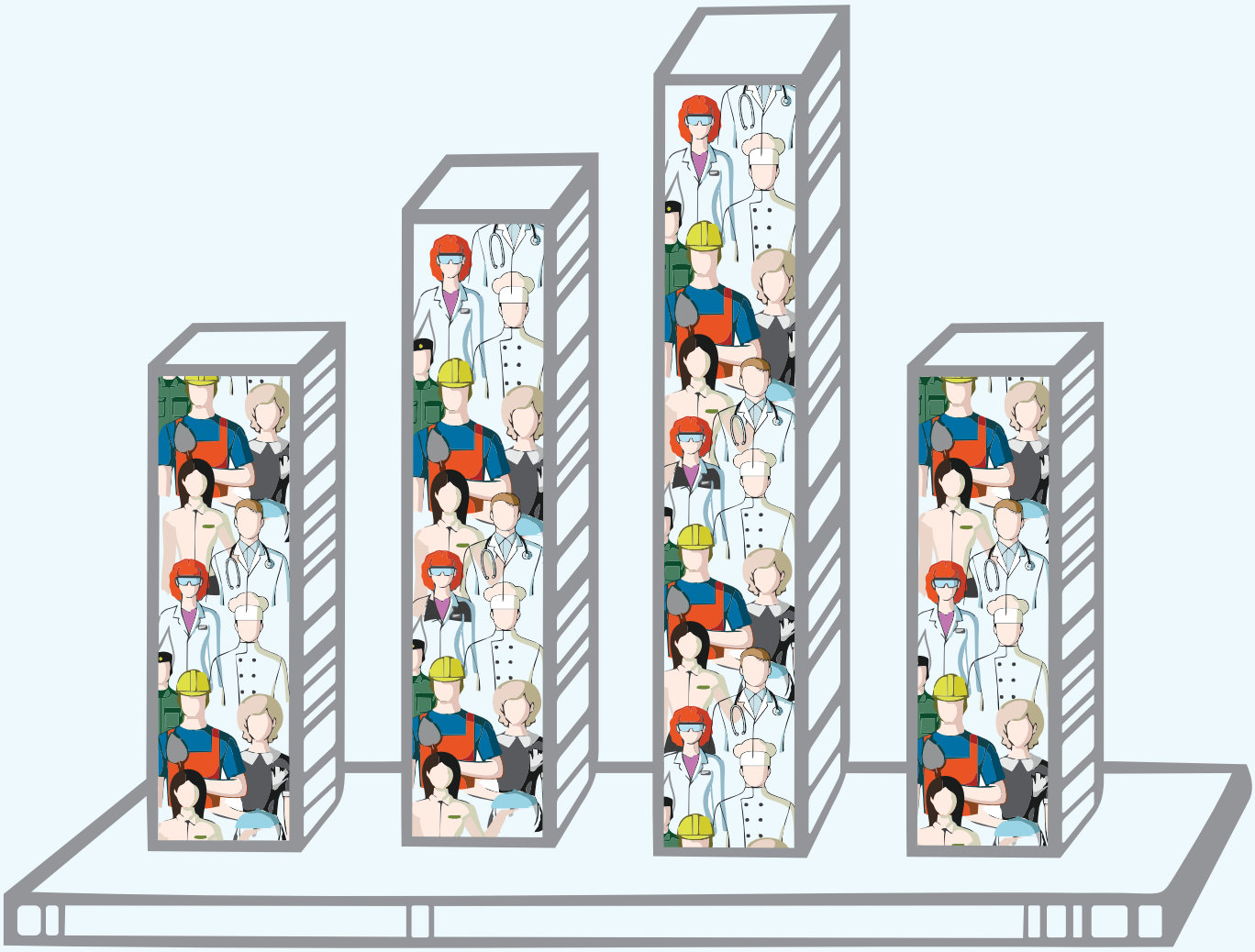
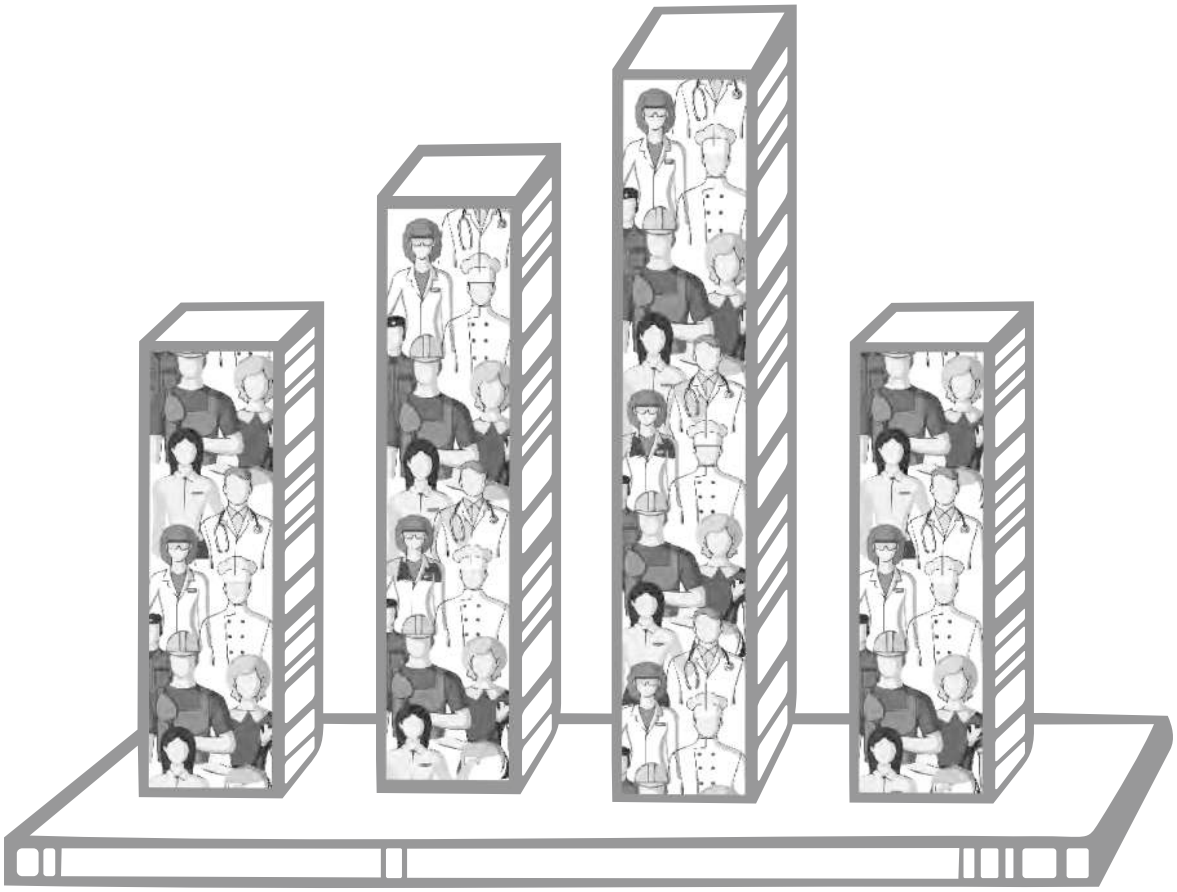
FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

ՍԵԼՈՒ ՎԱՃԱՌՔԻ ԵՎ ՍՊԱՍԱՐԿՄԱՆ ՈԼՈՐՏՈՒՄ ԱՇԽԱՏՈՒԵՐՈՒ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ



ՍԵՂՈՒ ՎԱՃԱՌՔԻ ԵՎ ՍՊԱՍԱՐԿՄԱՆ ՈԼՈՐՏՈՒՄ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ



Հետազոտությունն ուղղված է հայաստանյան սուպերմարկետներում և հանրային սննդի կետերում աշխատողների աշխատանքային պայմանների ուսումնասիրությանը: Սույն հետազոտության արդյունքները լավագույնս ներկայացնում են այս ոլորտում առկա էական հիմնախնդիրները: Վերլուծությունը հիմնված է քանակական և որակական մեթոդների համադրությամբ 2020-2021 թվականին իրականացված սոցիոլոգիական հետազոտության արդյունքների վրա:

ՀՏԴ 316.334.22
ԳՄԴ 60.56
Վ 512

Հեղինակներ՝ Հարություն Վերմիշյան, Սրբուհի Միչիկյան, Արմինե Ղալամդարյան
Կազմն ու էջադրումը՝ Ampop Media-ի
Հրատարակող՝ Ֆրիդրիխ Էբերտ հիմնադրամի հայաստանյան մասնաճյուղ

Վերմիշյան Հ.
Վ 512 ՍՆՆԴԻ ՎԱՃԱՌՔԻ ԵՎ ՍՊԱՍԱՐԿՄԱՆ ՈԼՈՐՏՈՒՄ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ / Հ. Վերմիշյան, Ս. Միչիկյան,
Ա. Ղալամդարյան.- Եր.: Ֆրիդրիխ Էբերտ հիմնադրամի հայաստանյան մասնաճյուղ,
2021. - 76 էջ:

ՀՏԴ 316.334.22
ԳՄԴ 60.56

ISBN 978-9939-1-1348-7
© Ֆրիդրիխ Էբերտ հիմնադրամի հայաստանյան մասնաճյուղ, 2021

Սույն հրատարակության մեջ արտահայտված մտքերի համար պատասխանատվությունը կրում են հեղինակները: Արտահայտված կարծիքները կարող են չհամընկնել Ֆրիդրիխ Էբերտ հիմնադրամի կարծիքի հետ:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ՆԿԱՐԱԳԻՐԸ 2
Հետազոտության նպատակն ու խնդիրները 2
Մեթոդաբանական մոտեցումը 2

ՄԱՍ 1. ՀԱՐՑՄԱՆ ՄԱՍՆԱԿԻՑՆԵՐԻ ՆԿԱՐԱԳԻՐԸ ԵՎ ԲԱՇԽՈՒՄՆ ԸՍՏ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԲՆՈՒՅԹԻ 4

ՄԱՍ 2. ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ ՀԱՄԱՎԱՐԱԿԻ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐՈՒՄ 12
2.1 Հիմնական տվյալներ 12
2.2 Որակական տվյալների քննարկում 19

ՄԱՍ 3. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԸՆԴՈՒՆՈՒՄ ՈՒ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ 20
3.1 Հիմնական տվյալներ 20
3.2 Որակական տվյալների քննարկում 40

ՄԱՍ 4. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐՆ ՈՒ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻՋԱՎԱՅՐԸ 43
4.1 Հիմնական տվյալներ 43
4.2 Որակական տվյալների քննարկում 58

ՄԱՍ 5. ԱՌՈՂՋՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԱՆՁՆԱԿԱՆ ԿՅԱՆՔ 62
5.1 Հիմնական տվյալներ 62
5.2 Որակական տվյալների քննարկում 72

ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ԱՄՓՈՓՈՒՄ 74

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ՆԿԱՐԱԳԻՐԸ

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՆՊԱՏԱԿՆ ՈՒ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

Աշխատանքի պայմանների հետազոտությունները բազմաշերտ են, ուր կենտրոնական են հատկապես կյանքի որակի և սոցիալական բարեկեցության հիմնախնդիրները: Կյանքի որակի և/կամ արժանապատիվ կեցության համատեքստում աշխատանքային բարենպաստ պայմանների ապահովման հարցերը արտահայտած են Հայաստանում իրականացված հետազոտություններում՝ ընդգծելով այս ոլորտում առկա թե՛ իրավական, թե՛ սոցիալ-մշակութային խնդիրները[1]:

Աշխատանքային պայմանների սոցիալական, տնտեսական և իրավական բարդություններն առավել շոշափելի են դառնում ստվերային տնտեսության և/կամ ոչ ֆորմալ սոցիալ-տնտեսական պրակտիկաների տարածվածության պայմաններում: Այսօր Հայաստանում ոչ ֆորմալ զբաղվածության խնդիրները ակնհայտ են ուղղակի ծառայությունների, հատկապես, մանրածախ և մեծածախ առևտրի, վերանորոգման (38.7%), հյուրանոցային և ռեստորանային սպասարկման (38.5%) ոլորտներում[2]:

Նշված ոլորտները առավել խոցելի են ցածր և անկայուն եկամտի, աշխատանքային անվտանգության ցածր մակարդակի, սոցիալական ապահովության համակարգին սահմանափակ հասանելիության և կոլեկտիվ շահերի պակաս պաշպանվածության տեսանկյունից[3], ինչն առավել ընդգծվում է փոխակերպվող աշխատաշուկայի և աշխատանքային պայմանների համատեքստում:

Սույն հետազոտության նպատակն է նկարագրել ՀՀ-ում ուղղակի ծառայությունների մատուցման ոլորտում (մասնավորապես՝ սուպերմարկետներ և հանրային սննդի կետեր) աշխատանքային պայմանները՝ վերհանելով առավել նշանակալի հիմնախնդիրներն ու խոցելի խմբերին:

Հատկապես ուշադրության են արժանացել աշխատանքից բավարարվածության, սոցիալ-իրավական պաշտպանվածության, վստահության, աշխատանքին կապվածության, հաղորդակցման և ինտեգրման խնդիրները[4]՝ անդրադառնալով հետևյալ թեմաներին.

- Աշխատանքի ընդունման ու վարձատրության պրակտիկաներ;
- Աշխատանքային ընդհանուր պայմաններ և աշխատանքային միջավայր;
- Առողջություն և անձնական կյանք:

Մասնակի անդրադարձ է արվել Քովիդ-19 համավարակի ազդեցությանը: Դուրս են բերվել և՛ քանակական, և՛ որակական ցուցիչներ՝ ուրվագծելով խնդրի էմոցիոնալ, կոգնիտիվ և պրագմատիկ ասպեկտները:

ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄՈՏԵՑՈՒՄԸ

Իրականացվել է սոցիոլոգիական հետազոտություն տեղեկատվության հավաքագրման քանակական և որակական մեթոդների համադրությամբ: Մասնավորապես, իրականացվել են 382 ստանդարտացված հարցազրույցներ: Հարցազրույցներն իրականացվել են 2020 թվականի հուլիս-սեպտեմբեր ամիսներին: Ստանդարտացված հարցազրույցի հարցաթերթը ստեղծվել է հաշվի առնելով ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն «Աշխատուժի հետազոտության»[5] և Եվրոֆոնդի «Աշխատանքային պայմանների 6-րդ հետազոտության»[6] հարցաթերթերը:

1. Ծիքարյան Բ., Մանասերյան Է., Ավդալյան Լ., Կարապետյան Հ. (2019), Ցանցային առևտրի ոլորտում ներգրավված աշխատողների իրավունքները Հայաստանում: Մարդու Իրավունքների Միջազգային Հանրություն, https://ccd.armla.am/wp-content/uploads/2019/07/%D5%84%D4%BB%D5%84%D5%80-%D4%B6%D5%A5%D5%AF%D5%B8%D6%82%D5%B5%D6%81-%D4%B1%D4%BB.pdf; Manukyan, S. (2012), Life quality research in Armenia - 2016. Final report. IPSC, https://www.gov.am/u_files/file/documents/IPSC_Q%D6%85LI%207-16_Final%20Report_05_05_2017_Website.pdf; Hergnyan, M., Hovhannisyan S., Zakaryan, S., Manukyan, S. (2019), National competitiveness report of Armenia 2019. The future of jobs in Armenia, EV consulting, economy and values research center, https://evconsulting.com/wp-content/uploads/2019/10/ACR2019-ENG-web.pdf

2. Mikaelian, H. (2016), Shadow economy in Armenia. Yerevan, Caucasus Institute. p. 29.

3. Gardawski, Juliusz ; Mrozowicki, Adam ; Trappmann, Vera ; Andrejczuk, Magdalena ; Burski, Jacek ; Czarzasty, Jan ; Drabina--R ewicz, Aleksandra ; Lorenzen, Jule-Marie ; Karolak, Mateusz ; Krasowska, Agata ; Neumann, Denis ; Seehaus, Alexandra Young Precarious Workers in Poland and Germany. Insights into life strategies, political consciousness and activism, 2020, p. 4, https://repozytorium.uni.wroc.pl/dlibra/publication/115847/edition/107171?language=en

4. Weiss, D. J. , Dawis, R. V. England, G. W. and Lofquist, L. H. (1967), Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Vol. 22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center; Aziri, B. (2011), job satisfaction: a literature review. Management research and practice, vol. 3, issue 4, pp. 77-86.

5. Labour Force Survey - World Bank, https://armstat.am/en/?nid=715

6. Sixth European Working Conditions Survey: 2015, https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015

Հետազոտությանը մասնակցել են Հայաստանի Հանրապետության հանրային սննդի կետերի և սուպերմարկետների ոչ ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնող և պարտականություններ իրականացվող թվով 382 աշխատակիցներ: Սույն հետազոտության շրջանակներում կիրառվել է շերտավորված պատահական ընտրանք:

Ընտրանքի հիմք է ծառայել «ՍՓՅՈՒՌ» բաց տեղեկատվական համակարգից վերցված հետազոտության պահին գործող հանրային սննդի կետերի և սուպերմարկետների ընդհանրական ցուցակը[7], որում ներառված է թվով 1072 դիտարկման միավոր:

Ընտրանքի վիճակագրական հենքը ըստ դիտարկման միավորների տեսակի բաժանված է երկու շերտի, որոնցից իր հերթին իրականացվել է պարզ պատահական ընտրանք +/- 5% վստահության միջակայքով և 95% վստահության հավանականությամբ:

Դիտարկման միավորները՝ հանրային սննդի կետերն ու սուպերմարկետները ընտրանքային համախմբություններում համամասնորեն բաշխվել են ըստ Հայաստանի Հանրապետության մարզերի և մայրաքաղաքի: Հետազոտության դիտարկման միավորներից յուրաքանչյուրում իրականացվել է առավելագույնը երկու հարցում:

Ներկայացված մեթոդաբանությամբ ընտրված դիտարկման միավորում՝ հանրային սննդի կետ կամ սուպերմարկետ համապատասխան ռեսպոնդենտ/ները ընտրվել են տեղում՝ ելնելով վերջինիս հասանելիությունից և պատրաստակամությունից:

Հաջորդիվ, իրականացվել են 24 նարատիվ/թեմատիկ հարցազրույցներ: Հարցազրույցներն իրականացվել են 2021 թվականի փետրվար-մարտ ամիսներին: Հարցվածներն ընտրվել են համաձայն նախապես մշակված չափանիշների (տե՛ս աղյուսակ Ա)՝ հիմնականում հաշվի առնելով քանակական հարցազրույցների տվյալների բազայում ներառված ռեսպոնդներներին:

Հարցաշարը բաղկացած է երկու բաժիններից՝ առաջին մասը կամ նարատիվ բաժինը հնարավորություն է տալիս վերհանել այս ոլորտում աշխատանքի տեղավորման, հարաբերությունների ձևավորման, աշխատանքի փոփոխման սոցիալ-մշակութային պրակտիկաները, իսկ երկրորդ թեմատիկ բաժնում քննության են առնվում պայմանագրային/ոչ պայմանագրային հարաբերությունները, համավարակն ու տեղաշարժման/տնտեսական գործունեության սահմանափակումները, հարաբերությունները աշխատավայրում (գործընկերների, ղեկավարների, հաճախորդների հետ) փոխօգնության ձևերը, աշխատանքային ռիսկերը, աշխատանքի պատճառով ծագող բարդությունները, խտրականությունն ու տարբերությունները աշխատավայրում, առաջխաղացման/կարիերայի հեռանկարներ, ապագայի շուրջ պատկերացումները:

Մշակվել է հարցազրույցի մասնակիցների տեղեկացված համաձայնության թերթիկ, որի միջոցով ձեռք է բերվել մասնակցության համաձայնություն՝ հարցվածին իրազեկելով իր իրավունքների վերաբերյալ:

Հետազոտության սահմանափակումները

- Ստանդարտացված հարցազրույցներն իրականացվել են 2020 թվականի հուլիս-սեպտեմբեր ամիսներին, երբ առկա էին Քովիդ19 համավարակով պայմանավորված դեմառդեմ հաղորդակցման սահմանափակումներ: Այդ պատճառով, հարցազրույցների մի մասն իրականացվել է առցանց տարբերակով՝ օգտագործելով տեսակապի հնարավորությունները:
- Հաշվի առնելով թեմայի զգայունությունը՝ ստանդարտացված հարցազրույցների միջոցով վերհանված որոշ խնդիրներ, որոնք վերաբերում են աշխատանքային պայմաններին, ղեկավարների և/կամ գործընկերների հետ հարաբերություններին, ոչ միշտ են արտահայտում իրական պատկերը: Առավել հավաստի պատկեր ստանալու հնարավորություն ընձեռել են որակական հարցազրույցները, որոնք ներակայացված են հաշվետվության որակական տվյալների քննարկումներ բաժիններում:
- Հետազոտության ընթացքում բախվել ենք մասնակիցների վստահության, ղեկավարությանը վերահսկողության և/կամ պայմանագրով աշխատանքային պայմանների մասին խոսելու արգելքների հետ: Եթե կազմակերպություններն ընտրվել են պատահականորեն, ապա ռեսպոնդենտների ընտրության փուլում հաշվի են առնվել նրանց պատրաստակամության և հասանելիության հանգամանքները:

Աղյուսակ Ա	**Երևան**		**Մարզ**	
	Արական	Իգական	Արական	Իգական
Սուպերմարկետ	2	4	1	4
Հանրային սննդի կետ	4	4	1	4

7. «Սփյուռ» տեղեկատվական համակարգ, https://www.spyur.am/

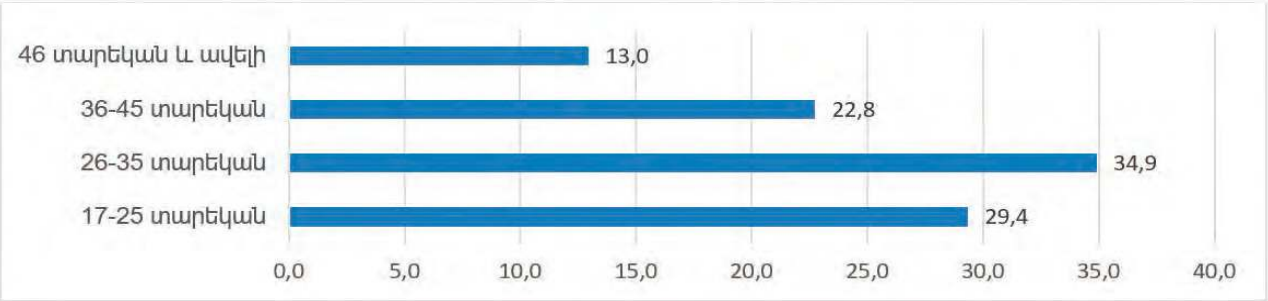
ՄԱՍ 1
ՀԱՐՑՄԱՆ ՄԱՍՆԱԿԻՑՆԵՐԻ ՆԿԱՐԱԳԻՐԸ ԵՎ ԲԱՇԽՈՒՄՆ ԸՍՏ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԲՆՈՒՅԹԻ

Հարցմանը մասնակցածների 41,6%-ը արական սեռի ներկայացուցիչ են, իսկ 58,4%-ը՝ իգական: Հարցվածների 31,4%-ը ունի բարձրագույն կրթություն, իսկ 10,9%-ը ներկայումս սովորում է միջին մասնագիտական կամ բարձրագույն ուսումնական հաստատությունում (տե՛ս աղյուսակ 1):

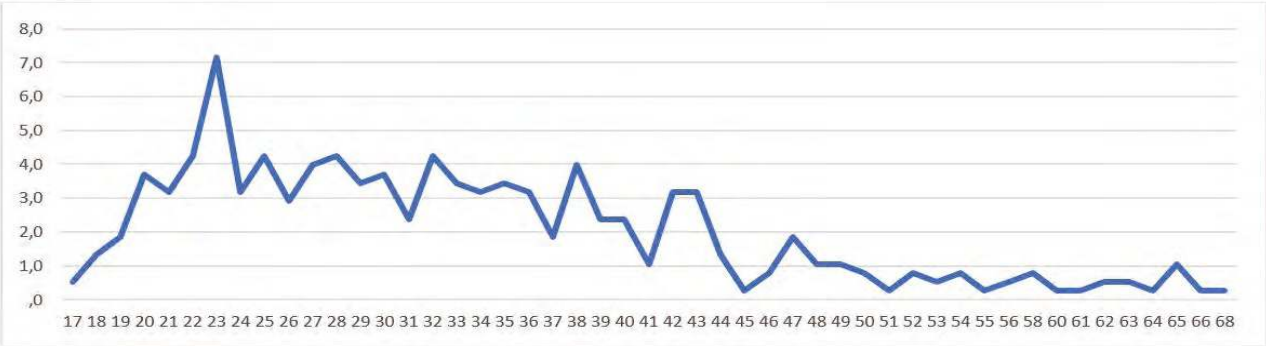
Աղյուսակ 1	
Հարցվածների բաշխումն	
Ըստ սեռի N=382	
Արական	41.6
Իգական	58.4
Ըստ կրթական մակարդակի N=379	
Միջնակարգ կամ միջին մասնագիտական	68.6
Բարձրագույն	31.4
Ըստ կրթական կարգավիճակի N=376	
Ներկայումս սովորում է որևէ կրթական հաստատությունում	10.9
Ներկայումս չի սովորում որևէ կրթական հաստատությունում	89.1

Հարցվածների 29,4%-ը 17-25 տարեկաններ են, 34,9%-ը՝ 26-35, 22,8%-ը՝ 36-45 և 13%-ը՝ 46 տարեկան և ավելի (տե՛ս գծապատկեր 1): Ընդ որում, հարցվածների միջին տարիքը 33 է, ամենահաճախ հանդիպող տարիքը՝ 23, ամենացածր տարիքը՝ 17 և ամենաբարձր տարիքը՝ 68 (տե՛ս գծապատկեր 2):

Գծապատկեր 1. Հարցվածների տարիքային բաշխումը: N=378

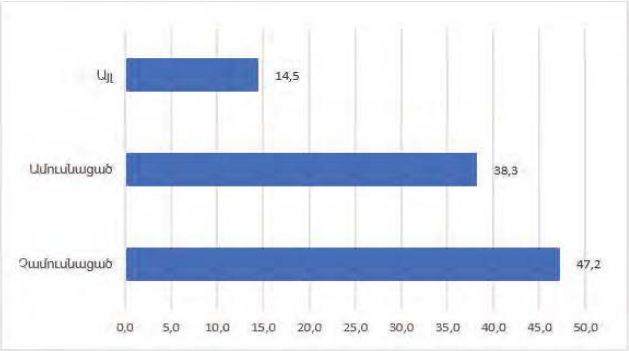


Գծապատկեր 2. Հարցվածների տարիքային բաշխումը: N=378

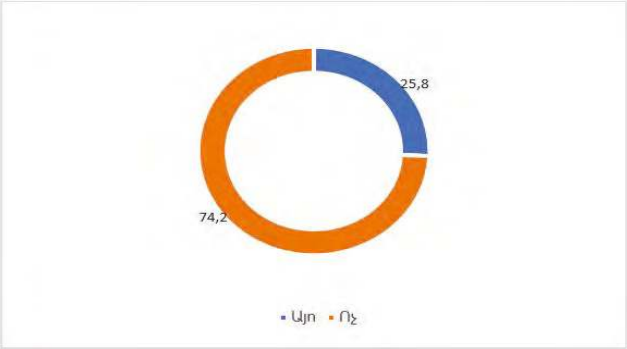


Ամուսնացած են հարցվածների 38,3%-ը, չամուսնացած՝ 47,2%-ը, ամուսնալուծված կամ ամուրի՝ 14,5%-ը (տե՛ս գծապատկեր 3): Հարցվածների 25,8%-ը բնակվում է վարձով (տե՛ս գծապատկեր 4):

