

Եվրոպայում անվտանգության և  
համագործակցության կազմակերպություն  
երևանյան գրասենյակ



## **Հայ երիտասարդների իրազեկվածություն**

**աշխատանքային իրավունքների և արհմիությունների դերի մասին**

Ուսումնասիրությունն անցկացվել է 2009թ. երկրորդ կեսին Հայաստանի Հանրապետության բոլոր մարզերում թվով 1205 հարցվողների շրջանում:

Ձեկույցը պատրաստվել է ԵԱՀԿ Երևանի գրասենյակի աջակցությամբ: Մույն ուսումնասիրության մեջ ամփոփված են հեղինակների տեսակետները, մեկնաբանություններն ու եզրակացությունները, որոնք կարող են չհամընկնել ԵԱՀԿ-ի կամ ԵԱՀԿ Երևանի գրասենյակի տեսակետների հետ:

---

## ՀԱՄԱՌՈՏ ՇԱՐԱԴՐԱՆՔ

Երիտասարդության շրջանում իրականացված հետազոտության արդյունքում պարզվեց, որ

- հարցվողների կեսից ավելին չունի բավարար *գիտելիքներ* աշխատանքային տարրական իրավունքների վերաբերյալ;
- հարցված երիտասարդները լավատեղյակ են Հայաստանում առկա աշխատանքային իրավունքի *պաշտպանության իրավական մեխանիզմներին*, սակայն միայն 1/4-ից քիչ հատվածն է պատրաստ դիմել դրանց: Մեծամասնությունը նախընտրում է աշխատանքային տարածայնությունները հարթել այլ եղանակներով;
- ցածր է նաև արհմիությունների դերի կարևորման հանգամանքը: Որպես աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության միջոց երիտասարդների միայն 5.6%-ն է նշել արհմիությունը;
- առհասարակ ցածր է արհմիությունների մասին երիտասարդների տեղեկացվածության մակարդակը, ինչով էլ հիմնականում պայմանավորված է այն, որ երիտասարդության մի փոքր մասն է միայն ընդգրկված արհմիութենական կառուցվածքում: Արհմիության անդամ են իրենց ճանաչում հարցվածների միայն 5%-ը:

Այսպիսով՝ անհրաժեշտ է երիտասարդների շրջանում իրականացնել արհմիությունների դերի, գործառույթների, կանոնակարգերի և այլնի վերաբերյալ իրազեկման աշխատանքներ, օրինակ, հեռուստատեսության և ինտերնետի միջոցով:

Ավելի մեծ թվով երիտասարդների՝ արհմիություններին անդամակցությունը խթանելու համար դուրս են բերվել հետևյալ գործողությունները, որպեսզի արհմիությունները հանրության կողմից ընկալվեն որպես՝

- արհմիության անդամների աշխատանքային իրավունքներն ավելի ակտիվորեն պաշտպանող;
- անդամների աշխատանքային պայմանների բարելավմանն աջակցող;
- աշխատավարձի հաշվարկման գործընթացում վճռորոշ դերակատարում ունեցող, ընդ որում հաշվի առնելով ոչ միայն գործատուի շահերը, այլև աշխատողին՝ սահմանելով աշխատավարձի խելամիտ չափ:

---

**ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ**

ՀԱՄԱՌՈՏ ՇԱՐԱԴՐԱՆՔ.....	2
ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ.....	3
ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ.....	4
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԾՐԱԳՐԻ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ.....	5
1. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ.....	7
1.1. Աշխատանքային պայմանագիր.....	7
1.2. Աշխատանքային տարածայնություններ եւ լուծման միջոցներ.....	11
2. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐԻ ԻՍԱՑՈՒԹՅՈՒՆ	14
3. ԵՐԻՏԱՍԱՐԳ ԱՇԽԱՏՈՂԸ ԵՒ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆԸ.....	15
4. ԵՐԻՏԱՍԱՐԳՆԵՐԻ ԱԿՆԿԱԼԻՔՆԵՐԸ.....	18
5. ԵՐԻՏԱՍԱՐԳՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԸՆՏՐԵԼԻ ՏԵՂԵԿԱՏՎԱԿԱՆ ԱՂԲՅՈՒՐԸ.....	21
5.1. Երիտասարդության կողմից վստահելի տեղեկատվության աղբյուրներն ըստ անվանման.....	22
6. ԱՄՓՈՓՈՒՄ.....	25

---

## ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

«Հայ երիտասարդների իրազեկվածությունն աշխատանքային իրավունքների և արհմիությունների դերի մասին» ուսումնասիրությունն իրականացվել է ԵԱՀԿ Երևանի գրասենյակի ֆինանսական աջակցությամբ: Այն իրականացրել է «Ազատ Հասարակություն» իրավապաշտպան երիտասարդական հասարակական կազմակերպության APR Group ստորաբաժանումը: Ուսումնասիրությունն իրականացնելիս «Ազատ Հասարակություն» ՀԿ-ն համագործակցել է ԵԱՀԿ Երևանի գրասենյակի, Հայաստանի արհմիությունների միավորումների կոնֆեդերացիայի (ՀԱՄԿ) և ՀԱՄԿ-ի խորհրդի մշտական գործող երիտասարդական հանձնաժողովի հետ:

---

## ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԾՐԱԳՐԻ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

### ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՆՊԱՏԱԿԸ

- Գնահատել երիտասարդության (18-30 տարեկան) շրջանում աշխատանքային իրավունքների և որպես աշխատանքային իրավունքների պաշտպան-կառույց հանդիսացող արհմիությունների դերի իմացության մակարդակը:
- Բացահայտել երիտասարդության շրջանում աշխատանքային իրավունքների և արհմիությունների դերի վերաբերյալ տեղեկացվածության մակարդակի բարձրացման արդյունավետ միջոցները:
- Բացահայտել այն դրդապատճառները (շարժառիթները), որոնք կարող են շահագրգռել երիտասարդությանը անդամակցել արհմիություններին:

**Երիտասարդության շրջանում աշխատանքային իրավունքների իմացության մակարդակի համատեքստում** մենք փորձեցինք պարզել, թե ինչպիսիք են հարաբերությունները երիտասարդների և գործատուների միջև, ինչպես նաև պարզել աշխատանքային տարածայնությունների բնույթը, այն է, թե որոնք են դրանց պատճառներն ու ինչպես դրանք պետք է լուծվեն:

**Արհմիություններում երիտասարդների ներգրավվածության մակարդակի առումով** մենք ուսումնասիրեցինք երիտասարդների մասնակցության մակարդակն արհմիություններում, ինչպես նաև արհմիությունների դերի և նրանց գործառույթների վերաբերյալ երիտասարդության իմացության մակարդակը և արհմիությունների նկատմամբ երիտասարդների վերաբերմունքը: Մենք հետազոտեցինք նաև երիտասարդների շրջանում վստահելի տեղեկատվության աղբյուրները, որպեսզի հասկանանք, թե ինչպես կարելի է երիտասարդության շրջանում տարածել աշխատանքային իրավունքների և դրանց պաշտպանության հարցում արհմիությունների դերի վերաբերյալ տեղեկատվությունը:

Հետազոտության օբյեկտ են հանդիսացել Հայաստանի բոլոր մարզերի 18-30 տարեկան երիտասարդները, որոնց թիվը համաձայն ՀՀ Ոստիկանության անձնագրային և վիզաների վարչության 2008թ. տվյալների կազմում է 664518 մարդ: 2009թ. օգոստոսի 14-30-ը հարցման է ենթարկվել 1205 երիտասարդ «դեմ առ դեմ» հարցման մեթոդի կիրառմամբ: Հետազոտող խումբը փորձել է ապահովել հետազոտության տվյալների  $\pm 3,22\%$  ճշգրտություն 95% վստահության միջակայքում: Հետազոտության արդյունքները վերլուծվել են Excel, SPSS ծրագրերի միջոցով,

