների համար մասնագիտական որակավորման այս միջազգային հնարավոր կապը կարող է արժեքավոր լինել:

Ազգային զեկույցում այս շրջանակը հիմնականում ներկայացվում է որպես որակավորման մակարդակների խումբ՝ դասավորված ըստ ստորադասման, և նկարագրված գիտելիքների, հմտությունների և կարողությունների առումով:

Ըստ ազգային զեկույցի՝ առկա հավատարմագրերը սահմանվում են որպես շրջանակային մակարդակների հենանիշ: Այս մոտեցման ռիսկն այն է, որ այն ամրապնդում է գոյություն ունեցող պայմանավորվածությունները՝ արտոնություններ տալով առկա որակավորումներին և, հետևաբար, դրանք համակարգող և կառավարող հաստատություններին և գործընթացներին: Սա դժվարացնում է փոփոխությունը: Հղման մակարդակները և շրջանակը պետք է կառավարվեն նախարարություններից անկախ, նախընտրելի է մասնավոր հատվածի կողմից:

Ընդհանուր առմամբ, մակարդակների և նկարագրերի վերաբերյալ որոշումները պետք է կայացվեն հաստատված որակավորումներից անկախ: Գործընթացը պետք է հիմնված լինի աշխատաշուկայի ստանդարտների վրա:

Շրջանակն առաջ քաշելով՝ նախարարությունները կարող են աշխատել ոլորտների հետ, մշակել, փորձարկել և իրականացնել ուղիները: Հենվելով արդյունքների վրա՝ նրանք կարող են ավարտին հասցնել առավել ընդհանուր շրջանակ:

Ոլորտի ներկայացուցիչները պետք է մշակեն տեղեկատվական և մարքեթինգային պլաններ պոտենցիալ աշխատողներին կարիերայի առկա ուղիների ու զբաղվածության հեռանկարների մասին տեղեկացնելու նպատակով: Արդյունաբերության ակտիվ առաջնորդությունն անհրաժեշտ է որակավորման շրջանակի հաջողության համար: Սա հստակ նշված չէ ազգային զեկույցում, ինչը վկայում է այն մասին, որ բիզնեսի և կրթության միջև ծավալվող համագործակցության օպտիմալ մակարդակի չէ:

Շրջանակը պետք է հստակ լինի կարճաժամկետ ծրագրերի օգտագործման վերաբերյալ, որոնք առավել տարածված են ձեռնարկություններում և ՀԿ-ներում: Այն պետք է ներառի հավատարմագրերի և արդյունքների տրամադրման և կառավարման կանոններն ու կանոնակարգումը: Անհրաժեշտ կլինի առավել ապակենտրոնացված որոշումների կայացման գործընթաց, քանի որ ավելի շատ մարդիկ են մտնում համակարգ:

Շարունակական մասնագիտական կրթություն և ուսուցում

Բացի որակավորումից այլ հիմնախնդիրներ կարող են լուծվել ավելի արագ՝ համագործակցելով գործարար և այլ շահագրգիռ կողմերի հետ: Օրինակ՝ կրթության նախարարությունն աշխատում էր նախընթաց կրթության վավերացման և շարունակական կրթության վերաբերյալ նախաձեռնությունների վրա, սակայն դրանք չեն իրագործվել: Երկու հիմնախնդիրներն էլ ունեն զգալի ներուժ, մասնավորապես՝ ոչ ֆորմալ հատվածում աշխատողների համար:

ՄԿՈՒ քաղաքականության ներկա մոտեցումը հանրային հատվածը դնում է կրթության և ուսուցման համակարգման և իրականացման հիմքում: Սակայն հանրային համակարգը ընդամենը մեկ մոդել է: Մյուսը հենվում է ոչ կառավարական և մասնավոր հատվածի վրա: Երկրորդ այլընտրանքը պետք է աճի, եթե Հայաստանը ցանկանում է բավարարել որակյալ աշխատողների պահանջարկը:

Հիմնական և բարձրագույն կրթությունը բավարարում են բազմաթիվ հայերի կարիքները: Քանի որ բնակչությունը ծերանում է, շարունակական կրթության պահանջարկն ավելի կմեծանա: Արդեն աշխատուժում գտնվող մարդիկ նոր հմտությունների կարիք կունենան: Այս շարունակական ուսուցումը, որը երբեմն կոչվում է որակավորման բարձրացում, աստիճանաբար ավելի կկարևորվի և կօգնի աշխատողներին լուծել նոր և առավել բարդ խնդիրներ և ստանձնել ավելի շատ գործառույթներ:

Կառավարությունը կարող է օժանդակել շարունակական մասնագիտական ուսուցման ոլորտին՝ պարզապես ապահովելով հիմնական ենթակառուցվածքը: Այն կարող է ներառել ուսումնական սենյակներ համայնքային մակարդակում, կամ ուղեցույցներ, կամ ուսուցման օժանդակ ծառայության ցանցի զարգացում: Կառավարությունը կարող է նաև աջակցել գնահատման և ուսումնառության կենտրոնների զարգացմանը համայնքներում, ընկերություններում և արդյունաբերության ոլորտներում: Դրանք կարող են հովանավորվել պետական-մասնավոր համագործակցության միջոցով, օրինակ՝ քաղաքային իշխանության և գործատուների միությունների միջև: Սա ավելի շատ ենթադրում է համագործակցություն, այլ ոչ թե կանոնակարգում, ինչը, հավանաբար, ավելի լավ կհամապատասխանի արդյունաբերության խմբերին: Որպես գործընթացի մաս՝ շահագրգիռ կողմերը կարող են ցանկանալ վերանայել արդյունաբերության վրա հիմնված ինքնակարգավորման մոդելները, որոնք կարող են խրախուսել ավելի մեծ թվով գործարարների:

Առնչվող առաջարկություններ

Այս ոլորտին առնչվող առաջարկությունների ընդհանուր նկարագիրը տես՝ սույն զեկույցի Հավելված 1-ի Առաջարկություն 2:

3.1.2 Առանցքային խնդիր (ii). Դասավանդողների ուսուցում և մասնագիտական զարգացում ուսումնական հաստատությունների որակի համար

Առաջնահերթություններն ու արդյունավետությունը

Մասնագիտական հմտությունները կարևոր դեր են խաղում մարդկային կապիտալի զարգացման գործում, քանի որ դրանք ուղղակիորեն ազդում են ուսանողների ուսումնառության որակի վրա: Ակնկալվում է, որ ապագայում առավել կընդգծվի ուսումնառության կարողությունների կարևորությունը: Հայաստանի նվիրվածությունը ձեռնարկատիրական կարողությունների զարգացման գործում նշանակում է, որ այն կլինի նաև ուսուցման ուշադրության կենտրոնում:

Բացի այդ, կառավարությունը մշակում է ազգային թվային փոխակերպման օրակարգ: Ակնկալվում է, որ այն բնակչության շրջանում կպահանջի թվային կարողությունների աճ, հետևաբար նաև դասընթացավարների կարողությունների զարգացում: Աշխատավայրում ավելի շատ վերապատրաստումների իրականացումը կազդի նաև առավել որակյալ և բանիմաց դասընթացավարների պահանջարկի վրա:

Այս փոփոխությունները կպահանջեն, որպեսզի դասավանդողները ձեռք բերեն նոր հմտություններ: Որոշ դեպքերում նրանք պետք է ընդլայնեն առկա պարտավորություններն ու առաջադրանքները:

Դասախոսական կազմի համար մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոնը և ՄԿՈՒ զարգացման ազգային կենտրոնը առաջնորդում և համակարգում են գործընթացը: Վերապատրաստումը պահանջում է, որպեսզի դասավանդողներն ունենան ուսումնական գործընթացում ուսանողների շրջանում ակտիվ մասնակցություն ձևավորելու կարողություն՝ շեշտը դնելով համալիր տեղեկատվության կիրառման, գործնական և ճանաչողական հմտությունների ձեռքբերման և տարբեր համատեքստերի համապատասխանեցման վրա:

Գործընթացը ներառում է և՛ վարչակազմին, և՛ դասավանդող անձնակազմին: Ինչպես նշված է ազգային զեկույցում, 2014-2017թթ. ընկած ժամանակահատվածում ՄԿՈՒԶԱԿ-ի կողմից վերապատրաստվել է մոտավորապես 4,147 ՄԿՈՒ դասավանդող (1,122-ը՝ 2014թ., 1,016-ը՝ 2015թ., 934-ը՝ 2016թ., 975-ը՝ 2017թ., և 477-ը՝ 2018թ.)[53]: Բացի այդ, նույն ժամանակահատվածում քոլեջների 150 տնօրեն և փոխտնօրեն, կառավարման խորհրդի 207 անդամ և չափորոշիչների մշակման 7 փորձագետ և այլ աշխատողներ վերապատրաստվել են ՄԿՈՒ համակարգում տարբեր թեմաների վերաբերյալ:

Գործընթացը կապված է ուսումնական հաստատությունների հետ՝ որակի կառավարման միջոցով: Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոնը վերապատրաստել է կրթօջախների 80 աշխատող ուսումնական հաստատությունների որակի ապահովման նոր մոդելի

[53] Վերապատրաստման թեմաների և վերապատրաստված մասնագետների քանակի վերաբերյալ տեղեկատվությունը հասանելի է ՄԿՈՒԶԱԿ պաշտոնական կայքում:http://www.mkuzak.am/?page_id=166&lang=en.

վերաբերյալ: Ուսումնական ծրագիրն ընդգրկում է պլանավորման, համակարգման և հաշվետվության, ինչպես նաև հետադարձ կապի և խորհրդատվական մեխանիզմներ:

12 տարածաշրջանային պետական քոլեջների ցանցն իրականացրել է ինքնավերլուծություն՝ հիմնվելով այդ գործընթացի վրա և կապ ստեղծելով ուսումնական ծրագրերի իրականացման հետ: ՄԿՈՒ դասավանդողների համար չկա հատուկ ձևավորված մանկավարժական մասնագիտություն, նրանք հակված են ստանալ նույն ուսուցումը, ինչպես հանրակրթության ուսուցիչները: Չկա նաև ազգային հավաքագրման ծրագիր դասավանդողների համար: Շատերը հիմնականում աշխատանքի են ընդունվում ուսումնական հաստատությունների կողմից:

Այս գործընթացը կարելի է առավել համակարգված դարձնել դասավանդողների համար ոլորտային որակավորման շրջանակի մշակման միջոցով, որը կորոշարկի հիմնական դասավանդման հմտությունները և մասնագիտությունների համար հատուկ ընտրովի կարողությունները, ինչպես օրինակ՝ մասնագիտական ուսուցումը: Ազգային զեկույցում նշվում է, որ նախնական և միջին մակարդակի ՄԿՈՒ-ի համար ուսանող-դասախոս հարաբերակցությունը կազմում է՝ 7.2 և 5.6 տոկոս՝ համապատասխանաբար[54]: Երբ ուսանողների թիվը նվազի, այս հարաբերակցությունը կաճի: Դրա հնարավոր պատասխաններից մեկը կարող է լինել ՄԿՈՒ առկա դասավանդողների վերապատրաստումն ու ընդգրկումը հանրակրթության ուսուցիչների կազմում:

Տվյալ ոլորտի որակավորման շրջանակը, որը կնախատեսի է հնարավոր տարբեր աշխատատեղեր և հարակից որակավորումներ, կաջակցի դասավանդողների նոր պաշտոնների տեղափոխմանն ու շարժունությանը: Այն կարող է նաև հանդիսանալ որպես կամուրջ հանրային և մասնավոր փորձի համար:

Թերություններն ու քաղաքականության բացերը

Պրակտիկ աշխատողների համար մարդկային կապիտալի զարգացման տարածքը գերազանցապես հանրային հատվածում է: ՀԿ-ների և մասնավոր հատվածի հետ աշխատելու հնարավորություններ կան: Այնուամենայնիվ, քաղաքացիական ծառայողների և ուսուցիչների համար դրանց մասին տեղեկանալու ուղիները քիչ են: Մասնագիտական կրթության և ուսուցման ազգային կենտրոնը և կրթության ազգային ինստիտուտը հիմնականում կենտրոնանում են հանրային ոլորտի վրա դասավանդողների վերապատրաստման և պետական ուսումնական ծրագրերի առումով:

Ի լրումն ինստիտուցիոնալ ենթակառուցվածքում առկա թերությունների, բացեր կան նաև զբաղմունքների գծով ուսուցման գործընթացում, որը կարևոր կլինի ուսումնառության և ուսուցման ծառայությունների ընդլայնման համար: Դրանք ներառում են աշխատավայրի դասընթացավարներին, ովքեր աստիճանաբար կկարևորվեն, քանի որ աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությունն աճում և առավել հանրաճանաչ է դառնում: Անհրաժեշտ կլինի մշակել հենանիշային մի շարք կարողություններ ձեռնարկությունների և այլ շահագրգիռ կողմերի համար, ովքեր ձգտում են աշխատավայրում վերապատրաստում իրականացնել:

---

[54] Հայաստան, ազգային հղման զեկույց, աղյուսակ 22

Աշխատավայրում իրականացվող վերապատրաստման համար նախատեսված հիմնական կարողությունները կհատկորոշեն այն անհրաժեշտ հմտությունները, որոնք պետք է ունենան բոլոր դասավանդողները, չնայած պարտադիր չէ, որ սպառիչ լինեն: Այս ցուցակը կարող է նաև ազգային մակարդակով ճանաչված վկայագրերի հիմք հանդիսանալ: Կրթության և աշխատանքի նախարարությունները կարող են իրականացնել դրա զարգացման գործընթացը՝ համագործակցելով Հայաստանում աշխատող ճանաչված ազգային և միջազգային վերապատրաստման կազմակերպությունների հետ, ինչպես օրինակ՝ ԳՄՀԸ-ն կամ ԱՄԿ-ն:

Որպես ընդլայնված ուսուցման արդյունք՝ հմտությունների գնահատման համար ավելի մեծ պահանջարկ կլինի: Չափորոշիչների վրա հիմնված գնահատողների համար ազգային ծրագիրը կարող է օգտակար հենանիշեր տրամադրել: Այն կարող է աշխատել դրան համահունչ աշխատավայրում իրականացնող վերապատրաստման վկայականների համար: Մասնագետները պետք է հմտանան իրենց վերահսկող մասնագիտությունների մեջ, փաստ, որը կարող է աջակցել արդյունաբերության և մանկավարժների միջև համագործակցության ավելի շատ հնարավորությունների:

Այս վկայականները կարող են ապահովել մասնագիտական որակավորումներ մարդկային կապիտալի զարգացման գործընթացում ներգրավված մարդկանց համար: Դրանք կարող են նաև գրավիչ լինել մասնավոր ծրագրեր իրականացնողների համար՝ դրանով իսկ բարձրացնելով որակյալ մասնագետների առաջարկը:

Մյուս զբաղմունքները, որոնք անհրաժեշտ է խրախուսել, ներառում են քոուչներն ու մենթորները: Նրանք կարևոր են շատ մեծահասակ սովորողների համար, ովքեր ցանկանում են թարմացնել իրենց ուսման հմտությունները: Նրանք տրամադրում են կողմնորոշման ծառայություններ և ապահովում են հավասարակշռությունը տեսական և գործնական հմտությունների միջև: Այս մասնագիտությունները կարող են մշակվել և ընդգրկվել շրջանակի մեջ՝ որպես ընտրանքներ:

Ազգային զեկույցը կարևորում է որակի ապահովման եվրոպական հենքային շրջանակի (ՈԱԵՀՇ) ընդունումը: Այն կհանդիսանա որպես արժեքավոր մեխանիզմ ՄԿՈՒ համակարգում որակի ապահովման համար: Այն կխթանի նաև ԵՄ և ԵՄ անդամ պետությունների համակարգերի հետ փոխգործակցությունը: Արդյունաբերության վրա հիմնված հմտությունների որակի ապահովման համակարգերի զարգացման անհրաժեշտություն կա: Դրանք կարող են կատարելագործվել ոլորտների հետ կապված կազմակերպությունների կողմից, որոնք ակնհայտ աճ են արձանագրում, օրինակ՝ զբոսաշրջությունը, ՏՏ-ն, գինեգործությունը:

Զեկույցում թվային ուսումնառության շեշտադրումն այնքան էլ ուժեղ չէ: Զեկույցում նշվում է, որ մինչ օրս այն ՄԿՈՒ-ի վրա տեսանելի ազդեցություն չի ունեցել: Այնուամենայնիվ, կառավարությունը հստակ նկրտումներ ունի այս ոլորտում: Օրինակ՝ գործընկերությունների միջոցով ձևավորված թվային դասասենյակները, ինչպիսիք են՝ Google-ը և Apple-ը, կարող են աջակցել ինստիտուցիոնալ ծրագրերին՝ սովորողների և հրահանգողների համար ավելի հեշտացնելով կապը հաստատության ներսում կամ դրանից դուրս: Դրանք կարող են հեշտացնել դասերի պատրաստումը, առաջադրանքների հանձնարարումը, շփումը և կազմակերպված մնալը:

Առնչվող առաջարկություններ

Այս ոլորտին առնչվող առաջարկությունների ընդհանուր նկարագիրը տես՝ սույն զեկույցի Հավելված 1-ի Առաջարկություն 5:

3.2 Մարտահրավեր. ՓՄՁ ոլորտում զբաղվածության հնարավորությունները և հմտությունների որակը

Հայաստանում ընկերությունների մեծ մասը փոքր և միջին ձեռնարկություններ են: 2017թ. նրանք կազմում էին ոչ գյուղական հատվածի բոլոր ձեռնարկությունների 99%-ը՝ ընդգրկելով բիզնեսին առնչվող զբաղվածության 66%-ը, և գործարար հատվածի ավելացված արժեքի 60%-ը: Ընդհանուր առմամբ, զբաղվածության 66.3%-ը փոքր և միջին ձեռնարկություններում է:

Միկրո ձեռնարկությունները, որոնք ունեն 10 կամ պակաս աշխատող, ապահովում են բոլոր աշխատատեղերի 94%-ը: Կեսից ավելին աշխատող չի ընդունում: Ծառայությունների ոլորտը ներառում է երկրի ձեռնարկությունների 87%-ը: Երևանում են երկրի ձեռնարկությունների գրեթե կեսը, այդ թվում՝ ոչ գյուղատնտեսական հատվածում գործող ձեռնարկությունների 70%-ը[55]:

Հայերն, ընդհանուր առմամբ, աշխատում են փոքր բիզնեսում, հաճախ ծառայությունների ոլորտում, և նրանց հմտությունների համախումբը դա է արտացոլում:

Մարդիկ կարող են օգտագործել իրենց հմտությունները փոքր բիզնեսի ոլորտում, բայց աշխատաշուկան շատ ավելի մեծ է: Առկա աշխատատեղերի որակը կձևավորի այն հմտությունները, որոնք մարդիկ զարգացնում են, նրանց եկամուտները և հնարավորությունները, որոնք կունենան: Որքան ավելի որակյալ աշխատատեղեր, այնքան ավելի շատ հմտությունների զարգացում: Եվ ավելի մեծ ներդրում տնտեսական աճի մեջ:

Սույն բաժնում ներկայացված են այն հիմնական նախաձեռնությունները, որոնք պետք է ձեռնարկվեն փոքր բիզնեսի աջակցման և աշխատաշուկայի որակի ապահովման ուղղությամբ: Ինչ վերաբերում է փոքր բիզնեսին ցուցաբերվող աջակցությանը, այն հենվում է Եվրոպայի փոքր բիզնեսի ակտի շրջանակներում իրականացված Հայաստանի 2019թ. գնահատման նախնական եզրակացությունների վրա: Աշխատաշուկայի առումով այն կարևորում է ներկայիս քաղաքականությունը, որը կենտրոնանում է «մեկնարկային» աշխատանքների և աշխատանք փնտրողների վրա: Այն ուրվագծում է քաղաքականության նախաձեռնությունները, որոնք արժանի են հետագա ուշադրության:

Չնայած երկու ոլորտներում էլ արձանագրվել է առաջընթաց, այնուամենայնիվ աշխատող մարդկանց համար շարունակական կրթության և ուսուցման անհրաժեշտություն կա: Երբ ձևավորվեն ավելի լավ ձեռնարկություններ և հասանելի լինեն ավելի լավ հնարավորություններ, մարդիկ, ամենայն հավանականությամբ, կգտնեն ավելի լավ աշխատանք և մասնագիտական

[55] ՏՀԶԿ Հայաստանի ձեռնարկությունների վիճակագրության տեղեկագիր 2018թ.

առաջխաղացման հնարավորություն: Հատկապես, ՄԿՈՒ ոլորտի և զբաղվածության քաղաքականությունները պետք է համահունչ լինեն շարունակական և ցկյանս ուսումնառությանը:

3.2.1 Առանցքային հիմնահարց (i). հմտություններ փոքր բիզնեսի համար

Փոքր բիզնեսը առանցքային թիրախ է Հայաստանում հմտությունների զարգացման համար: Երկրի աշխատանքն այս ոլորտում գնահատվում է ամեն 2-3 տարին մեկ անգամ՝ որպես ԵՄ փոքր բիզնեսի ակտի գնահատմանն իր մասնակցության մաս: Ակտում ներկայացված են փոքր բիզնեսի հետ կապված հմտությունների ձևավորման երեք հիմնական ուղղություններ՝ ձեռնարկատիրական ուսուցում, ձեռնարկատիրական հմտությունների զարգացում, աջակցություն կանանց ձեռներեցությանը[56]: Առաջին ուղղությունն ուսումնասիրում է, թե արդյոք շրջանավարտներն ունեն այն գործիքները, որոնք անհրաժեշտ են ձեռնարկատեր դառնալու համար: Երկրորդը բացահայտում է փոքր բիզնեսում կարիերա ստեղծելու ունակությունները: Երրորդ ուղղությունը կենտրոնանում է կանանց ինքնազբաղվածության զարգացման վրա:

Առաջնահերթություններն ու արդյունավետությունը

Բիզնեսի ոլորտն արժանի է մեծ ուշադրության, այդ թվում՝ ձեռնարկատիրական ուսուցումը ուսումնական ծրագրերում տարրական ընդհանուր կրթությունից մինչև միջնակարգ կրթության երրորդ աստիճան ինտեգրելու, հմտությունների համապատասխանության և գործնական փորձի ապահովման նպատակով կրթություն-բիզնես համագործակցությունն ամրապնդելու (դեռևս վաղ փուլում է), և կարիերայի ուղղորդման համակարգերի ընդլայնման միջոցով, թեև՝ հիմնականում ՄԿՈՒ միջոցով:

Կրթության նախարարության առաջնորդությամբ Հայաստանը սկսել է հատուկ ուշադրություն դարձնել ֆինանսական կրթությանը՝ աջակցելով բոլոր սովորողներին տարրական ընդհանուր կրթությունից մինչև միջնակարգ կրթության երրորդ աստիճան, ներառյալ՝ ՄԿՈՒ-ն, ձեռնարկատիրական կարողությունների զարգացման գործում:

2016 թվականից ի վեր նշանակալից ձեռքբերում է դասավանդման և ուսումնառության նյութերի մշակումը: Այսպես, օրինակ՝ 2-րդ, 3-րդ և 4-րդ դասարաններում տեխնոլոգիա առարկայում ինտեգրվող նոր ձեռնարկատիրական կրթության մոդուլի համար նախատեսված ուսուցչի ձեռնարկները: 2-րդ դասարանում ընդհանուր պատկերացում է տրվում ձեռներեցության մասին և շոշափվում են մտահաղացումը և աշխատանքի պլանավորումը: 3-րդ դասարանում ուսումնասիրվում են նորարարությունը, ստեղծագործականությունը, բիզնես գաղափարները, ապրանքի ներկայացումը և գովազդը: 4-րդ դասարանում՝ կենտրոնանում են շուկայի ուսումնասիրության և բիզնես պլանի մշակման վրա:

Երկիրը ներառել է նաև ձեռներեցությունը, որպես կարիերայի ուղղորդում ՄԿՈՒ սովորողների համար: Երբ ուսանողները խորհում են իրենց ապագա աշխատանքային գործունեության մասին,

[56] «ԵՄ-ն բիզնեսի համար»երկրի զեկույց 2018թ.- գլուխ 2 – Հայաստան

նրանք կարող են խորհրդատվություն ստանալ այս ուղղության վերաբերյալ՝ որպես հնարավոր տարբերակ:

Ինչ վերաբերում է ձեռնարկատիրական պրակտիկային, այն կախված է հիմնականում առանձին ուսումնական հաստատությունների նախաձեռնություններից: Կրթություն-բիզնես համագործակցությունը խթանելու միջոցներից մեկը մասնավոր հատվածի ներգրավումն է պարտադիր գործնական ձեռնարկատիրական փորձի ապահովման գործընթացում: Դա կիրականացվի միջնակարգ դպրոցներում նոր ձեռնարկատիրական կրթության մոդուլի ներդրման և ՄԿՈՒ ոլորտում աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության հնարավորությունների ընդլայնման միջոցով:

Բարձրագույն կրթության ոլորտում բիզնեսի կառավարման և ավանդական տնտեսագիտության ֆակուլտետներում դասավանդվում են այնպիսի առարկաներ, ինչպիսիք են՝ ֆինանսավորումը, տնտեսագիտությունը և կառավարումը: Համալսարանները և գործարար համայնքը միասին աշխատում են, որպեսզի խթանեն ձեռնարկատիրական ուսուցումը բիզնեսի և տեխնոլոգիայի հետ կապ չունեցող ֆակուլտետներում: Օրինակ՝ Հայաստանի ազգային պոլիտեխնիկական համալսարանն առաջարկում է ձեռնարկատիրական կարողությունների զարգացման ուսումնական ծրագրեր: Ուսանողներն ընդունվում են որպես պրակտիկանտներ, և զբաղվում են իրական աշխարհի խնդիրներով: Ելնելով իրենց կատարողականներից՝ շատերը կարող են աշխատանքի առաջարկ ստանալ ավարտելուց հետո:

Կանանց ձեռներեցության աջակցման ծրագրերն այժմ օրակարգում են և կատարելագործվելու ներուժ ունեն: Կանանց ձեռներեցության համար առկա ազգային ռազմավարությունն ուղղված է իրազեկության ձևավորմանը և դերային մոդելների բացահայտմանը: Հայաստանի ՓՄՁ զարգացման 2016-2018թթ. ռազմավարությունը նույնպես կանանց ձեռներեցության խթանումը դարձրել է առաջնահերթություն, սակայն ազգային նախաձեռնությունները հիմնականում սահմանափակվել են Երևանով: Հասարակական կազմակերպություններն ակտիվ են այս ոլորտում: Նրանք ունեցել են բազմաթիվ հաջող պատմություններ, այդ թվում՝ սահմանամերձ և գյուղական բնակավայրերից: Դրանք կարող են ավելի լավ տարածվել, օրինակ՝ սոցիալական լրատվամիջոցների միջոցով:

Կանանց ձեռներեցության աջակցման ծրագրերը ներառում են մի քանի մասեր՝

- վերապատրաստման և խորհրդատվական ծառայություններ, ֆինանսական աջակցություն քիչ կամ ընդհանրապես փորձ չունեցող կին ձեռներեցների համար.
- տեղեկատվության փոխանակման ու կարողությունների զարգացմանը միտված միջոցառումներ կին ձեռներեցների և բիզնես ծառայություններ իրականացնող կազմակերպությունների համար, որոնք աշխատում են նրանց հետ.
- կին ձեռներեցների մասնակցության խրախուսում «Աջակցություն քիչ կամ փորձ չունեցող ձեռնարկատերերին» ծրագրում.
- հանդիպումների կազմակերպում կին ձեռներեցների համար՝ նպատակ ունենալով տրամադրել համապատասխան տեղեկատվություն և խորհրդատվություն, ինչպես նաև

իրականացնել այլ միջոցառումներ՝ համագործակցելով կանանց ձեռներեցության աջակցման ծրագրեր իրականացնող տեղական և միջազգային կազմակերպությունների հետ:

Վարչապետի կողմից շնորհվող «Լավագույն կին ձեռներեց» անվանակարգը նպատակ ունի խրախուսել և ճանաչել տնտեսության տարբեր ոլորտներում կանանց ձեռնարկատիրական ջանքերը և փոխանակել լավագույն փորձը համաժողովրդական միջոցառման ընթացքում:

Ձեռնարկատիրությունը խթանվում է ՄԿՈՒ գործընկերությունների միջոցով, ինչպիսիք են՝ մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային խորհուրդը, որը ներառում է գործատուներ, հարակից ոլորտային հմտությունների խորհուրդները և ոլորտային հանձնաժողովները, և կոլեգիալ կառավարման մարմինները ՄԿՈՒ ուսումնական հաստատություններում, որոնք ընդգրկում են ներկայացուցիչներ ուսանողներից, սոցիալական գործընկեր կազմակերպություններից, զբաղվածության գրասենյակներից, ձեռնարկություններից և տեղական հաստատություններից:

Կրթության նախարարության և Հայաստանի պատանեկան նվաճումների (JAA) միջև 2017թ. կնքված փոխըմբռնման հուշագիրը պարտավորեցրել է ձեռնարկատիրական կրթության ներառումը հանրակրթական հաստատություններում:

ՓՄՁ զարգացման խորհրդի կողմից 2011 թվականին նախաձեռնված գործընկերությունը ներառում է էկոնոմիկայի նախարարությանը, գործարար համայնքի, ինչպես նաև ՎԶԵԲ և ՏՀԶԿ ներկայացուցիչներին: ՓՄՁ զարգացման խորհրդի նմանատիպ ջանքերը կարող են օգնել բացահայտել և օգտագործել լավագույն փորձի օրինակները փոքր բիզնեսների շրջանում:

2019թ. փոքր բիզնեսի ակտի գնահատումը բացահայտել է, որ Հայաստանի կրթության համակարգը ի վիճակի չէ բավարարել ՓՄՁ կարիքները[57]: Անհրաժեշտ է տեղեկանալ ՓՄՁ-ների՝ հմտությունների ընթացիկ և ապագա կարիքների մասին և ֆինանսական աջակցություն տրամադրել ՓՄՁ դասընթացների համար:

Թերություններն ու քաղաքականության բացերը

Փոքր բիզնեսի հետ կապված ուսուցումը հիմնականում կենտրոնանում է հիմնադրման գործընթացի, բիզնես գաղափարների և ծրագրերի, ինչպես նաև կարգավորող հարցերի վրա: Չնայած կարևորությանը՝ այս թեմաներն ընդգրկում են փոքր բիզնեսի արդյունավետ ղեկավարման միայն մի մասը: Կառավարման կատարելագործված դասընթացները, այդ թվում՝ հմտությունների կառավարումը, կարող են նպաստել արտադրողականությանը: Սա պահանջում է ավելի մեծ կենտրոնացում ձեռնարկության կառավարման համար իրականացվող վերապատրաստման համար, մասնավորապես՝ հաղորդակցության, գործառնական պլանավորման և հմտությունների օգտագործման և զարգացման վերաբերյալ:

---

[57] Մեջբերված է (հայկական բիզնես կոալիցիա, 2018). Հայաստանի փոքր բիզնեսի ակտ երկրի նկարագիր ՓՄՁ քաղաքականության ցուցանիշ. արևելյան գործընկեր երկրներ 2020 –ի կողմից ՝ գնայատելով Եվրոպայի համար փոքր բիզնեսի ակտի իրականացումը, ՏՀԶԿ/ OECD 2019

Մասնագիտական ուսուցման ծրագրերը քիչ բան են առաջարկում հմտությունների կառավարման վերաբերյալ: Սեփականատերերը և ղեկավարները սահմանափակ ժամանակ ունեն վերապատրաստման դասընթացներին մասնակցելու համար, և առկա են սահմանափակ ռեսուրսներ զարգացման ծրագրերի ֆինանսավորման համար: Բացի այդ, բազմաթիվ սեփականատերերի ֆորմալ կրթության բացակայությունը կասկածի է ենթարկում վերապատրաստման և զարգացման օգտակարությունը:

Տեխնոլոգիական նորարարության և նոր մրցակցային մարտահրավերների հետագա ալիքները կպահանջեն, որպեսզի ձեռնարկությունները շարունակաբար կատարելագործվեն: Անհրաժեշտ կլինեն որակյալ մենեջերներ՝ սովորելու և իրենց աշխատակազմի կարողությունների զարգացմանն աջակցելու կարողությամբ:

Շատ հայեր իրենց հաշվին աշխատողներ են: Երբեմն, ձեռնարկատիրական փութաջանության օրինակ ծառայելու փոխարեն, նրանք մասնակիորեն ինքնազբաղված են, որովհետև չեն կարողանում ավելի լավ բան գտնել:

«Իրենց հաշվին» աշխատողները հաճախ բողոքում են մեկուսացումից: Նրանց արտադրողականության ու հանգամանքների բարելավմանն ուղղված ջանքերը պետք է ներառեն նրանց միջև համագործակցության ամրապնդման ռազմավարություններ: Այն կօգնի նրանց կիսել գաղափարները, լավագույն փորձը և ռեսուրսները: Այն նաև կօգնի բարելավել աջակցության ծրագրերի կիրառման և մատչելիության հնարավորությունները: Մոտեցումներից մեկը կարող է լինել կանանց ձեռներեցության աջակցման առկա ծրագրերի մասերի ընդլայնումը, ինչպիսիք են՝ վերոնշյալ տեղեկատվական հանդիպումները, ավելի շատ ինքնազբաղվածներ ներգրավելու նպատակով:

Բացի այդ, շատ սեփականատեր-մենեջերներ տեղյակ չեն զարգացման տարբերակներին կամ նախընտրում են իրենց բիզնեսը վարել ոչ ֆորմալ հիմունքով և պահպանել վերահսկողություն որոշումների կայացման գործընթացում: Սա հանգեցնում է ոչ ֆորմալ (բայց հաճախ ավելի անիրազեկ) աղբյուրներից, ինչպիսիք են՝ ընկերները, մատակարարները և ընտանիքի անդամները, ձեռքբերված տեղեկատվությանը նախապատվություն տալուն:

Խորհրդատվական ծրագրեր կարող են առաջարկվել ձեռնարկությունների ռեսուրս կենտրոններում, որոնք կարող են օգնել միկրոբիզնեսով զբաղվող մարդկանց՝ հմտությունների վերաբերյալ տեղեկատվություն տրամադրելով: Դրանք կարող են տեղակայվել տեղական համայնքներում կամ զուգակցված լինել քոլեջներին, ուսումնական հաստատություններին կամ տեղական գործատուների կազմակերպության հետ: Դրանք կարող են կենտրոնանալ փոքր բիզնեսների միջև համագործակցության խթանման վրա հմտությունների առնչությամբ, և ցանցերի ստեղծման վրա, որպեսզի համագործակցությունների միջոցով կարողանան օգտագործել սուղ ռեսուրսները:

Թեև կան բազմաթիվ ծրագրեր, հայկական փոքր ձեռնարկությունների սեփականատերերի մեծ մասը խանութ բացելուց առաջ որևէ կառավարման դասընթաց չի անցնում: Շատ ձեռնարկատերեր դրան չեն առնչվել նաև միջնակարգ դպրոցում:

Մասամբ պատճառն այն է, որ այն չի ճանաչվում որպես ՄԿՈՒ ծրագիր, բայց հիմնականում պայմանավորված է պետական սահմանափակ ռեսուրսներով: Բայց ավելի լավ ընկերություններ կառուցելը միայն բիզնեսի խնդիր չէ: Հաստատությունները և համակարգերը, որոնք պատրաստում են մենեջերներ, պետք է պատրաստ լինեն օգնելու: Ձեռնարկատիրական կրթության ներմուծումը մասնագիտական և բարձրագույն կրթության մեջ կարող է հետագայում մշակվել և ընդլայնվել ՄԿՈՒ համակարգում փոքր բիզնեսի կառավարման հետ կապված մասնագիտություն ներառելու համար:

Դասընթացները կարող են ներառել աշխատանքային փոխհարաբերությունները, կոնֆլիկտների լուծումը, թիմային աշխատանքը, բանակցությունները, փոփոխությունների կառավարումը, տեխնոլոգիաների օգտագործումը և գործընկերություններում աշխատելը: Աջակցությունը կարող է կարևոր նշանակություն ունենալ հավաքագրման գործընթացում, ապահովելու ճիշտ հմտություններով ճիշտ ընտրված մարդկանց վարձելը, և հմտությունների համապատասխանեցման գործընթացում, երաշխավորելու, որ ճիշտ ընտրված մարդիկ կատարում են ճիշտ առաջադրանքներ:

Հանրային հատվածում, ընդհանուր առմամբ, չկա այս տեսակի փորձաքննություն, ինչը մասնավոր հատվածին առաջատարը լինելու հնարավորություն է ընձեռում: Բաց կա այս ճակատում, երբ խոսքը վերաբերում է ՄԿՈՒ ոլորտի և մասնավոր հատվածի վերապատրաստմանը: Մասնավոր հատվածը հասարակության ավելի լայն շերտերին ավելի լավ ծառայելու ներուժ ունի:

3.2.2 Առանցքային հիմնահարց (ii). զբաղվածության քաղաքականության արդիականացում

Աշխատաշուկայի արդյունավետ գործունեությունը վճռորոշ դեր է խաղում տնտեսության մեջ: Այն օգնում է ընկերություններին՝ ապահովելով որակյալ աշխատուժ: Այն բարելավում է եկամուտների բաշխումը, և օգնում անհատներին ձևավորել իրենց ապագան: Հմտությունների պահանջարկը հիմնված է աշխատանքի պահանջարկի վրա, այսպիսով, զբաղվածության և մարդկային կապիտալի զարգացումը սերտորեն կապակցված են: Որքան ավելի շատ մարդիկ են աշխատանք գտնում, այնքան ավելի է մեծանում որակյալ հմտությունների պահանջարկը: Սա նպաստում է տնտեսական աճին:

Գերակայություններն ու արդյունավետությունը

Աշխատաշուկայի միտումները

Աշխատաշուկան որոշ ժամանակ եղել է Հայաստանի իշխանությունների առանցքային ուշադրության կենտրոնում: Դա ակնհայտ երևում էր ՀՀ 2014-2025թթ. հեռանկարային զարգացման ռազմավարության մեջ, որը սահմանել է մի շարք թիրախներ այդ ժամանակահատվածի համար:

Զգալի առաջընթաց է կանխատեսվում 2020-2025թթ. ընկած ժամանակաշրջանի երկրորդ հատվածում: Օրինակ՝ գործազրկության մակարդակը կանխատեսվում է նվազել 13.1%-ի՝ 2021թ., և

10%-ի՝ 2025թ.: Կանխատեսվում է, որ զբաղվածության մակարդակը կհասնի 53.9%-ի՝ 2021թ. և 57.2%-ի՝ 2025[58]:

2019-2023 թվականների համար 4-5% կանխատեսված աճի տեմպերը, հիմնվելով 2014-2025թթ. հեռանկարային զարգացման ռազմավարության մեջ կիրառված 0.2% հաշվարկված զբաղվածության գործակցի վրա, կարող են նվազեցնել գործազրկությունը լրացուցիչ 4-5%-ով տվյալ ժամանակահատվածում՝ հասցնելով այն 12%-ի, որը գրանցվել է սկզբնական հաշվարկների սահմաններում[59]:

Գործազրկության մակարդակը վերջին տարիներին համեմատաբար կայուն է մնացել (17.8%), բայց զգալի տարբերություն կա քաղաքային և գյուղական բնակավայրերի ցուցանիշների միջև՝ 25.4% և 7.4%՝ համապատասխանաբար: Տարբերությունը ցույց է տալիս ոչ ֆորմալ զբաղվածության դերը գյուղական բնակավայրերում[60]:

Գործազրկությունը կարող է առանցքային խնդիր լինել քաղաքային բնակավայրերում, մինչդեռ ոչ քաղաքային բնակավայրերում խնդիրը ոչ ֆորմալ զբաղվածությունն է, որտեղ գերակշռում է գյուղատնտեսությունը: 2017թ. գյուղատնտեսությանը բաժին էր ընկնում 337,300 աշխատատեղ՝ 465,900 ոչ ֆորմալ աշխատատեղերից[61]: Կանայք զբաղեցնում են գյուղական հատվածի ոչ ֆորմալ աշխատատեղերի մոտ 52%-ը՝ քաղաքային հատվածի 34%-ի դիմաց:

Զբաղվածության և ակտիվության մակարդակները վերջին տարիներին քիչ թե շատ կայուն են եղել[62]:

ԱՂՅՈՒՍԱԿ 3: ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ 2014-2017ԹԹ. ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՓՈՓՈԽԱԿԱՆՆԵՐԸ

Ցուցանիշ (%)	2014	2015	2016	2017
Ակտիվության մակարդակը[63]	63.1	62.5	61	60.9
Զբաղվածության մակարդակը	52	50.9	50	50.1
Գործազրկության մակարդակը	17.6	18.5	18	17.8

Աղբյուրը՝ Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ, Աշխատանքային ռեսուրսներ, աղյուսակ 1.1 ԵԿՀ / KIESE ցուցանիշներ 2019

[58] Հայաստանի 2014-2025թթ. հեռանկարային զարգացման ռազմավարություն, էջ 59, զբաղվածության մակարդակը 16+ բնակչության շրջանում

[59] Հայաստանի 2014-2025թթ. հեռանկարային զարգացման ռազմավարություն, էջ 58, գնահատումը հիմնված է միայն ոչ գյուղատնտեսական հատվածի զբաղվածության աճի վրա

[60] Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ, Աշխատանքային ռեսուրսներ, Աղյուսակ 1.1

[61] Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ, Զբաղվածություն, Աղյուսակ 4.3.9

[62] Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ, Աշխատանքային ռեսուրսներ, Աղյուսակ 1.1/ETF KIESE ցուցանիշներ 2019

[63] Հիմնված է 15-75 տարեկան աշխատանքային տարիքի բնակչության վրա

Այս ցուցանիշները կարող են բարելավվել աշխատաշուկայի 2019 թվականի զեկույցում, քանի որ դրանք չեն ներառում աշխատաշուկայի ազդեցությունը ՀՆԱ-ի 2017/2018 թվականների ուժեղ աճի վրա:

Աշխատաշուկայի համապատասխանության կանխատեսում

Կառավարությունը զգալի ջանքեր է գործադրում զբաղունակության աջակցման ուղղությամբ՝ հետևելով աշխատաշուկայում առկա միտումներին և, ըստ այդմ, համապատասխանեցնելով իր ուսումնական ծրագրերը: Ինչպես ներկայացվում է ազգային զեկույցում, կառավարությունը համակարգված խորհրդակցություններ է անցկացնում հմտությունների կարիքների վերաբերյալ մարզային իշխանությունների, գործատուների, ուսումնական հաստատությունների, զբաղվածության ծառայությունների, ինչպես նաև համապատասխան դոնորների հետ:

Հմտությունների պլանավորման, կանխատեսման և որոշարկման բարելավումները կարող են նպաստել զբաղվածությանն ու զբաղունակությանը: Սա կարևոր է, քանի որ 15-24 տարեկան երիտասարդների 28.7%-ը դուրս է մնացել զբաղվածությունից, կրթությունից և ուսուցումից. չնայած այդ ցուցանիշը վերջին տարիներին նվազել է 2010 թվականին հաշվարկված 44.6%-ից: Տղամարդկանց և կանանց միջև կան զգալի տարբերություններ, որոնց համար այդ ցուցանիշները համապատասխանաբար կազմել են 20.7% և 37.5%[64]: Ուժեղ փոխկապակցվածություն կա կրթական մակարդակների և երիտասարդների աշխատաշուկայի անցման միջև: Բարձրագույն կրթությամբ երիտասարդն ի վիճակի է եղել ուսումնական հաստատությունից անցնել կայուն/գոհացուցիչ աշխատանքի ավելի կարճ ժամանակահատվածում, քան միջնակարգ կրթություն ունեցողները: Իրավիճակն ավելի վատ է երիտասարդ կանանց համար[65:]

Ինչպես նշվում է ազգային զեկույցում, հմտությունների օգտագործման առումով, ըստ Արմստատի՝ բազմաթիվ մարդիկ (80.1%) կարծում են, որ իրենց կրթությունը համապատասխանում է իրենց զբաղվածությանը, և իրենց աշխատանքների հետ կապված գերկրթվածության և թերկրթվածության միջև տատանումները բավականին ցածր էին[66]: Այնուամենայնիվ, հարցվածների 45%-ը չի տվել պատասխան, քանի որ իրենք իրենց չեն համարում մասնագիտական կամ արհեստագործական կրթություն ստացողներ: 43.6%-ը համարել են իրենց կրթությունը օգտակար կամ շատ օգտակար[67]:

Աշխատաշուկայում իրականացված հիմնավոր հետազոտության արդյունքում զբաղունակության վրա հնարավոր դրական ազդեցությունն ընդգծված է ազգային զեկույցում՝ 41 ընտրված հաստատությունների 2016-2017թթ. շրջանավարտների աշխատանքի տեղավորման վերաբերյալ

---

[64] ETF KIESE ցուցանիշներ, 2019

[65] Հայաստանում երիտասարդ կանանց և տղամարդկանց աշխատաշուկայի անցումներ, ԱՄԿ դպրոցից աշխատանքի անցում https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_537747.pdf

[66] Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ, Զբաղվածություն, Աղյուսակ 4.1.26

[67] Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ, Աշխատանքային ռեսուրսներ, Աղյուսակ 1.13

մասնագիտական կողմնորոշման ուսումնասիրության արդյունքների քննարկման մեջ: Այն նաև ընդգծում է զբաղվածության ոլորտում որակյալ ՄԿՈՒ-ի օգուտները[68]:

Աշխատաշուկայի ծրագրերը

Կառավարությունն ուղղակիորեն աջակցում է զբաղվածությանը աշխատաշուկայի մի շարք ակտիվ ծրագրերի միջոցով առկա զբաղվածության ռազմավարության շրջանակներում: Ինչպես նկարագրվում է ազգային զեկույցում, դրանք հիմնականում թիրախավորված են և համահունչ միջազգային պրակտիկային: Դրանք են՝

- Ծրագրեր, որոնք աջակցում են շահառուի անհապաղ աշխատանքի տեղավորմանը կամ ինքնազբաղվածությանը:
- Ծրագրեր, որոնք նախատեսված են ծրագրի ավարտից հետո 3 ամսվա ընթացքում շահառուների աշխատանքի տեղավորմանը կամ ինքնազբաղվածությանն աջակցմանը, այսինքն՝ «Գործազուրկների և աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող՝ աշխատանք փնտրող անձանց մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում» և «Ձեռք բերված մասնագիտությամբ մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար գործազուրկներին աջակցության տրամադրում»:
- Ծրագրեր, որոնք աջակցում են շահառուին առկա թափուր աշխատատեղերից ձեռք բերել համապատասխան աշխատանք. «Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց գործատուներին այցելության համար դրամական օգնության տրամադրում»:
- Ծրագրեր, որոնք ապահովում են ժամանակավոր զբաղվածություն. «Սեզոնային զբաղվածության խթանման միջոցով գյուղացիական տնտեսությանն աջակցության տրամադրում», «Վարձատրվող հասարակական աշխատանքների կազմակերպման միջոցով գործազուրկների ժամանակավոր զբաղվածության ապահովում»:

Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում քայլեր են ձեռնարկվում ծառայությունների մատուցման կենտրոնների ցանցին սոցիալական աջակցության ծառայությունների ինտեգրման ուղղությամբ: Ծրագրի ուշադրության կենտրոնում էին Երևանից դուրս գտնվող տարածաշրջանները: Կենտրոնները նախատեսված են միավորելու նախարարության կողմից տրամադրվող սոցիալական և համայնքային տարբեր ծառայությունները անհատներին ցուցաբերվող աջակցության մեկ փաթեթի մեջ: Դա, ի վերջո, կհանգեցնի համայնքային կարիքների գնահատման միջոցով մշակված, տեղայնացված սոցիալական ծրագրերի: Դրանք կարող են գործարկվել համայնքային մակարդակում: Ներկայումս կենտրոնները տրամադրում են ծառայություններ վետերանների հետ կապված հարցերի, մասնագիտական վերականգնման, համայնքային առողջապահական ծրագրերի և սոցիալական աջակցության ծրագրերի բնագավառներում: Հետագայում հնարավոր է ընդլայնել այս ծառայությունները՝ ընդգրկելով կարիերայի ուղղորդումը և աշխատանքի վերաբերյալ տեղեկատվության տրամադրումը, կամ հմտությունների վավերացումը, մասնավորապես միգրանտների և ոչ ֆորմալ աշխատաշուկայում աշխատող անձանց համար:

---

[68] Հայաստանի ազգային հղման զեկույց, Աղյուսակներ 14 և 15, 2019

Նախարարությունը համակարգում է նաև զբաղվածության պետական գործակալության աշխատանքը և նրա ծրագրերը, որոնք կապված են կարիերայի և աշխատանքի տեղավորման վերաբերյալ տեղեկատվության և խորհրդատվության տրամադրման և աշխատանքի տեղավորման աջակցության, ինչպես նաև զբաղվածության հետ կապված վերապատրաստման դասընթացների հետ: Վերջին տարիներին գործակալությունն ուժեղացնում է իր աշխատատեղերի համապատասխանեցման և աշխատաշուկայի կանխատեսման կարողությունները, օրինակ՝ 2017թ. այն գործարկել է բարելավված առցանց համակարգ աշխատանք փնտրողների համար:

Ըստ Ասիական զարգացման բանկի՝ Կենտրոնական Ասիայի և Կովկասի լավ աշխատատեղերի մասին իր վերջին զեկույցի՝

> Հայաստանի քաղաքականությունն արտացոլում է՝ «2014 թվականին անցում կատարվեց պասիվից դեպի աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականության (ԱԱՔ): Մինչ այս ԱԱՔ-ի ընդհանուր ծախսերը եղել են, և աշխատաշուկայի քաղաքականությանը հատկացվող ծախսերի մեծ մասն ուղղված է եղել գործազրկության նպաստի ծրագրի, որը դադարեցվել է 2013թ. դեկտեմբերի վերջին, քանի որ պարզվել է, որ այն խոչընդոտներ է ստեղծում աշխատանքի որոնման և գործազուրկների կողմից աշխատանքի առաջարկների ընդունման համար»:

Զբաղվածության պետական ծառայությունները 2017թ. աջակցություն են ցուցաբերել 113,435 անձանց, որոնք կազմում են գործազուրկների մոտ 50%-ը [69]: Արմստատը նշում է, որ աշխատանքի որոնման առումով գործազուրկների մեծ մասը չի օգտվել զբաղվածության պետական ծառայությունից: Նրանք հակված են եղել օգտագործել շուկայի մասին ընդհանուր տեղեկությունները, ինչպես նաև իրենց սեփական ցանցերը:

ԱՂՅՈՒՍԱԿ 4: ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՈՐՈՆՄԱՆ ՄԵԹՈԴ

Աշխատանքի որոնման մեթոդ	Ընդհանուրի %
Դիմել են զբաղվածության պետական ծառայությանը	6.1
Դիմել են զբաղվածության մասնավոր գործակալության	2.5
Դիմել են անմիջապես գործատուին	20.8
Հետևել են հայտարարություններին	23.6
Դիմել են ծանոթությունների միջոցով	39.8

Աղբյուրը՝ Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ, Գործազրկություն, Աղյուսակ 9.8

[69] Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ, Աշխատանքային ռեսուրսներ, Աղյուսակներ 1.1 և 10.8

Զբաղվածության պետական գործակալության 2016-2017 թվականների տվյալների համաձայն՝ երիտասարդները գերակշռում են իր ծրագրերում (շահառուների 30%-39%) գրանցված գործազուրկների շրջանում իրենց մասնաբաժնի համեմատությամբ (մոտ 24%): Վերջին երեք տարում (2015-2017թթ.) մոտավորապես 73,030 երիտասարդներ օգտվել են գործակալության ծրագրերից: Այս ցուցանիշը ներկայացնում է գրանցված երիտասարդ գործազուրկների մի փոքր մասը (2015թ.՝ 12%, և 2016 թ.՝ 20%): 2017 թվականին Հայաստանը զգալիորեն կրճատեց զբաղվածության պետական ծրագրի ֆինանսավորումը: Մասնակիցների թիվը նվազեց մինչև մոտ 2,500 անձ (նախորդ տարիների 1/5)[70]:

ԱՂՅՈՒՍԱԿ 5: ՔԻՉ ՄԱՐԴԻԿ ԵՆ ԱՋԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆ ՍՏԱՑԵԼ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԻՋՈՑՈՎ 2010-2014ԹԹ.

Ընդգրկման ցուցանիշները	2010	2011	2012	2013	2014
Բոլոր ծրագրերի շահառուների թիվը	36,076	28,396	15,131	15,234	10,509
Համապատասխանեցման մակարդակը (գտնված աշխատատեղ/աշխատանք փնտրող %)	12.1	13.2	15.9	19.4	15.8

Աղբյուրը՝ Ասիական զարգացման բանկ, <<Լավ աշխատանք ներառական աճի համար, էջ 84,

Զբաղվածության պետական ծրագիրը կարող է գնահատվել գործակալության ընդհանուր ազդեցությունը բացահայտելու համար: Նման հետազոտությամբ կարելի է նաև ուսումնասիրել գյուղական և քաղաքային բնակավայրերի միջև եղած հնարավոր տարբերությունները և միջոցառումները, որոնք կարող են բարելավել իր ծառայությունները: Լավ գաղափար կլինի իր որոշ ծառայությունների ներառումը աշխատանքի նախարարության ինտեգրված ծառայությունների սպասարկման կենտրոններում: Մեկ այլ գաղափար կարող է լինել որոշ ծառայությունների պայմանագրային հիմունքներով փոխանցումը ՀԿ-ներին: Աշխատաշուկայի ծրագրերի ներուժն ընդհանուր զբաղվածության մակարդակի բարձրացման համար սահմանափակ է: Մակրոտնտեսական քաղաքականությունները շատ ավելի նշանակալի ազդեցություն ունեն աշխատուժի պահանջարկի վրա: Առողջ աշխատաշուկայի ապահովմանն ուղղված ջանքերը մեծամասամբ կախված կլինեն տնտեսության ոլորտի ընդհանուր բարելավումներից:

Թերություններն ու քաղաքականության բացերը

Զբաղունակության ցանկացած բարելավում հիմնականում ազդում է նոր որակավորված շրջանավարտների հոսքի վրա, այսինքն՝ նոր աշխատուժի դիմորդների խողովակի վրա: Նկատվում է աշխատուժի որակի աստիճանական բարելավում, և երիտասարդության ինտեգրում աշխատաշուկային: Սակայն ոչինչ չի արվում առկա աշխատուժի համար, որոնք հաճախ աշխատում են ոչ ֆորմալ եղանակով: Նույնը վերաբերում է նաև որակյալ աշխատատեղերի ստեղծմանը, որն անհրաժեշտ է ինչպես հմտությունների առավելագույնս բարելավման, այնպես էլ անհավասարությունների նվազեցման համար:

[70] ԵԿՀ Հայաստանի երիտասարդության ազգային զեկույց, 2018

Արտադրողականության շահույթները, ամենայն հավանականությամբ, երևան կգան առկա աշխատուժի հետ աշխատելով:

Աշխատուժի հմտությունների և մասնագիտական նկարագրեր

Հայաստանի ակտիվ բնակչության հմտությունների նկարագիրը/պրոֆիլը բարձրանում է: Բարձրագույն կրթությամբ շրջանավարտների համամասնությունը աճել է 2010թ. ակտիվ բնակչության 22.9% -ից մինչև 210,7%՝ 2017թ: Ցածր կրթական մակարդակ ունեցող մարդկանց մասնաբաժինը նվազել է 8.2%-ից մինչև 4.2% նույն ժամանակահատվածում: Միջին մակարդակի հմտություններ ունեցող անձանց տոկոսը քիչ թե շատ կայուն էր ՝ մոտ 66%[71]:

Ազգային զեկույցը նշում է, որ Հայաստանի զբաղվածների մոտ 66%-ն աշխատում է ցածր կամ միջին որակավորմամբ մասնագիտություններով, և որ բարձր որակավորմամբ անձինք աշխատում են բարձրագույն որակավորում պահանջող աշխատատեղերում[72]:

Զբաղված բնակչության 70%-ն աշխատում է զբաղմունքների երեք մակարդակում՝ բարձր որակավորման մասնագետներ (զբաղվածության 16.5%-ը), միջին որակավորման մասնագետներ (8.8%-ը) և որակավորված աշխատողներ (44.9%-ը): Բարձրագույն կրթությամբ անձանց 57%-ը զբաղեցնում է միջին և բարձր որակավորմամբ պաշտոններ: ՄԿՈՒ շրջանավարտների 64.3%-ը աշխատում է որպես միջին որակավորմամբ կամ որակավորված աշխատողներ[73]:

Բարձրագույն կամ մասնագիտական կրթություն ունեցող շատ քիչ անձինք էին աշխատում ցածր որակավորում պահանջող աշխատատեղերում:

Զբաղվածության բնույթը մեծ մարտահրավեր է ներկայացնում:

Ոչ ֆորմալ զբաղվածություն

Ինքնազբաղվածները կազմում են ընդհանուր զբաղվածության 33.6%-ը: Այդ ցուցանիշից 85.5%-ը որակավորված աշխատողներ են՝ հիմնականում՝ ՄԿՈՒ որակավորմամբ: Նրանք կազմում են 318,400 աշխատող և ընդհանուր զբաղվածության 31%-ը: Միայն 2,700-ն են բարձր որակավորմամբ մասնագետներ՝ ընդհանուր առմամբ բարձրագույն կրթության որակավորմամբ[74]: Դա կարող է մասամբ բացատրվել հարկային դրույքաչափերով, որն ամենաբարձրն է տարածաշրջանում, և որը ԱԶԲ-ն համարում է որպես հետընթաց[75]:

Այս աշխատատեղերից շատերը գտնվում են ոչ ֆորմալ հատվածում: Ոչ ֆորմալ հատվածը քիչ հնարավորություններ է առաջարկում առաջխաղացման համար: Ոչ ֆորմալ հատվածում

---

[71] ETF KIESE ցուցանիշներ

[72] Թուրինի գործընթաց, Ազգային հղման զեկույց, 2019 Աղյուսակ 16

[73] Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ,Զբաղվածություն, Աղյուսակ, 4.1.23

[74] Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ ,աշխատանքային ռեսուրսներ 4.1.25 –ինքնազբաղվածների համապատասխան թիվը, ովքեր միջին որակավորման մասնագետներ են, կազմում է 3200

[75]Զարգացման ասիական բանկ, լավ աշխատատեղեր Կենտրոնական Ասիայում ներառական աճի համար և Հարավային Կովկասի ՏԱՐԱԾԱՇՐԱՆԱՅԻՆ ԶԵԿՈՒՅ, խմբագիր ՝ Ջիովաննի Կապանելլիի և Ռավի Կանբուրի, 2019 թվական փետրվար

աշխատողների (հաճախ ինքնազբաղվածների) միջին եկամուտը կազմում է ֆորմալ հատվածում աշխատողների 57%-ը[76]: Այսքան ոչ ֆորմալ աշխատողներով, Հայաստանը կանգնած է կարևոր մարտահրավերի առաջ:

Ըստ Արմստատի 2018թ. տվյալների՝ շատ ոչ ֆորմալ աշխատողներ առնվազն մասամբ աշխատել են իրենց կենսապահովման համար՝ արտադրելով իրենց ինքնասպառման համար: Զգալի տարբերություններ կային կանանց և տղամարդկանց միջև:

ԱՂՅՈՒՍԱԿ 6: ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԲՆՈՒՅԹԸ

Գործունեության նպատակը	Տոկոսի մասնաբաժինը %		
	Ընդամենը	Տղամարդիկ	Կանայք
Արտադրված սեփական կիրառման համար	14.3	9.5	20.3
Արտադրված մասնակիորեն սեփական օգտագործման, մասամբ փոխանակման համար	25.9	22.1	26.9
Հիմնականում փոխանակում	61.5	68.5	52.8

Աղբյուրը՝ Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ, Զբաղվածություն, Աղյուսակ 4.1.13

Ոչ ֆորմալության բարձր աստիճանը և զբաղվածության բնույթը համապատասխանում են ինքնազբաղվածության բարձր մակարդակին (40.3%՝ 2017թ.) և խոցելիության բարձր մակարդակին (39.1%՝ 2017թ)[77]: 2010 թվականից ի վեր առանց վարձատրության աշխատող ընտանիքի անդամների մասնաբաժինը նվազել է, սակայն նույն ժամանակահատվածում ինքնազբաղվածների մասնաբաժինը բարձրացել է 27.5%-ից մինչև 36.8%[78]:

Այս երևույթը տարածվում է երիտասարդների շրջանում: Ըստ Արմստատի տվյալների՝ երիտասարդների զբաղվածության 40.6%-ը եղել է ոչ ֆորմալ 2016թ.: 15-29 տարեկանների ոչ ֆորմալ աշխատատեղերի թիվը կազմել է 77.6 հազար մարդ, որը ընդհանուր ոչ ֆորմալ աշխատատեղերի 17%-ն է: Երիտասարդ կանանց շրջանում ոչ ֆորմալ զբաղվածության մակարդակն ավելի ցածր է, քան տղամարդկանց՝ 37.8%-ը՝ 42.3%-ի դիմաց: Ամենակարևոր տարբերությունը քաղաքային և գյուղական բնակավայրերի միջև է: Քաղաքներում երիտասարդների ոչ ֆորմալ զբաղվածության մակարդակը 20%-ից ցածր է: Գյուղական վայրերում այն գերազանցում է 67%-ը[79]:

Ոչ ֆորմալ աշխատաշուկան կարող է ապահովել փորձ, եկամուտ, սոցիալականացում աշխատանքի աշխարհին և համայնքի անվտանգություն, սակայն այն, ընդհանուր առմամբ, չի ծառայում աշխատաշուկայի երկարաժամկետ հեռանկարներին: Եթե ոչինչ չփոխվի, մարդկանց

[76]Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ,եկամուտներ, Աղյուսակ 5.2
[77] ETF KIESE ցուցանիշներ
[78] ETF KIESE ցուցանիշներ
[79] ԵԿՀ Հայաստանի երիտասարդության ազգային զեկույց, 2018

զգալի մասը կհիասթափվի իրենց ձգտումներից, և նրանց ֆինանսական անկախությունն ավելի անորոշ կդառնա:

Միևնույն ժամանակ, գործազուրկ դառնալու և մնալու նրանց հնարավորությունները կարող են աճել: Ոչ ֆորմալ գործատուները քիչ կամ ոչ մի խթան չունեն վերապատրաստում իրականացնելու համար: Աշխատողները նույնպես իրենց հմտությունները կատարելագործելու շատ հիմքեր չունեն:

Ոչ ֆորմալ աշխատատեղերի զգալի մասնաբաժինը հավասար է աշխատուժի «ապաորակավորմանը»: Վատագույն դեպքում՝ այն հավերժացնում է անհավասարությունը:

Երբ մարդիկ չեն կարողանում կատարելագործել իրենց հմտությունները, դա կարող է մեծ ազդեցություն թողնել ամբողջ համակարգի վրա: Ցածր և միջին մակարդակի որակավորմամբ մասնագետների մեծ թվաքանակը հակված է կրճատել աշխատավարձը՝ դրանով իսկ սեղմելով եկամուտներն ու պահանջարկը: Այն նաև չի պարտադրում գործատուներին ներմուծել արտադրողականության բարձրացմանն ուղղված նորարարություններ, ինչպիսիք են՝ աշխատանքի կազմակերպման կամ տեխնոլոգիայի նոր ձևերը:

Այն ընդգծում է զբաղվածության և ՄԿՈՒ քաղաքականության ինտեգրման անհրաժեշտությունը՝ աջակցելով և՛ հմտությունների, և՛ զբաղվածության ընդլայնմանը:

ՄԿՈՒ և զբաղվածության քաղաքականությունը պետք է հասցեագրի աշխատաշուկայի երկու տեսակների կարիքները՝ հիմնական աշխատաշուկա, որը խարսխված է հիմնականում հավատարմագրված կամ ճանաչված հմտություններ պահանջող ֆորմալ ձեռնարկությունների վրա, և երկրորդային ոչ ֆորմալ աշխատաշուկա, որը կազմված է ցածր աշխատավարձով կարիերայի չհանգեցնող աշխատանքներից:

Զբաղվածության ուղիների մշակում

Հմտությունների ձևավորումը շարունակում է մնալ կարևոր նույնիսկ այն անձանց համար, ովքեր արդեն աշխատանք ունեն կամ աշխատանքային տարիքի են: Այս մարդիկ, ընդհանուր առմամբ փնտրում են հմտություններ պաշտոն զբաղեցնելու կամ կարիերայի առաջխաղացման համար: Համապատասխան վերապատրաստման միջոցով մշակված հմտությունների հետ կապված ուղիները մարդկանց կոնկրետ ոլորտներում ավելի բարձր մակարդակի զբաղվածության անցնելու հնարավորություն կընձեռեն: Զբաղմունքային բաշխումը ցույց է տալիս, որ ՄԿՈՒ որակավորված աշխատողները կարող են աշխատել որպես միջին որակավորման աշխատողներ, բայց նրանց համար ավելի դժվար է զուտ բարձր որակավորման դիրքեր զբաղեցնելը:

ԱՂՅՈՒՍԱԿ 7: ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԲԱՇԽՈՒՄՆ՝ ԸՍՏ ԿՐԹԱԿԱՆ ՄԱԿԱՐԴԱԿԻ

Կրթական մակարդակը Զբաղվածության զբաղմունքային մակարդակը	Ընդամենը	Բարձրագույն	Մասնագիտական	Ընդհանուր կրթություն
Որակավորված աշխատող	44.9	11.2	41.2	66.9
Միջին որակավորման մասնագետներ	16.5	9.3	23.1	2

Բարձր որակավորման մասնագետներ	8.8	48.2	2.8	3.6
Ղեկավարներ	6.1	15.1	3.9	1.6

Աղբյուրը՝ Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017 վիճակագրական ձեռնարկ, Աղյուսակ 4.1.13

Հայաստանի կրթության և մասնագիտական զբաղվածության նկարագիրը ենթադրում է, որ այս ուղիները կարող են մշակվել՝ ելնելով աշխատանքի առկա հենանիշային հմտությունների մակարդակից՝ սկսած «որակավորված արհեստավորից», միջին որակավորման մասնագետից մինչև բարձր որակավորման մասնագետ:

Նման ուղիները պետք է գրավիչ լինեն անհատների համար, բայց նաև պետք է հետաքրքիր լինեն արդյունաբերության համար: Որակավորված մարդիկ ցանկություն կունենան մուտք գործել այնպիսի ոլորտներ, որոնք կառաջարկեն առաջընթացի հնարավորություններ: Ուղիները նաև արժեքավոր կլինեն աշխատաշուկայի համար՝ նվազեցնելով մարդկանց լճացումն ավելի ցածր մակարդակներում և հեշտացնելով ուղղահայաց շարժունությունը:

Ուղիները կարող են հանդիսանալ որպես «գործընթացի աստիճան» հիմնական աշխատաշուկայում և միջոց, որով կբարելավվի ոչ ֆորմալ երկրորդային զբաղվածությունը: Ծրագրերը կարող են բարձրացնել շատ աշխատատեղերի կարգավիճակը: Թիրախային խմբերում պետք է ներառվեն և՛ զբաղվածները, և՛ գործազուրկները, քանի որ շատ աշխատատեղեր առաջարկում են, ըստ էության, անկայուն զբաղվածություն և վերապատրաստման քիչ հնարավորություններ:

Լավ մշակված ուղիների ծրագիրը կարող է լինել շարունակական մասնագիտական կրթության նոր ոլորտի մաս: Այն կարող է ներառել մեծահասակների և փորձնակների ուսուցումը: Աշխատանքը և վերապատրաստումը կարող են զարգանալ հմտությունների շրջանակի համատեքստում՝ հանգեցնելով հաջորդ հենանիշային մակարդակին, այսինքն՝ որակավորված արհեստավոր, միջին որակավորման մասնագետ, բարձր որակավորման մասնագետ: Կարևոր է նման ուղիների մշակման եղանակը: Ի թիվս այլոց, էական է համայնքային և տեղական ներդրումը:

Առնչվող առաջարկություններ

Այս ոլորտին առնչվող առաջարկությունների ընդհանուր նկարագիրը տես՝ սույն զեկույցի Առաջարկություն 8, էջ 9:

4. ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

ԵԿՀ-ի գնահատումը ներկայացնում է Հայաստանում մարդկային կապիտալի զարգացման և օգտագործման համար ընտրված մարտահրավերների ընդհանուր նկարագիրն ու վերլուծությունը: Առաջարկություններ են արվում այն մասին, թե ինչպես կարող են կրթությունն ու ուսուցումը նպաստել դրանց լուծմանը:

Մի շարք տարրեր պետք է ներառվեն երկրի աշխատաշուկայի առջև ծառացած խնդիրների լուծման գործընթացում. ներդրումներ, նորարարություններ քաղաքականությունների մշակման և իրականացման գործընթացում և կենտրոնացում զբաղվածության որակի բարելավման վրա, մասնավորապես ոչ ֆորմալ հատվածում: Հնարավոր է արագացված առաջընթաց: Այն կարելի է իրականացնել զբաղվածության և կրթության քաղաքականությունների առավել սերտ ինտեգրման միջոցով:

Հսկայական մարտահրավերներ գումարած սահմանափակ ռեսուրսներ հավասար է ավելի քիչ հնարավորություններով ավելի շատ գործ անելուն: Հետևաբար, անհրաժեշտ է հմտությունների ձևավորման ավելի լայն հեռանկար, որը չի սահմանափակվում միայն ֆորմալ ուսուցմամբ: Օրինակ, շարունակական կրթությունն ու ուսուցումը, ուսումնառության ճկուն ծրագրերը ոչ ֆորմալ աշխատողների համար պետք է զուգակցվեն: Ծրագրի ղեկավարները պետք է համակարգումից և կառավարումից անցնեն տվյալ ոլորտի պրակտիկանտների աջակցմանը:

Հայաստանի իշխանություններն ու շահագրգիռ կողմերն իրազեկված են մարտահրավերների վերաբերյալ և բարելավման ծրագրեր են մշակում: Այս ծրագրերից շատերը հիմնվում են համագործակցության և գործընկերության վրա տնտեսության և հանրային ոլորտներում: Ավելի մեծ արդյունավետության և արդյունավորության հասնելու բազմաթիվ եղանակներ կան:

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը փորձարկում է ինտեգրված ծառայությունների մոդելը, որն օգտակար ձևանմուշ է, քանի որ կապակցում է կառավարության ծառայությունների տրամադրումը անհատական կարիքների և տեղական համատեքստի հետ: Այն նաև ընձեռում է հասարակական կազմակերպությունների կողմից մատուցվող լրացուցիչ ծառայությունների հնարավորություն: Ինտեգրված ծառայությունների մոդելը արդյունավետորեն գործում է որպես սպասարկման հարթակ: Այն կարող է օգտագործվել կրթության ոլորտում՝ տեղական իշխանությունների, տարածաշրջանային քոլեջների և մասնավոր հատվածի հետ համագործակցությամբ:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱՄՓՈՓԱԳԻՐ

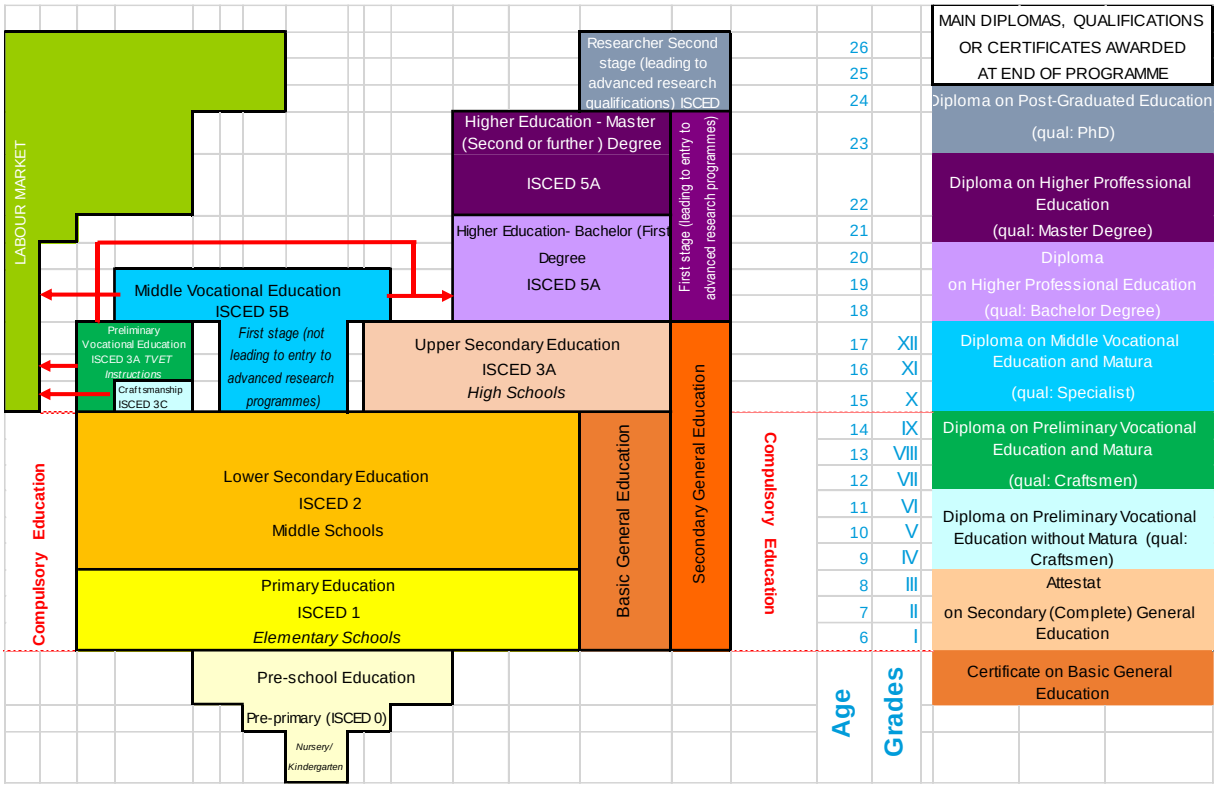
Մարդկային կապիտալի զարգացման և օգտագործման հիմնախնդիրները	Առաջարկություններ		
	No.	Առաջարկություն	Նկարագիր
Ընդլայնել ուսուցման հնարավորությունները ցկյանս ուսումնառությանն աջակցելու նպատակով	Ա.1	Զարգացնել շարունակական մասնագիտական ուսուցման ոլորտը	Կառավարությունը պետք է աշխատի մասնավոր և ոչ կառավարական հատվածի հետ արդյունաբերությանը միտված շարունակական մասնագիտական ոլորտի զարգացման գործընթացն արագացնելու նպատակով:
	Ա.2	Ամրապնդել և ստեղծել նոր ՄԿՈՒ և հմտությունների գործընկերություններ	Զբաղվածության և ուսուցման ոլորտների քաղաքական խորհրդատվության ներկայիս կառույցները պետք է քննության առնվեն՝ ՄԿՈՒ և զբաղվածության քաղաքականության համատեքստում այդ կառույցների ուժեղ և թույլ կողմերը որոշարկելու նպատակով: Սա պետք է վերաբերի նաև այն դերին, որը կարող են խաղալ գործատուները այս շրջանակի իրականացման գործընթացում: Գործընկերությունները պետք է հաշվի առնեն հարաբերությունների չորս հիմնական տեսակները, որոնք անհրաժեշտ է բարելավել: Դրանք են՝ • պետական իշխանությունների և գործակալությունների միջև փոխհարաբերությունները (օրինակ՝ կրթության նախարարություն, աշխատանքի նախարարություն և նրանք, որ պատասխանատու են հմտությունների զարգացման համար, ինչպիսիք են՝ գյուղական և բիզնեսի քաղաքականությունները). • ՄԿՈՒ ոլորտի կառավարման և ուղղորդման և շարունակական մասնագիտական ուսուցման հետ կապված պետական-մասնավոր գործընկերությունը: Սա պետք է ներառի նաև ակնկալվող որակավորման ազգային շրջանակը. • տեղական և տարածաշրջանային կազմակերպությունները ազգային իշխանությունների հետ կապող ազգային և տեղական գործընկերությունները. • Մասնավոր-մասնավոր գործընկերությունները, օրինակ՝ ընկերությունների և բիզնես կազմակերպությունների միջև, մասնավորապես ոլորտային մակարդակում:

	Ա.3	Ուժեղացնել աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությունը	Խթանել աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությունն ավելի շատ հաստատություններում և ընկերություններում: Դրանք պետք է կենտրոնանան տարբեր թիրախային խմբերի վրա, ինչպիսիք են երիտասարդները և մեծահասակները: Պետք է ընդունվի աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության վերաբերյալ ազգային կարգ և մշակվեն աջակցող գործիքներ և միջոցներ: Նախապատվություն պետք է տրվի յուրաքանչյուր մասնագիտական ուսումնական հաստատությունից մեկ բիզնես հարաբերությունների համակարգողի վերապատրաստմանն ու աշխատանքի ընդունմանը: Դոնոր-կազմակերպությունների կողմից իրականացվող հաջողված ծրագրերից քաղված դասերը պետք է հասանելի դառնան մյուս հաստատությունների համար:
	Ա.4	Իրագործել որակավորումների հայկական շրջանակը	Որակավորումների հայկական շրջանակը պետք է ամբողջությամբ իրականացվի: Ի թիվս այլոց, այն պետք է կիրառվի մասնագիտական կրթության և ուսուցման ծրագրերի, մասնավորապես՝ բազմաթիվ մասնավոր և ոչ առևտրային կազմակերպությունների կողմից իրականացվող ուսուցման ծրագրերի որակի ապահովման համար:
	Ա.5	Արդիականացնել դասավանդողների ուսուցումը և մասնագիտական զարգացումը դասավանդողների և դասընթացավարների համար որակավորումների ոլորտային շրջանակի ստեղծման միջոցով	Դասավանդողները պետք է ձեռք բերեն նոր գործառույթներ և հմտություններ: ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարությունը պետք է նախաձեռնի դասավանդողների համար որակավորումների ոլորտային շրջանակ: Այն պետք է միջնակարգ կրթության բոլոր մասնագետներին միավորի կարիերայի ինտեգրված կառույցում, որը հեշտացնում է անցումը և կարիերայի առաջընթացը: Այն պետք է ներառի մարդկային կապիտալի նոր և առաջացող մասնագիտություններ, ինչպիսիք են՝ մենթորները, գնահատողները և աշխատավայրի դասընթացավարները: Նախարարությունը, համագործակցելով բիզնեսի այլ շահագրգիռ կողմերի հետ, պետք է՝ • աջակցի, որպեսզի ՄԿՈՒ հաստատությունների դասավանդողները ձեռք բերեն նոր գիտելիքներ (թարմացնեն և կատարելագործեն իրենց հմտությունները). • աջակցի, որպեսզի մասնավոր ընկերությունների անձնակազմերը վերապատրաստվեն սովորողներին աջակցելու նպատակով. • ընդլայնի ուսանողներին մատուցվող կարիերայի ուղղորդման ծառայությունները, որպեսզի բարձրացնի կարիերայի հնարավորությունների վերաբերյալ նրանց իրազեկվածությունը:

Բարձրակարգ հմտություններ և զբաղվածություն. փոքր բիզնես և աշխատաշուկա	Ա.6	Աջակցել ձեռնարկություններին հմտությունների զարգացման գործում	Տարածաշրջաններում պետք է հիմնվեն ձեռնարկությունների ռեսուրս-կենտրոններ, որպեսզի ոչ ֆորմալ ձեռնարկություններին տրամադրեն տեղեկատվություն և խորհրդատվություն այն մասին, թե ինչպես պետք է մուտք գործել պոտենցիալ շուկա իրենց արտադրանքով և ծառայություններով, և աջակցեն ուսուցման դասընթացներին նրանց մասնակցությանը: Վարչական կարողությունն անմիջականորեն ազդում է աշխատաշուկայի վրա, քանի որ այն ազդում է ընկերությունների՝ աշխատակազմի հավաքագրման, պահպանման և զարգացման կարողության վրա: Գործարար հանրությունը պետք է աջակցի ձեռնարկատերերի համար նախատեսված համայնքային կրթության ծրագրերին: Դրանք պետք է կենտրոնանան տեղեկատվության և ուղղորդման ապահովման վրա, այդ թվում՝ • մենթորինգ և/կամ առերես հաղորդակցում, • բիզնես ցանցերի և տեղական համագործակցության առավել արդյունավետ օգտագործում, • նորագույն համակարգչային և հաղորդակցման տեխնոլոգիաների կիրառում՝ փոքր ձեռնարկությունների սեփականատերերի և ղեկավարների կառավարման զարգացման հմտությունների ապահովման նպատակով, և առավել ճկուն կրթության և զարգացման համակարգերի մշակում, ինչպես օրինակ՝ բաց ուսումնառությունը: Քաղաքականությունը պետք է թիրախավորի գյուղական հատվածում գտնվող ոչ ֆորմալ ձեռնարկությունները՝ հետամուտ լինելով աջակցել այն միջոցառումներին, որոնք կամրապնդեն համագործակցությունը և ռեսուրսների բաշխումը:
	Ա.7.	Աջակցել կանանց ներգրավվածությանը աշխատուժի և աշխատանքի մեջ	Կառավարությունը պետք է վերանայի կրթության և զբաղվածության ոլորտում իր արդի քաղաքականությունները, որպեսզի որոշարկի այն հատվածները, որտեղ կանայք անբարենպաստ պայմաններում են, և աշխատի նոր ծրագրերի վրա՝ աջակցելու շարունակական ուսուցման և զբաղվածության ոլորտում նրանց մասնակցությանը՝ մասնավորապես այն կանանց, ովքեր այդ ճանապարհին բախվում են բազմաթիվ խոչընդոտների: Կառավարությունը պետք է աշխատի գործատուների հետ աշխատավարձի հետ կապված խտրականության բացահայտման և վերացման նպատակով:
	Ա.8	Վերանայել և արդիականացնել զբաղվածության քաղաքականությունը	Որակյալ աշխատատեղերի քանակի մեծացման համար զգալի ջանքեր են պահանջում: Դա պետք է լինի զբաղվածության վերանայված ռազմավարության հիմնական բաղադրիչը, որը պետք է խթանի աշխատատեղերի ստեղծումը և զարգացնի ավելի բարձր հմտություններ պահանջող

			զբաղվածության ուղիները: Նախորդ վերանայման ժամանակ զբաղվածության քաղաքականությունը պասիվ միջոցառումներից անցավ ակտիվ միջոցառումների: Հաջորդ վերանայումը պետք է իրականացվի մարդկային կապիտալի զարգացման միջոցառումների ինտեգրման նպատակով՝ շեշտը դնելով որակյալ զբաղվածության հմտություններ պահանջող ուղիների միջոցով ոչ ֆորմալության հաղթահարման վրա: Այն կարելի է իրականացնել նոր համընդհանուր ուսուցման սխեմայով՝ նախատեսված որակավորումների շրջանակի ցածր և միջին մակարդակների (օրինակ՝ 1-4 մակարդակները) համար, որոնք ընդգրկում են երիտասարդներին: Ծրագիրը պետք է գործի որպես «ցատկահարթակ» աշխատաշուկայի «մեկնարկային» աշխատատեղեր զբաղեցնելու համար, բարելավի և ընդարձակի աշխատանքին առնչվող լայնատրամատ ուսուցումը և բարելավի մասնակիցների «կյանքի հնարավորությունները»: Ծրագիրը պետք է բարձրացնի ներգրավված շատ աշխատատեղերի կարգավիճակը: Թիրախային խմբում պետք է ներառվեն ինչպես աշխատողները, այնպես էլ գործազուրկները, քանի որ շատ աշխատատեղեր առաջարկում են, ըստ էության, անկայուն զբաղվածություն և ուսուցման սահմանափակ հնարավորություններ:
	Ա.9	Իրականացնել բարեփոխվող ուսուցման ծախսերի վերանայում ավելի բարձր հմտությունների պահանջարկի բավարարման և աշխատաշուկայի մասնակցության բարելավման նպատակով	Վերանայումը պետք է ապացույցներ հավաքի բազմաթիվ շահագրգիռ կողմերից, ներառյալ գործատուներին և համայնքային կազմակերպությունները: Այն պետք է հաշվի առնի կարճաժամկետ և միջնաժամկետ ծախսերը, ինչպես նաև ֆինանսավորման հնարավոր աղբյուրները:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԿՐԹԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ



ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ

ԱԱՔ	Աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականություն
ԱԶԲ	Ասիական զարգացման բանկ
ԱԶՇ	Ազգային զեկույցի շրջանակ
ԱՄԿ	Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն
Արմստատ	ՀՀ վիճակագրական կոմիտե
ԳՄՀԸ	Գերմանիայի միջազգային համագործակցության ընկերություն
ԻՍԾՀ	Ինտեգրված սոցիալական ծառայությունների համակարգ
ՀԸԳՀ	Հայաստան-ԵՄ համապարփակ ընդլայնած գործընկերության համաձայնագիր
ՀԿ	Հասարակական կազմակերպություն
ՀՆԱ	Համախառն ներքին արտադրանք
ՄԺԾԾ	Միջնաժամկետ ծախսային ծրագիր
ՄԿՈՒԶԱԿ	Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային կենտրոն
ՇՄՈՒ	Շարունակական մասնագիտական ուսուցում
ՈԱԵՀՇ	Որակի Ապահովման Եվրոպական Հենքային Շրջանակ
ՈԵՇ	Որակավորումների եվրոպական շրջանակ
ՎԶԵԲ	Վերակառուցման և զարգացման եվրոպական բանկ
ՓՄՁ	Փոքր և միջին ձեռնարկություններ
ETE KIESE	Կրթության, հմտությունների և զբաղվածության հիմնական ցուցանիշներ
JAA	Հայաստանի պատանեկան նվաճումներ

ՀՂՈՒՄՆԵՐ

Թուրինի գործընթաց 2018-2020. Հայաստան: Ազգային Զեկույց

Ասիական զարգացման բանկ, «Հայաստան 2019» - https://www.adb.org/countries/armenia/economy

Ասիական զարգացման բանկ, «Լավ աշխատանք Կենտրոնական Ասիայում և Հարավային Կովկասում ներառական աճի համար», 2019թ. էջ 84, տուփ 5

ETF, KIESE- Կրթության, հմտությունների և զբաղվածության հիմնական ցուցանիշները, 2018թ

«ՓՄՁ քաղաքականության համաթիվը, արևելյան գործընկեր երկրներ, 2019թ. Փոքր բիզնեսի ակտի եվրոպական գնահատման համար» ԵԿՀ-ի չհրապարակված գնահատման նախագիծը վերջնական տեսքի բերել

ԵԿՀ Հայաստանի երիտասարդության ազգային զեկույց, 2018

«ԵՄ-ն բիզնեսի համար» երկրի զեկույց 2018թ, http://www.eu4business.eu/

Եվրամիության վեբկայք, https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/neighbourhood/countries/armenia_en

Եվրամիության վեբկայք. https://www.euneighbours.eu/en/east/stay-informed/publications/facts-and-figures-about-eu-armenia-relations

Եվրամիության վեբկայք. https://eeas.europa.eu/generic-warning-system-taxonomy/404/40687/call-proposals-vet-business-partnerships-work-based-learning-and-apprenticeships_en

Եվրոպական կրթական հիմնադրամ, 2018.Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառություն, ձեռնարկ ԵԿՀ գործընկեր երկրներում քաղաքականություն մշակողների և սոցիալական գործընկերների համար

Հայաստանի 2014-2025թթ. հեռանկարային զարգացման կառավարություն, էջ 106

Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2017թթ. վիճակագրական ձեռնարկ, 2018

Վերակառուցման և զարգացման միջազգային բանկ Միջազգային ֆինանսական կորպորացիա Բազմակողմ ներդրումների երաշխավորման գործակալություն Հայաստանի Հանրապետության հետ 19ՖՏ -23ՖՏ ժամանակահատվածի երկրի գործընկերության շրջանակ, փետրվար 28, 2019թ.

ՏՀՋԿ ՓՄՁ քաղաքականության ինդեքս, Արևելյան գործընկեր երկրներ, 2016 թ., Փոքր բիզնեսի ակտ Եվրոպայի գնահատման համար

Համաշխարհային բանկ, 2018 վեբկայք. https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.KD?locations=AM

Համաշխարհային բանկ, Հայաստան, Թարմացում, 2019 https://www.worldbank.org/en/country/armenia/publication/armenia-country-partnership-framework-2019-2022

Համաշխարհային բանկ, տվյալների բանկ https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.GROW2017