Գծապատկեր 3. Հարցվողների ամուսանական կարգավիճակը: N=379



Գծապատկեր 4. Բնակվում եք վարձո՞վ: N=361



Հետաքրքրական է այն դիտարկումը, որ ոլորտում աշխատող արական սեռի ներկայացուցիչների մեծամասնությունը ամուսնացած չեն (60,3% հանրային սննդի կետերում, 68,8% սուպերմարկետներում աշխատողների դեպքում): Իգական սեռի ներկայացուցիչների պարագայում սուպերմարկետներում աշխատողների շրջանում մեծամասնություն են կազմում ամուսնացածները (53,0%), իսկ հանրային սննդի կետերում աշխատողների պարագայում չամուսնացածները (37,7%): Ընդհանուր առմամբ, ոլորտում աշխատող իգական սեռի ներկայացուցիչների շրջանում մեծ թիվ են կազմում ամուսնալուծվածները: Ընդ որում, ամուսնլուծված կանայք մեծամասամբ ընդգրկված են հանրային սննդի կետերում աշխատանքում (19,6%): Ընդ որում, ամուսնալուծվածների շրջանում առավել մեծ տոկոս են կազմում ռեստորաններում (21,8%) և սրճարաններում (18,8%) աշխատողները: Ընդ որում, եթե ամուրի և ամուսնալուծված խմբերում մեծամասամբ մարզերում աշխատող կանայք են, ապա չամուսնացածների դեպքում՝ երևանաբնակ տղամարդիկ (տե՛ս աղյուսակ 2):

Աղյուսակ 2					
Ամուսանական կարգավիճակը					
Աշխատավայրը	Սեռը	Ամուսնացած	Չամուսնացած	Ամուսնալուծված	Ամուրի/այրի
Սուպերմարկետ	Իգական	53.0%	34.9%	9.6%	2.4%
	Արական	28.1%	68.8%	0.0%	3.1%
Հանրային սննդի կետ	Իգական	33.3%	37.7%	19.6%	9.4%
	Արական	37.3%	60.3%	2.4%	0.0%
Կազմակերպության վայրը	Սեռը	Ամուսնացած	Չամուսնացած	Ամուսնալուծված	Ամուրի/այրի
Երևան	Իգական	53.0%	34.9%	9.6%	2.4%
	Արական	28.1%	68.8%	0.0%	3.1%
Մարզ	Իգական	33.3%	37.7%	19.6%	9.4%
	Արական	37.3%	60.3%	2.4%	0.0%

Պետք է նկատել, որ ամուսնալուծվածների մեջ գերակշռում են 26-35 (32.4 %) և 36-45 (56 8%) տարիքային խմբերի ներկայացուցիչները (տե՛ս աղյուսակ 3):

Աղյուսակ 3				
Ամուսանական կարգավիճակը	**Տարիքը**			
	17-25 տարեկան	26-35 տարեկան	36-45 տարեկան	46 տարեկան և ավելի
Ամուրի/այրի	6.2%	6.2%	6.2%	81.2%
Ամուսնալուծված	0.0%	32.4%	56.8%	10.8%
Ամուսնացած	6.3%	39.9%	35.0%	18.9%
Չամուսնացած	56.7%	34.3%	7.3%	1.7%

Պատասխանելով տնային տնտեսության ֆինանսկան վիճակին վերաբերող հարցին՝ հետազոտության մասնակիցների 2,4%-ը նշել է, որ գումարը չի բավականացնում անգամ սնունդ գնելու համար, 7,7%-ը՝ գումարը բավականացնում է միայն սնունդ գնելուն, 45,8%-ը՝ միայն սնունդ և հագուստ, 32,3%-ը՝ որոշակի թանկարժեք իրեր (օրինակ՝ հեռուստացույց կամ լվացքի մեքենա) գնելու համար, 10,1%-ը պատասխանել է, որ գումարը բավականացնում է թանկարժեք իրեր գնելու, ամառային հանգստի գնալու, մեքենա գնելու, բայց ոչ բնակարան գնելու համար, իսկ 1,9%-ը՝ գումարը բավականացնում է նույնիսկ բնակարան գնելու համար, ընդ որում՝ ամենահաճախ հանդիպող տարբեակը հետևյալն է՝ «Գումարը բավականացնում է միայն սնունդ և հագուստ գնելու համար, ոչինչ ավելի» (45,8%) (տե՛ս գծապատկեր 5):

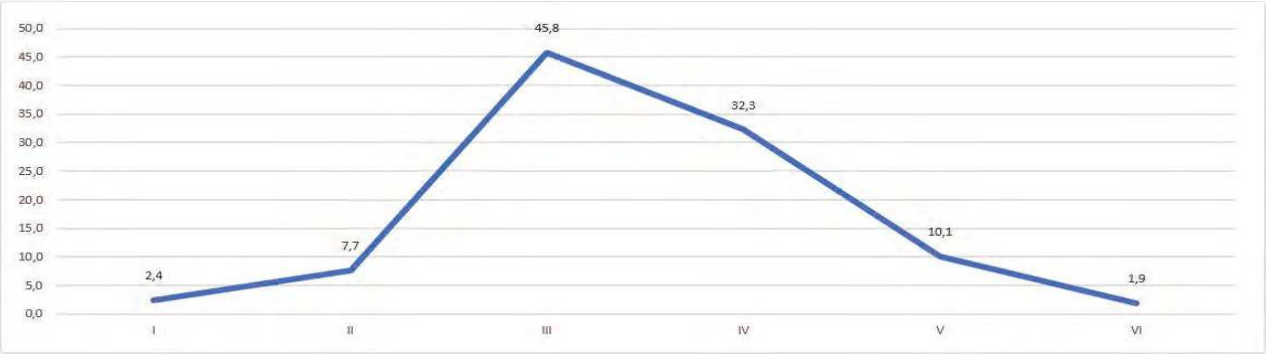
Գծապատկեր 5. Նշվածից ո՞րն է լավագույնս ներկայացնում Ձեր տնային տնտեսության ֆինանսական վիճակը: N=378

I Գումարը չի բավականացնում անգամ սնունդ գնելու համար:

II Գումարը բավականացնում միայն սնունդ գնելու համար:

III Գումարը բավականացնում է միայն սնունդ և հագուստ գնելու համար, ոչինչ ավելի:

IV Գումարը բավականացնում է որոշակի թանկարժեք իրեր (օրինակ՝ հեռուստացույց):

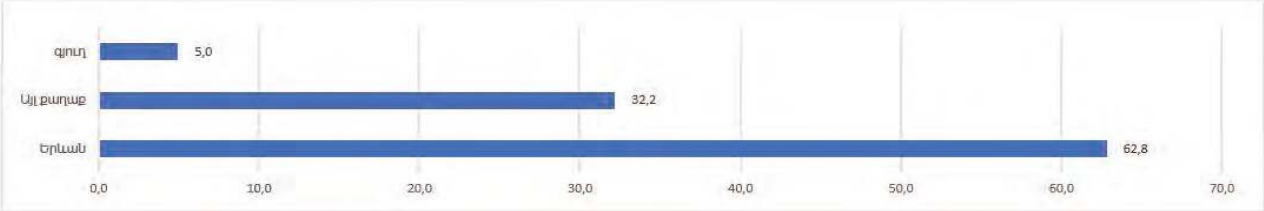


Հարցվածների 62,8%-ը բնակվում է Երևանում, իսկ 37,2%-ը՝ մարզում: Քաղաքային բնակավայրում ապրողները կազմում եմ հարցվածների 93,2%-ը, գյուղական բնակավայրում ապրողները՝ 6,8%-ը (տե՛ս աղյուսակ 4):

Աղյուսակ 4	
Հարցվածների բաշխումն ըստ բնակավայրի: N=382	
Երևան	62.8
Մարզ	37.2
Քաղաքային բնակավայր	95.0
Գյուղական բնակավայր	5.0

Գյուղում բնակվում է հարցվածների 5,0%-ը, այլ քաղաքում՝ 32,2%-ը, իսկ Երևանում՝ 62,8%-ը (տե՛ս գծապատկեր 6):

Գծապատկեր 6. Հարցվողի հիմնական բնակության վայրը: N=382

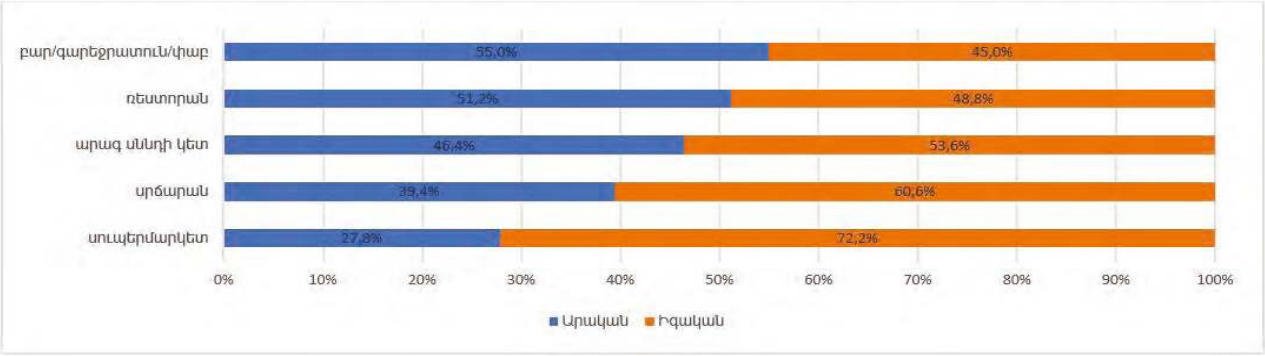


Հետազոտության մասնակիցների 30,1%-ն աշխատում է սուպերմարկետում, 69,9%-ը՝ հանրային սննդի կետում, որից 14,7%-ը՝ արագ սննդի կետում, 32,7%-ը՝ ռեստորանում, 17,3%-ը՝ սրճարանում, 5,2%-ը՝ բարում/գարեջրատանը/փաբում (տե՛ս աղյուսակ 5):

Աղյուսակ 5	
Հարցվածների բաշխումն ըստ կազմակերպության տիպի: N=382	
Սուպերմարկետ	30.1
Հանրային սննդի կետ	69.9
1. արագ սննդի կետ	14.7
2. ռեստորան	32.7
3. սրճարան	17.3
4. բար/գարեջրատուն/փաբ	5.2

Բարում/գարեջրատանը/փաբում աշխատող հարցվածների 55,0%-ն արական, իսկ 45,0%-ն իգական սեռի ներկայացուցիչ են: Ռեստորանում աշխատողների 51,2%-ն արական սեռի ներկայացուցիչ է, 48,8%-ը՝ իգական: Արագ սննդի կետում աշխատողների 46,4%-ն է արական սեռի ներկայացուցիչ, իսկ 53,6%-ն՝ իգական սեռի ներկայացուցիչ: Սրճարանում աշխատող հարցվածների 39,4%-ն արական, 60,6%-ն իգական սեռի ներկայացուցիչ է: Սուպերմարկետի աշխատակիցների 27,8%-ն է արական սեռի ներկայացուցիչ, 72,2%-ը՝ իգական (տե՛ս գծապատկեր 7):

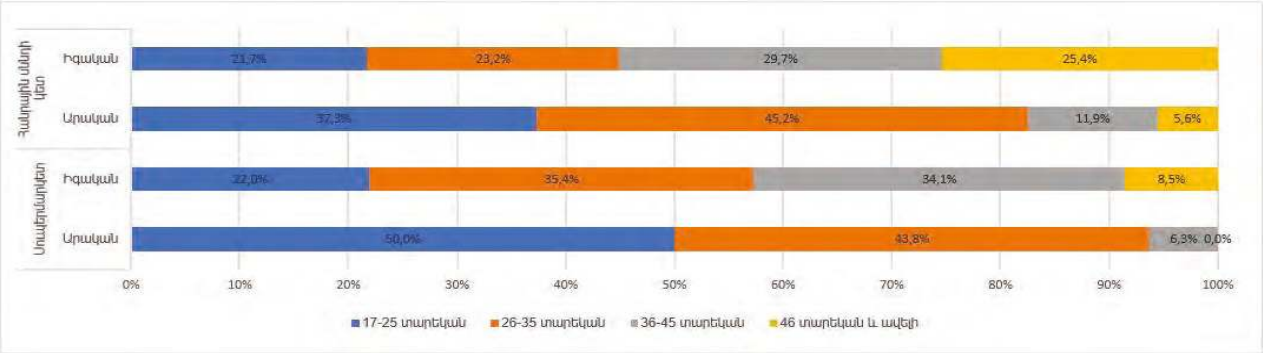
Գծապատկեր 7. Հարցվողի սեռն ըստ աշխատավայրի տիպի: N=382



Հանրային սննդի կետերում աշխատող իգական սեռի ներկայացուցիչների 21,7%-ը 17-25 տարեկան է, 23,2%-ը՝ 26-35, 29,7%-ը՝ 38-45 տարեկան, իսկ 25,4%-ը՝ 46 և ավելի, իսկ արական սեռի ներկայացուցիչների 37,3%-ը՝ 17-25, 45,2%-ը՝ 26-35, 11,9%-ը՝ 38-45, 5,6%-ը 46 և ավելի տարեկան են:

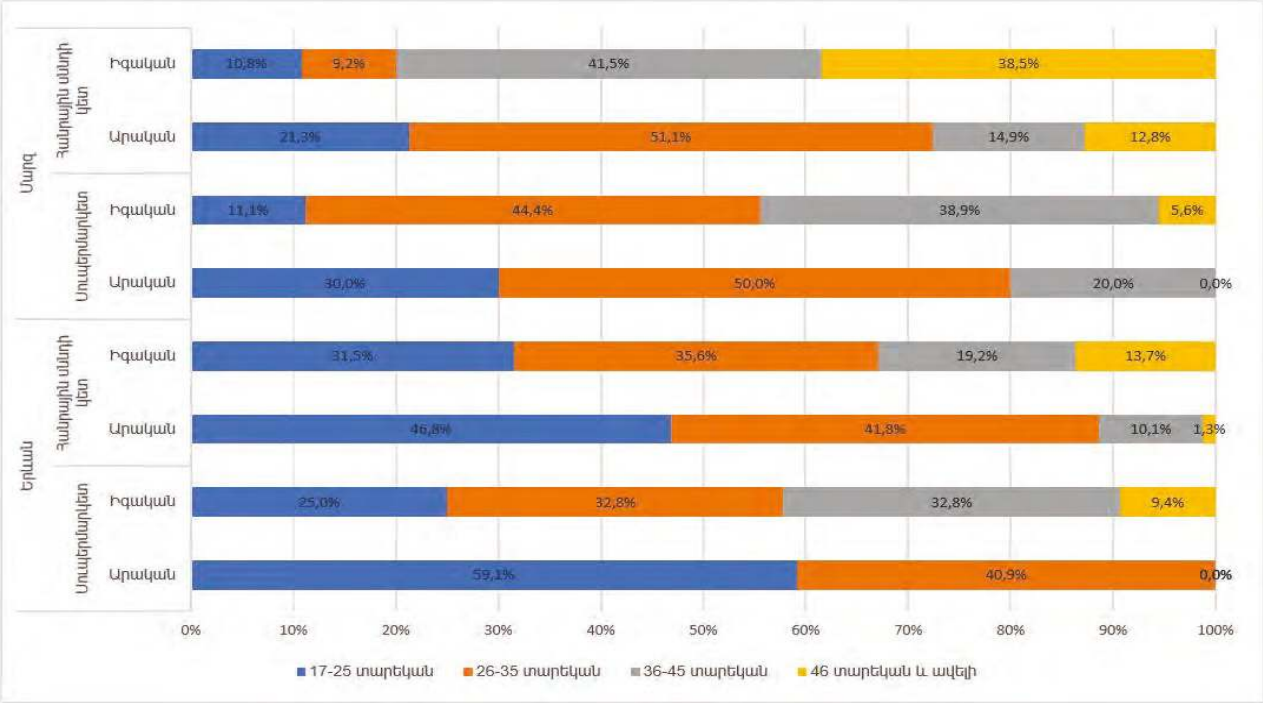
Սուպերմարկետի աշխատակից իգական սեռի ներկայացուցիչներից 22,0%-ը 17-25 տարեկաններն են, 35,4%-ը՝ 26-35 տարեկանները, 34,1%-ը՝ 36-45 տարեկանները և 8,5%-ը՝ 46 և ավելի տարեկանները: Սուպերմարկետում աշխատող արական սեռի ներկայացուցիչների շարքում 17-25 տարեկանները կազմել են 50,0%, 26-35 տարեկանները՝ 43,8%, 36-45 տարեկանները՝ 6,3% (տե՛ս գծապատկեր 8):

Գծապատկեր 8. Հարցվողի տարիքն ըստ աշխատավայրի և սեռի: N=382



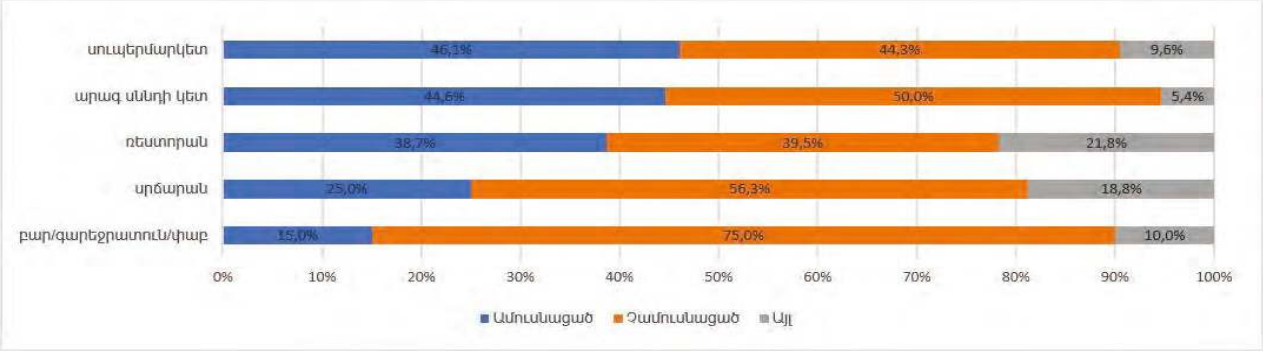
Հարցվածների տարիքային բաշխվածությունն ըստ կազմակերպության տեսակի՝ հանրային սննդի կետ/ սուպերմարկետ, բնակավայրի և սեռի տե՛ս գծապատկեր 9-ում:

Գծապատկեր 9. Հարցվողի տարիքն ըստ բնակավայրի, կազմակերպության տիպի և սեռի: N=382



Ամուսնացած է հետազոտությանը մասնակցած՝ սուպերմարկետներում աշխատողների 46,1%-ը, արագ սննդի կետերում աշխատողների՝ 44,6%-ը, ռեստորաններում աշխատողների՝ 38,7%-ը, սրճարանների աշխատակիցների՝ 25,0%-ը, բարում/գարեջրատանը/փաբում աշխատողների 15,0%-ը (տե՛ս գծապատկեր 10):

Գծապատկեր 10. Հարցվողի ամուսնական կարգավիճակը ըստ աշխատավայրի տիպի: N=379



Հարցմանը մասնակցածների 8,6%-ի աշխատանքը սեզոնային է, իսկ 91,4%-ի դեպքում՝ մշտական (տե՛ս գծապատկեր 11):

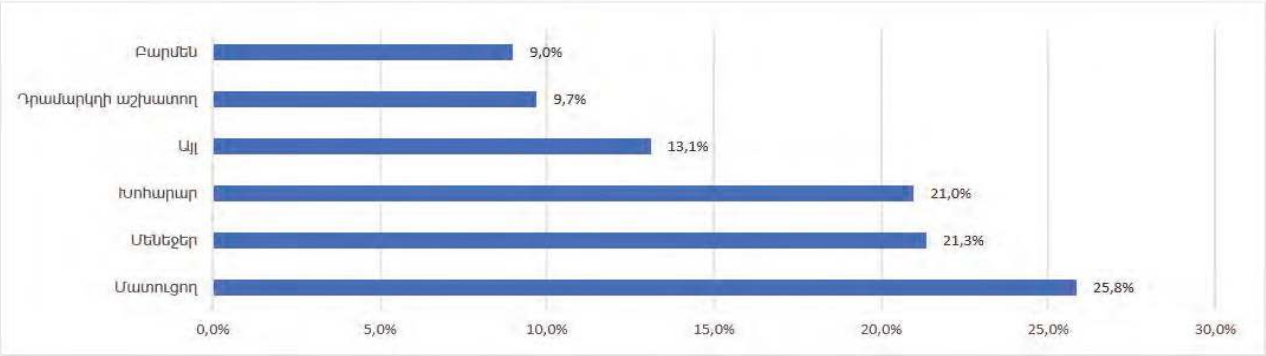
Գծապատկեր 11. Հարցվողի աշխատանքի բնույթը: N=382

Հարցվածների 17,1%-ի դեպքում ներկայիս կազմակերպությունում աշխատելու ժամանակը եղել է մինչև 12 ամիս, 82,9%-ի դեպքում՝ 12 ամիս և ավելի (տե՛ս գծապատկեր 12):

Գծապատկեր 12. Որքա՞ն ժամանակ է, որ աշխատում եք Ձեր ներկայիս կազմակերպությունում: N=382

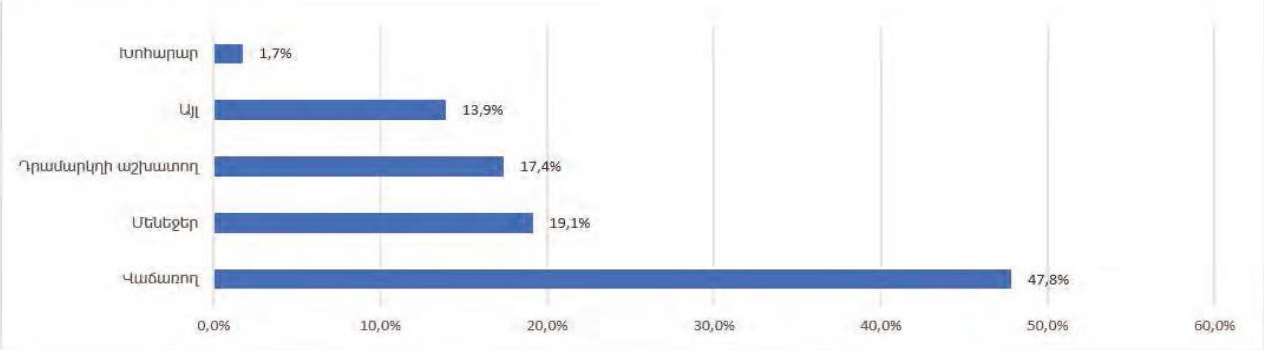
Հանրային սննդի կետերում աշխատող հետազոտության մասնակիցների 25,8%-ն աշխատում է որպես մատուցող, 21,3%-ը մենեջեր է, 21,2%-ը՝ խոհարար, 9,7%-ը՝ դրամարկղի աշխատող, 9,0%-ը բարմեն է, իսկ 13,1%-ը կատարում է այլ տիպի աշխատանք (մաքրուհի, պահակ, առաքիչ և այլն) (տե՛ս գծապատկեր 13.1):

Գծապատկեր 13.1. Ձեր զբաղեցրած պաշտոնը/կատարած աշխատանքը: Հանրային սննդի կետ N=267



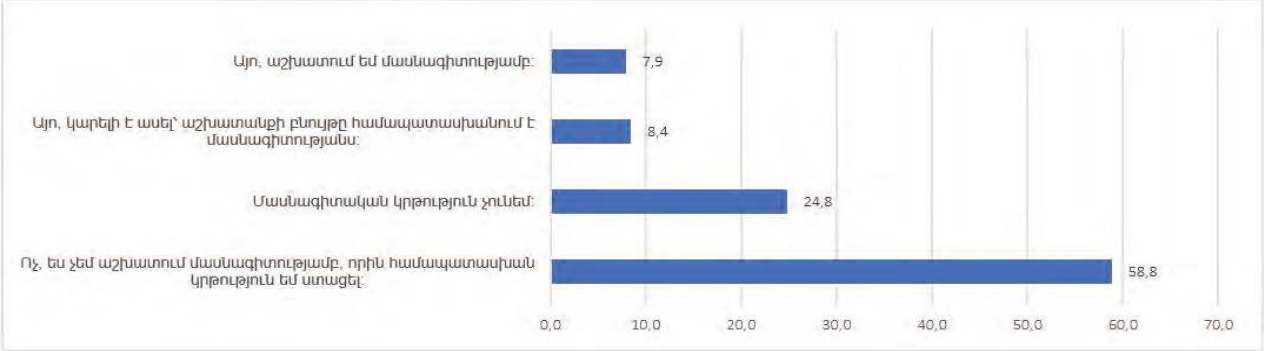
Սուպերմարկետներում աշխատող հետազոտության մասնակիցների 47,8%-ն աշխատում է որպես վաճառող, 19,1%-ը մենեջեր է, 17,4%-ը՝ դրամարկղի աշխատող, 1,7%-ը խոհարար է, իսկ 13,9%-ը կատարում է այլ տիպի աշխատանք (մաքրուհի, պահակ, առաքիչ և այլն) (տե՛ս գծապատկեր 13.2):

Գծապատկեր 13.2. Ձեր զբաղեցրած պաշտոնը/կատարած աշխատանքը: Սուպերմարկետ N=115



Իր մասնագիտությամբ աշխատում է հարցվածների 7,9%-ը, 8,4%-ի աշխատանքի բնույթը որոշակիորեն է համապատասխանում մասնագիտությանը, 24,8%-ը չունի մասնագիտական կրթություն, իսկ 58,8%-ը չի աշխատում այն մասնագիտությամբ, որին համապատասխան կրթություն է ստացել (տե՛ս գծապատկեր 14):

Գծապատկեր 14. Աշխատո՞ւմ եք Ձեր մասնագիտությամբ: N=379

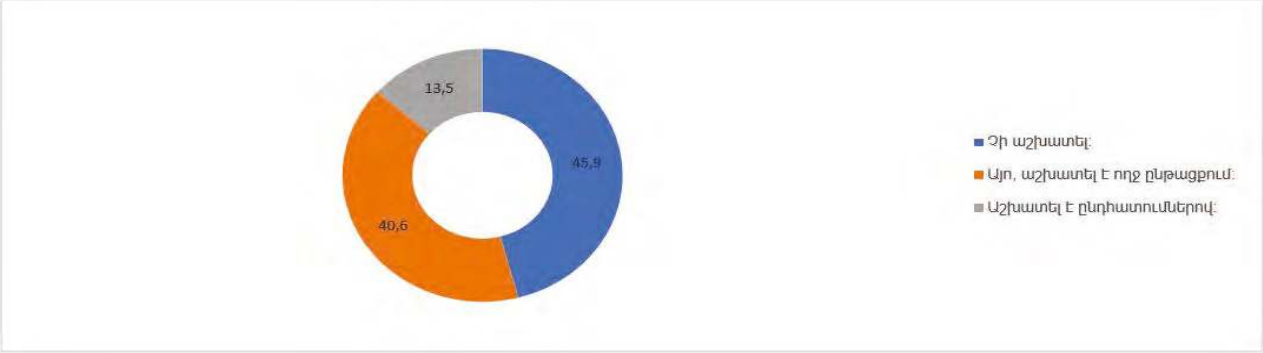


ՄԱՍ 2
ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ ՀԱՄԱՎԱՐԱԿԻ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐՈՒՄ

ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐ

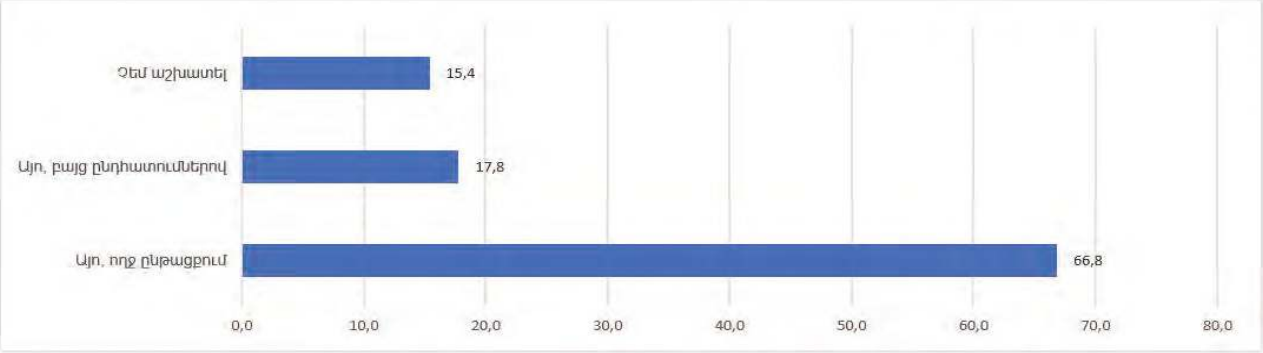
Հետազոտության մասնակիցների 45,9%-ը նշել է, որ COVID19-ով պայմանավորված տնտեսական գործունեության և տեղաշարժման սահմանափակումների պայմաններում իր կազմակերպությունը չի աշխատել, 40,6%-ի պարագայում աշխատել է ողջ ընթացքում, իսկ 13,5%-ի դեպքում աշխատել է ընդհատումներով (տե՛ս գծապատկեր 15):

Գծապատկեր 15. Ձեր կազմակերպությունն աշխատե՞լ է COVID19-ով պայմանավորված տնտեսական գործունեության և տեղաշարժման սահմանափակումների պայմաններում: N=377



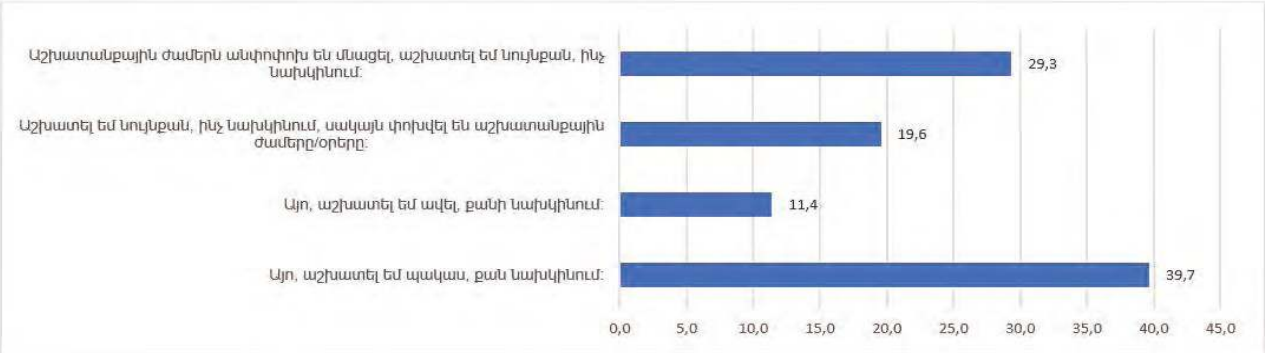
COVID19-ով պայմանավորված տնտեսական գործունեության և տեղաշարժման սահմանափակումների ընթացքում հարցվածների 15,4%-ն անձամբ չի աշխատել, 17,8%-ն աշխատել է ընդհատումներով, ողջ ընթացքում աշխատել է 66,8%-ը (տե՛ս գծապատկեր 16):

Գծապատկեր 16. Անձամբ Դուք աշխատե՞լ եք Ձեր կազմակերպությունում COVID19-ով պայմանավորված տնտեսական գործունեության և տեղաշարժման սահմանափակումների ընթացքում: N=208



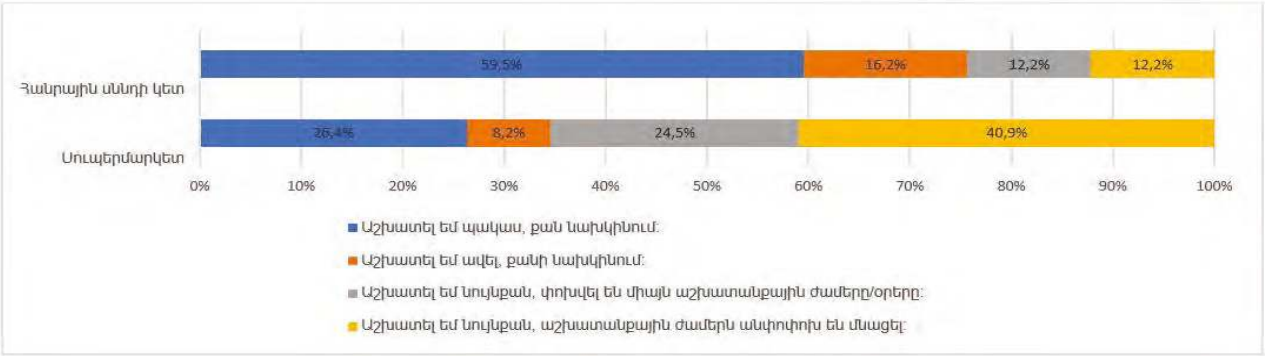
Աշխատանքային գրաֆիկի փոփոխության հարցին ի պատասխան հարցվածների 29,3%-ն նշել է, որ իր աշխատանքային ժամերն անփոփոխ են մնացել, աշխատել է նույնքան, ինչ նախկինում, 19,6%-ն աշխատել է նույնքան, ինչ նախկինում, սակայն փոխվել են աշխատանքային ժամերը/օրերը, 11,4%-ն աշխատել է ավել, քան նախկինում, և 39,7%-ն աշխատել է պակաս, քան նախկինում (տե՛ս գծապատկեր 17):

Գծապատկեր 17. Այդ ընթացքում Ձեր աշխատանքային գրաֆիկը փոփոխության ենթարկվե՞լ է: N=184



Տնտեսական գործունեության և տեղաշարժման սահմանափակումների պայմաններում աշխատանքային գրաֆիկի փոփոխությունը և աշխատավայրի տիպը վիճակագրորեն նշանակալի կապված են*: Մասնավորապես, պակաս, քան նախկինում աշխատել են հանրային սննդի կետերի աշխատակիցների 59,5%-ը, իսկ սուպերմարկետների դեպքում միայն 26,4%-ը: Ավելի շատ, քան նախկինում աշխատել են հանրային սննդի կետերի աշխատակիցների 16,2%-ը, իսկ սուպերմարկետների դեպքում 8,2%-ը: Եթե հանրային սննդի կետերի աշխատակից 12,2%-ն աշխատել է նույնքան, ինչ նախկինում, սակայն փոխվել են աշխատանքային ժամերը/օրերը, 12,2%-ն աշխատել է նույնքան, ինչ նախկինում, աշխատանքային ժամերն անփոփոխ են մնացել, ապա սուպերմարկետների աշխատակիցների պարագայում նրանց թիվը կազմել է համապատասխանաբար 24,5% և 40,9% (տե՛ս գծապատկեր 18):

Գծապատկեր 18. Տնտեսական գործունեության և տեղաշարժման սահմանափակումների պայմաններում Ձեր աշխատանքային գրաֆիկը փոփոխության ենթարկվե՞լ է: N=184

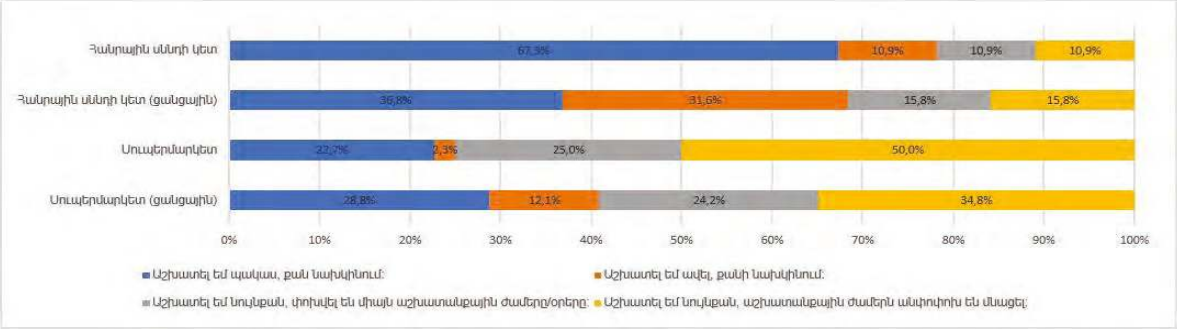


Հետաքրքրական է նաև պատկերը՝ կախված կազմակերպության ցանցային և ոչ ցանցային բնույթից: Մասնավորապես՝

- Հանրային սննդի կետերի (ոչ ցանցային) աշխատակիցների 67,3%-ն աշխատել պակաս է, քան նախկինում, 10,9%-ը՝ ավել, քան նախկինում, 10,9%-ը՝ նույնքան, ինչ նախկինում, սակայն փոխվել են աշխատանքային ժամերը/օրերը, 10,9%-ը՝ նույնքան, ինչ նախկինում, աշխատանքային ժամերն անփոփոխ են մնացել: Ցանցային հանրային սննդի կետերի աշխատողների շարքում նախկինից պակաս աշխատել է հարցվածների 36,8%-ը, նախկինից ավել աշխատել է 31,6%-ը, 15,8%-ն աշխատել է նույնքան, փոխվել են աշխատանքային ժամերը/օրերը, իսկ 15,8%-ն աշխատել է նույնքան, աշխատանքային ժամերն անփոփոխ են մնացել:
- Սուպերմարկետում (ոչ ցանցային) աշխատող հարցվածների 22,7%-ն աշխատել է նախկինից պակաս, 2,3%-ը՝ նախկինից ավել, 25,0%-ը՝ նույքան, սակայն փոխվել են աշխատանքային ժամերը/օրերը, 50,0%-ը՝ աշխատել է նույնքան, աշխատանքային ժամերն անփոփոխ են մնացել: Ցանցային սուպերմարկետում աշխատողների շրջանում նախկինից պակաս է աշխատել հարցվածների 28,8%-ը, նախկինից ավել՝ 12,1%-ը, 24,2%-ն աշխատել է նույնքան, փոխվել են աշխատանքային ժամերը/օրերը, իսկ 34,8%-ն աշխատել է նույնքան, աշխատանքային ժամերն անփոփոխ են մնացել (տե՛ս գծապատկեր 19):

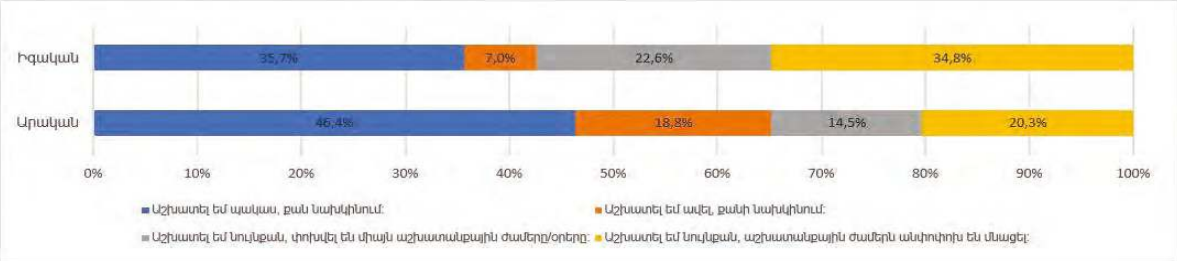
*. Բոլոր այն դեպքերում, երբ նշվում է, որ առկա է վիճակագրորեն նշանակալի կապ, դա նշանակում է, որ բացահայտվել է կորելացիոն կապ և p արժեքը տատանվել է 0-0.05 միջակայքում:

Գծապատկեր 19. Տնտեսական գործունեության և տեղաշարժման սահմանափակումների պայմաններում Ձեր աշխատանքային գրաֆիկը փոփոխության ենթարկվե՞լ է: N=184



Հարցվածների՝ տնտեսական գործունեության և տեղաշարժման սահմանափակումների պայմաններում աշխատանքային գրաֆիկի փոփոխության և սեռի միջև ևս առկա է վիճակագրորեն նշանակալի կապ: Իգական սեռի ներկայացուցիչ հարցվածների 35,7%-ը նշել է, որ տնտեսական գործունեության և տեղաշարժման սահմանափակումների պայմաններում աշխատել է պակաս, քան նախկինում, արական սեռի ներկայացուցիչների դեպքում նախկինից պակաս աշխատել է 46,4%-ը: Իգական սեռի ներկայացուցիչների 7,0%-ն է աշխատել ավել, քան նախկինում, իսկ արական սեռի ներկայացուցիչների՝ 18,8%-ը: Իգական սեռի ներկայացուցիչների 22,6%-ը և արական սեռի ներկայացուցիչների 14,5%-ն աշխատել է նույնքան, փոխվել են աշխատանքային ժամերը/օրերը: Աշխատել է նույնքան, աշխատանքային ժամերն անփոփոխ են մնացել իգական սեռի ներկայացուցիչների 34,8%-ը և արական սեռի ներկայացուցիչների 20,3%-ը (տե՛ս գծապատկեր 20):

Գծապատկեր 20. Տնտեսական գործունեության և տեղաշարժման սահմանափակումների պայմաններում Ձեր աշխատանքային գրաֆիկը փոփոխության ենթարկվե՞լ է: N=184



Հետազոտության մասնակիցների 44,3%-ը նշել է, որ տեղաշարժման սահմանափակումների պայմաններում իրեն տրամադրվել է տրանսպորտային միջոց կամ աջակցություն աշխատանքի վայր հասնելու համար, 28,6%-ը այդ հարցին պատասխանել է «ոչ», իսկ 27,0%-ը նման խնդրի չի բախվել (տե՛ս գծապատկեր 21):

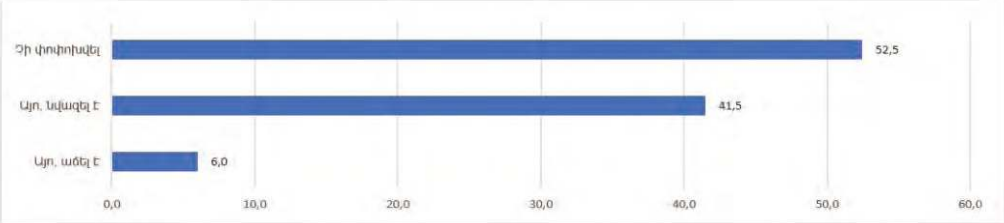
Գծապատկեր 21. Տեղաշարժման սահմանափակումների պայմաններում Ձեզ տրամադրվե՞լ է տրանսպորտային միջոց կամ աջակցություն աշխատանքի վայր հասնելու համար: N=185

Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ տնտեսական գործունեության և տեղաշարժման սահմանափակումների պայմաններում աշխատանքի վայրում միաժամանակ գտնվող աշխատողների քանակը կապված է կազմակերպության տիպի հետ: Մասնավորապես, հանրային սննդի կետում աշխատող հարցվածների 68,5%-ն ասել է, որ նշված ժամանակահատվածում իր աշխատանքի վայրում միաժամանակ գտնվող աշխատողների քանակը նվազել է, այդպիսի իրավիճակ եղել է սուպերմարկետի աշխատողների 20,6%-ի կազմակերպությունում: Հանրային սննդի կետի աշխատակից հարցվածների 26,0%-ը, իսկ սուպերմարկետի աշխատողների 75,7%-ն է նշել, որ այդ ընթացքում աշխատավայրում միաժամանակ գտնվող աշխատողների թիվը նվազել է (տե՛ս գծապատկեր 22):

Գծապատկեր 22. Տնտեսական գործունեության և տեղաշարժման սահմանափակումների պայմաններում Ձեր աշխատանքի վայրում միաժամանակ գտնվող աշխատողների քանակը: N=180

Տնտեսական գործունեության և տեղաշարժման սահմանափակումների պայմաններում եկամտի փոփոխության վերաբերյալ հարցին ի պատասխան հետազոտության մասնակիցների 52,5%-ը նշել է, որ այն չի փոփոխվել, 41,5%-ի դեպքում նվազել, իսկ 6,0%-ի դեպքում աճել է (տե՛ս գծապատկեր 23):

Գծապատկեր 23. Տնտեսական գործունեության և տեղաշարժման սահմանափակումների պայմաններում փոփոխվե՞լ է Ձեր եկամուտը: N=183

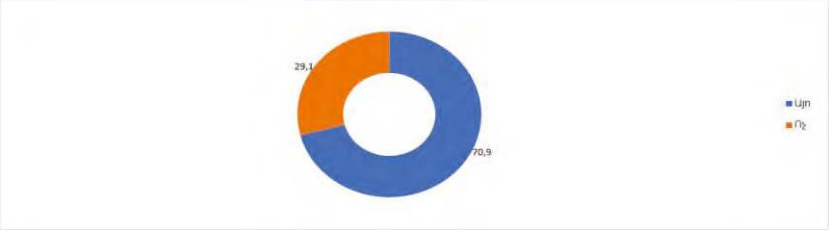


Տնտեսական գործունեության և տեղաշարժման սահմանափակումների պայմաններում եկամտի փոփոխությունը ևս կապված է կազմակերպության տիպի հետ: Տնտեսական գործունեության և տեղաշարժման սահմանափակումների պայմաններում նվազել է հանրային սննդի կետի աշխատողների 74,7%-ի եկամուտը, իսկ սուպերմարկետի աշխատողների միայն 18,5%-ինը, եկամուտը չի փոխվել հանրային սննդի կետում աշխատող հարցվածների 20,0%-ի պարագայում, սուպերմարկետի աշխատողների՝ 75,0%-ի պարագայում (տե՛ս գծապատկեր 24):

Գծապատկեր 24. Տնտեսական գործունեության և տեղաշարժման սահմանափակումների պայմաններում փոփոխվե՞լ է Ձեր եկամուտը: N=183

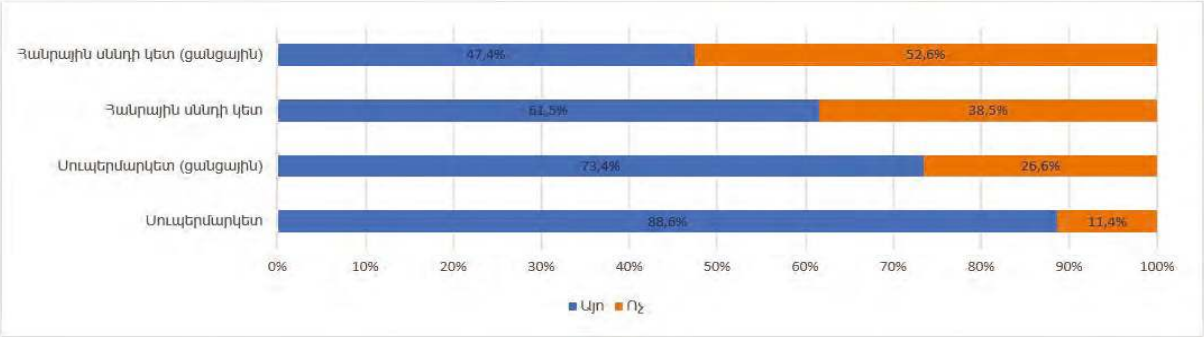
Հարցմանը մասնակցածների 70,9%-ի կարծիքով՝ հաշվի առնելով աշխատանքային գրաֆիկի փոփոխությունները՝ ստացված եկամուտը համապատասխանել է կատարված աշխատանքի ծավալին (տե՛ս գծապատկեր 25):

Գծապատկեր 25. Հաշվի առնելով աշխատանքային գրաֆիկի փոփոխությունները՝ Ձեր եկամուտը համապատասխանո՞ւմ էր Ձեր աշխատանքի ծավալին: N=179



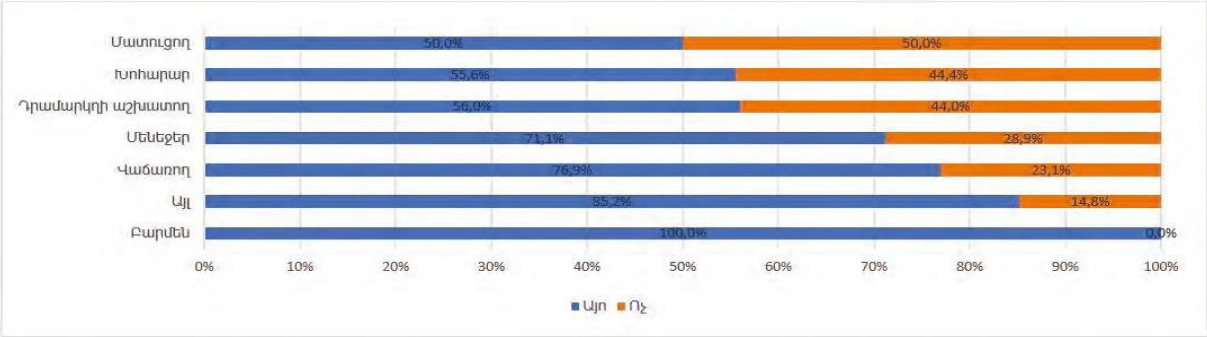
Աշխատանքային գրաֆիկի փոփոխության պայմաններում եկամտի ու աշխատանքի ծավալի անհամապատասխանությունը և կազմակերպության տիպի միջև գոյություն ունի վիճակագրորեն նշանակալի կապ. աշխատանքային գրաֆիկի փոփոխության պայմաններում իր եկամուտը համապատասխանել է կատարված աշխատանքի ծավալին՝ համաձայն ցանցային հանրային սննդի կետերում աշխատող հարցվածների 47,4%-ի և հանրային սննդի կետերի (ոչ ցանցային) աշխատողների 61,5%-ի: Ցանցային սուպերմարկետների աշխատող հարցվածների 73,4%-ը նշել է, որ գրաֆիկի փոփոխության պայմաններում իր եկամուտն ու կատարած աշխատանքի ծավալը համապատասխանել են, այդ կարծիքին է սուպերմարկետների (ոչ ցանցային) աշխատող հարցվածների 88,6%-ը (տե՛ս գծապատկեր 26):

Գծապատկեր 26. Հաշվի առնելով աշխատանքային գրաֆիկի փոփոխությունները՝ Ձեր եկամուտը համապատասխանո՞ւմ էր Ձեր աշխատանքի ծավալին: N=179



Բացահայտվել է վիճակագրորեն նշանակալի կապ հարցվածների՝ աշխատանքային գրաֆիկի փոփոխության պայմաններում ստացած եկամտի և կատարած աշխատանքի ծավալի ան/համապատասխանության և զբաղեցրած պաշտոնի միջև. աշխատանքային գրաֆիկի փոփոխության պայմաններում ստացած եկամտի և կատարած աշխատանքի ծավալի համապատասխանության հարցին հետազոտության մասնակից մատուցողների «այո» և «ոչ» պատասխանները բաշխվել են հավասարապես՝ 50-ական %: Ստացած եկամուտը և կատարված աշխատանքի ծավալը համապատասխանել են՝ ըստ հարցված խոհարարների 55,6%-ի, դրամարկղի աշխատողների՝ 56,0%-ի, մենեջերների՝ 71,1%-ը, վաճառողների՝ 76,9%-ի, այս ոլորտում այլ աշխատանք կատարողների՝ 85,2%-ն, հարցված բարմենների 100%-ը նշել է, որ ստացված եկամուտը և կատարած աշխատանքի ծավալը համապատասխան են (տե՛ս գծապատկեր 27):

Գծապատկեր 27. Հաշվի առնելով աշխատանքային գրաֆիկի փոփոխությունները՝ Ձեր եկամուտը համապատասխանո՞ւմ էր Ձեր աշխատանքի ծավալին: N=179

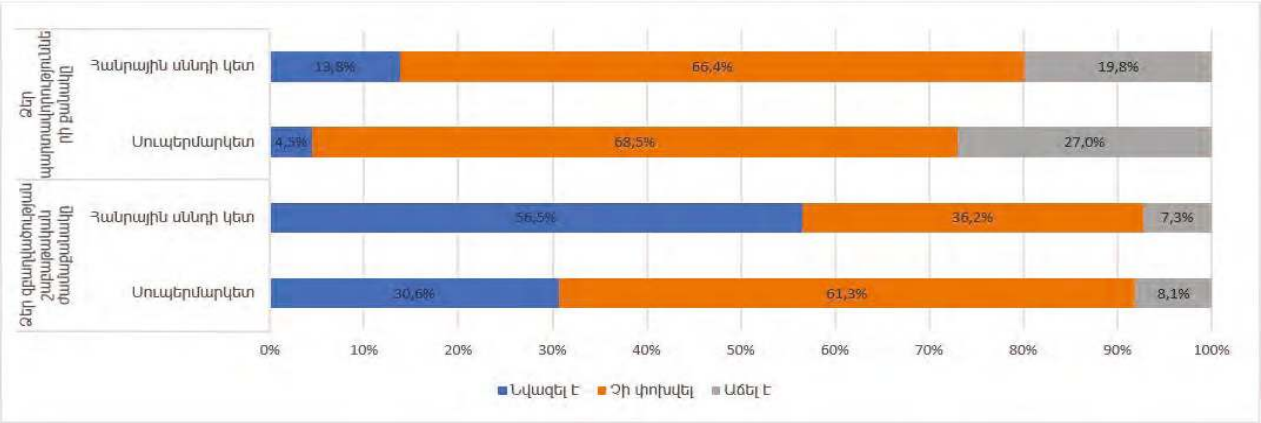


Հարցվածների մեծ մասը՝ 95,0%-ը նշել է, որ COVID19-ով պայմանավորված իր պաշտոնը չի փոխվել, 3,1%-ի պնդմամբ այն իջել է, 2,0%-ի պնդմամբ իր պաշտոնն աճել է: 67,0%-ն ասել է, որ այդ ընթացքում իր պարտավորությունների քանակը չի փոխվել, 10,9%-ը նշել է, որ իր պարտավորությունները նվազել են, իսկ 22,1%-ի դեպքում դրանք աճել են: Հարցվածների 48,5%-ը նշել է, որ COVID19-ով պայմանավորված իր զբաղվածության շաբաթական ժամաքանակի նվազել է, 44,0%-ի պնդմամբ այն չի փոխվել, իսկ 7,6%-ի դեպքում աճել է (տե՛ս գծապատկեր 28):

Գծապատկեր 28. COVID19-ով պայմանավորված փոփոխության ենթարկվե՞լ է ...