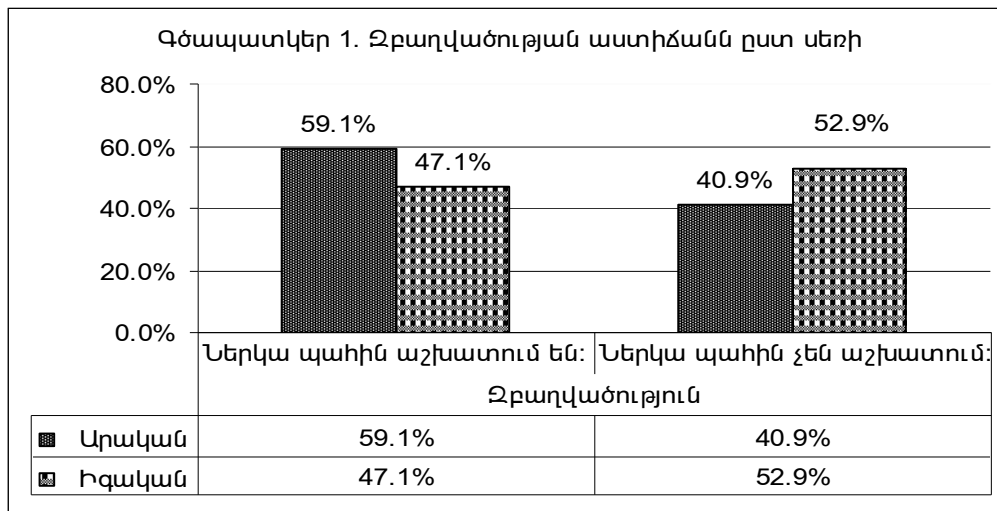
ապա կատարվել է բովանդակային վերլուծություն: Սույն հետազոտության համար կազմվել է բազմաստիճան ստրատիֆիկացված քվոտային ընտրանք ըստ տարիքի և սեռի՝ բաղկացած հետևյալ քայլերից՝

- I. Տվյալ հետազոտության մեջ ընդգրկվել են ՀՀ 11 մարզերը՝ հետազոտության արդյունքների ներկայացուցչականությունն ամբողջ Հայաստանի համար ապահովելու նպատակով:
- II. Ընտրանքի երկրորդ աստիճանի վրա բնակելի տարածքները «շերտավորվել են» ըստ ընտրական իրավունքով օժտված բնակչության թվի՝ հաշվի առնելով բնակելի տարածքների «մարզ-շրջկենտրոն» հեռավորությունը: Ելնելով այդ սկզբունքից՝ առանձնացվել է հարցման կետերի 3 տիպ՝
  1. Մարզկենտրոն, որտեղ բնակչության թիվը գերազանցում է 30 հազարը:
  2. Մարզային քաղաքներ/համայնքներ/գյուղեր՝ 10-29 հազար բնակչությամբ, որոնք գտնվում են մարզկենտրոնի և ծայրամասերի մեջտեղում:
  3. Ծայրամասային համայնքներ/գյուղեր՝ 10 հազարից պակաս բնակչությամբ, որոնք գտնվում են մարզի ծայրամասում:
- III. Հարցվողների նախնական ընտրանքային թիվը (1205 հարցվող) համաչափորեն բաշխվել է ըստ հարցման կետերի: Արդյունքում ընտրվել է 33 հարցման կետ:
- IV. Ընտրանքի չորրորդ կետում տնային տնտեսություններն ընտրվել են երթուղային մեթոդով:
- V. Հարցվողի ընտրությունն իրականացվել է համապատասխան նախատեսված սեռային և տարիքային քվոտայի: Ընտրված տնային տնտեսությունում մեկ հարցազրույցավար հարցում է իրականացրել մեկ հարցվողի հետ:

# 1. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱՔԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

## 1.1. Աշխատանքային պայմանագիր

Հետազոտության արդյունքում պարզվեց երիտասարդության զբաղվածության մակարդակը Հայաստանում: Կարող ենք փաստել, որ ներկա պահին Հայաստանում աշխատում է երիտասարդների 52.9%<sup>1</sup>: Ընդ որում, գործազուրկների թիվը կարելի է դիտարկել մի քանի տեսանկյունից.

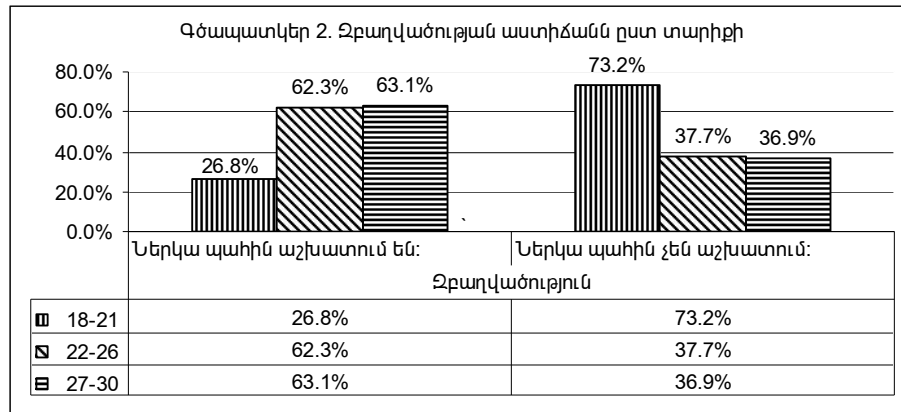


Գործազուրկների թվի մեծամասնությունը կազմում են 18-21 տարիքային խմբում գտնվող երիտասարդները: Դա բացատրվում է այն փաստով, որ այդ տարիքային խմբի երիտասարդները

- դեռ սովորում են / բանակում են (արական սեռի ներկայացուցիչները)
- չունեն աշխատանքային փորձ
- չեն հասցրել գտնել աշխատանք (ԲՈՒՀ-ը, մասնագիտական հաստատությունը, բանակն ավարտելուց հետո):

<sup>1</sup> Սույն հետազոտության մեջ գործազուրկ հասկացությունը չի գործածվել ավանդական սահմանմամբ (Ըստ ՀՀ գործող օրենսդրության, գործազուրկ (պաշտոնապես գրանցված) են համարվում աշխատանք փնտրող աշխատունակ և գործունակ այն չզբաղված անձինք, ովքեր չեն ստանում օրենսդրությամբ սահմանված կենսաթոշակներ (բացառությամբ կերակրողին կորցնելու դեպքում կենսաթոշակի տեսակների), աշխատանքի տեղավորման նպատակով հաշվառված են զբաղվածության պետական ծառայությունում, պատրաստակամ են անցնելու հարմար աշխատանքի և ստացել են գործազուրկի կարգավիճակ), քանի որ սույն հետազոտության մեջ շեշտադրվում է տարբերակիչ կողմը, այսինքն այն, հարցվողը իրեն համարում է գործազուրկ թե ոչ:





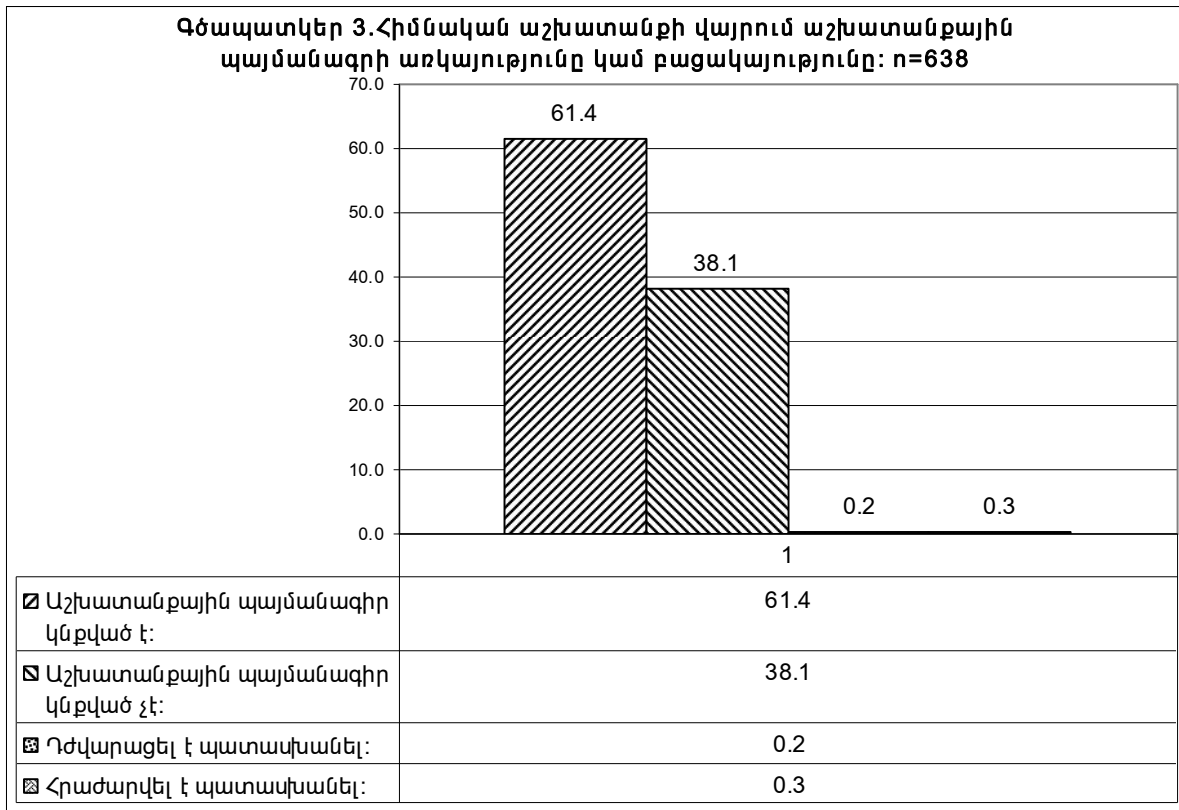
Եթե սույն տվյալները դիտարկենք նաև մարզային կտրվածքով, ապա կարգենք, որ Հայաստանում կան մարզեր, որտեղ գործազուրկների թիվն ավելի մեծ է, քան աշխատողներինը.

Արարատ, Լոռի, Շիրակ: Սա բացատրվում է տվյալ մարզի սոցիալ-տնտեսական վիճակով:

Տվյալ հետազոտությունն օժանդակեց բացահայտել գործազրկության առաջացման որոշ պատճառներ: Երիտասարդների 45%-ը չի կարողացել գտնել աշխատանք, 6.3% ենթարկվել են կրճատումների, 4.8% գործազուրկ են աշխատատեղը փակելու պատճառով, 26.5 % դեռ չի փնտրել աշխատանք: Հարկ է նշել, որ այս խումբը ես բաժանված է ենթախմբերի.

1-ին ենթախմբում ընդգրկված են երիտասարդներ, որոնք դեռ սովորում են ԲՈՒՀ-երում (16%):

2-րդ ենթախմբում են այն անձինք, որոնք չեն ցանկանում աշխատել (9.2%): Նրանց զգալի մասը (6.7%) իզական սեռի ներկայացուցիչներ են:



Հետազոտության արդյունքում պարզ դարձավ, որ երիտասարդների 61.4%-ն ունի կնքած պայմանագիր գործատուի հետ, փոխարենը՝ 38.1%-ն աշխատում է առանց պայմանագրի<sup>2</sup>: Եթե դիտարկենք պայմանագրով աշխատողների թվերի հարաբերակցությունը մարզային կտրվածքով, ապա կփաստենք, որ նույնիսկ առանձին մարզերում աշխատանքային պայմանագրով երիտասարդ աշխատողների թիվը գերազանցում է ոչ ֆորմալներին<sup>3</sup>: «Թիրախային» մարզ է գրանցվել միայն Արմավիրը, որտեղ առանց պայմանագրի աշխատողների թիվը գերազանցում է պայմանագրով աշխատողների թիվը և կազմում 7.1%:

Ինչպես ցույց է տալիս հետազոտությունը, աշխատանքային հարաբերությունների ձևը կապված է կրթական ցենզի հետ: Խոցելի խմբի մեջ հիմնականում ընդգրկված են այն երիտասարդները, ովքեր ունեն 8-ամյա (2.7%) եւ միջնակարգ կրթություն(15.4%):

<sup>2</sup> Ներկայացված են միայն հետազոտության ժամանակ աշխատող (հարցվողներ, որոնք նշել են, որ աշխատում են) հարցվողների պատասխանները: (n=638)

<sup>3</sup> «Ոչ ֆորմալներ»՝ անձինք, որոնց աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարգավորվում որեւէ աշխատանքային նորմատիվ ակտով եւ որոնց տնտեսական գործունեությունը հաշվառված չէ վիճակագրության մեջ:

**Աղյուսակ 1.** Աշխատանքային հարաբերությունների ձեւերը եւ զբաղվածության ոլորտը<sup>4</sup>:

		Հիմնական աշխատանքի վայրում աշխատանքային պայմանագրի առկայությունը կամ բացակայությունը:		
		Աշխատանքային պայմանագիր կնքված է:	Աշխատանքային պայմանագիր կնքված չէ:	Հրաժարվել են նշել աշխատանքային պայմանագրի առկայության վերաբերյալ
Զբաղվածության ոլորտը	Արդյունաբերություն	46.7%	<b>53.3%</b>	
	Շինարարություն	40.7%	<b>59.3%</b>	
	Գյուղատնտեսություն	50.0%	37.5%	12.5%
	Առևտուր	44.4%	<b>55.6%</b>	
	Առողջապահություն	87.9%	12.1%	
	Գիտություն, կրթություն	87.2%	12.8%	
	Մշակույթ, սպորտ	65.0%	35.0%	
	Ուժային մարմիններ	90.7%	9.3%	
	Հարկային և մաքսային մարմիններ	100.0%		
	Ֆինանսա-բանկային համակարգ	100.0%		
	Արդարադատություն	100.0%		
	Սպասարկում	39.3%	<b>60.7%</b>	
	Կապ, տրանսպորտ	76.5%	23.5%	
	Էներգետիկա	87.5%	12.5%	
	Քաղաքականություն	75.0%	25.0%	
	Հասարակական կազմակերպություն	83.3%	16.7%	
	ՉԼՄ	76.9%	23.1%	
	Կառավարում	84.2%	15.8%	
	Տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ	77.8%	22.2%	

Աղյուսակ 1-ից երևում է, որ հիմնականում ոչ ֆորմալ զբաղվածության ոլորտներն են սպասարկման ոլորտը (60.7%), շինարարությունը (59.3%), առևտուրը (55.6%) և արդյունաբերությունը (53.3%): Փոխարենը, ոչ ֆորմալ աշխատողներ հետազոտության արդյունքում չեն բացահայտվել ֆինանսա-բանկային, հարկային և մաքսային, ինչպես նաև դատական համակարգերում:

<sup>4</sup> Ներկայացված են միայն հետազոտության ժամանակ աշխատող հարցվողների պատասխանները:

## 1.2. Աշխատանքային տարածայնություններ եւ լուծման միջոցներ

Ելնելով հետազոտության արդյունքներից՝ փաստենք, որ վերջին մեկ տարվա ընթացքում 33.1%-ն ունեցել է տարածայնություններ գործատուի հետ, իսկ չի ունեցել՝ 65.3%-ը:

**Աղյուսակ 2.** Աշխատանքային տարածայնություններ հիմնականում առաջացել են հետեւյալ ոլորտներում:

	Վերջին տարվա ընթացքում ունեցել են տարածայնություններ գործատուի հետ:	Վերջին տարվա ընթացքում չեն ունեցել տարածայնություններ գործատուի հետ:	Գծվարացել են պատասխանել:	
Զբաղվածության ոլորտը	Արդյունաբերություն	46.7%	53.3%	
	Շինարարություն	20.4%	77.8%	1.9%
	Գյուղատնտեսություն	37.5%	50.0%	12.5%
	Առևտուր	30.2%	68.3%	1.6%
	Առողջապահություն	30.3%	69.7%	
	Գիտություն, կրթություն	42.6%	57.4%	
	Մշակույթ, սպորտ	50.0%	50.0%	
	Ուժային մարմիններ	25.6%	72.1%	2.3%
	Հարկային և մաքսային մարմիններ	28.6%	71.4%	
	Ֆինանսա-բանկային համակարգ	41.7%	58.3%	
	Արդարադատություն	33.3%	66.7%	
	Սպասարկում	34.4%	64.8%	0.8%
	Կապ, տրանսպորտ	41.2%	52.9%	5.9%
	Էներգետիկա	25.0%	62.5%	12.5%
	Քաղաքականություն	25.0%	75.0%	
	Հասարակական կազմակերպություն	66.7%	33.3%	
	ՉԼՄ	38.5%	61.5%	
	Կառավարում	23.7%	76.3%	
	Տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ	11.1%	88.9%	