Հանրային սննդի կետում աշխատող հարցվածների 13,8%-ը նշել է, որ COVID19-ով պայմանավորված իր պարտավորությունների քանակը նվազել է, 66,4%-ի պնդմամբ՝ չի փոխվել, 19,8%-ի պնդմամբ՝ աճել է: Սուպերմարկետում աշխատող հարցվածների 4,5%-ի դեպքում պարտավորությունների քանակը նվազել է, 68,5%-ի դեպքում չի փոխվել, իսկ 27,0%-ի դեպքում աճել է: Հանրային սննդի կետում աշխատող հարցվածների 56,5%-ի զբաղվածության շաբաթական ժամաքանակը նվազել է, 36,2%-ի դեպքում չի փոխվել, 7,3%-ի դեպքում՝ աճել: Սուպերմարկետի աշխատակիցների 30,6%-ը նշել է, որ այդ ընթացքում իր զբաղվածության շաբաթական ժամաքանակը նվազել է, ըստ 61,3%-ի դեպքում չի փոխվել, 8,1%-ի՝ աճել է (տե՛ս գծապատկեր 29):

Գծապատկեր 29. COVID19-ով պայմանավորված փոփոխության ենթարկվե՞լ է ... N=357



Բացահայտվել է վիճակագրորեն նշանակալի կապ COVID19-ով պայմանավորված պարտավորությունների քանակի փոփոխության և հարցվածների տարիքի միջև: Մասնավորապես,

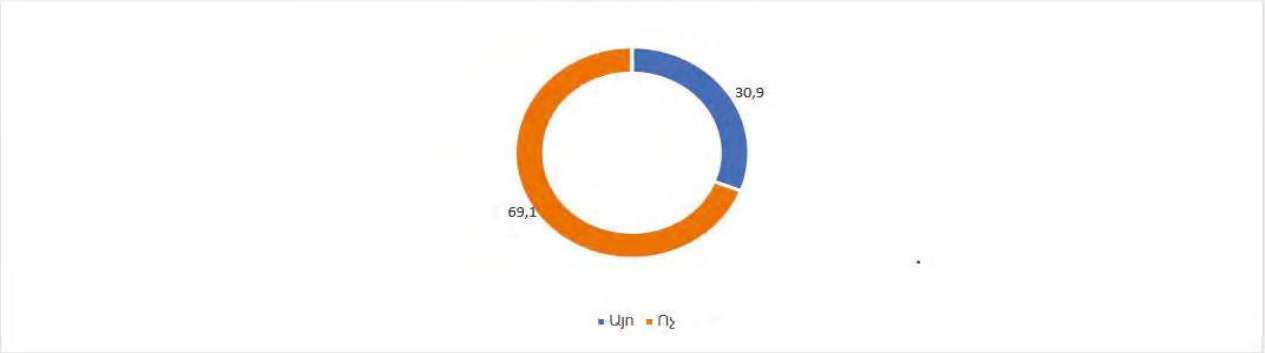
- COVID19-ով պայմանավորված աշխատանքային պարտավորությունների քանակը նվազել է 46 և ավելի տարիքային խմբի հարցվածների 22,0%-ի դեպքում, 36-45 տարեկանների՝ 15,5%-ի, 26-35 տարեկանների՝ 7,3%-ի և 17-25 տարեկանների՝ 7,5%-ի դեպքում:

- Իսկ COVID19-ով պայմանավորված աշխատանքային պարտավորությունների քանակն աճել է 46 և ավելի տարեկան հարցվածների 12,2%-ի դեպքում, 36-45 տարեկանների՝ 14,3%-ի, 26-35 տարեկանների՝ 24,4%-ի և 17-25 տարեկանների՝ 29,2%-ի դեպքում (տե՛ս գծապատկեր 30):

Գծապատկեր 30. COVID19-ով պայմանավորված փոփոխության ենթարկվե՞լ է Ձեր պարտավորությունների քանակը: N=354

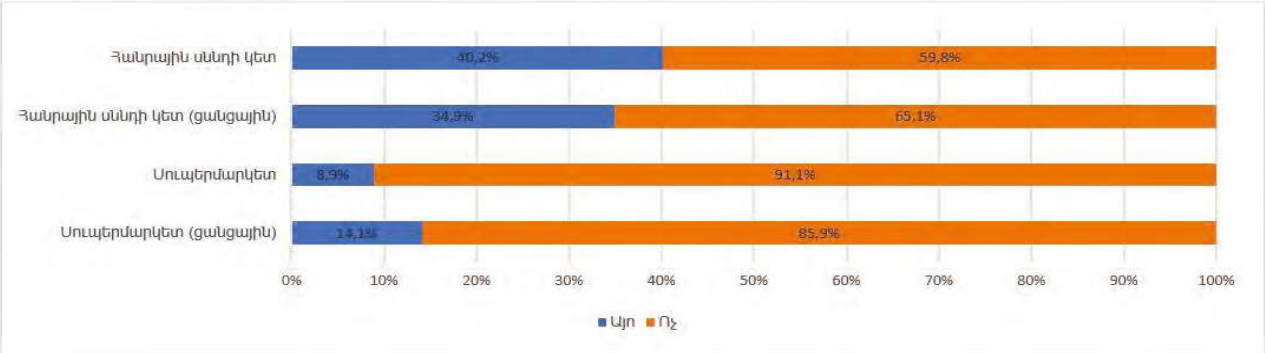
Հարցմանը մասնակցածների 69,1%-ը նշել է, որ իր կազմակերպությունում չեն եղել արտակարգ դրությամբ պայմանավորված կրճատումներ (տե՛ս գծապատկեր 31):

Գծապատկեր 31. Ձեր կազմակերպությունում եղե՞լ են արտակարգ դրությամբ պայմանավորված կրճատումներ: N=356



Այն մասին, որ իր կազմակերպությունում եղել են արտակարգ դրությամբ պայմանավորված կրճատումներ նշել է հանրային սննդի կետում աշխատող հարցվածների 40,2%-ը, ցանցային հանրային սննդի կետերի աշխատակիցների՝ 34,9%-ը: Արտակարգ դրությամբ պայմանավորված կրճատումներ եղել են սուպերմարկետի աշխատող հարցվածների 8,9%-ի կազմակերպությունում, ցանցային սուպերմարկետի աշխատողների՝ 14,1%-ի դեպքում (տե՛ս գծապատկեր 32):

Գծապատկեր 32. Ձեր կազմակերպությունում եղե՞լ են արտակարգ դրությամբ պայմանավորված կրճատումներ: N=356



ՈՐԱԿԱԿԱՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ ՔՆՆԱՐԿՈՒՄ

Որակական հարցազրույցները ցույց են տալիս, որ ընդհանուր առմամբ պայմանագրային աշխատանքը ապահովում է ավելի ցածր ռիսկայնությամբ պայմաններ: Մասնավորապես, պայմանագրային աշխատանքը հնարավորություն է տալիս ապահովագրված լինել ճգնաժամային պայմաններում, ինչպիսին էր կորոնավիրուսային համավարակը: Հետաքրքիր է նաև այն, որ շատերը հենց համավարակի արդյունքում են հասկացել, որ գրանցված են ներկայիս կամ որևէ կազմակերպությունում՝ որպես աշխատող:

Կոնկրետ որտեղ, որ ես եմ աշխատում պայմանագիր չի կնքվել, ես գրանցված աշխատող եմ, բայց պայմանագիր չեմ կնքել իրանց հետ, բայց իմ տվյալները կա գրանցված է, որովհետև կարանտինի ժամանակ, բոլոր գրանցված աշխատողները գումար էին ստանում: Երկու անգամ ես գումար եմ ստացել: Ու էտ տեղից էլ հասկացա, որ գրանցված եմ, բայց պայմանագիր չի կնքվել:

Իգական, 20 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Դե սոցիալական պաշտպանվածություն միայն պանդեմիայի ժամանակ էր, որ բոլոր մարդիկ, ովքեր սպասարկման ոլորտում են աշխատել՝ բարմեն, մատուցող, խոհարար, պետության կողմից 2 անգամ աջակցություն է ստացել 68 հազար դրամ և իհարկե բոլոր գործատուները պարապուրդ են տվել, ինչքան հիշում եմ տենց էր կոչվում՝ դրամական օգնություն որպես տունը նստելու գումար:

Արական, 31 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Մյուս կողմից, համավարակը ստեղծել է աշխատակիցների գերծանարբեռնվածության ռիսկեր:

Չէ կրճատում չէ, բայց ընդհանուր առմամբ շատ վատ էր: Եթե օրինակ բաժնում 10 հոգի էին, կորոնավիրուսը որ եղավ, հիվանդանում էին ու տենց 14 օրով, կամ մի ամիս չէին գալիս, դե եթե 5 հոգին էլ չգային աշխատանքի, մենք քանի որ ունենք բաջեթներ՝ ստանդարտ գրանցված 10 հոգի են ֆույո, ուրեմն մենք չենք կարա 11-րդին վերցենք ... եթե դու հիվանդ ես բուլետին կա քեզ փող են տալիս ու ավել մարդ էլ չեն վերցնում: Էտի շատ վատ էր, 10 հոգու գործը 5 հոգին էին անում, մի քիչ ծանրաբեռնված էր:

Արական, 24 տ., սուպերմարկետ, Երևան

Ժամային կրճատումներ եղան, դե կարանտինի պատճառով քիչ հաճախորդ կար...ու կամաց-կամաց քո պաշտոնից քեզ գցեցին... ես մենեջեր էի, հետո սարքեցին գանձապահ, որովհետև չէին ուզում գործից հանեին: Ես կասիր էի, բայց մենեջերի գործն էլ էի ես անում... շատ մեծ պատասխանատվություն ընկավ միանգամից բոլորիս վրա ու գումարը կրճատվեց:

Իգական, 20 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Որակական հարցազրույցները ցույց են տալիս, որ համավարակի արդյունքում առաջացած գերծանրաբեռնվածությունը ավելի շատ ազդում է սրճարանների աշխատակիցների վրա: Սուպերմարկետի աշխատակիցների աշխատավարձը ի տարբերություն հանրային սննդի կետերի աշխատակիցների աշխատավարձի համեմատաբար կայուն է. եթե չի բարձրանում, ապա նաև չի էլ նվազում անգամ առևտրաշրջանառության նվազման դեպքում: Սա բացատրվում է այն տվյալներով, ըստ որոնց սուպերմարկետներում պայմանագրային աշխատանքը գերակշռում է, բացի այդ, հանրային սննդի կետերի աշխատակիցների պայմանագրային աշխատավարձը չի համապատասխանում ամսական աշխատավարձին, քանի որ վերջինս ձևավորվում է օրական շրջանառության արդյունքում (մանրամասները տե՛ս մաս 3-ում):

Բայց առևտրի ընկնելու հետ կապված աշխատավարձս չիջավ, տեսեք, եթե ստաբիլ աշխատավարձով ես աշխատում, իրավունք չունեն [ժպտում է], ***պայմանագրի օգուտն էդտեղ ա երևում: Այսինքն, եթե պայմանագրումդ նշված ա, որ դու ինչ-որ չափի գումար պիտի ստանաս, դու դա ստանալու ես անկախ ամեն ինչից: Պայմանագիրը դրանովա լավ:***

Արական, 27 տ., սուպերմարկետ, մարզ

Ուսումնասիրությունը նաև ցույց է տալիս, որ նման պայմաններում մարզային հաստատությունների աշխատակիցները ավելի հանդուրժող են:

Սենց շատ աննորմալ բան ա եղել, որ ես անվտանգության բաժնում եմ աշխատել բայց փոխարինել եմ գանձապահին, մի քանի օր, որովհետև փոխարինող չկար էդ ժամանակ, շատ վատ վիճակներ էր, էդ կորոնավիրուսի շրջաններն էր, հիվանդանոցներ, բոլորը էս կողմ են կողմ, իմ համար էդ խնդիր չէր, ես ամեն ոլորտում կարամ աշխատեմ սուպերմարկետի, 3 օր մոտավորապես աշխատել եմ գանձապահի, էն որ ընդհանրապես խնդիր չէր էլի:

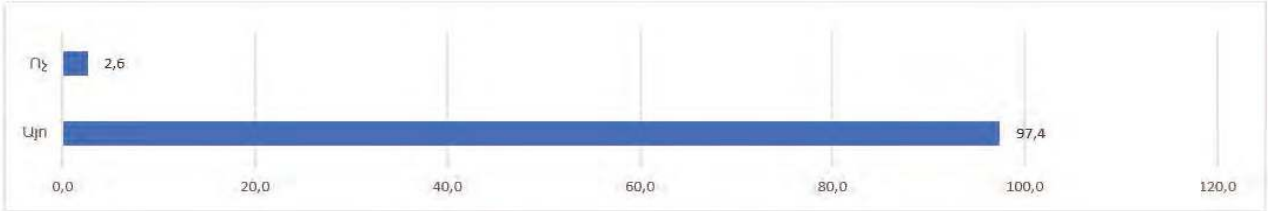
Արական, 20 տ., սուպերմարկետ, մարզ

ՄԱՍ 3
ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԸՆԴՈՒՆՈՒՄՆ ՈՒ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐ

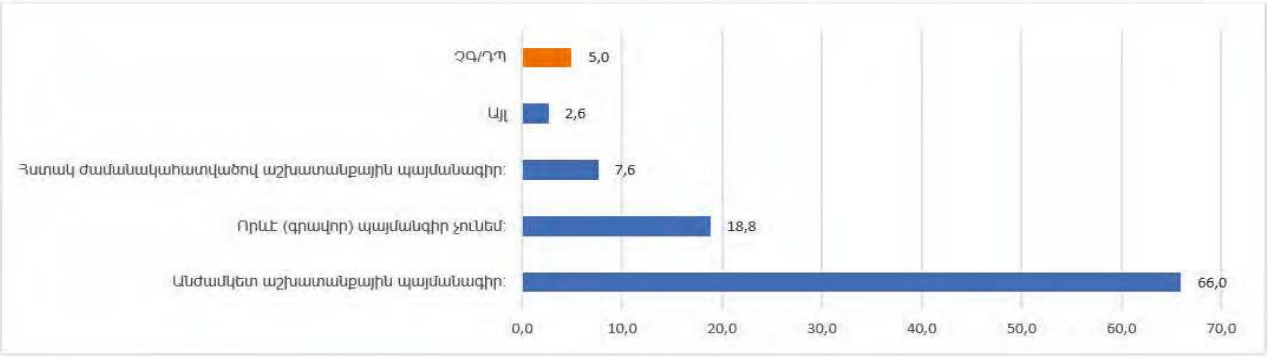
Հարցմանը մասնակցածների գերակշիռ մեծամասնությունը՝ 97,4%-ն իր աշխատանքի դիմաց ստանում է աշխատավարձ (տե՛ս գծապատկեր 33):

Գծապատկեր 33. Ձեր կատարած աշխատանքի դիմաց ստանու՞մ եք աշխատավարձ: N=382



Հարցվածների 66,0%-ը նշել է, որ աշխատանքի վայրում իր հետ կնքված է անժամկետ աշխատանքային պայմանագիր, 18,8%-ը որևէ (գրավոր) պայմանագիր չունի, 7,6%-ն աշխատում է հստակ ժամանակահատվածով պայմանագրով, 2,6%-ը տվել է այլ պատասխան, իսկ 5,0%-ը դժվարացել է պատասխանել հարցին (տե՛ս գծապատկեր 34):

Գծապատկեր 34. Ինչպիսի՞ պայմանագիր է կնքված Ձեզ հետ աշխատանքի վայրում: N=382



Պայմանագրի առկայության և/կամ կնքված պայմանագրի տեսակը պայմանավորված է աշխատակցի տարիքով: Մասնավորապես՝

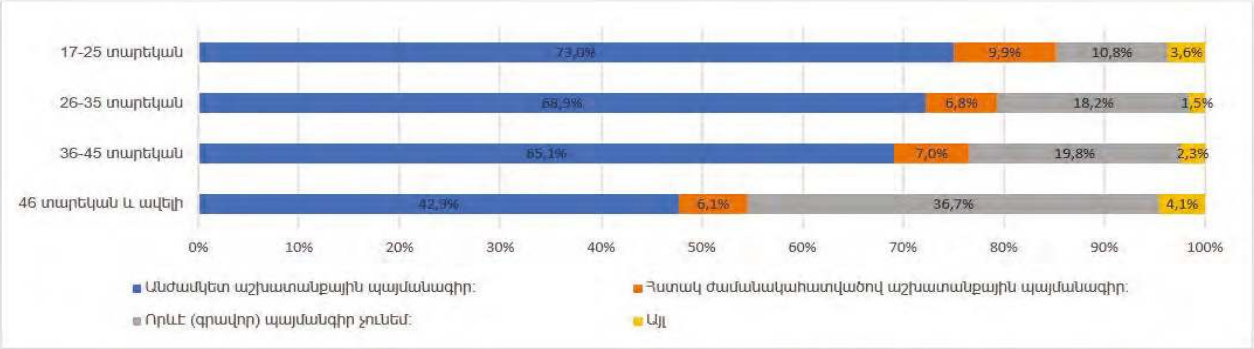
- 17-25 տարեկան հարցվածների շրջանում անժամկետ աշխատանքային պայմանագիր ունեցողները կազմել են 73,0%, հստակ ժամանակահատվածով պայմանագիր ունեցողները՝ 9,9%, որևէ (գրավոր) պայմանագիր չունեցողները՝ 10,8%, 3,6%-ը նշել է այլ տարբերակ:

- 26-35 տարիքային խմբում անժամկետ աշխատանքային պայմանագիր ունի հարցվածների 68,9%-ը, հստակ ժամանակահատվածով պայմանագիր՝ 6,8%-ը, որևէ (գրավոր) պայմանագիր չունի 18,2%-ը, այլ պատասխան է տվել 1,5%-ը:

- 36-45 տարեկանների 65,1%-ը նշել է, որ ունի անժամկետ աշխատանքային պայմանագիր, 7,0%-ը՝ հստակ ժամանակահատվածով պայմանագիր, որևէ (գրավոր) պայմանագիր չունի այս տարիքային խմբի հարցվածների 19,8%-ը, այլ պատասխան տվել է 2,3%-ը:

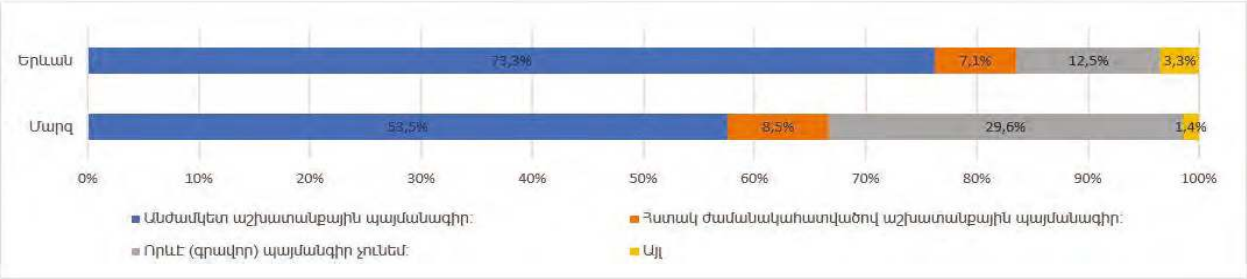
- 46 և ավել տարեկան հարցվածների շրջանում անժամկետ աշխատանքային պայմանագիր ունեցողները կազմել են 42,9%, հստակ ժամանակահատվածով պայմանագիր ունեցողները՝ 6,1%, որևէ (գրավոր) պայմանագիր չունեցողները՝ 36,7%, 4,1%-ը նշել է այլ տարբերակ (տե՛ս գծապատկեր 35):

Գծապատկեր 35. Ինչպիսի՞ պայմանագիր է կնքված Ձեզ հետ աշխատանքի վայրում: N=378



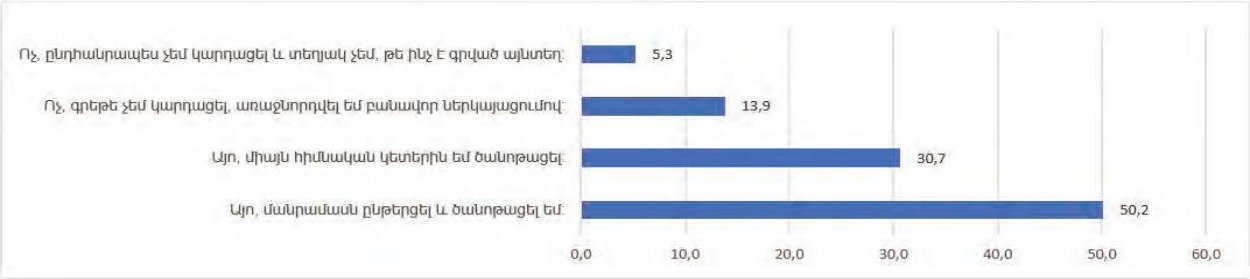
Աշխատանքային պայմանագրի տեսակը վիճակագրորեն նշանակալի կապված է հարցվածների բնակավայրի հետ, մասնավորապես անժամկետ աշխատանքային պայմանագիր ունի երևանաբնակ հարցվածների 73,3%-ը և մարզաբնակների 53,5%-ը, և որևէ (գրավոր) պայմանագիր չունի երևանաբնակ հարցվածների 12,5%-ը, իսկ մարզաբնակների՝ 29,6%-ը (տե՛ս գծապատկեր 36):

Գծապատկեր 36. Ինչպիսի՞ պայմանագիր է կնքված Ձեզ հետ աշխատանքի վայրում: N=382



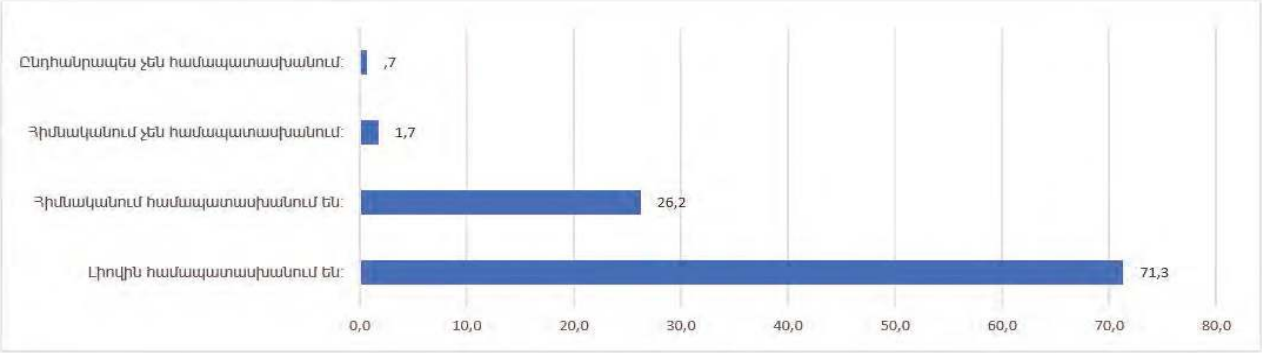
Պայմանագիրը կնքելիս այն ընդհանրապես չի ընթերցել հետազոտության մասնակիցների 5,3%-ը, գրեթե չի ընթերցել՝ առաջնորդվելով բանավոր պայմանավորվածությամբ 13,9%-ը, միայն հիմնական կետերն է ընթերցել 30,7%-ը, պայմանագիրը մանրամասն ընթերցել և ծանոթացել է 50,2%-ը (տե՛ս գծապատկեր 37):

Գծապատկեր 37. Պայմանագիրը կնքելիս ծանոթացե՞լ եք պայմանագրի բովանդակությանը: N=303



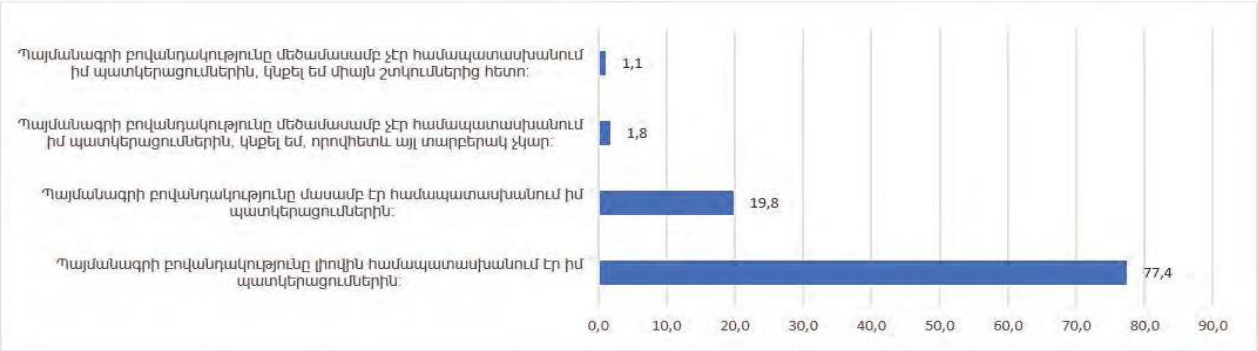
Հարցվածների 2,4%-ն նշել է, որ իր ներկայիս աշխատանքային պայմանները պայմանագրում ներկայացված պայմաններին ընդհանրապես կամ հիմնականում չեն համապատասխանում, ըստ 26,2%-ի՝ հիմնականում համապատասխանում են, իսկ 71,3-ի պնդմամբ իր ներկայիս աշխատանքային պայմաններն ու պայմանագրում ներկայացված պայմանները լիովին համապատասխանում են (տե՛ս գծապատկեր 38):

Գծապատկեր 38. Համապատասխանո՞ւմ են արդյոք Ձեր ներկայիս աշխատանքային պայմանները պայմանագրում ներկայացված պայմաններին: N=286



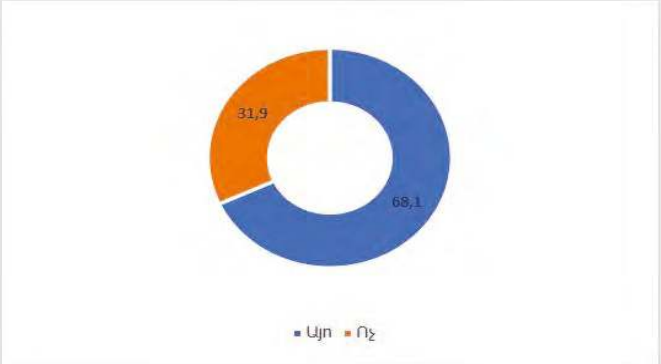
Հետազոտության մասնակիցների 1,1%-ը նշել է, որ պայմանագրի բովանդակությունը մեծամասամբ չի համապատասխանել իր պատկերացումներին, և կնքել է միայն շտկումներից հետո, 1,8%-ի պնդմամբ այն չէր համապատասխանում իր պատկերացումներին, սակայն կնքել է այլ տարբերակ չունենալու պատճառով, 19,8%-ը նշել է, որ կնքված պայմանագրի բովանդակությունը համապատասխանել է իր պատկերացումներին, իսկ 77,4%-ը նշել է, որ այն լիովին է համապատասխանել իր պատկերացումներին (տե՛ս գծապատկեր 39):

Գծապատկեր 39. Ներքոհիշյալ դատողություններից ո՞րն է առավել համապատասխանում Ձեր իրավիճակին: N=283

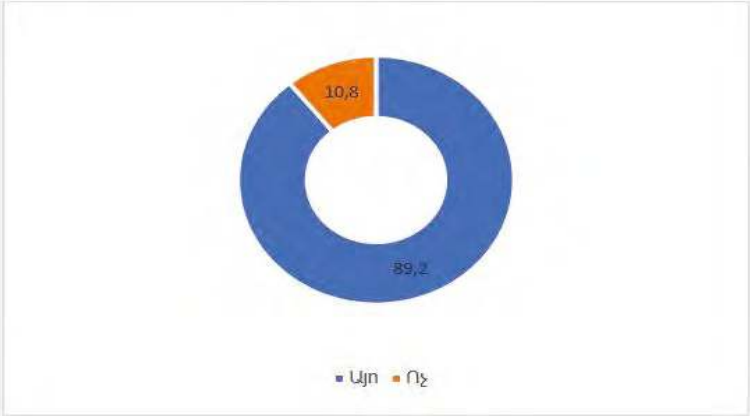


Հարցվածների 68,1%-ը նշել է, որ ունի աշխատանքային պայմանագրի իր օրինակը (տե՛ս գծապատկեր 40): 89,2%-ն ասել է, որ ներկայիս աշխատավայրում միշտ աշխատել է պայմանագրով (տե՛ս գծապատկեր 41):

Գծապատկեր 40. Դուք ունե՞ք աշխատանքային պայմանագրի Ձեր օրինակը: N=298

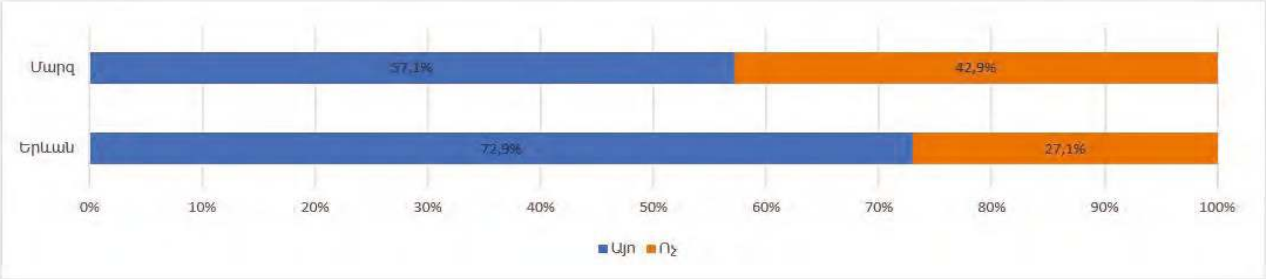


Գծապատկեր 41. Արդյո՞ք այս աշխատավայրում միշտ աշխատել եք պայմանագրով: N=297



Հարցվածների՝ աշխատանքային պայմանագրի իր օրինակն ունենալը/չունենալը և բնակավայրի տիպը վիճակագրորեն նշանակալի կապված են. աշխատանքային պայմանագրի իր օրինակն ունի երևանաբնակ հարցվածների 72,9%-ը, իսկ մարզաբնակների՝ միայն 57,1%-ը (տե՛ս գծապատկեր 42):

Գծապատկեր 42. Դուք ունե՞ք աշխատանքային պայմանագրի Ձեր օրինակը: N=298

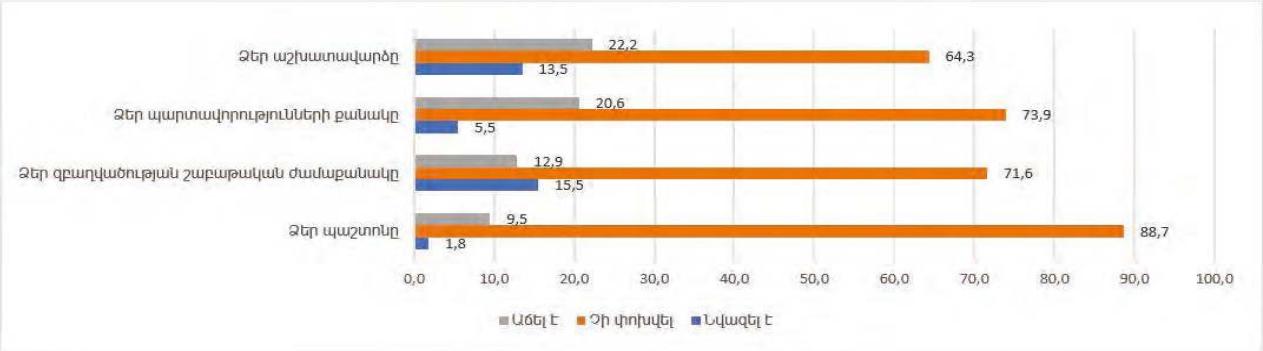


Աշխատանքային պայմանագրի իր օրինակն ունենալը/չունենալը վիճակագրորեն նշանակալի կապ ունի նաև հարցվածների կրթական մակարդակի հետ: Ըստ հետազոտության արդյունքների՝ բարձրագույն կրթություն ունեցող հարցվածների 76,2%-ն ունի աշխատանքային պայմանագրի իր օրինակը, իսկ միջնակարգ կամ միջին մասնագիտական կրթություն ունեցող հարցվածների՝ 63,2%-ը (տե՛ս գծապատկեր 43):

Գծապատկեր 43. Դուք ունե՞ք աշխատանքային պայմանագրի Ձեր օրինակը: N=295

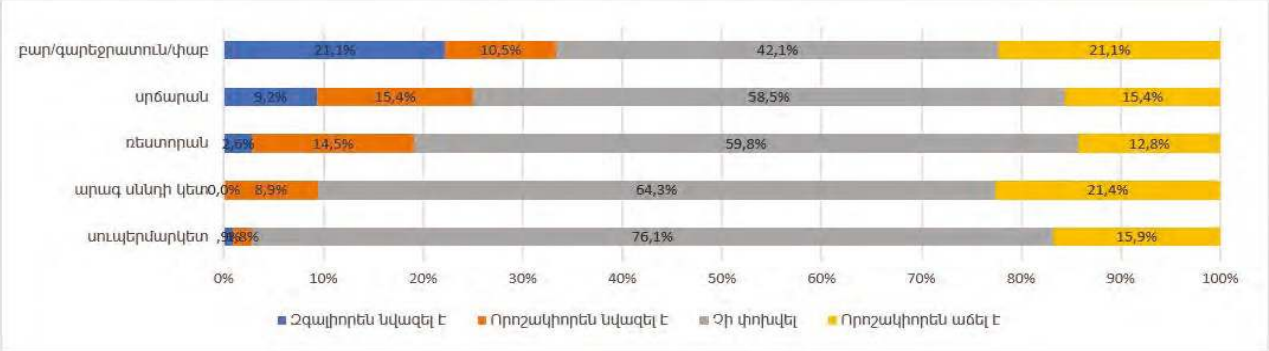
Վերջին 12 ամիսներին աշխատավարձն աճել է հարցվածների 22,2%-ի, նվազել 13,5%-ի, չի փոխվել 64,3%-ի դեպքում: Նույն ժամանակահատվածում հարցվածների 20,6%-ի պարտավորությունների քանակն աճել է, 5,5%-ինը նվազել, իսկ 73,9%-ինը չի փոխվել: Հարցվածների 12,9%-ը նշել է, որ իր զբաղվածության շաբաթական ժամանաքանակն աճել է, 15,5%-ը՝ նվազել է, 71,6%-ը նշել է, որ այն փոփոխության չի ենթարկվել: Վերջին 12 ամիսների ընթացքում հարցվածների 9,5%-ը պաշտոնի բարձրացում է ունեցել, իսկ 1,8%-ը՝ անկում, 88,7%-ի պաշտոնը չի փոխվել (տե՛ս գծապատկեր 44):

Գծապատկեր 44. Վերջին 12 ամիսների ընթացքում փոփոխվե՞լ է արդյոք ...



Առկա է վիճակագրորեն նշանակալի կապ աշխատավարձի փոփոխության և աշխատավայրի տեսակի միջև. մեծամասամբ փոփոխություններ չեն եղել սուպերմարկետներում (76,1%-ի դեպքում այն մնացել է նույնը), ամենաշատը փոփոխություններ եղել են հանրային սննդի կետերում՝ մասնավորապես՝ բար/գարեջրատուն/փաբերում 31,6%, սրճարաններում 24,6% և ռեստորաններում 17,1% դեպքերում (տե՛ս գծապատկեր 45):

Գծապատկեր 45. Վերջին 12 ամիսների ընթացքում փոփոխվե՞լ է Ձեր աշխատավարձը: N=370



Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ զբաղվածության շաբաթական ժամաքանակի փոփոխությունը վիճակագրորեն նշանակալի կապված է, համապատասխանաբար ըստ կապի ուժգնության, աշխատավարձի (r=.458), պարտավորությունների քանակի (r=.396), պաշտոնի (r=.162) փոփոխությունների հետ: Հարցվածների աշխատավարձի և պարտավորությունների քանակի (r=**377**) ու պաշտոնի (r=**370**) փոփոխությունների միջև առկա է նշանակալի կապ: Իր հերթին պաշտոնի փոփոխությունը կապված է պարտավորությունների քանակի փոփոխության հետ (r=.501) (տե՛ս աղյուսակ 6):

Աղյուսակ 6

Վերջին 12 ամիսների ընթացքում փոփոխվե՞լ է ..		Ձեր զբաղվածության շաբաթական ժամաքանակը	Ձեր աշխատավարձը	Ձեր պաշտոնը	Ձեր պարտավորությունների քանակը
Ձեր զբաղվածության շաբաթական ժամաքանակը	Pearson Correlation		**.458****	**.162****	**.396****
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000
	N		368	377	378
Ձեր աշխատավարձը	Pearson Correlation	**.458****		**.370****	**.377****
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	368		368	369
Ձեր պաշտոնը	Pearson Correlation	**.162****	**.370****		**.501****
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000
	N	377	368		379
Ձեր պարտավորությունների քանակը	Pearson Correlation	**.396****	**.377****	**.501****	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	378	369	379	

Հետաքրքրական է սեռային բաշխումն ըստ գործունեության ձևի. Մասնավորապես՝

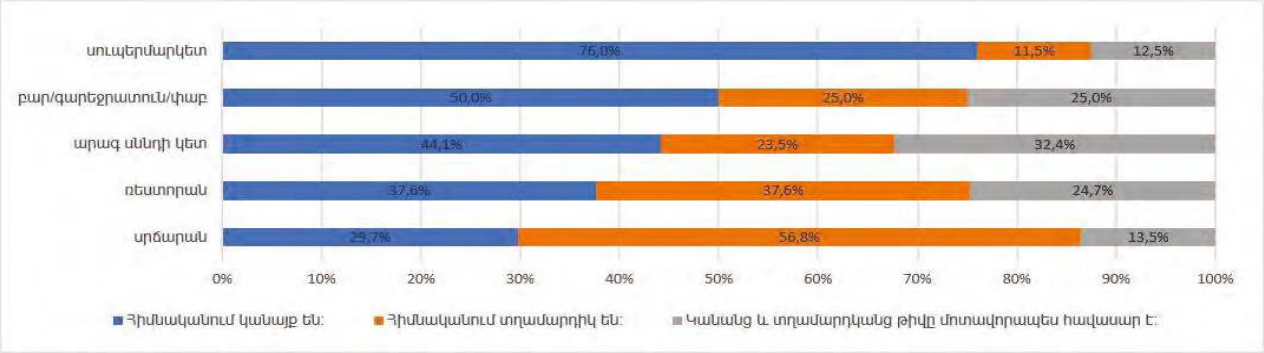
- Սուպերմարկետում աշխատող հարցվածների 76,0%-ի պարագայում աշխատանքի վայրում միևնույն պաշտոնով մարդիկ հիմնականում կանայք են, 11,5%-ի դեպքում՝ հիմնականում տղամարդիկ, իսկ 12,5%-ի աշխատավայրում միևնույն պաշտոնն զբաղեցնող կանանց և տղամարդկանց թիվը մոտավորապես հավասար է:

- Բարի/գարեջրատան/փաբի աշխատողների 50,0%-ը նշել է, որ միևնույն պաշտոնն զբաղեցնողները հիմնականում կանայք են, 25,0%-ը նշել է՝ հիմնականում տղամարդիկ են, 25,0%-ը՝ կանանց և տղամարդկանց թիվը մոտավորապես հավասար է:

- Աշխատավայրում միևնույն պաշտոնն զբաղեցնողները հիմանականում կանայք են նշել արագ սննդի կետի աշխատակիցների 44,1%-ը, հիմանակում տղամարդիկ են նշել 23,5%-ը, կանանց և տղամարդկանց թիվը մոտավորապես հավասար է 32,4%-ի դեպքում: Ռեստորանում աշխատող հարցվածների 37,6%-ը նշել է, որ միևնույն պաշտոն զբաղեցնողները հիմնականում կանայք են, 37,6%-ը՝ հիմանակում տղամարդիկ, 24,7%-ը՝ կանանց և տղամարդկանց թիվը մոտավորապես հավասար է:

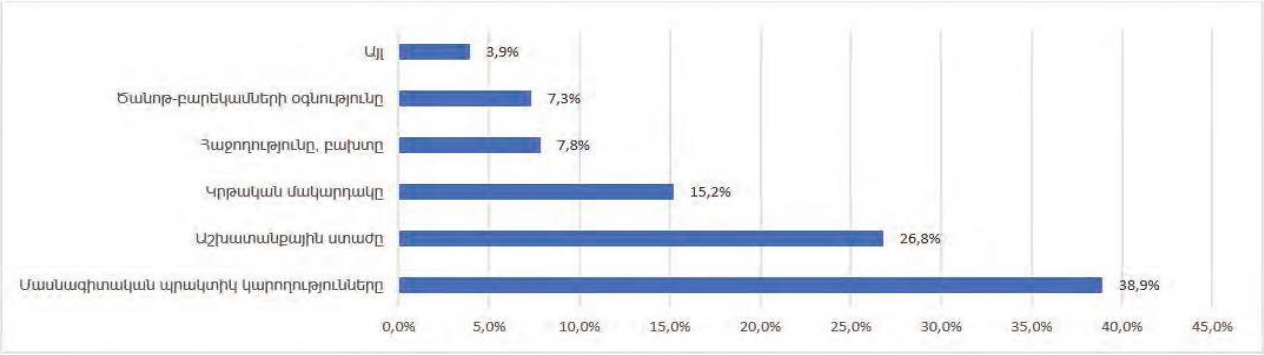
- Սրճարանում աշխատողների 29,7%-ը նշել է, որ աշխատանքի վայրում միևնույն պաշտոնով մարդիկ հիմնականում կանայք են, 56,8%-ի դեպքում՝ հիմնականում տղամարդիկ, իսկ 13,5%-ի աշխատավայրում միևնույն պաշտոնն զբաղեցնող կանանց և տղամարդկանց թիվը մոտավորապես հավասար է (տե՛ս գծապատկեր 46):

Գծապատկեր 46. Ձեր հիմանական աշխատանքի վայրում միևնույն պաշտոնով մարդիկ, ինչ Դուք ... N=272



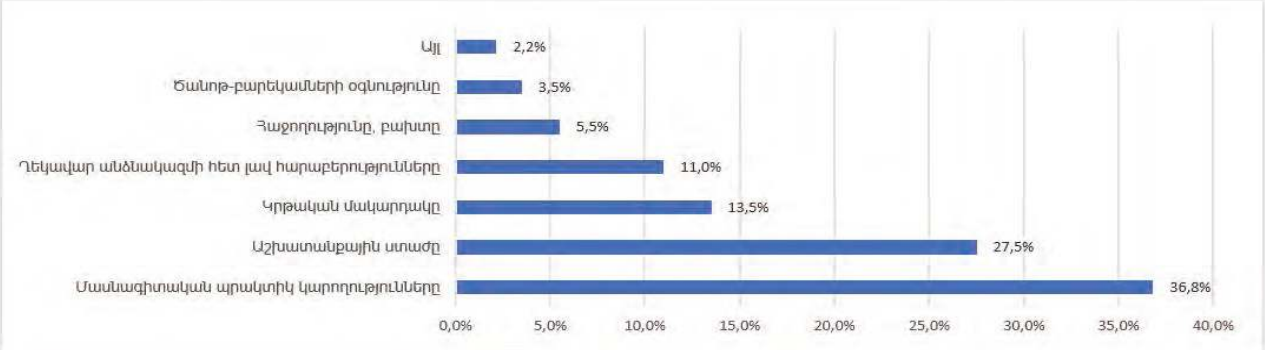
Հարցմանը մասնակցածների 38,9%-ը նշել է, որ իր աշխատավայր աշխատանքի ընդունվելու համար հատկապես հարկավոր են մասնագիտական պրակտիկ կարողությունները, 26,8%-ը կարևորել է աշխատանքային ստաժը, 15,2%-ը՝ կրթական մակարդակը, 7,8%-ը՝ հաջողությունը/բախտը, 7,3%-ը ծանոթ-բարեկամների օգնությունը, 3,9%-ը տվել է այլ պատասխան (տե՛ս գծապատկեր 47):

Գծապատկեր 47. Ներքոհիշյալ գործոններից որո՞նք են հատկապես հարկավոր Ձեր ներկայիս աշխատավայր աշխատանքի ընդունվելու համար:



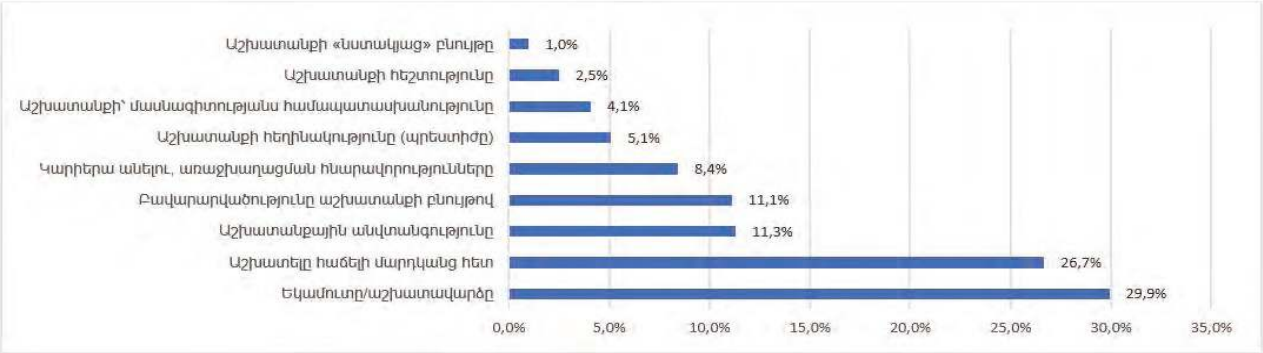
Ըստ հարցվածների 36,8%-ի՝ իր աշխատավայրում կարիերայի/առաջխաղացման համար հարկավոր է մասնագիտական պրակտիկ կարողություններ, ըստ 27,5%-ի՝ աշխատանքային ստաժ, ըստ 13,5%-ի՝ կրթական մակարդակ, ըստ 11,0%-ի՝ ղեկավար անձնակազմի հետ լավ հարաբերություններ, ըստ 5,5%-ի՝ հաջողությունը/բախտը, ըստ 3,5%-ի՝ ծանոթ-բարեկամների օգնություն, այլ տարբերակներ են նշել հարցվածների 2,2%-ը (տե՛ս գծապատկեր 48):

Գծապատկեր 48. Ներքոհիշյալ գործոններից որո՞նք են հատկապես հարկավոր Ձեր ներկայիս աշխատավայրում կարիերայի/առաջխաղացման համար:



Հետազոտության մասնակիցների 29,9%-ը որպես այս ոլորտում աշխատելու հիմնական գործոն նշել է եկամուտը/աշխատավարձը, 26,7%-ը՝ աշխատելը հաճելի մարդկանց հետ, 11,3%-ը՝ աշխատանքային անվտանգությունը, 11,1%-ը՝ բավարարվածությունը աշխատանքի բնույթով, 8,4%-ը՝ կարիերա անելու, առաջխաղացման հնարավորությունները: Մնացած գործոնները կարևորվել են առավել քիչ դեպքերում (տե՛ս գծապատկեր 49):

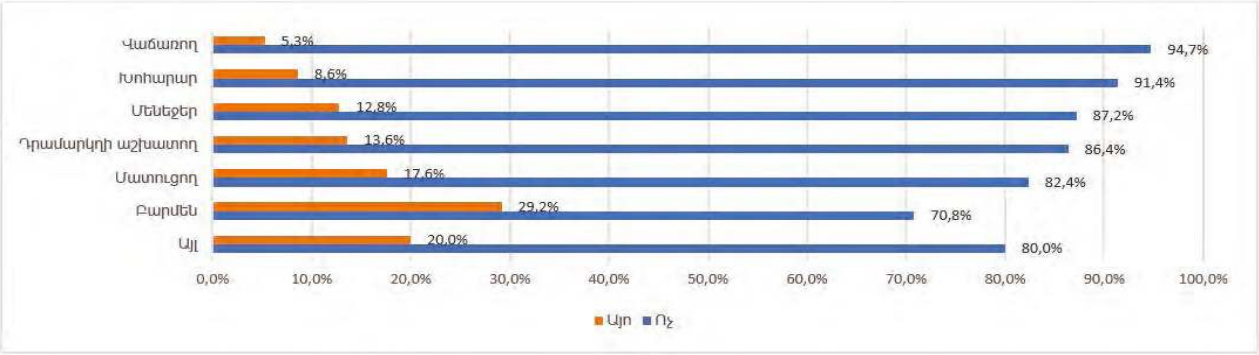
Գծապատկեր 49. Որո՞նք են այս ոլորտում աշխատելու հիմնական գործոնները:



Երկրորդ վարձատրվող աշխատանք ունի հարցվածների 14,0%-ը (տե՛ս գծապատկեր 50): Ընդ որում, այլ վարձատրվող աշխատանք ունենալը/չունենալը վիճակագրորեն նշանակալի կապված է զբաղեցրած պաշտոնի հետ. այլ վարձատրվող աշխատանք ունի հարցված վաճառողների 5,3%-ը, խոհարարների՝ 8,6%-ը, մենեջերների՝ 12,8%-ը, դրամարկղի աշխատողների՝ 13,6%-ը, մատուցողների՝ 17,6%-ը, բարմենների՝ 29,2%-ը, այլ տիպի աշխատանք կատարողների՝ 20,0%-ը (տե՛ս գծապատկեր 51):

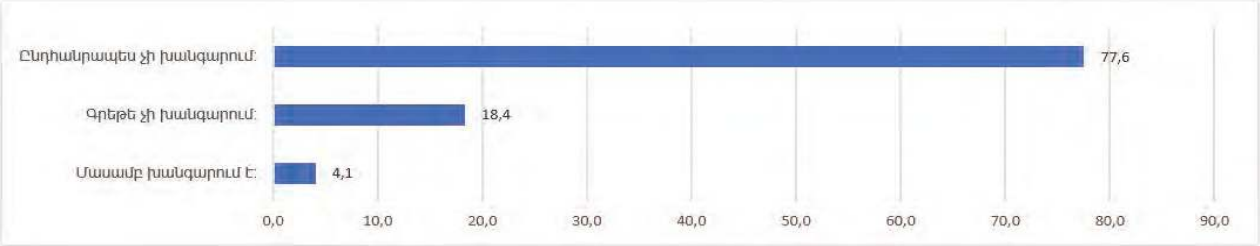
Գծապատկեր 50. Ձեր այս աշխատանքից բացի ունե՞ք արդյոք այլ վարձատրվող աշխատանք: N=379

Գծապատկեր 51. Ձեր այս աշխատանքից բացի ունե՞ք արդյոք այլ վարձատրվող աշխատանք: N=379



Այլ վարձատրվող աշխատանք ունեցողների 77,6%-ը նշել է, որ այն ընդհանրապես չի խանգարում տվյալ աշխատանքի վայրում իր պարտականություններն իրականացնելուն, 18,4%-ը նշել է՝ գրեթե չի խանգարում, իսկ 4,1%-ը՝ մասամբ խանգարում է (տե՛ս գծապատկեր 52):

Գծապատկեր 52. Այլ վարձատրվող աշխատանքը խանգարու՞մ է այս աշխատանքում Ձեր պարտականություններն իրականացնելուն: N=49

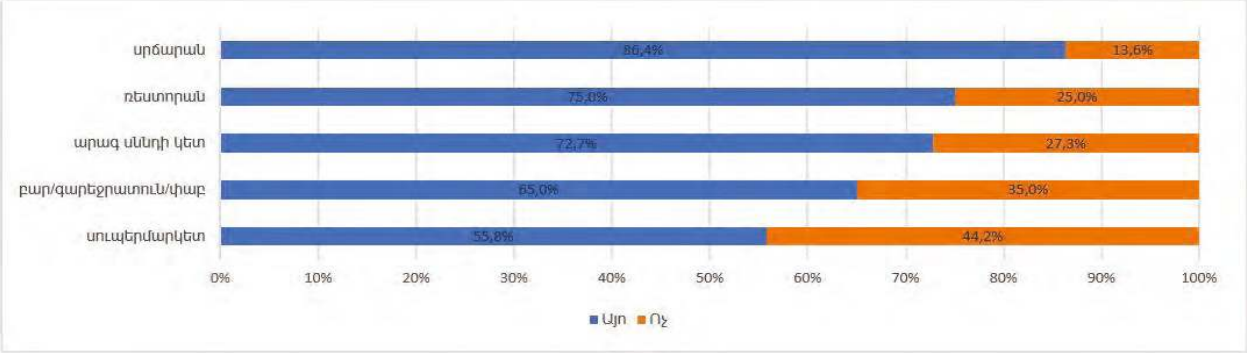


Հետազոտությանը մասնակցած հարցվածների 70,4%-ը նշել է, որ աշխատավայրում ստանում է հավելավճարներ (տե՛ս գծապատկեր 53):

Գծապատկեր 53. Դուք ստանու՞մ եք հավելավճար/ներ (օրինակ՝ պարգևավճար, թեյավճար և այլն): N=378

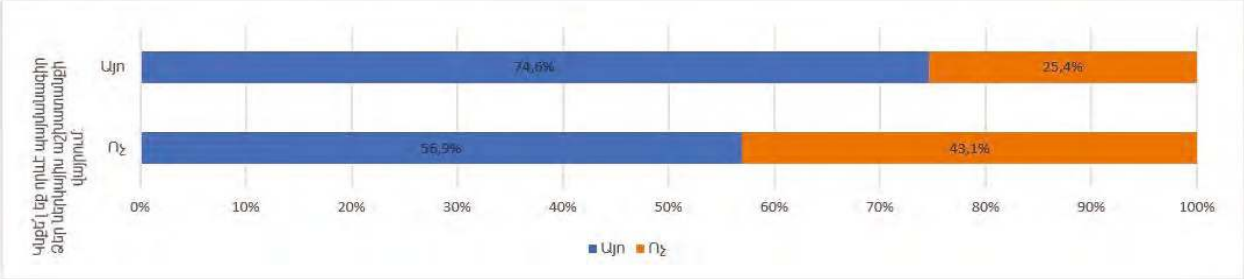
Համաձայն հետազոտության արդյունքների՝ հավելավճար ստանալը/չստանալը և կազմակերպության տեսակը վիճակագրորեն նշանակալի կապի մեջ են: Սրճարանի աշխատողների 86,4%-ն է ստանում հավելավճարներ, ռեստորանների աշխատակիցների՝ 75,0%-ը, արագ սննդի կետում աշխատողների՝ 72,7%-ը, բարում/գարեջրատանը/փաբում աշխատող՝ 65,0%-ը, իսկ սուպերմարկետում աշխատողների միայն 55,8%-ն է ստանում հավելավճարներ (տե՛ս գծապատկեր 54):

Գծապատկեր 54. Դուք ստանու՞մ եք հավելավճար/ներ (օրինակ՝ պարգևավճար, թեյավճար և այլն): N=378



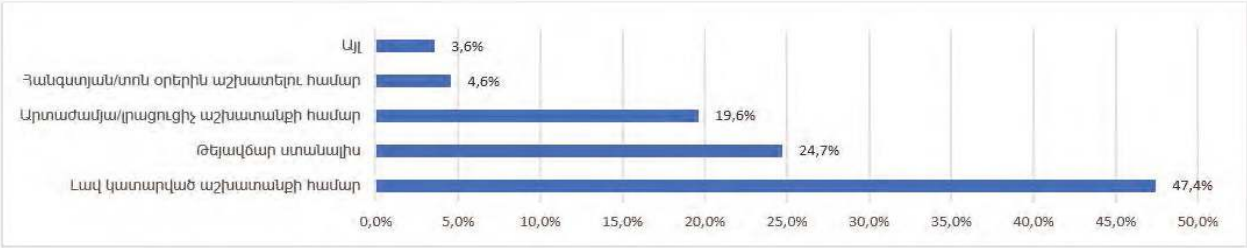
Հավելավճարներ ստանալը/չստանալը վիճակագրորեն նշանակալի կապված է նաև պայմանագիր ունենալ/չունենալու հետ, մասնավորապես՝ հավելավճար ստանալու մասին նշել է աշխատանքի վայրում որևէ պայմանագիր կնքած հարցվածների 74,6%-ը, իսկ որևէ պայմանագիր չունեցողների՝ 56,9%-ը (տե՛ս գծապատկեր 55):

Գծապատկեր 55. Դուք ստանու՞մ եք հավելավճար/ներ (օրինակ՝ պարգևավճար, թեյավճար և այլն):



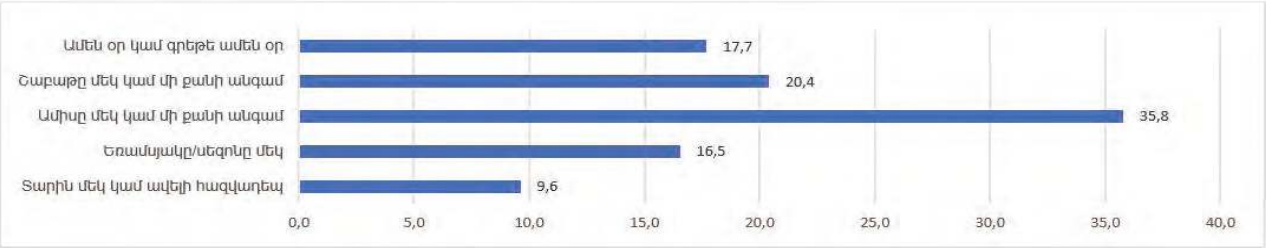
Համաձայն հարցվածների 47,4%-ի՝ իրենք հավելվածներ ստանում են լավ կատարած աշխատանքի համար, ըստ 24,7%-ի՝ թեյավճար ստանալիս, ըստ 19,6%-ի՝ արտաժամյա/լրացուցիչ աշխատանքի համար, ըստ 4,6%-ի՝ հանգստյան/տոն օրերին աշխատելու համար, իսկ 3,6%-ը տվել է այլ պատասխան (տե՛ս գծապատկեր 56):