Երիտասարդ աշխատողի եւ գործատուի միջեւ աշխատանքային տարածայնությունների պատճառները հիմնականում հետևյալն են՝ աշխատավարձի չափը (44.4%), աշխատանքային պայմանները (35.8%), խրախուսանքների ոչ արդարացի բաժանումը (6.3%), աշխատավարձի չվճարումը (3.3%): Որպես աշխատանքային տարածայնությունների պատճառ՝ հարցվողները նշել են նաեւ գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագրի խախտումը (26.1%), աշխատակազմի

հետ լարված հարաբերությունները (19.5%), գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագիր չկնքելը (6.8%)<sup>5</sup>:

Առաջացած տարաձայնությունները երիտասարդ աշխատակիցների մեծամասնությունը լուծել են գործատուի հետ բանակցելու միջոցով (50.9%), հեռացվել են 8%-ը և համակերպվել են այդ իրավիճակի հետ 18.3%-ը: Ծանոթ-բարեկամ տարբերակով իրենց տարաձայնությունները կարգավորել են 3%-ը եւ միայն 1.5%-ն են դիմել արհմիություններին: Հետաքրքրական է, որ «իրենց դիմումի համաձայն» աշխատանքից ազատվել է հարցվողների 27.1%: Չենք բացառում, որ այս թիվը կարող է իր մեջ ներառել այն ընդունված մեխանիզմը, որ տվյալ աշխատողին առաջարկել են ազատվել «իր դիմումի համաձայն»՝ որպես ծագած խնդրի լուծում:

Սակայն հետաքրքրական է, որ հետագայում եւս երիտասարդ աշխատողները պատրաստվում են լուծել գործատուի հետ տարաձայնությունները նույն միջոցներով. 79.4%-ը նախընտրում է բանակցությունները գործատուի հետ, 23%-ը գործատուի հետ տարաձայնությունների դեպքում կհեռանան աշխատանքից, 16.3%-ը կդիմեն բարեկամ-ծանոթներին, իսկ 14.9%-ը՝ դատարան, 7.6%-ը կփորձեն լուծել տարաձայնությունները Աշխատանքի պետական տեսչության միջոցով<sup>6</sup>:

Որպես վերը նշվածի հետեւանք՝ երիտասարդ հարցվողների 60.3%-ն այն կարծիքին են, որ աշխատողները, այնուամենայնիվ, կարող են պաշտպանել իրենց իրավունքները եւ շահերը: Վերադառնալով վերոնշյալ պարբերության թվերին, փաստենք, որ գերադասությունը տրվում է աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոչ ֆորմալ միջոցներին:

Այս կոնտեքստում տրամաբանական էր պարզել, թե արդյոք երիտասարդները ծանոթ են իրենց իրավունքները պաշտպանող իրավական մեթոդներին<sup>7</sup>: Արդյունքները հետեւյալն են. որպես աշխատանքային իրավունքի պաշտպանման իրավական մեթոդ հարցվողների 32.1%-ը նշել են դատական համակարգը, 22.3%-ը՝ Մարդու իրավունքների պաշտպանի ինստիտուտը, 13.2%-ը՝ Աշխատանքի պետական տեսչությունը, 8.5%-ը՝ իրավապաշտպան հասարակական կազմակերպությունները, 5.6%-ը՝ արհմիությունները: Դժվարացել է պատասխանել 18.7%, իսկ 26.6%-ը նշել է, որ Հայաստանում աշխատանքային իրավունքի օրինական միջոցներով պաշտպանության համակարգը բացակայում է:

Այսպիսով, եթե փորձենք կապ հաստատել այս եւ նախորդ հարցերի միջեւ («Ինչպե՞ս եք լուծել առաջացած տարաձայնությունները գործատուի հետ» եւ «Եթե ունենաք տարաձայնություններ

<sup>5</sup> Հարցվողներն իրավունք են ունեցել նշել մինչեւ 3 տարբերակ, ուստի տոկոսային գումարը գերազանցում է 100%-ը: n=399

<sup>6</sup> Հարցվողներն իրավունք են ունեցել նշել մինչեւ 3 տարբերակ, ուստի տոկոսային գումարը գերազանցում է 100%-ը: n=1205

<sup>7</sup> Այս ոլորտում իրազեկվածությունը պարզելու համար հարցվողներին տրվել է հետևյալ հարցը՝ «Ձեր կարծիքով, աշխատանքային իրավունքի պաշտպանման ինչպիսի՞ օրինական միջոցներ կան Հայաստանում»: Հարցվողներն իրավունք են ունեցել նշել մինչեւ 5 տարբերակ, ուստի տոկոսային գումարը գերազանցում է 100%-ը: n=1205

գործատուի հետ, ապա ինչպե՞ս կլուծեք դրանք») կտեսնենք, որ տարածայնությունների լուծման իրավական մեթոդների իմացությունը չի ապահովում դրանց գործնական կիրառումը: Դրա պատճառներն են.

- աշխատանքային իրավունքների դաշտում նման պրակտիկայի մասին իրազեկության բացակայությունը,
- անվտանգությունը պետական օղակների հանդեպ,
- վախը գործատուի, այլ գործատուների հանդեպ,
- իրավական նիհիլիզմը<sup>8</sup>:

Հետազոտության առանձին հատված նվիրված էր աշխատանքային իրավունքների կոլեկտիվ պաշտպանության մեթոդներին, մասնավորապես՝ կոլեկտիվ պայմանագրին: Հարցվողների 25.2%-ը նշեցին, որ իրենք տեղյակ են, թե ինչ է նշանակում կոլեկտիվ պայմանագիր: Սակայն լրացուցիչ հարցերը բացահայտեցին, որ այդ հարցվողների կեսից ավելին պատկերացում չունեն՝ ինչ է իրականում նշանակում կոլեկտիվ պայմանագիր: Պատասխանները բաշխվել են հետևյալ կերպ.

- Կոլեկտիվ պայմանագիրը գրավոր համաձայնագիր է գործատուի եւ արհմիության միջեւ, որը կարգավորում է աշխատողների և գործատուների աշխատանքային հարաբերությունները՝ 25,9%:
- Կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագիրն աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման հիմք է հանդիսանում՝ 86,5%:
- Կոլեկտիվ պայմանագրի բովանդակությունը մշակվում է գործատուի եւ արհմիության ներկայացուցիչների կողմից հավասար ներկայացուցչականության սկզբունքով՝ 17.4%<sup>9</sup>:

Աշխատավայրում ունեն կնքված կոլեկտիվ պայմանագիր հարցվողների 28.5%-ը<sup>10</sup>:

<sup>8</sup> Իրավական նիհիլիզմ՝ իրավունքի, որպես սոցիալական համակարգի ժխտում: Այդ տեսակի նիհիլիզմը բերում է օրենքների մերժմանը, ինչն իր հերթին կարող է հանգեցնել անօրինական գործողությունների և կանգնեցնել իրավական համակարգի զարգացումը:

<sup>9</sup> Այս հարցերը տրվել են այն հարցվողներին, ովքեր նշել են, որ գիտեն, թե ինչ է կոլեկտիվ պայմանագիրը: N=304

<sup>10</sup> Այս հարցերը տրվել են այն հարցվողներին, ովքեր նշել են, որ գիտեն, թե ինչ է կոլեկտիվ պայմանագիրը: N=304

---

## 2. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐԻ ԻՄԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

Երիտասարդների շրջանում աշխատանքային իրավունքների իմացության մակարդակի վերաբերյալ պատկերացում ստանալու համար տրվել են աշխատանքային օրվա տեւողության, աշխատավարձի չափի, արձակուրդի տևողության վերաբերյալ հարցեր: Պատկերը հետևյալն է՝ 49.8%-ը տեղյակ է եղել, որ օրենքով աշխատանքային օրվա տեւողությունը շաբաթական սահմանված է 40 ժամ:

Հարցվողների միայն 29.6%-ն է իմացել, որ աշխատավարձը պետք է վճարվի ոչ ուշ, քան հաջորդ ամսվա 15-ը:

Սակայն երիտասարդները լավ իրազեկված էին արձակուրդի ոլորտից. 63.7%-ը գիտեն, որ արձակուրդի տեւողությունը կազմում է 28 օրացույցային օր: **Կարելի է եզրակացնել, որ հարցվողների կեսն ունի բավարար գիտելիքներ աշխատանքային տարրական իրավունքների վերաբերյալ:**

### 3. ԵՐԻՏԱՍԱՐԴ ԱՇԽԱՏՈՂԸ ԵՒ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆԸ

Տվյալ հետազոտության արդյունքում պարզ դարձավ, որ երիտասարդների միայն 5%-ն<sup>11</sup> է արհմիության անդամ: Սա ցածր ցուցանիշ է, եթե հաշվի առնենք, որ այսօրվա արհմիությունների առջեւ դրված է 2 մեծ խնդիր՝ սերնդափոխություն եւ արդիականացում:

Արհմիությունների մեջ առավել քիչ են ընդգրկված այն երիտասարդները, որոնք աշխատում են առեւտրի, շինարարության, սպասարկման ոլորտում եւ որտեղ էլ գրանցվել է առավել մեծ ոչ ֆորմալ աշխատողների թիվ: Արդյունքները հետեւյալն են. առեւտրի ոլորտից արհմիության անդամ են 19.6%-ը, սպասարկման ոլորտից՝ 18.4%-ը, շինարարության ոլորտից՝ 8.6%-ը:

Այս համատեքստում հետաքրքրական է դիտարկել, թե ինչ պատճառներից էլնելով է երիտասարդ աշխատողը անդամակցում այս կամ այն արհմիությանը:

#### Աղյուսակ 3. Արհմիության անդամակցության պատճառներն ըստ սեռի<sup>12</sup>:

Արհմիության անդամակցության պատճառները	Պատասխաններ ըստ սեռի		Ընդամենը
	Արական	Իգական	
Արհմիության անդամ են սովորության համաձայն	18.5%	25.9%	44.4%
Արհմիությունը արտահայտում է աշխատողի շահերը	14.8%	14.8%	29.6%
Արհմիությունը կարող է օգնել տվյալ անձին ծանր դրության մեջ	5.6%	11.1%	16.7%
Ստիպված են	9.3%	3.7%	13.0%
Չեն ցանկանում տարբերվել ուրիշներից	9.3%	3.7%	13.0%
Արհմիությունն օժանդակում է իրենց ֆինանսական խնդիրներին	3.7%	9.3%	13.0%
Արհմիության միջոցով տեղեկանում են իրենց ընկերությունում առկա իրավիճակին	3.7%	3.7%	7.4%
Համագործակցության միջոցով հույս ունեն հասնել իրենց նպատակին	0%	3.7%	3.7%
Իրենց այլեւ ոչինչ չի պահում արհմիությունում և դուրս գալը ժամանակի հարց է	1.9%	0%	1.9%

Այսպիսով, արհմիությանը անդամակցելու պատճառները կարելի է բաժանել 3 խմբի.

- Արմիության անդամակցության «ուժեղ» շարժառիթով խումբ, որի անդամները լավ են պատկերացնում արհմիության դերը եւ նշանակությունը:

<sup>11</sup> Դա պարզելու համար հարցվողների տրվել է հետևյալ հարցը՝ «Դուք արմիության անդամ եք»:

<sup>12</sup> Արհմիության անդամակցության պատճառների ուսումնասիրությունն անց է կացվել այն հարցվողների շրջանում, ովքեր արհմիության անդամ էին: Հարցվողները կարող էին նշել մինչև 3 տարբերակ, ուստի հարցվողների պատասխանների գումարը գերազանցում է 100%-ը: n=54



- Արմիության անդամակցության «թույլ» շարժառիթով խումբ, որի անդամներն արհմիությունից ակնկալում են նյութական օգնություն:
- Արմիության անդամակցության «զրոյական» շարժառիթով խումբ, որի անդամներն ուշ թե շուտ հնարավոր է դադարեցնեն իրենց անդամակցությունը:

Աղյուսակից երևում է որ այսպես կոչված «ուժեղ» շարժառիթով խումբն ամենասակավն է: Կարող ենք եզրակացնել, որ եթե արհմիությունները չփոխեն իրենց գործունեության ռազմավարությունը, չկարողանան կատարել կադրային, ներքին համակարգային փոփոխություններ, ինչը թույլ կտա առավել գրավիչ լինել երիտասարդ աշխատողների համար, սպա վերջնականապես կկորցնեն իրենց դերն ու նշանակությունը արդի հասարակական համակարգում: Ի հաստատում վերը նշվածին՝ բերենք այն պատասխանները, որոնք երիտասարդ արհմիութենական անդամները նշել են որպես արհմիութենական անդամակցությունը դադարեցնելու պատճառ.

- սկզբնական կազմակերպության ոչ արդյունավետ աշխատելը (50%),
- արհմիության հանդեպ բացասական վերաբերմունքը (25.9%),
- արհմիության ղեկավարի հանդեպ բացասական վերաբերմունքը (11.1%),
- գործատուի կողմից վարչական կամ նյութական պատժամիջոցների կիրառումը (9.3%),
- եթե դուրս գան աշխատանքից (9.3%)<sup>13</sup> (դուրս գալով աշխատանքից կորցնում են իրենց արհմիութենական անդամակցությունը):

Այսպիսով, ինչպես երևում է պատասխաններից, մեր հասարակությունում արհմիությունների արդյունավետ աշխատանքի հարցն այսօր մնում է բաց:

**Աղյուսակ 4.** Արմիութենական անդամակցության ցածր մակարդակի պատճառները<sup>14</sup>:

Չգիտեն, որ արհմիություն գոյություն ունի	52,0%
Ինքնուրույն կարող են կարգավորել աշխատանքային խնդիրները	18,4%
Չեն հավատում արհմիություններին	10,4%
Չգիտեն՝ գործում է արդյոք կազմակերպությունում արհմիություն	8,2%
Չեն աշխատում	3,3%

<sup>13</sup> Արմիութենական անդամակցության ցածր մակարդակի պատճառների ուսումնասիրությունն իրականացվում էր այն հարցվողների շրջանում, ովքեր արդեն արհմիության անդամ էին: Հարցվողները կարող էին նշել մինչև 3 տարբերակ, ուստի հարցվողների պատասխանների գումարը գերազանցում է 100%-ը: n=54

<sup>14</sup> Արմիութենական անդամակցության ցածր մակարդակի պատճառների ուսումնասիրությունն իրականացվում էր այն հարցվողների շրջանում, ովքեր դեռ արհմիության անդամ չէին հարցումը իրականացնելու պահին: Հարցվողները կարող էին նշել մինչև 3 տարբերակ, ուստի հարցվողների պատասխանների գումարը գերազանցում է 100%-ը: n=1151

Տվյալ կառույցում արհմիությունը չի իրականացնում իր գործառույթները	3,2%
Դժվարացել են պատասխանել	1,8%
Չգիտեն՝ դա ինչ է	1,7%
Այլ	1,0%

---

#### 4. ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ԱԿՆԿԱԼԻՔՆԵՐԸ

Վերոնշյալ աղյուսակների համատեքստում հետաքրքրական էր իմանալ երիտասարդների ակնկալիքներն արհմիություններից: Դրանք հիմնականում համընկնում են արհմիությունների գործառույթների հետ, ինչն ավելի է հեշտացնում արհմիությունների կողմից իրենց ռազմավարության մշակման գործընթացը: Պատասխանները բերված են ստորեւ<sup>15</sup>.