Գծապատկեր 56. Հիմնականում ո՞ր դեպքերում եք ստանում հավելավճար:



Ամեն օր կամ գրեթե ամեն օր հավելավճար ստանում է հարցվածների 17,7%-ը, շաբաթը մեկ կամ մի քանի անգամ՝ 20,4%-ը, ամիսը մեկ կամ մի քանի անգամ՝ 35,8%-ը, եռամսյակը/սեզոնը մեկ՝ 16,5%-ը, իսկ տարին մեկ կամ ավելի հազվադեպ 9,6%-ը (տե՛ս գծապատկեր 57):

Գծապատկեր 57. Ի՞նչ հաճախականությամբ եք ստանում հավելավճար: N=260

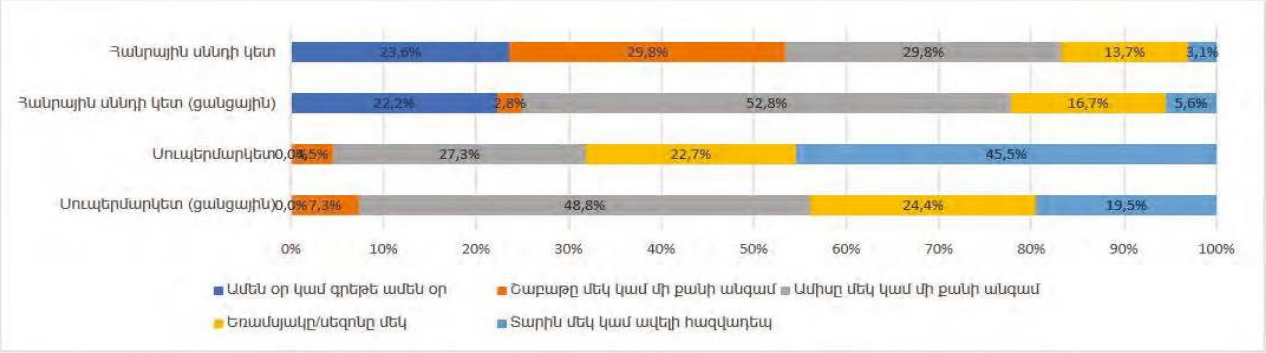


Հավելավճար ստանալու հաճախականությունը կախված է կազմակերպության տիպից (տե՛ս գծապատկեր 58): Մասնավորապես՝

- Ոչ ցանցային հանրային սննդի կետերում աշխատողների մեծամասնությունը (53,4%) հավելավճար ստանում է գրեթե ամեն օր կամ շաբաթը մեկ/մի քանի անգամ, իսկ ցանցային հանրային սննդի կետերում աշխատողների մեծամասնությունը (52,8%)՝ ամիսը մեկ կամ մի քանի անգամ:

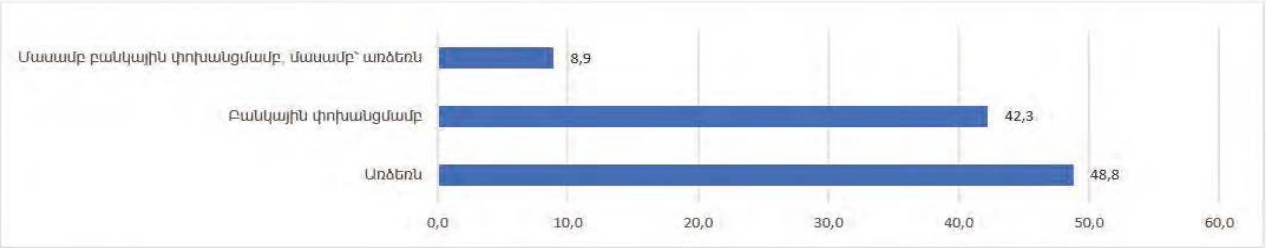
- Ոչ ցանցային սուպերմարկետներում աշխատողների գրեթե կեսը (45,5%) հավելավճար ստանում է տարին մեկ կամ ավելի հազվադեպ, իսկ ցանցային սուպերմարկետների դեպքում աշխատողների գրեթե կեսը (48,8%) նշել է, որ հավելավճար է ստանում ամիսը մեկ կամ մի քանի անգամ:

Գծապատկեր 58. Ի՞նչ հաճախականությամբ եք ստանում հավելավճար: N=260



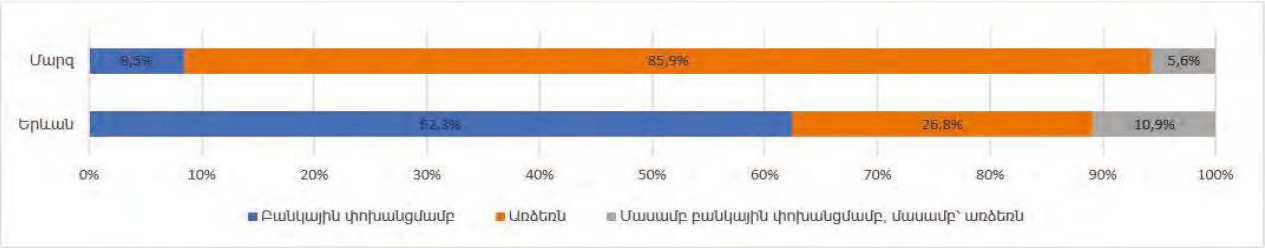
Բավականին մեծ թիվ են կազմում առձեռն վճարվողները՝ 48,8%, բանկային փոխանցմամբ վճարում ստանում են հարցվածների 42,3%-ը, վճարումները մասամբ բանկային փոխանցմամբ, մասամբ՝ առձեռն ստանում է 8,9%-ը (տե՛ս գծապատկեր 59):

Գծապատկեր 59. Ձեր այս աշխատավայրից վճարումները ստանու՞մ եք ... N=381



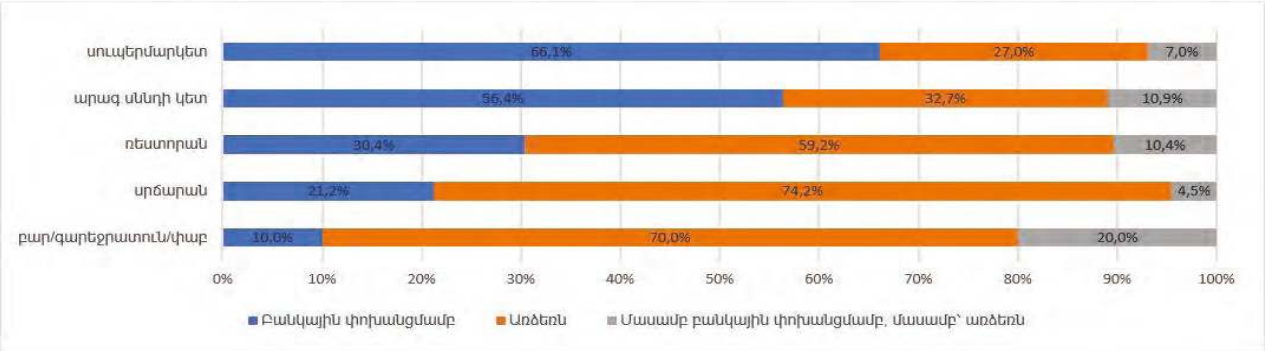
Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ աշխատավայրից վճարումները ստանալու եղանակի և բնակության վայրի միջև առկա է նշանակալի կապ: Աշխատավայրից վճարումները բանկային փոխանցմամբ ստանում է մարզաբնակ հարցվածների 8,5%-ը, երևանաբնակների՝ 62,3%-ը: Մարզաբնակների 85,9%-ն է նշել, որ վճարումներն ստանում է առձեռն, երևանաբնակների դեպքում առձեռն վճարումներ ստացողները կազմում են 22,8% (տե՛ս գծապատկեր 60):

Գծապատկեր 60. Ձեր այս աշխատավայրից վճարումները ստանու՞մ եք … N=381



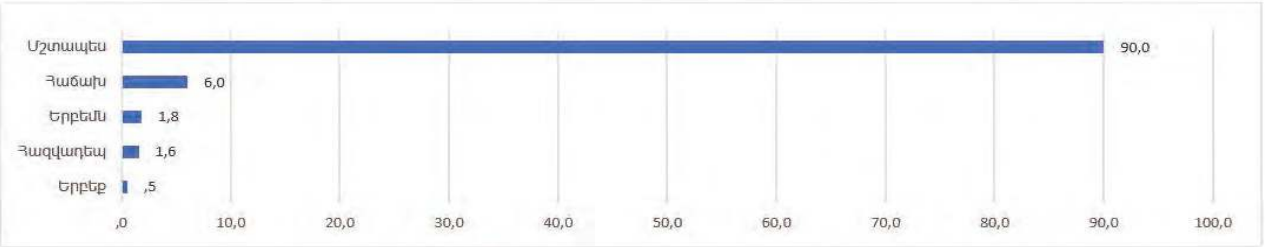
Հարցվածների՝ աշխատավայրից վճարումները ստանալու եղանակը կապված է կազմակերպության տիպի հետ. բանկային փոխանցմամբ աշխատավարձը ստանում են մեծամասամբ սուպերմարկետների (66,0%) և արագ սննդի կետերի (56,4%) աշխատակիցները, իսկ առձեռն՝ սրճարանների (74,2%), բարի/գարեջրատան/փաբի (70,0%) և ռեստորանների (59,2%) աշխատակիցները: (տե՛ս գծապատկեր 61):

Գծապատկեր 61. Ձեր այս աշխատավայրից վճարումները ստանու՞մ եք … N=381



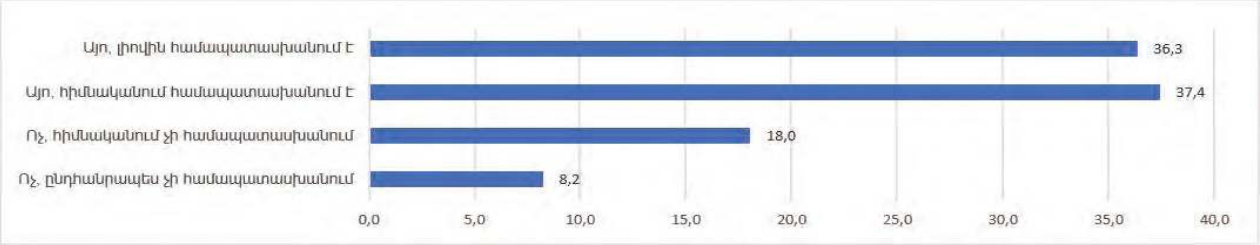
Հարցվածների 90,0%-ը նշել է, որ աշխատավայրից վճարումները մշտապես ժամանակին են կատարվում (տե՛ս գծապատկեր 62):

Գծապատկեր 62. Ձեր այս աշխատավայրից վճարումները ժամանակի՞ն են կատարվում: N-382



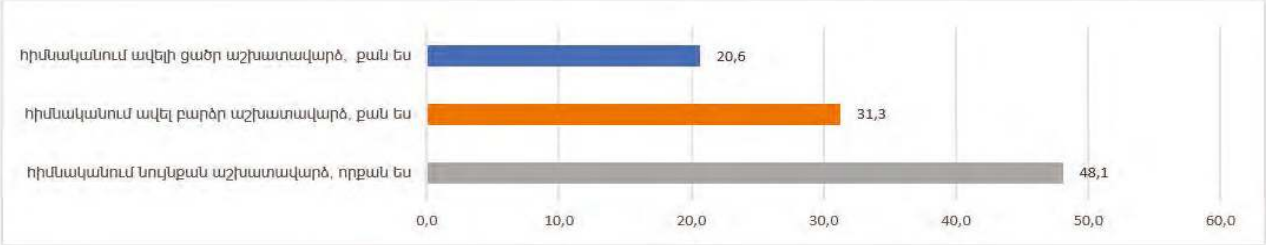
Ընդ որում, հետազոտության մասնակիցների 36,3%-ի կարծիքով իրենց աշխատավարձը լիովին համապատասխանում է կատարված աշխատանքին, 37,4%-ի կարծիքով՝ այն հիմնականում համապատասխանում է աշխատանքին: Հարցվածների 26,2%-ը նշել է, որ աշխատավարձը հիմնականում կամ ընդհանրապես չի համապատասխանում իրենց կատարած աշխատանքին (տե՛ս գծապատկեր 63):

Գծապատկեր 63. Ձեր կարծիքով, Ձեր աշխատավարձը համապատասխանու՞մ է Ձեր կատարած աշխատանքին: N=377



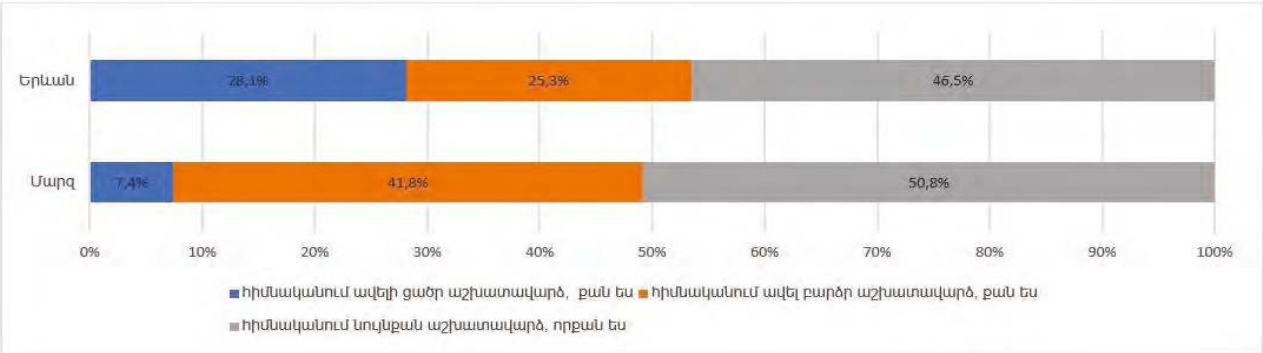
Հարցվածների 20,6%-ի կարծիքով՝ նույն/նման աշխատանք անողները մեր երկրում ստանում են հիմնականում ավելի ցածր աշխատավարձ, քան իրենք, 31,3%-ի կարծիքով մյուսները հիմնականում իրենցից ավելի բարձր են ստանում, իսկ 48,1%-ը համարում են, որ մեր երկրում նույն/նման աշխատանք անողները ստանում են հիմնականում նույնքան աշխատավարձ, որքան իրենք (տե՛ս գծապատկեր 64):

Գծապատկեր 64. Ձեր կարծիքով, նույն/ նման աշխատանք անողները մեր երկրում ստանու՞մ են ... N=339



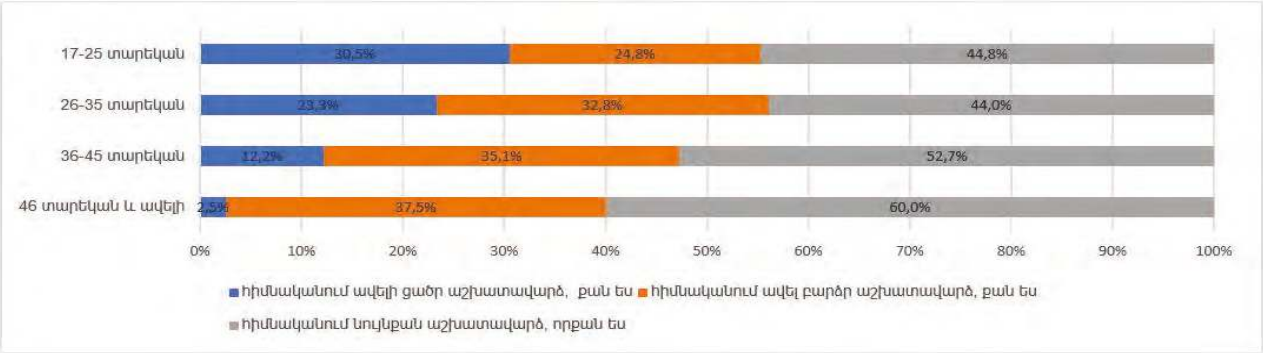
Աշխատավարձի չափի վերաբերյալ ընկալումները վիճակագրորեն նշանակալի կապված է բնակավայրի հետ. երևանաբնակ հարցվածների 28,1%-ը կարծում է, թե նույն/նման աշխատանք անողները մեր երկրում ստանում են հիմնականում ավելի ցածր աշխատավարձ, քան իրենք, այդպես է կարծում մարզաբնակների միայն 7,4%-ը, և հակառակը, մարզաբնակների 41,8%-ի կարծիքով՝ նույն/նման աշխատանք անողները մեր երկրում ստանում են հիմնականում ավելի բարձր աշխատավարձ, քան իրենք, այդպես է կարծում երևանաբնակների 25,3%-ը (տե՛ս գծապատկեր 65):

Գծապատկեր 65. Ձեր կարծիքով, նույն/ նման աշխատանք անողները մեր երկրում ստանու՞մ են ... N=339



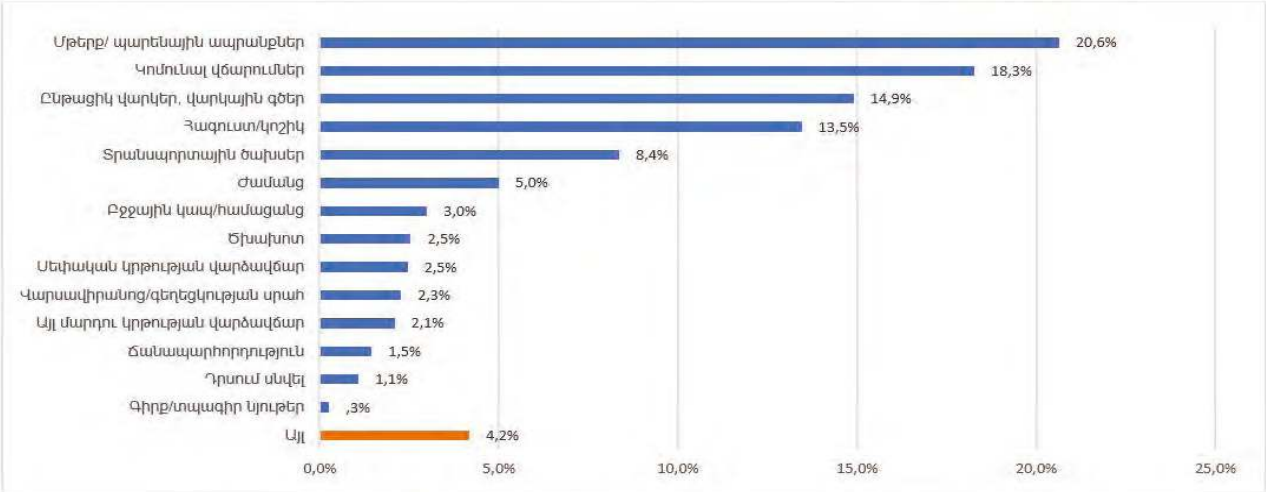
Սեփական աշխատավարձի մասին պատկերացումները վիճակագրորեն կապված են նաև տարիքի հետ. առավել երիտասարդները հակված են կարծել, թե նույն/նման աշխատանք անողները մեր երկրում ստանում են հիմնականում ավելի ցածր աշխատավարձ, քան իրենք, հակառակ պատկերացումները բնորոշ են առավել բարձր տարիքային խմբերին (տե՛ս գծապատկեր 66):

Գծապատկեր 66. Ձեր կարծիքով, նույն/ նման աշխատանք անողները մեր երկրում ստանու՞մ են … N=335



Հետազոտությանը մասնակցած հարցվածների 20,6%-ն իր աշխատավարձը հիմնականում ծախսում է մթերքի/ պարենային ապրանքների վրա, 18,3%-ը՝ կոմունալ վճարումների, 14,9%-ը՝ ընթացիկ վարկերի, վարկային գծերի վրա, 13,5%-ը՝ հագուստի/կոշիկի, 8,4%-ը՝ տրանսպորտային ծախսերի, 5,0%-ը՝ ժամանցի: Մնացած տարբերակները հիշատակվել են առավել քիչ դեպքերում (տե՛ս գծապատկեր 67):

Գծապատկեր 67. Որո՞նք են Ձեր աշխատավարձով արվող հիմնական ծախս/երը:



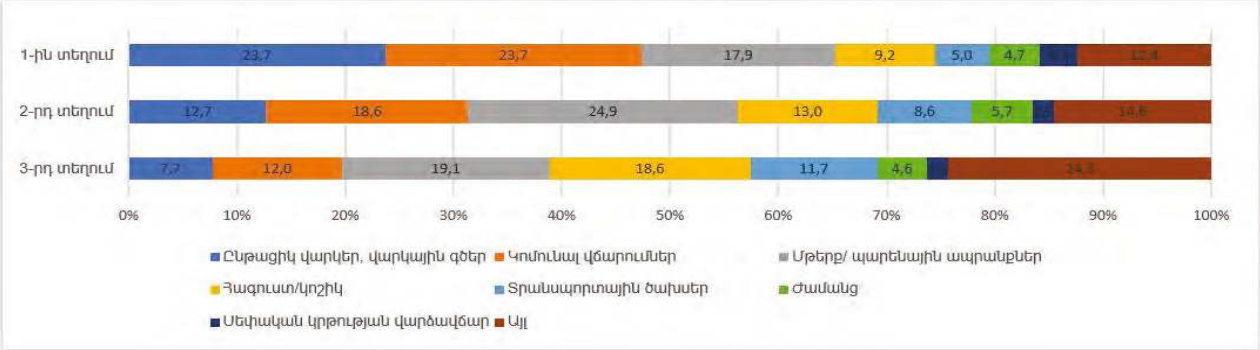
Ընդ որում,

- առաջին տեղում արվող ծախսերի շարքում հարցվածների 23,7%-ը նշել է ընթացիկ վարկեր, վարկային գծեր, 23,7%-ը՝ կոմունալ վճարումներ, 17,9%-ը՝ մթերք/պարենային ապրանքներ, 9,2%-ը՝ հագուստի/կոշիկ:

- երկրորդ տեղում արվող ծախսերի շարքում ընթացիկ վարկեր, վարկային գծեր պատասխանողները կազմում են հարցվածների 12,7%-ը, կոմունալ վճարումներ՝ 18,6%-ը, մթերք/պարենային ապրանքներ՝ 24,9%-ը, հագուստի/կոշիկ՝ 13,0 %-ը, տրանսպորտային ծախսեր՝ 8,6%-ը, ժամանց՝ 5,7%-ը:

- որպես երրորդ տեղում արվող ծախսեր հարցվածների 7,7%-ն է նշել ընթացիկ վարկերի, վարկային գծերի մասին, 12,0%-ը՝ կոմունալ վճարումներ, 19,1%-ը՝ մթերք/պարենային ապրանքներ, 18,6%-ը՝ հագուստի/կոշիկ, 11,7 %-ը՝ տրանսպորտային ծախսեր (տե՛ս գծապատկեր 68):

Գծապատկեր 68. Աշխատավարձով արվող հիմնական ծախսերը ըստ ծախսատարության:



Հարկ է նկատել, որ

- Հարցվածների՝ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված ամսական աշխատավարձի չափը (ներառյալ եկամտահարկը և սոցիալական պարտադիր վճարումները) միջինում կազմել է 110,000 ՀՀ դրամ:
- Աշխատանքի վայրից ստացվող հիմնական ամսական աշխատավարձի չափը՝ առանց հավելավճարների, եկամտահարկի և սոցիալական պարտադիր վճարումների միջինում 105,000 ՀՀ դրամ է:
- Հարցվածների՝ վերջին ամիսներին միջին ամսական («մաքուր») եկամուտը աշխատանքի վայրից (ներառյալ հավելավճարները և այլ վճարումները) 135,000 ՀՀ դրամ է:
- Հարցվածների կողմից՝ իրենց կատարած աշխատանքի դիմաց սպասվող/ցանկալի «մաքուր» եկամուտը (ներառյալ հավելավճարները) միջինում կազմում է 215,000 ՀՀ դրամ:
- Բարեկեցիկ (ոչ հարուստ) ապրելու համար անհրաժեշտ «մաքուր» ամսական եկամուտը նշվել է միջինում 370,000 ՀՀ դրամ (տե՛ս աղյուսակ 7):

Աղյուսակ 7

	N	**Միջինը** (ՀՀ դրամ)	**Մինիմում** (ՀՀ դրամ)	**Մաքսիմում** (ՀՀ դրամ)
Աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված ամսական աշխատավարձի չափը՝ ներառյալ եկամտահարկը և սոցիալական պարտադիր վճարումները:	151	110,000	37,000	200,000
Աշխատանքի վայրից ստացվող հիմնական ամսական աշխատավարձի չափը՝ առանց հավելավճարների, եկամտահարկի և սոցիալական պարտադիր վճարումների:	280	105,000	26,000	200,000
Վերջին ամիսներին միջին ամսական («մաքուր») եկամուտը Ձեր աշխատանքի վայրից՝ ներառյալ հավելավճարները և այլ վճարումները:	235	135,000	35,000	250,000
Կատարած աշխատանքի դիմաց սպասվող/ցանկալի «մաքուր» եկամուտը (ներառյալ հավելավճարները):	303	215,000	50,000	500,000
Բարեկեցիկ (ոչ հարուստ) ապրելու համար անհրաժեշտ «մաքուր» ամսական եկամուտը:	363	370,000	60,000	900,000

Այսպիսով,

- աշխատանքի դիմաց ցանկալի և իրական եկամտի միջին տարբերությունը 70,000 ՀՀ դրամ է,
- բարեկեցիկ ապրելու համար անհրաժեշտ գումարի և իրական եկամտի միջին տարբերությունը՝ 200,000 ՀՀ դրամ,
- իսկ բարեկեցիկ ապրելու համար անհրաժեշտ գումարի և տվյալ աշխատանքի սպասվող ցանկալի եկամտի տարբերությունը միջինում 135,000 ՀՀ դրամ է (տե՛ս աղյուսակ 8):

Աղյուսակ 8

	N	**Միջինը** (ՀՀ դրամ)	**Մինիմում** (ՀՀ դրամ)	**Մաքսիմում** (ՀՀ դրամ)
Աշխատանքի դիմաց ցանկալի և իրական եկամտի տարբերությունը:	218	70,000	-32,000	200,000
Բարեկեցիկ ապրելու համար անհրաժեշտ գումարի և իրական եկամտի տարբերությունը:	232	200,000	-100,000	500,000
Բարեկեցիկ ապրելու համար անհրաժեշտ գումարի և տվյալ աշխատանքի սպասվող ցանկալի եկամտի տարբերությունը:	299	135,000	-100,000	400,000

Բացահայտվել է վիճակագրորեն նշանակալի կապ հարցվածների սեռի, կազմակերպության տիպի, կազմակերպության գտնվելու վայրի և ստացվող ամսական եկամտի չափի միջև (տե՛ս աղյուսակ 9):

Մասնավորապես,

- Առավել բարձր են վարձատրվում արական սեռի ներկայացուցիչները (միջինում 158,000 ՀՀ դրամ), ի տարբերություն իգական սեռի ներկայացուցիչների (միջինում 120,000 ՀՀ դրամ):
- Առավել բարձ են վարձատրվում հանրային սննդի կետերում աշխատողները (միջինում 147,000 ՀՀ դրամ), ի տարբերություն սուպերմարկետներում աշխատողների (միջինում 108,000 ՀՀ դրամ):
- Առավել բարձ են վարձատրվում Երևանում գործող կազմակերպությունների աշխատակիցները (միջինում 148,000 ՀՀ դրամ), ի տարբերություն մարզերում աշխատողների (միջինում 122,000 ՀՀ դրամ):