- ցածր աշխատավարձի բարձրացում (52.2%),
- աշխատանքի տեղավորում (39%),
- աշխատանքային պայմանների լավացում (31.7%),
- աշխատավարձի ուշացումների կարգավորում (26.6%),
- աշխատանքից հեռացումների կանխում (21%),
- գործատուի կամայականությունների կանխում (19.7%),
- աշխատանքային իրավունքի իմացության մակարդակի բարձրացում (18.3%),
- սեփական իրավունքները պաշտպանելու վերաբերյալ գիտելիքների մակարդակի բարձրացում (16.6%),
- սոցիալական ապահովության խնդիր (9.2%),
- օժանդակություն խրախուսանքների արդարացի բաժանման մեջ (7.7%)<sup>16</sup>:

Հետազոտության արդյունքում բացահայտվեց նաև, թե ինչն է արդի երիտասարդությունը կարելու կյանքում<sup>17</sup> ընտանիքը, երեխաներին (54.4%), առողջությունը (53.8%), ինքնահաստատվելու հնարավորությունը (25.8%), ընկերներին, շրջապատը (23.8%), բարոյականությունը (18.7%), կարիերան և հաջողությունը (17.8%), ինտելեկտուալ զարգացումը (14.8%), սերը, ռոմանտիկ հարաբերությունները (11%), աշխատասիրությունը (9.0%), դիրքը հասարակության մեջ (8.5%), անկախությունը, ազատությունը (7.5%), կարգապահությունը (5.4%), ինքնավստահությունը (5.2%):

---

<sup>15</sup> Հարցվողները պատասխանել են հետևյալ հարցին. «Ձեր կարծիքով, որո՞նք են այն երեք առաջնահերթ գործառույթները, որ պետք է իրականացնեն արհմիությունները երիտասարդների համար»: Հարցվողները կարող էին նշել մինչև 3 պատասխան, ուստի պատասխանների գումարը գերազանցում է 100%-ը: n=1205

<sup>16</sup> Դա պարզելու համար հարցվողներին տրվել է հետևյալ հարցը՝ «Ձեր կարծիքով, որոնք են այն երեք առաջնային խնդիրները, որոնք արհմիությունը պետք է լուծի երիտասարդ աշխատողների համար»: Հարցվողները կարող էին նշել մինչև 3 պատասխան, ուստի պատասխանների գումարը գերազանցում է 100%-ը: n=1205

<sup>17</sup> Հարցվողները պատասխանել են հետևյալ հարցին. «Ի՞նչն էք ամենաշատը կարևորում կյանքում»: Հարցվողները կարող էին նշել մինչև 3 պատասխան, ուստի պատասխանների գումարը գերազանցում է 100%-ը:

Աղյուսակ 5. Ի՞նչն է արդի երիտասարդությունը կարելորում կյանքում ըստ սեռի<sup>18</sup>:

Արդի երիտասարդությունը կարելորում է կյանքում	Սեռ		Ընդամենը
	Արական	Իգական	
Ընտանիքը, երեխաներին	25.9%	28.5%	54.4%
Առողջությունը	24.8%	29.0%	53.8%
Ինքնահաստատվելու հնարավորությունը	8.4%	17.4%	25.8%
Ընկերներին, շփումը	17.9%	5.9%	23.8%
Բարոյականությունը	7.3%	11.4%	18.7%
Կարիերան, հաջողությունը	9.2%	8.6%	17.8%
Ինտելեկտուալ զարգացումը	5.1%	9.7%	14.8%
Պատասխանատվության զգացումը	6.2%	7.7%	13.9%
Սերը, ռոմանտիկ հարաբերությունները	5.5%	5.5%	11.0%
Աշխատասիրությունը	5.7%	3.3%	9.0%
Դիրքը հասարակությունում	4.6%	3.9%	8.5%
Անկախությունը, ազատությունը	3.3%	4.1%	7.5%
Կարգապահությունը	2.7%	2.7%	5.4%
Ինքնավստահությունը	2.2%	3.0%	5.2%

Հետաքրքրական էր նաեւ պարզել, թե բացի ֆինանսական գործոնից երիտասարդներն ինչն են կարելորում աշխատանքի մեջ: Ի դեպ, հետազոտության այս մասի արդյունքները կարող են դառնալ հուշող օղակ գործատուի համար՝ աշխատողների շարժառիթները բարձրացնելու, իսկ արհմիության համար՝ հիմք հանդիսանալ երիտասարդների ներգրավման ռազմավարությունը մշակելու գործում:

Այսպիսով, նյութական շահագրգռվածությունից հետո երիտասարդ աշխատողներն առաջին հերթին աշխատանքում կարելորում են շփումը գործընկերների հետ (61.2%): Այնուհետեւ նրանք նշում են կարիերան, առաջընթացի հնարավորությունը (36.6%), սեփական կարծիքն արտահայտելու հնարավորությունը (32.4%), աշխատողների՝ միմյանց աջակցելը (26.9%), վստահված պատասխանատվությունը (25.6%), հեղինակությունը (18.5%), ամեն ինչ ինքնուրույն անելու հնարավորությունը (16.3%), մախաձեռնելու հնարավորությունը (12.4%), խրախուսանքի միջոցները (6.9%), ուշադրության կենտրոնում լինելը (5.1%), դեկավար աշխատանքը (պաշտոնը) (6.6%), պարզ առաջադրանքների առկայությունը (4.6%)<sup>19</sup>:

Այն հարցին, թե ինչպիսի խնդիրներ են մտահոգում մեր հասարակությունում երիտասարդությանը, երիտասարդները հիմնականում մատնանշել են սոցիալական բնույթի խնդիրներ, մասնավորապես՝ գործազրկությունը (54.4%), ամենօրյա օգտագործման ապրանքների գների բարձրացումը (50%),

<sup>18</sup> Նույնը:

<sup>19</sup> Հարցվողները պատասխանել են հետևյալ հարցին. «Բացի ֆինանսական գործոնից ի՞նչն է կարելորում աշխատանքում»: Հարցվողները կարող էին նշել մինչև 3 պատասխան, ուստի պատասխանների գումարը գերազանցում է 100%-ը:

ցածր աշխատավարձը (33.9%), կոռուպցիան, կաշառակերությունը (31.6%), կոմունալ ծախսերի ավելացումը (29%), սոցիալական անհավասարության աճը (28.7%), հասարակության բարոյական անկումը (16.3%), պետության անվտանգության արտաքին սպառնալիքները (11%), փողոցային հանցագործության աճը (10.4%), զինված հակամարտությունները (4.5%)<sup>20</sup>:

Վերլուծելով պատասխաններն այն հարցի շուրջ, թե ով կարող է նպաստել մեր երկրի սոցիալ-տնտեսական վիճակի բարելավմանը՝ փաստեցինք, որ երիտասարդների մեծամասնությունը հույս է դնում պետական օղակների վրա, ինչը վկայում է սոցիալիզացիայի ընթացքում ձեռնարկված պատերնալիստական արքետիպի մասին, եւ պատրաստ չէ ստանձնել անհատական պատասխանատվություն երկրի սոցիալ-տնտեսական վիճակը բարելավելու գործում: Վերոնշյալ հարցի պատկերը հետեւյալն է. կառավարություն (65.4%), ԱԺ (37.8%), գործարարները (20.2%), ՏԻՄ-երը (17.6%), ոչ ոք (14.4%), իրավապահ մարմինները (10.4%), ՀԿ-ները, եկեղեցին (7.2%), ՋԼՄ-ները (5.4%), զինված ուժերը (4.2%), արհմիությունները (3.7%):

---

<sup>20</sup> Հարցվողները պատասխանել են հետեւյալ հարցին. «Մեր հասարակությունում առկա խնդիրներից որո՞նք են Ձեզ ավելի շատ մտահոգում»: Հարցվողները կարող էին նշել մինչեւ 3 պատասխան, ուստի պատասխանների գումարը գերազանցում է 100%-ը:

## 5. ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԸՆՏՐԵԼԻ ՏԵՂԵԿԱՏՎԱԿԱՆ ԱՐՔՅՈՒՐԸ

Հետազոտության այս մասն ուղղված էր բացահայտելու տեղեկատվության այն աղբյուրները, որոնք առավել վստահելի են երիտասարդության շրջանում: Վերլուծության այս մասը կարող է հիմք դառնալ արհմիությունների կողմից երիտասարդների հետ հաղորդակցության հայեցակարգի մշակման համար, որի արդյունքում էլ առավել արդյունավետ կգործի արհմիություն-երիտասարդ պոտենցիալ անդամներ տեղեկատվական կապը:

*Հարկ է նշել, որ տեղեկատվական աղբյուրի հանդեպ վստահությունը սերտորեն պայմանավորված է այս կամ այն տեղեկատվական աղբյուրի մատչելիությամբ (օրինակ, ոչ բոլոր ռադիոկայաններն ու հեռուստաալիքներն են մատչելի ամբողջ ՀՀ-ի տարածքում):*

**Աղյուսակ 6.** Տեղեկատվական աղբյուրներ<sup>21</sup>:

Հեռուստատեսություն	40,2%
Ինտերնետ	20,1%
Ռադիո	8,4%
Թերթեր, ամսագրեր	5,1%
Ընկերներ, բարեկամներ	13,5%
Ոչ մեկին չեն վստահում	12,0%
Ժողովուրդ	0,2%
Դժվարանում են պատասխանել	0,7%

Այսպիսով, երիտասարդության շրջանում հեռուստատեսությունը (40,2%) եւ ինտերնետը (20,1%) ամենավստահելի տեղեկատվական աղբյուրներն են: Ուշագրավ է, որ Երեւանում բնակվող երիտասարդների համար հեռուստատեսությունը եւ ինտերնետը, որպես վստահելի տեղեկատվական աղբյուր գրեթե նույն սանդղակի վրա են (30,5% եւ 32,7%):

Տեղեկատվական աղբյուրի հանդեպ վստահությունը մարզային կտրվածքով տրված է Աղյուսակ 7-ում:

**Աղյուսակ 7.** Տեղեկատվական աղբյուրին վստահելը մարզային կտրվածքով:

	Վստահելի տեղեկատվության աղբյուրը:						
	Հեռուստատեսություն	Ինտերնետ	Ռադիո	Թերթեր, ամսագրեր	Ընկերներ, բարեկամներ	Ոչ մեկին չեն վստահում	Ժողովուրդ
							Դժվարանում են պատասխանել

<sup>21</sup> Սա պարզելու համար հարցվողներին տրվել է հետևյալ հարցը՝ «Տեղեկատվության ո՞ր աղբյուրին եք ավելի շատ վստահում»:

Մարզ	Երևան	30.5%	32.7%	7.5%	6.1%	11.9%	10.2%	0.3%	0.8%
	Արագածոտն	57.9%	10.5%	12.3%		17.5%			1.8%
	Արարատ	45.7%	15.2%	9.5%	5.7%	10.5%	13.3%		
	Արմավիր	44.4%	9.3%	8.3%	2.8%	19.4%	14.8%		0.9%
	Գեղարքունիք	45.3%	12.6%	14.7%	10.5%	4.2%	12.6%		
	Լոռի	51.7%	12.9%	1.7%	2.6%	13.8%	16.4%		0.9%
	Կոտայք	38.8%	19.0%	14.0%	4.1%	11.6%	12.4%		
	Շիրակ	52.7%	17.3%	0.9%	6.4%	15.5%	6.4%	0.9%	
	Սյունիք	27.8%	7.4%	9.3%	3.7%	20.4%	31.5%		
	Վայոց Ձոր	24.0%	28.0%	8.0%		24.0%	16.0%		
	Տավուշ	30.2%	22.6%	13.2%	5.7%	18.9%	5.7%		3.8%

### 5.1. Երիտասարդության կողմից վստահելի տեղեկատվության աղբյուրներն ըստ անվանման

Երիտասարդության շրջանում վստահություն ունեցող տեղեկատվական աղբյուրի անվանումը<sup>22</sup>:

Աղյուսակ 8. Հեռուստատեսություն<sup>23</sup>:

Շանք TV	37.8%
Արմենիա	25.6%
Հ 1 (Հայաստանի հանրային հեռուստարձևություն)	24.6%
ORT	2.7%
Գ.Ա.Լ.Ա հեռուստարձևություն	2.5%
Այլ մարզերում հեռարձակվող հեռուստաալիքներ	1.7%
Երևանից հեռարձակվող այլ հեռուստաալիքներ	1.7%
ArmNews (EuroNews)	1.2%
Ռուսական հեռուստաալիքներ	1.2%
Դժվարանում են պատասխանել	1.0%

Աղյուսակ 9. Ինտերնետ<sup>24</sup>:

Դժվարանում են պատասխանել	31.0%
google.com	11.6%
mail.ru	9.1%
Այլ հայկական կայքեր	8.7%
Tert.am	8.7%
a1plus.am	8.7%
Այլ ռուսական կայքեր	5.8%

<sup>22</sup> Երիտասարդության շրջանում վստահություն ունեցող տեղեկատվական աղբյուրների անվանումները վերհանվել են հարցվողների նշումների համաձայն:

<sup>23</sup> n=484

<sup>24</sup> n=242

odnoklassniki.ru	3.3%
azatutyun.am	2.9%
yahoo.com	2.5%
youtube.com	2.5%
aravot.am	2.5%
yandex.ru	1.7%
lragir.am	1.2%

**Աղյուսակ 10. Ռ-աղիոն<sup>25</sup>:**

Ազատություն ռադիոկայան	54.5%
Հայաստանի հանրային ռադիո	11.9%
Դժվարանում եմ պատասխանել	10.9%
Ռադիո Ավրորա	5.0%
Այլ ռադիոկայաններ	5.0%
Երևան ռադիո	5.0%
Ռադիո ՀԱՅ	4.0%
Radio FM 107	2.0%
Ռադիո Վան	2.0%

**Աղյուսակ 11. Թերթեր, ամսագրեր<sup>26</sup>:**

Հայկական ժամանակ	16.4%
Առավոտ	11.5%
Իրավունք	11.5%
Այլ թերթեր	9.8%
Դժվարանում եմ պատասխանել	8.2%
Այլ ժամանցային թերթեր	8.2%
«Հինգշաբթի» թերթ	6.6%
Եթեր	6.6%
Ազգ	4.9%
Չորրորդ իշխանություն	3.3%
Շրջապատ	3.3%
168 ժամ	3.3%
Ժամանակ Երևան	3.3%
Երկիր	3.3%

Անփոփելիվ վերոնշյալ սյունակները՝ կարող ենք նշել, որ ամենավատահեղի տեղեկատվական աղբյուրներն են.

- հեռուստատեսությունը, մասնավորապես՝ Շանթը (37.8%), Արմենիան (25.6%), Հ1-ը (24.6%):

<sup>25</sup> n=101

<sup>26</sup> n=61



- Ինտերնետը, ընդ որում տվյալ տեղեկատվական աղբյուրը նախընտրող հարցվողների 31%-ը դժվարացել են նշել այս կամ այն կայքի անվանումը, իսկ 11.6%-ը նշել են google.com, 9.1%-ը՝ mail.ru, 8.7%-ը՝ tert.am, 8.7%-ը, a1plus.am կայքերը:
- Ռադիո, որտեղ առաջատար են Ազատություն ռադիոկայանը՝ 54.5%, Հայաստանի Հանրային ռադիոն՝ 11.9%, ռադիո Ավրորան եւ ռադիո Երևանը՝ 5%, դժվարացել են նշել ռադիոկայանի անվանումը հարցվողների 10.9%-ը:
- Մամուլ, ընդ որում 16.4% նշել են Հայկական ժամանակ, Առավոտ՝ 11.5%, Իրավունք՝ 11.5%, իսկ հարցվողների 8.2%-ը դժվարացել են նշել պարբերականի անվանումը:

---

## 6. ԱՄՓՈՓՈՒՄ

Հիմք վերցնելով տվյալ հետազոտության արդյունքները՝ կարող ենք փաստել հետևյալը.

- Վերջին ժամանակներում առաջացած նոր աշխատանքային ոլորտներում (SS-ն, մարքեթինգը, սպասարկման ոլորտի որոշ ենթաոլորտները եւ այլն) հիմնականում ներգրավված են երիտասարդ աշխատողներ, եւ, փաստացի, այսօր այդ սովորական գվածը շարունակում է դուրս մնալ արհմիութենական կառուցվածքից<sup>27</sup>:
- Արհմիության պասիվ աշխատատեղը պարարտ հող է հանդիսանում քաղաքական կուսակցությունների, հասարակական կազմակերպությունների համար, որոնք ժամանակ առ ժամանակ օգտագործում են տարբեր ոլորտների (հիմնականում սպասարկման) աշխատողների դժգոհություններն իրենց կարճաժամկետ պլաններն իրականացնելու, քաղաքական կամ այլ դիվիդենդներ հավաքելու համար:
- Երիտասարդների շրջանում արհմիությունների մասին իրազեկվածության ցածր մակարդակը, ինչպես նաև անդամակցության (գիտակցված անդամակցության) ցածր մակարդակը հետևանք են այն բանի, որ արհմիությունները չեն կարողանում պատշաճ կերպով արձագանքել երիտասարդ աշխատողների պահանջներին և ակնկալիքներին:
- Երիտասարդության միայն կեսն ունի բավարար գիտելիքներ աշխատանքային տարրական իրավունքի վերաբերյալ, իսկ աշխատանքային իրավունքների կոլեկտիվ պաշտպանության մեթոդներին տիրապետում է ընդամենը մի փոքր զանգված: Հարկ ենք համարում հատուկ շեշտադրել երիտասարդության շրջանում առկա իրավական նիհիլիզմը, ինչը կարող է սպառնալիք հանդիսանալ աշխատանքային ոլորտում կատարվող բոլոր բարեփոխումների արդյունավետ իրականացման համար:

Դատելով հետազոտության արդյունքներից՝ երիտասարդ համաքաղաքացիների մեծամասնությունը արհմիությունների առջև դնում է հետևյալ խնդիրները.

- աշխատանքային պայմանների բարելավումը,
- գործատուի կամայականությունների դեմ պայքարը,
- աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ գիտելիքների բարձրացումը,
- աշխատավարձերի ուշացումների կարգավորումը,
- կամայական կրճատումների կանխարգելումը,

---

<sup>27</sup> Այստեղ գործում է հետևյալ տրամաբանությունը. այսօրվա երիտասարդը վաղվա միջին տարիքի ներկայացուցիչն է, որը սովորության համաձայն չի էլ դառնա արհմիության անդամ եւ չի կարողանա իր արհմիութենական անդամակցության փորձը փոխանցել եկող սերնդին:

- ցածր աշխատավարձի բարձրացումը,
- զբաղվածության խնդրի լուծումը:

Ուստի արհմիութենական ակտիվ անդամները պետք է իրականացնեն նպատակաուղղված իրազեկման աշխատանք՝ հետեւյալ հարցերը պարզաբանելու համար.

- Ի՞նչ աջակցություն կարող է ակնկալել արհմիության անդամը, եթե ուսնահարվեն նրա աշխատանքային իրավունքները, տարածայնություններ առաջանան գործատուի հետ աշխատանքային վնասվածք ստանա, կրճատման ենթարկվի եւ այլն:
- Ի՞նչ առավելություններ կունենա աշխատակիցը, եթե նրա հիմնարկությունում գործի կոլեկտիվ պայմանագիր:
- Ի՞նչ արտոնություններից են օգտվում արհմիությունների ակտիվ անդամները:

Առկա իրավիճակը կարելի է փոխել համակարգված և համալիր մոտեցմամբ: Սա նշանակում է, որ արհմիութենական **բոլոր** օղակները (սկսած սկզբնական կազմակերպություններից ընդհուպ մինչև ՀԱՄԽ-ը) **կանոնակարգված** պետք է իրականացնեն հետեւյալ գործողությունները.

- աշխատեն այն ձեռնարկությունների աշխատողների հետ, որոնք դեռ չունեն արհմիութենական կառույցներ,
- ակտիվացնեն իրազեկման աշխատանքները, բարձրացնեն աշխատանքային իրավունքի և արհմիությունների դերի վերաբերյալ իրազեկվածության մակարդակը ոչ միայն արհմիության երիտասարդ անդամների, այլ նաև աշխատողների շրջանում,
- սոցիալական գործընկերության կողմերի հետ համատեղ ակտիվ և արդյունավետ գործողություններ ծավալեն հատկապես երիտասարդների շրջանում իրավական նիհիլիզմի մակարդակի նվազեցման նպատակով,
- բարձրացնեն պատասխանատվության մակարդակն արհմիութենական ղեկավարների շրջանում արհմիութենական շարքերը համալրելու գործում,
- ակտիվ գործունեության միջոցով բարձրացնեն արհմիության հեղինակությունը:

Վերջին կետին հնարավոր է հասնել միայն այն դեպքում, երբ իրականացված լինեն նախորդ 4 կետերը: Հետազոտության շրջանակներում պարզ դարձան նաեւ այն տեղեկատվական աղբյուրները, որոնց վստահում է երիտասարդությունը. հեռուստատեսություն, ինտերնետ, բարեկամ-ծանոթ: Ուստի կատարած գործողությունների վերաբերյալ անհրաժեշտ է իրազեկել թիրախային խմբին վերոնշյալ տեղեկատվական աղբյուրների միջոցով՝ հաշվի առնելով բնակչության վայրը, առանձնահատկությունները:

Հանրագումարի բերելով հետազոտության արդյունքները՝ առաջարկում ենք երիտասարդների հետ աշխատանքի ռազմավարությունը մշակելիս ներառել նաև հետևյալ կետերը.

1. Մշակել և իրականացնել երիտասարդության շրջանում աշխատանքային իրավունքի իմացության մակարդակի բարձրացմանն ուղղված ծրագրեր:
2. Արհմիութենական սկզբնական կազմակերպությունների ղեկավարների աշխատանքն ուղղել երիտասարդների «գիտակցված արհմիութենական անդամակցությանը»՝ պարբերական օժանդակություն ցուցաբերելով երիտասարդ աշխատողներին:
3. Կոլեկտիվ պայմանագրում ձեռնարկել հատուկ բաժիններ եւ հոդվածներ՝ ուղղված երիտասարդների սոցիալ-աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանը:
4. Ուժեղացնել աշխատանքն արհմիության իմիջի ուղղությամբ՝ դարձնելով այն առավել գրավիչ երիտասարդների համար, ցույց տալ երիտասարդներին իրենց սոցիալ-աշխատանքային, իրավական, կենցաղային եւ այլ շահերի իրական պաշտպանվածությունը:
5. Պարբերաբար կազմակերպել կոնֆերանսներ, սեմինարներ, կլոր սեղաններ, հավաքներ, քննարկումներ, նման այլ միջոցառումներ:
6. Կազմակերպել միջոցառումներ՝ ուղղված երիտասարդ արհմիության անդամների ժամանցի կազմակերպմանը (սպորտային միջոցառումներ, մրցումներ եւ այլն):

Վերոնշյալ առաջարկները լիարժեք չեն ընդգրկում արհմիությունների երիտասարդական ռազմավարության բոլոր ուղղությունները, սակայն այն իրականացնելու դեպքում ՀԱՄԿ-ը պետք է դրանք հաշվի առնի եւ կյանքի կոչի:

Ակնհայտ է, որ անհրաժեշտ է պարբերաբար անցկացնել նման համալիր հետազոտություններ, որի արդյունքում նկատելի կդառնան երիտասարդների պահանջների և հետաքրքրությունների փոփոխությունները, ինչն էլ հնարավորություն կտա արմիություններին գործել համահունչ ժամանակի թելադրանքին:

Այսպիսով, արհմիության դիմաց դրված է գերխնդիր. կամ շարունակել նման պասիվ գոյատևումը՝ նոսրացնելով իր շարքերը, կամ առավել հստակ կատարել իր գործառույթները՝ բարձրացնելով իր դերը հասարակական կյանքի ոլորտում եւ դառնալ պետություն-գործատու-աշխատող եռանկյան բնականոն գործառնության հիմնական երաշխավորը:

**ISBN # 978-92-9235-855-6**