Աղյուսակ 9			
Աշխատավայրում ստացվող ամսական եկամուտը (ներառյալ հավելավճարներն ու այլ վճարումները): N=235			
Հարցվածի սեռը	0-99999 ՀՀ դրամ	100000-149999 ՀՀ դրամ	150000 ՀՀ դրամ և ավելի
Արական	16.0%	27.0%	57.0%
Իգական	40.7%	31.9%	27.4%
Կազմակերպության տիպը			
Սուպերմարկետ	45.6%	39.7%	14.7%
Հանրային սնունդ	24.0%	25.7%	50.3%
Կազմակերպության գտնվելու վայրը			
Երևան	24.2%	28.0%	47.7%
Մարզ	37.9%	32.0%	30.1%

Աշխատանքի դիմաց ցանկալի և իրական եկամտի տարբերությունը վիճակագրորեն նշանակալի կապի մեջ է բնակավայրի տիպի, սեռի, կրթական մակարդակի հետ: Մասնավորապես, այդ տարբերությունն առավել մեծ է երևանաբնակների, արական սեռի ներկայացուցիչների և բարձրագույն կրթություն ունեցողների պատկերացումներում (տե՛ս աղյուսակ 10):

Աղյուսակ 10			
Աշխատանքի դիմաց ցանկալի և իրական եկամտի տարբերությունը:			
Կազմակերպության գտնվելու վայրը	0-10000 ՀՀ դրամ	10001-50000 ՀՀ դրամ	50001-100000 ՀՀ դրամ
Երևան	46.0%	37.1%	16.9%
Մարզ	64.7%	30.6%	4.7%
Հարցվածի սեռը			
Արական	46.7%	33.7%	19.6%
Իգական	59.0%	35.0%	6.0%
Հարցվածի կրթությունը			
Բարձրագույն	34.5%	43.1%	22.4%
Միջնակարգ կամ միջին մասնագիտական	61.3%	31.3%	7.3%

Բարեկեցիկ ապրելու համար անհրաժեշտ գումարի և իրական եկամտի տարբերությունը վիճակագրորեն նշանակալի կապի մեջ է բնակավայրի տիպի, սեռի, տարիքային խմբի և կրթական մակարդակի հետ: Մասնավորապես, այդ տարբերությունն առավել մեծ է երևանաբնակների, արական սեռի ներկայացուցիչների, 26-45 տարեկանների և բարձրագույն կրթություն ունեցողների դեպքում (տե՛ս աղյուսակ 11):

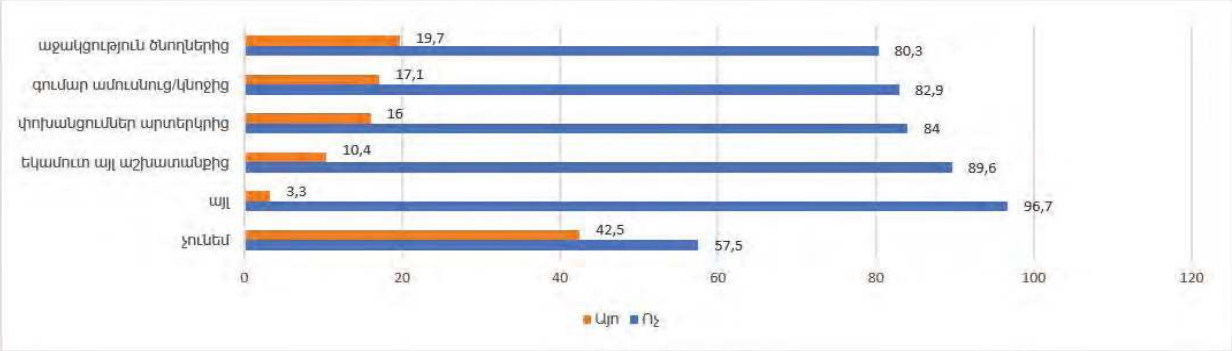
Աղյուսակ 11			
Աշխատանքի դիմաց ցանկալի և իրական եկամտի տարբերությունը:			
Կազմակերպության գտնվելու վայրը	0-100000 ՀՀ դրամ	100001-250000 ՀՀ դրամ	250001 ՀՀ դրամ և ավելի
Երևան	9.9%	27.5%	62.6%
Մարզ	22.0%	36.0%	42.0%
Հարցվածի սեռը			
Արական	8.2%	25.8%	66.0%
Իգական	20.1%	35.1%	44.8%
Հարցվածի տարիքը			
17-25 տարեկան	10.8%	43.2%	45.9%
26-35 տարեկան	14.9%	20.3%	64.9%
36-45 տարեկան	14.6%	25.0%	60.4%
46 տարեկան և ավելի	28.1%	40.6%	31.3%
Հարցվածի կրթությունը			
Բարձրագույն	7.7%	23.1%	69.2%
Միջնակարգ կամ միջին մասնագիտական	18.2%	34.5%	47.3%

Ընդ որում, բարեկեցիկ ապրելու համար անհրաժեշտ գումարի և տվյալ աշխատանքի սպասվող ցանկալի եկամտի տարբերությունը փոփոխվում է կախված հարցվածի կազմակերպության տեսակից, զբաղեցրած պաշտոնից, սեռից և կրթական մակարդակից (բաշխումը տե՛ս աղյուսակ 12-ում):

Աղյուսակ 12			
Բարեկեցիկ ապրելու համար անհրաժեշտ գումարի և տվյալ աշխատանքի սպասվող ցանկալի եկամտի տարբերությունը:			
Գործունեության ձևը	0-50000 ՀՀ դրամ	50001-150000 ՀՀ դրամ	150001 ՀՀ դրամ և ավելի
Սուպերմարկետ	22.6%	51.2%	26.2%
Հանրային սննդի կետ	34.9%	34.0%	31.2%
Հարցվածի պաշտոնը			
Խոհարար	36.7%	40.8%	22.4%
Մատուցող	39.0%	28.8%	32.2%
Բարմեն	31.6%	21.1%	47.4%
Վաճառող	19.6%	63.0%	17.4%
Դրամարկղի աշխատող	41.2%	35.3%	23.5%
Մենեջեր	22.6%	34.0%	43.4%
Այլ	30.8%	41.0%	28.2%
Հարցվածի սեռը			
Արական	32.8%	27.9%	39.3%
Իգական	30.5%	46.3%	23.2%
Հարցվածի կրթությունը			
Բարձրագույն	25.3%	31.0%	43.7%
Միջնակարգ կամ միջին մասնագիտական	34.1%	42.2%	23.7%

Ծնողներից լրացուցիչ ֆինանսական աջակցություն ստանում է հարցվածների 19,7%-ը, 17,1%-ը գումար է ստանում ամուսնուց/կնոջից, արտերկրից դրամական փոխանցումներ է ստանում 16,0%-ը, 10,4%-ը նշել է, որ լրացուցիչ ֆինանսական աղբյուր է իր այլ աշխատանքը, 3,3%-ը նշել է այլ աղբյուր մասին, իսկ 42,5%-ը ընդհանրապես չունի լրացուցիչ ֆինանսական աղբյուրներ (տե՛ս գծապատկեր 69):

Գծապատկեր 69. Ձեր աշխատավարձից զատ որո՞նք են Ձեր լրացուցիչ ֆինանսական աղբյուրները: N=375



Աշխատավարձից զատ ծնողներից աջակցություն ստանում է երևանաբնակ հարցվածների 23,4%-ը, մարզաբնակների՝ 13,6%-ը: Սուպերմարկետներում աշխատողների 29,8%-ն է ծնողներից աջակցություն ստանում, իսկ հանրային սննդի կետերում աշխատողների՝ 15,3%-ը: 46 և ավելի տարիքային խմբում ծնողներից աջակցություն ստանում է 2,1%-ը, 36-45 տարեկանների շարքում՝ 18,8%-ը, 26-35 տարեկանների՝ 17,8%-ը, իսկ 17-25 տարեկանների՝ 30,0%-ը: Ծնողներից ֆինանսական աջակցություն ստանում է միջնակարգ կամ միջին մասնագիտական կրթություն ունեցողների 23,6%-ը, բարձրագույն կրթությամբ հարցվածների՝ 11,4%-ը (տե՛ս աղյուսակ 13):

Աղյուսակ 13		
Ձեր աշխատավարձից զատ ստանու՞մ եք աջակցություն ծնողներից:		
Կազմակերպության գտնվելու վայրը (N=375)	Այո	Ոչ
Երևան	23.4%	76.6%
Մարզ	13.6%	86.4%
Գործունեության ձևը (N=375)	Այո	Ոչ
Սուպերմարկետ	29.8%	70.2%
Հանրային սննդի կետ	15.3%	84.7%
Հարցվածի տարիքը (N=372)	Այո	Ոչ
46 տարեկան և ավելի	2.1%	97.9%
36-45 տարեկան	18.8%	81.2%
26-35 տարեկան	17.8%	82.2%
17-25 տարեկան	30.0%	70.0%
Հարցվածի կրթությունը (N=372)	Այո	Ոչ
Բարձրագույն	11.4%	88.6%
Միջնակարգ կամ միջին մասնագիտական	23.6%	76.4%

ՈՐԱԿԱԿԱՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ ՔՆՆԱՐԿՈՒՄ

Հարցազրույցների մասնակիցները նշում են, որ ոլորտում աշխատելու համար անհրաժեշտ առաջնային հմտություններ են՝ ուշադրություն, արագաշարժություն, պատասխանատվության զգացում, համբերություն, հաճախորդների և անձնակազմի հետ շփվելու հմտություններ, բարեհամբույրություն: Ավելի երկրորդային հմտություններ են մաքրությունը, նվիրվածությունը, մթերքների մասին համապատասխան գիտելիքների առկայությունը, նրբանկատությունը:

Դե հիմնականում ինչը նշեցի արդեն՝ մաքրություն, արագաշարժություն, ուշադրություն մանրուքներին, նվիրվածություն, ժպտերեսություն, ջերմ շփում համ անձնակազմի, համ հյուրերի հետ և ընդհանրապես պահպանել ճիշտ սուբորդինացիա:

Արական, 24 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Ինչ վերաբերում է աշխատանքի ընտրությանը, հիմնականում ընդգծվում են ֆինանսական, միջավայրային, կազմակերպական (աշխատանքային գրաֆիկ, հերթափոխ) ասպեկտները:

Առաջին աշխատավայրում ես շատ-շատ քիչ էի ստանում: Աշխատում էի 6,5 ժամ 2 օր հանգիստ: Իրականում ես ավելի շատ բան եմ արել ընդեղ, քան ստացել եմ: Էտ էր պատճառը, որ ես փոխեցի աշխատանքս: Երկրորդ տեղում ես աշխատում էի 6 ժամ, բայց ստանում էի քառորդ անգամ ավելի ու երրորդ անգամ խի փոխեցի աշխատավայրս, որովհետև ես չէի աշխատում էնտեղ որտեղ ուզում էի:

Իգական, 18 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Աշխատավարձը ավելի շատ էր էստեղ, հիմնական առաջինը էտ էր: Եթե դու առավոտից մինչև իրիկուն աշխատում ես որպես մատուցող ստանում էս օրինակ 4 հազար, որպես բարմեն ես մնում ստանում էս 6 հազար: Ինչի չէ, եթե կարաս մի քիչ շատ գործ անես, քեզ մի քիչ նեղություն տաս ու մի քիչ գումար ավել աշխատես՝ փորձի: Հետո ինձ հետաքրքիր ա, ես սիրում եմ կոկտեյլներ... Ես բարմենությունից զրո եմ եղել ամբողջ կյանքս, բայց գիշերները գործից գնում էի տուն ես վիդեոներ էի նայում, թե ոնց կոկտեյլներ պատրաստես, լավ ամերիկանո, լավ էսպրեսսո սարքես, ոնց ապարատից օգտվես կոֆեի: Այսինքն ես ինքնակրթվել եմ ու պատկերացրեք շատ լավ եմ սարքում ամերիկանո: Սիրում են հաճախորդները ամերիկանոյի համը [ժպտում է]:

Իգական, 20 տ., հանրային սնունդ,Երևան

Որակական հարցազրույցները, ինչպես և քանակական տվյալները ցույց են տալիս, որ Երևանում պայմանագրով աշխատելուն ավելի են հակված, քան մարզերում: Երևանում աշխատողները նախընտրում են պայմանագրային աշխատանքը՝ հիմնվելով պայմանագրով հստակ արձանագրված պայմանավորվածությունների առկայության վրա: Իսկ մարզային աշխատակիցների մոտ ավելի բարձր է վստահության մակարդակը գործատուի նկատմամբ և նման հարցերում նրանք ավելի շատ նախընտրում են ճկունությունը: Ընդ որում նկատվում է, որ մարզերում աշխատանքի ճկունությունը և գործատուի հետ պայմանավորվածության ձեռք բերումը ավելի հեշտ են տրվում ***(մանրամասները տես հաջորդ մասում):***

Ավելի նպատակահարմար է աշխատել ինձ թվում ա պայմանագրով, որովհետև Հայաստանում ենք էլի սենց ասեմ, եթե ոչ էդքան ցիվիլ գործատու լինի, կամ ցանց կամ խանութ, դու կարաս աշխատես՝ ինքը քեզ չվճարի: Ու դու չես կարա ոչ մի բան իրան անես, այսինքն չես կարա քո գումարը պահանջես: Իսկ պայմանագրով երկուսիդ վրա էլ պարտավորվածություն ա դրվում՝ ինքը պարտավոր ա քեզ վճարի, բայց դու էլ պարտավոր ես իրա պայմաններով աշխատես:

Արական, 27 տ., սուպերմարկետ, Երևան

Առանց պայմանագրի եմ աշխատում, առանց պայմանագրի լավ ա: Ըստ ինձ, չի առաջանա ինչ-որ խնդիր, որ մտածենք վայ էս կետի համար մենք պայմանագիր ենք ստորագրել, էս կետը դրժել ենք, ինձ թվում ա՝ սուպերմարկետներում էդ հարցը չի առաջանա, ինչ-որ մի խնդիր առաջանա, որ պայմանագրի համաձայն, պայմանագիր ենք ստորագրել, էս վիճակով պիտի լինի, ըստ ինձ՝ չէ:

Իգական, 34 տ., սուպերմարկետ, մարզ

Որ եկա Գորիս նորից տեսա, ասեցի եթե ես ուրիշ տեղ աշխատանք ունենամ կարող է այստեղ խանգարել, ասեց չէ ուրիշ տեղ էլ թող ստաժ գրանցվի իմ մոտ էլ թող գումարվի, մի խոսքով նորմալ է: Բայց բանավոր պայմանավորվածություն, ես չեմ ուզում էլի վզիցս շղթա կապեն՝ ասեն այստեղ աշխատի այնքան ինչքան մենք ենք ուզում, ես ներվայնանում եմ այդպիսի բաներից, ես անգամ աշխատել եմ այնպես անեմ, որ զգամ՝ իմ ժամանակը ես եմ տնօրինում: Ես հիմնականում այնպես եմ աշխատել, որ հնարավորինս իմ օրվա, իմ ժամանակի տերը ես լինեմ: Այստեղ մի ժամանակ մի հատ տեղ կար աշխատում էի, այնքան էի ասել այսօր ուշ եմ գալու, զանգում էի ասում էին՝ երբ ուզում ես արի, երբ ուզում ես գնա:

Արական, 22 տ., հանրային սնունդ, մարզ

Ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ աշխատակիցները հիմնականում ուշադիր չեն լինում սոցիալական ապահովության՝ առողջապահական, արձակուրդային կետերին, դրանց մասին պատկերացումները ոչ հստակ են:

Իրականում ես գիտեմ, որ մեկ տարին հատելուց հետո դու ունես արձակուրդային, ես պահանջելու եմ իմ արձակուրդը, բայց հա պետք ա որ ունենանք անպայման:

Իգական, 18 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Արձակուրդի, պարգևատրումների հետ կապված կետերին ուշադիր չեմ եղել անկեղծ ասած: Արձակուրդ չեմ գնացել:

Իգական, 21 տ., սուպերմարկետ, Երևան

Հարկ է նկատել, որ արտասահմանյան կազմակերպությունների մասնաճյուղերի աշխատակիցները ավելի տեղյակ են պայմանագրային դրույթներից:

Մեր կազմակերպությունը ունի ապահովագրություն, պայմանագրով, կոնկրետ հենց եթե ուզում ես բուժզննման գնաս ինքը՝ մեր կազմակերպությունը փոխանցում ա, ատամնաբուժական բոլոր ծառայությունները փոխանցում ա, բոլոր ասելով նենց չի քո 32 ատամն էլ սարքես, ընդեղ պայմանագրով չափ կա էլի՝ 2 հատ քաշելու, 3 հատ պլոմբելու, քանակներ կան մանրամասն հստակ գրած ա էլի, էտ առումով խնդիր չենք ունեցել: Ունեցել ենք օրինակ քաղցկեղով հիվանդ աշխատող, ընդեղ կետա եղել, որ չեն անելու, բայց ոնց որ կազմակերպությունը ապահովագրության հետ խոսացել են մի բան արել են էլի իրանք...

Արական, 24 տ., սուպերմարկետ, Երևան

Ընդ որում, աշխատակիցները նշում են, որ սովորաբար պայմանագրի կետերին այդքան էլ ուշադրություն չի դարձվում՝ մասնավորապես հանրային սննդի կետերում: Հետաքրքիր է, որ սուպերմարկետում պայմանագրային պայմանների մեջ ավելի քիչ է լինում անհամապատասխանությունը, քան հանրային սննդի կետերում, որտեղ թե՛ վարձատրության, թե՛ ժամային տեսանկյունից անհամապատասխանությունները ավելի հաճախակի են, իսկ պայմանագրի ձևական բնույթը՝ առավել ընդգծված:

... պայմանագրով ա պարտադիր, ունենում ես մի 5 էջանոց աշխատանքային պայմանագիր, որտեղ գրած ա քո իրավունքները, պարտականությունները, լիքը բան գրած ա աշխատավարձի պահով: Մեծ մասով աշխատավարձդ էլ սխալ ա գրվում էդ պայմանագրի մեջ [ժպտում է]:

Իգական, 20 տ., հանրային սնունդ, Երևան

...ասում են որ մենք պայմանագրով ենք աշխատում, բայց ես էդ պայմանագիրը չեմ տեսնում, մենակ գալիս են ինչ-որ թուղթ են ներկայացնում ասում են ստորագրեք, ու գրած ա պայմանագիր, բայց պայմանագրի մեջի էդ կետերը չի համապատասխանում մեր աշխատանքի հետ, կլինի աշխատանքային ժամը երբ ա սկսվում, պայմանագրի մեջ նշված ա ժամը 11-ին առավոտյան, բայց մենք ժամը 9:00-9:30 գնում ենք աշխատանքի ... Ես ծանոթացել եմ պայմանագրին, բայց ասել են ուղակի ստորագրեք, սա վերջնականը չի, դե մենք ստորագրել ենք, բայց ոնց հասկանում եմ տարին մի անգամ բերում են էդ նույնը ստորագրում եմ:

Իգական, 25 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Իրականում մեր մոտ պայմանագրի կետերին տենց ուշադրություն չի դարձվում ... Անկեղծ ասած պայմանագրի քիչ կետերի հետ եմ իրական կյանքում առնչվել, օրինակ այն, որ եթե աշխատողը ցանկանում է աշխատանքից դուրս գալ, պետք է դիմի տնօրենին, դիմումը լրացնելուց մեկ ամիս հետո պարտավոր է աշխատել, բայց եթե իրա փոխարինող աշխատող բերեն էտ ընթացքում կարող ա ավելի շուտ արդեն աշխատանքի չգալ: Էտ մի կետն ա որ 100%-ով պահպանվել ա: Մնացած կետերը տենց չեմ հիշում:

Իգական, 18 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Ինչ վերաբերում է վարձատրություններին, հանրային սննդի կետերում դրանք ձևավորվում են պայմանագրային աշխատավարձի, սպասարկման վճարների և հավելավճարների համագումարում, իսկ սուպերմարկետում ավելի կայուն է՝ ըստ պայմանագրային գումարի և որոշ դեպքերում հավելավճարի:

Եթե ես խոսամ հենց մատուցողի անունից, պարգևատրում չի հասնում մատուցողներին, բացատրում են սենց որ մատուցեղը մնացած աշխատակիցներից ավելի շատ են գումար աշխատում, բայց մնացած խոհարարները, բարմենները, կասիրները ստանում են 10000 դրամ էտի լինում ա Նոր Տարին [ծիծաղում է], մի քիչ խնդալու ա բայց դե էդ ա...

Իգական, 25 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Եթե հավաքվում ա x գումար ու հետո էտ կիսում են մոտ 5 հոգու մեջ, քեզ հասնում ա էտ x գումարի որոշակի մասը, դու չգիտես գումարը սկզբից ինչքան էր եղել ու էտ ինձ իրոք նեղացնում էր, որովհետև դու գնում մարդկանց հետ շփվում ես, իրանց ժպտում ես քո աշխատանքը չգիտես ում ա գնում, աշխատածդ ուրա:

Իգական, 19 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Բայց առևտրի ընկնելու հետ կապված աշխատավարձս չիջավ, տեսեք, եթե ստաբիլ աշխատավարձով ես աշխատում, իրավունք չունեն [ժպտում է], պայմանագրի օգուտն էդտեղ ա տալիս: Այսինքն, եթե պայմանագրումդ նշվածա, որ դու ինչ-որ չափի գումար պիտի ստանաս, դու դա ստանալու ես անկախ ամեն ինչից: Պայմանագիրն էդտեղ ա լավ:

Արական, 27 տ., սուպերմարկետ, մարզ

Ընդ որում, ոչ պայմանագրային աշխատանքի դեպքում հավելավճարները սուպերմարկետում կարգավորվում են ըստ տնօրինության հայեցողության:

Հավելավճարները կատարվում ա տնօրենի կողմից, տնօրենի հայեցողությամբ, տնօրենի ցանկությամբ, լինում ա հաճախակի պարգևավճարներ, տոն օրերին, խրախուսանքներ, լավ աշխատողներ, ով պարտաճանաչ կատարում ա իրա աշխատանքը, պարտաճանաչ ներկայանում ա իրա աշխատանքի ժամին, հաճախորդի հետ վերաբերվում ա շատ բարիդրացիական հարաբերությունների մեջ ա լինում, բարեհամբույր ա սպասարկում: Տարվա մեջ լինում ա՝ 1-2-3 անգամ:

Իգական, 34 տ., սուպերմարկետ, մարզ

Հարցազրույցները ցույց են տալիս, որ հաճախ հանրային սննդի կետերի աշխատողները իրենց պայմանագրային ժամերից մինչև 8 ժամ ավել կարող են աշխատել.

Ըստ պայմանագրի ես պիտի աշխատեմ 2-ից 8-ը, իսկ իրականում ես աշխատում եմ ժամը 9:30-00:00: Բավականի ահռելի տարբերություն կա: Համարյա կրկնակի:

Արական, 24 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Ամենասկզբում, երբ որ ես գնացել էի աշխատանքի ինձ չէին ասել, որ պետք է մնամ մինչև վերջին հաճախորդ: Ես գիտեի մինչև ժամը 23:00 պետք է մնամ: Բայց շատ ա լինում, որ մնում եմ մինչև 00:00-00:30: Բա ոնց ինձ ասել էին մինչև 23:00, ինչի եմ ես մի ժամ ավել մնում աշխատանքի:

Իգական, 20 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Բացի այդ, ոլորտում հանգստյան օրերի քանակը նույնպես բավականին քիչ է:

Այ կուզեի հանգստյան օրերը շատ լինեին: Շատ ասելով՝ շաբաթական գոնե կիրակի օրերը հանգստյան օրեր ունենայինք: Հիմա տենց չի էլի հանգստյան օրերը: Մենակ էդ կուզենայի փոխեի: Հիմա ամեն օր աշխատում ենք, մենակ ամսվա մեջ 2 անգամ ա հանգիստ:

Իգական, 34 տ., սուպերմարկետ, մարզ

Ընդ որում, հետաքրքրական են աշխատաժամերից հավելյալ աշխատելու դրդապատճառները: Թեմատիկ հարցազրույցները ցույց են տալիս, որ կանանց մոտ ընդգծվում են ավելի շատ ֆինանսական դրդապատճառները, կամ զուտ որպես անհրաժեշտություն՝ աշխատանքային պարտականությունը, իսկ տղամարդկանց մոտ առավել կարևորվում են ոչ ֆորմալ սոցիալական հարաբերությունները:

... ես չեմ կարող նստեմ ու նայեմ ոնց ա իմ ընկերը աշխատում ու ես չգնամ չասեմ՝ ինչով կարող եմ օգնեմ: Որովհետև ես ստանում եմ փոխադարձ հարգանքը, վերաբերմունքը ու տենց ա ընդունված ... Ստիպված այստեղ ոչ ոք ոչ մի բան չի անում: Նենց չի, որ հատուկ ժամեր կան, որ դու այս ժամին եկար, այս ժամին գնա: Եթե աշխատանքը թեթև է հնարավոր է 1-2 ժամ շուտ դուրս գալ: Ավել մնալը գիտակցաբար է տեղի ունենում: Եթե տեսնում ենք, որ շատ մարդ կա ու հավեսով նստած են՝ մանավանդ ամառները, երբ մի սրահ ավելանում է դրսում, դու արդեն քո հանդեպ էս ծանր ու թեթև անում, թե ինչպես կվարվեիր, եթե դու մնայիր մենակ:

Արական, 31 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Այսինքն, եթե դու ինչ-որ բաժնից ես ու տեսնում ես, որ մյուս բաժնից չեն հասցնում, մարդկային ա չէ՞ արդեն, դու գնում իրան օգնում ես, էտի չկա պայմանագրի մեջ: Երբ որ տեսնում ես ապրանք ա գալի, ու էն մարդն ով պիտի ապրանքը դատարկի քո պահեստից, չի կարում, մեջքը ցավում ա օրինակ, դու էլի իրան օգնում ես:

Արական, 27 տ., սուպերմարկետ, Երևան

Մեծ մասամբ տենց են ասում սաղ, ասում են՝ ինձ փող ա պետք, ես ավել կմնամ, չմտածեք: Տենց շատ-շատ ա լինում: Իմ հետ էլ ա եղել, ես էլ թեկուզ իմ կամքին հակառակ մնացել եմ, որովհետև պետք ա եղել մնամ՝ էլի պադերժկայի հարցով ա:

Իգական, 20 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Էդ ժամանակ պետք էր սուս մնալ ու աշխատել, եթե դաժը ինչ-որ մի բան չեն ասել քեզ, դու պիտի անես, որովհետև քեզ գումար ա պետք: Ու համ էլ գիտեք սիրում էի գործս այդ մի քանի բան ավել անելը այդքան էլ կարևոր չէր, որ մի երկու բան էլ կողքից պետք ա անեի , բայց դե իմ կարծիքով ճիշտ չէ:

Իգական, 20 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Ոչ պայմանագրային աշխատողների դեպքում գործում են աշխատանքից դուրս գալու ոչ ֆորմալ, բայց փոխհամաձայնեցված պրակտիկաներ:

Եթե դու պայմանագրային չես, դու կամա թե ակամա պիտի մնաս այնքան, մինչև ինչ-որ մեկը գա ու քեզ փոխարինի: Եթե դու տենց ասես "ես դուրս եմ գալիս" ու գնաս, նախ դա կլինի անշնորհքություն, որովհետև դու էտքան ժամանակ էնտեղ աշխատել ես չէ, մարդիկ քեզ գումար են տվել, չգիտեմ, էդ մարդկանց շնորհիվ ա, որ քո առաջին աշխատանքային փորձը ձեռք ես բերել ու սխալ կլինի նման վերաբերմունքը էդ մարդկանց նկատմամբ:

Իգական, 20 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Երբ ցանկանամ չեմ կարող դուս գալ: Միայն նախազգուշացումից հետո՝ մոտ 20 օր առաջ մի ամիս առաջ պիտի զգուշացնեմ, որ իրենք աշխատող ճարեն էլի, որովհետև ես չգիտեմ օրինակ մենեջերի աշխատանքը կամ էլ նույն ժամանակ անվտանգության աշխատողը ամեն մեկը չէր կարա էլի գար աշխատեր:

Արական, 20տ., սուպերմարկետ, մարզ

Ընդհանուր առմամբ, պայմանագիրը հաճախ ձևական փաստաթուղթ է և այս ոլորտում իրական պարտականությունները սահմանվում ու հարաբերութ-

յունները ձևավորվում են միայն բուն աշխատանքի ընթացքում:

Չէին ասել, որ սառնարանը նույնպես իմ պարտականությունն ա՝ ստուգել դասավորելը, լրացնելը: Չէին ասել, որ .... զուգարանում կան անձեռոցիկներ դրած ձեռքերը չորացնելու, երբ որ պրծնում ա մատուցողը պետք ա դա փոխի, բայց ես չգիտեի անկեղծ ասած: Ու լիքը-լիքը տենց մանր-մունր բաներ կա, որ սենց նայում ես, ես չպետք է անեի, չգայի իմ պրինցիպների վրայով, ասեի՝ չէ ես չեմ անելու, դուք չեք ասել, որ սենց բան պետք ա անեի:

Իգական, 20 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Առաջին աշխատավայրում պայմանագրով էի աշխատում: Պայմանագրի կետեր կար, որոնք խախտեցին դրա պատճառով դուրս եկա աշխատանքից: Էնտեղ կետեր կար, երբ որ ինչ-որ սխալ ես անում աշխատանքային դրա համար կարող են քեզ տուգանել, ես էլ համաձայն էի այդ կետերին, բայց եղավ դեպք, երբ ես չէի արել ոչ մի բան, ուղակի ոնց որ տուգանեցին:

Իգական, 19 տ., սուպերմարկետ, Երևան

Պայմանագրի մեջ գրած ա մինչև 3 ամիսը ցանկացած պահի դու կարաս խզես գործատուիդ հետ քո աշխատանքային պայմանագիրը, ես ասում եմ ես վաղվանից չեմ գալիս իրանք ասում են դու 15 օր պետք ա գաս, ու ես էդտեղ հասկացա որ իրանք ոչ միայն մարդկային, համ էլ իրավական նորմերն են խախտում ... Իհարկե ես կյանքում չեմ մոռանա որ իրանք ինձ բաց չէին թողնում, մի 4 օր հետևևներից վազել եմ, 4-րդ օրը բերեցի դիմումս ու պայմանագիրը դրեցի դիմացները ասեցի տենում ե՞ք գրած ա, որ ցանկացած պահի կարող եմ դուրս գալ, մենեջերս նայում ա դեմքիս՝ չգիտի ինչ պատասխանի, ասում եմ գրած ա, դիմումս էլ ես իմ ձեռով գրել էի, ասեցի էս իմ դիմումը, էս ձեր պայմանագիրը, խնդրեմ ես գնում եմ, հաջողություն [ծիծաղում է]:

Իգական 19տ., հանրային սնունդ, Երևան

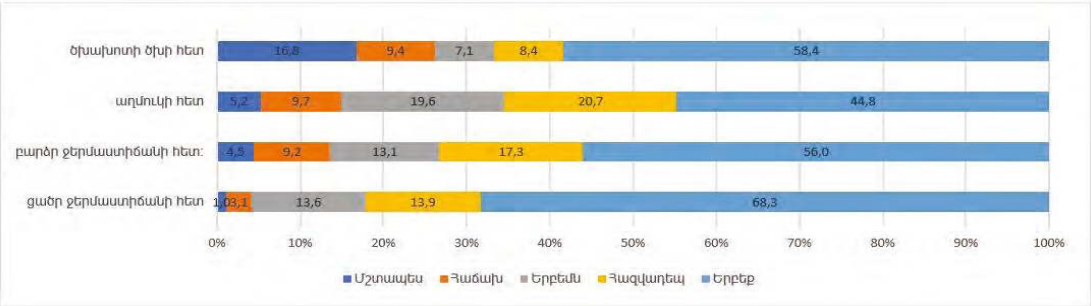
ՄԱՍ 4
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐՆ ՈՒ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻՋԱՎԱՅՐԸ

ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐ

Աշխատանքային միջավայրի տեսանկյունից պատկերը հետևյալն է.

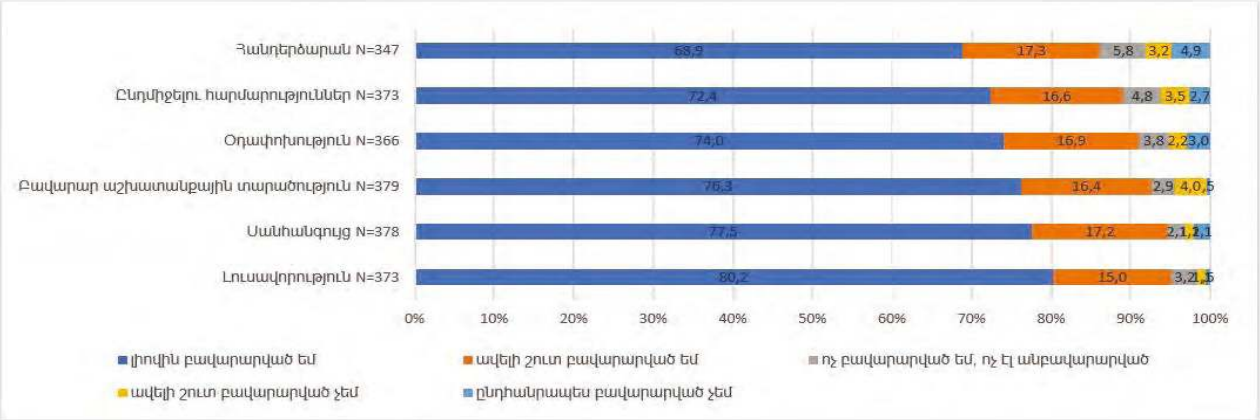
- Աշխատանքի ընթացքում ծխախոտի ծխի հետ չի առնչվում հարցվածների 58,4%-ը, մշտապես առնչվում է 16,8%-ը, հաճախ է առնչվում 9,4%-ը, երբեմն կամ հազվադեպ՝ 15,5%-ը:
- Աշխատանքի ընթացքում աղմուկի հետ երբեք չի առնչվում հարցվածների 44,8%-ը, հազվադեպ է առնչվում 20,7%-ը, երբեմն՝ 19,6%-ը, հաճախ՝ 9,7%-ը և մշտապես՝ 5,2%-ը:
- Հարցվածների 56,0%-ը նշել է, որ երբեք չի առնչվում բարձր ջերմաստիճանի հետ, մշտապես կամ հաճախ է առնչվում 13,7%-ը, 30,3%-ը՝ երբեմն կամ հազվադեպ:
- Աշխատանքի ընթացքում ցածր ջերմաստիճանի հետ երբեք չի առընչվում հարցվածների 68,3%-ը, երբեմն կամ հազվադեպ՝ 27,5%-ը (տե՛ս գծապատկեր 71):

Գծապատկեր 70. Աշխատանքի ընթացքում Դուք առնչվո՞ւմ եք, գործ ունե՞ք ... N=382



Իր աշխատավայրի հանդերձարանից լիովին բավարարված է հարցվածների 68,9%-ը, ընդմիջվելու հարմարություններից՝ 72,4%-ը, օդափոխությունից՝ 74,0%-ը, բավարար աշխատանքային տարածությունից՝ 76,3%-ը, սանհանգույցից՝ 77,5%-ը, լուսավորությունից 80,2%-ը (մանրամասն տե՛ս գծապատկեր 71-ում):

Գծապատկեր 71. Գնահատե՛ք խնդրեմ Ձեր աշխատանքային պայմանները ըստ հետևյալ բաղադրիչների:

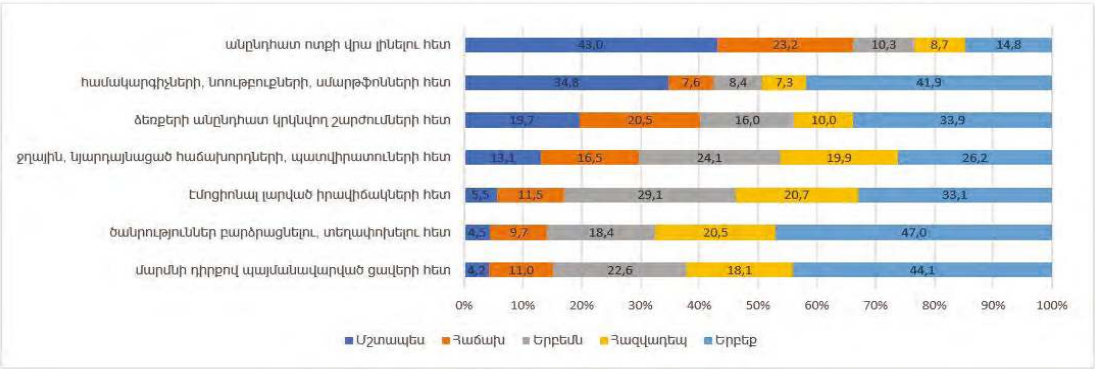


Իրենց ընդմիջումը կազմակերպելու հարմարություններից առավել քիչ են բավարարված սուպերմարկետի աշխատողները. մասնավորապես, նրանց 77,9%-ը աշխատավայրում ընդմիջվելու հարմարություններով լիովին կամ մասամբ բավարարված է, 11,7%-ը՝ մասամբ կամ ընդհանրապես բավարարված չէ: Ի տարբերություն դրա, հանրային սննդի կետերի աշխատողների դեպքում լիովին կամ մասամբ բավարարված է հարցվածների 91,6%-ը, և միայն 3,8%-ը մասամբ կամ ընդհանրապես բավարարված չէ (տե՛ս գծապատկեր 72-ում):

Գծապատկեր 72. Բավարարվա՞ծ եք Ձեր աշխատավայրում ընդմիջելու հարմարություններով: N=373

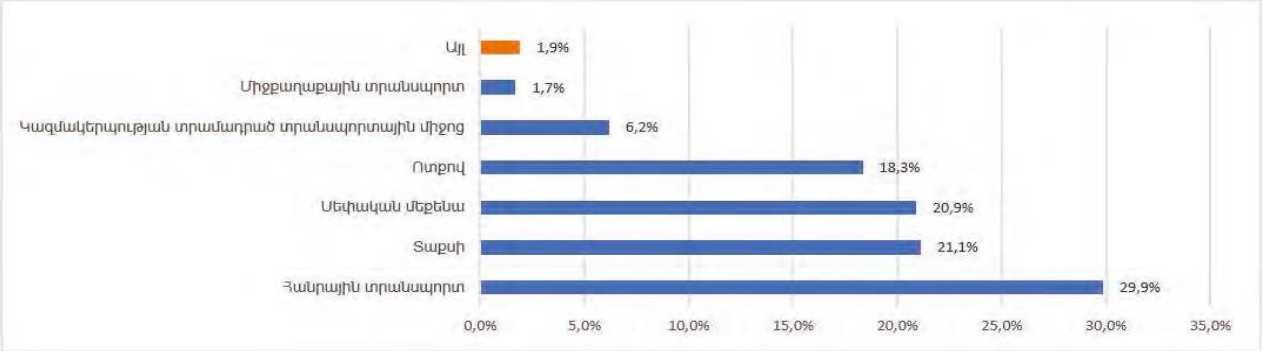
Աշխատանքի բնույթը նկարագրելիս հարցվածների մեծամասնությունը նշել են, որ աշխատելիս մշտապես կամ հաճախ լինում են կանգնած, այդպես է նշել նրանց 66,2%-ը: Նրանց 42,4%-ը աշխատելիս մշտապես կամ հաճախ առընչվում է սմարտֆոնների և/կամ համակարգիչների հետ, 40,2%-ը մշտապես կամ հաճախ անում է ձեռքով անընդհատ կրկնվող գործողությունները, իսկ 29,6%-ը մշտապես կամ հաճախ առընչվում է ջղային, նյարդայնացած հաճախորդների կամ պատվիրատուների հետ (աշխատանքի բնույթը նկարագրող այլ տվյալներ տե՛ս գծապատկեր 73-ում):

Գծապատկեր 73. Աշխատանքի ընթացքում Դուք առնչվո՞ւմ եք ... N=381



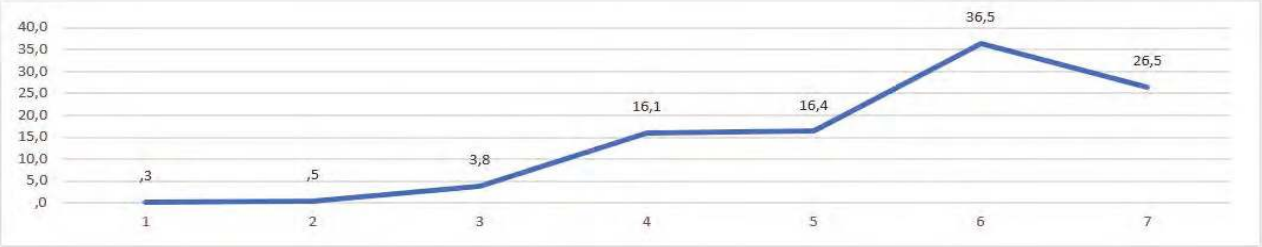
Աշխատանքի հասնելու համար հետազոտության մասնակիցների 29,9%-ը օգտվում է հանրային տրանսպորտից, 21,1%-ը՝ տաքսիից, 20,9%-ը՝ սեփական մեքենայից, 18,3%-ը աշխատանքի հասնում է ոտքով, 6,2%-ն օգտվում է կազմակերպության տրամադրած տրանսպորտային միջոցից, 3,6%-ը նշել է այլ տարբերակներ (տե՛ս գծապատկեր 74):

Գծապատկեր 74. Աշխատանքի հասնելու համար հիմնականում ո՞ր (տրանսպորտային) միջոցներից եք օգտվում:



Հարցվածներն իրենց աշխատանքի վայրում շաբաթական աշխատում են միջինում 5,5 օր (ամենաճախ հանդիպողը տևողությունը 6 օրն է), իսկ օրական միջինում 9,5 ժամ (ամենահաճախ հանդիպողը տևողությունը 9 ժամն է) (տե՛ս աղյուսակ 14):

Գծապատկեր 75. Շաբաթը միջինում քանի՞ օր եք սովորաբար աշխատում Ձեր աշխատանքի վայրում: N=373

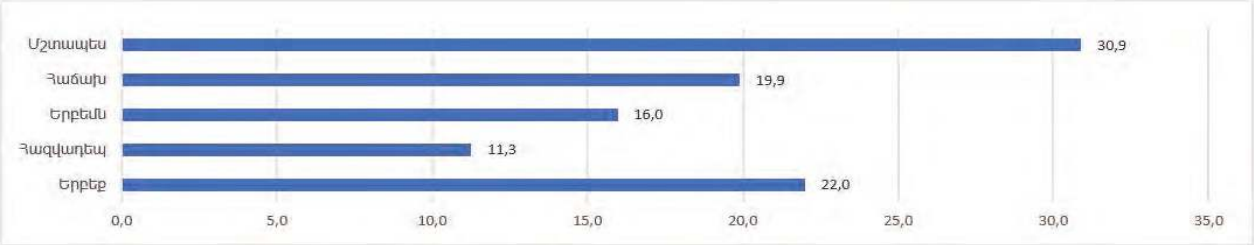


Աղյուսակ 14

	N	Միջինում	Ամենահաճախը
Շաբաթը միջինում քանի՞ օր եք սովորաբար աշխատում Ձեր աշխատանքի վայրում:	373	5.5 օր	6 օր
Օրական միջինում քանի՞ ժամ եք սովորաբար աշխատում Ձեր աշխատանքի վայրում:	377	9.5 ժամ	9 ժամ

Հարցվածների 30,9%-ն մշտապես աշխատում է ժամը 22:00-ից հետո, 19,9%-ը՝ հաճախ, 16,0%-ը՝ երբեմն, 11,3%-ը՝ հազվադեպ, 22,0%-ը երբեք չի աշխատում նշված ժամերին (տե՛ս գծապատկեր 76):

Գծապատկեր 76. Միջինում ամսական որքա՞ն հաճախ եք աշխատում ավելի ուշ, քան 22:00-ն: N=382

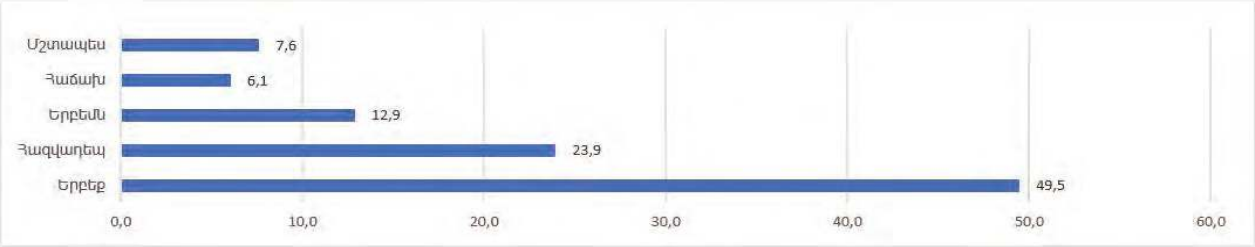


Հանրային սննդի կետերում աշխատողների համեմատ ամսական միջինում ավելի ուշ, քան 22:00-ն հաճախ աշխատում են սուպերմարկետում աշխատողները. մասնավորապես, նրանց 47,8%-ն այդ ժամերի աշխատում է հաճախ կամ երբեմն, իսկ հանրային սննդի կետում աշխատողների պարագայում միայն 30,7%-ն է աշխատում նշված ժամերին (տե՛ս գծապատկեր 77):

Գծապատկեր 77. Միջինում ամսական որքա՞ն հաճախ եք աշխատում ավելի ուշ, քան 22:00-ն: N-382

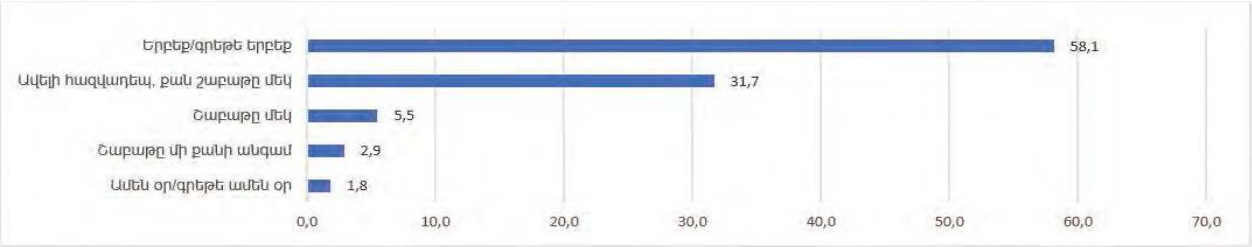
Համաձայն հարցվածների նրանց մոտ կեսը՝ 49,5%-ը, աշխատանքային օրերի միջև ունի բավարար (11 ժամից ոչ պակաս) ժամանակ: Բավարար ժամանակ գրեթե չունի հարցվածների 13,7%-ը (մանրամասն տե՛ս գծապատկեր 78-ում):

Գծապատկեր 78. Եղե՞լ է այնպես, որ աշխատանքային օրվա ավարտի և հաջորդ աշխատանքային օրվա սկզբի միջև ունենաք 11 ժամից պակաս ազատ ժամանակ: N=380



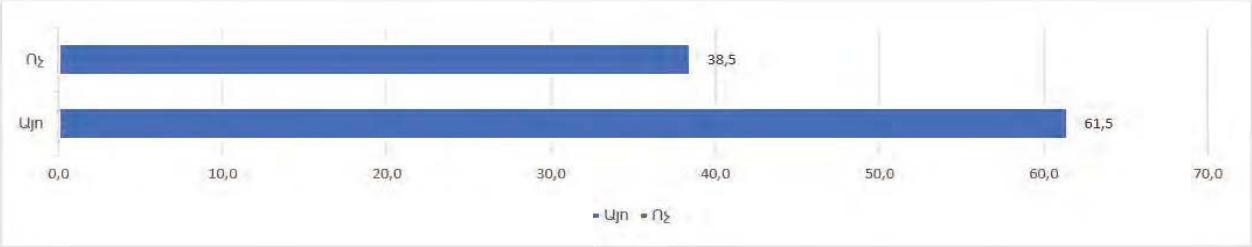
Հետազոտության մասնակիցների 58,1%-ը նշել է, որ իրենցից երբեք չեն պահանջել անհապաղ ներկայանալ աշխատավայր, 31,7%-ը նշել է, որ նման պահանջ կարող է լինել ավելի հազվադեպ, քան շաբաթը մեկ անգամը, 10,2%-ի դեպքում նման բան առավել հաճախ է պատահում (տե՛ս գծապատկեր 79):

Գծապատկեր 79. Որքա՞ն հաճախ է պատահում, որ Ձեզ խնդրեն անհապաղ գալ աշխատավայր: N=382



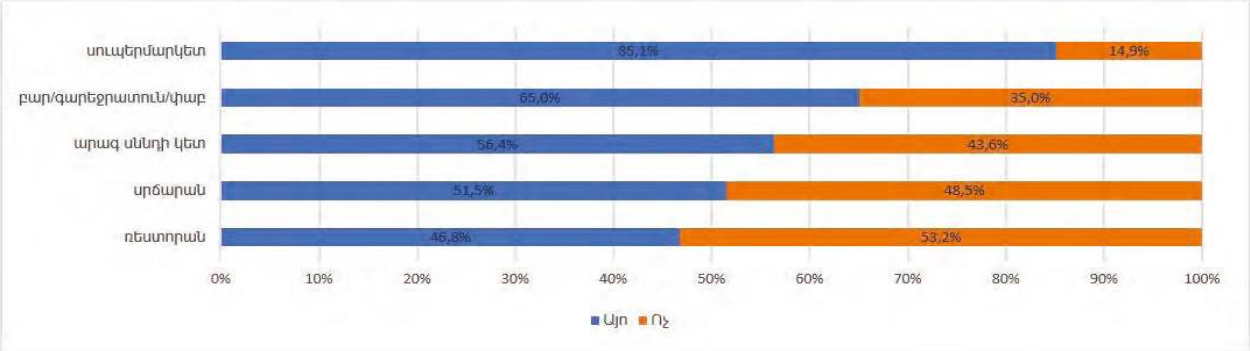
Ընդհանուր առմամբ, հերթափոխով աշխատում է հարցվածների 61,5%-ը (տե՛ս գծապատկեր 80):

Գծապատկեր 80. Դուք աշխատո՞ւմ եք հերթափոխով: N=379



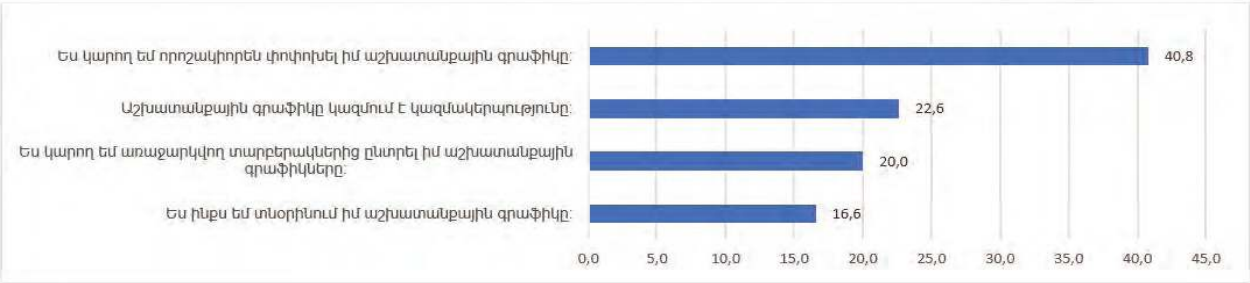
Հերթափոխով աշխատանքն առավել բնորոշ է սուպերմարկետներին. հերթափոխով աշխատում է սուպերմարկետում աշխատողների 85,1%-ը, բարի/գարեջրատան/փաբի աշխատակիցների՝ 65,0%-ը, արագ սննդի կետում աշխատողների 56,4%-ը, սրճարանի աշախտողների՝ 51,5%-ը, ռեստորանի աշխատակից հարցվածների՝ 46,8%-ը (տե՛ս գծապատկեր 81):

Գծապատկեր 81. Դուք աշխատո՞ւմ եք հերթափոխով: N=379



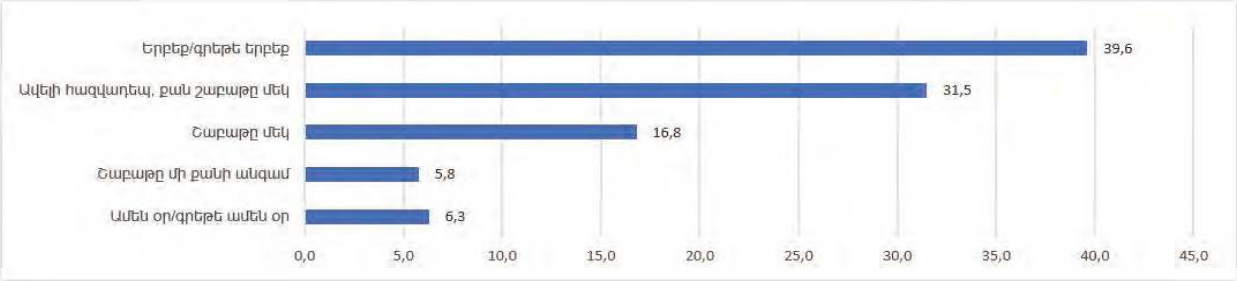
Աշխատանքային գրաֆիկի մշակման մասին հարցին հարցվածների 40,8%-ը նշել է, որ կարող է որոշակիորեն փոխել այն, 22,6%-ի դեպքում աշխատանքային գրաֆիկը կազմում է կազմակերպությունը, 20,0%-ը նշել է, որ կարող է ընտրել առաջարկվող տարբերակներից, 16,6%-ի պնդմամբ իր աշխատանքային գրաֆիկն ինքն է տնօրինում (տե՛ս գծապատկեր 82):

Գծապատկեր 82. Հիմնականում ինչպե՞ս է մշակվում Ձեր աշխատանքային գրաֆիկը: N=380



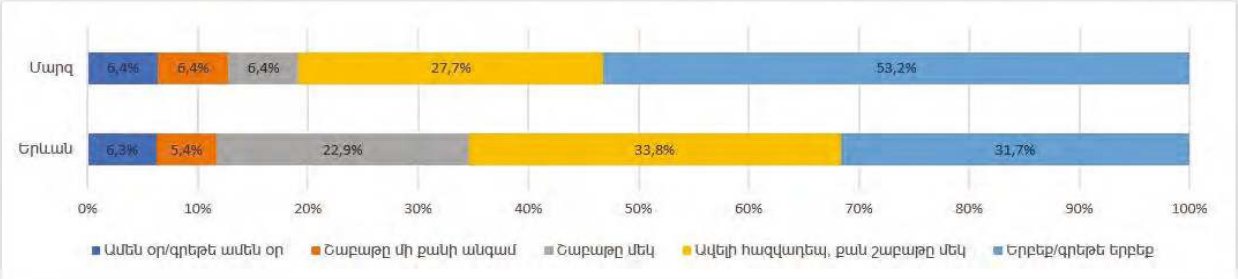
Համաձայն հարցվածների 39,6%-ի՝ իր աշխատանքային գրաֆիկը երբեք/գրեթե երբեք չի փոխվում, 31,5%-ը նշել է, որ իր գրաֆիկը փոփոխվում է ավելի հազվադեպ, քան շաբաթը մեկ, 16,8%-ը՝ շաբաթը մեկ, 5,8%-ը՝ շաբաթը մի քանի անգամ, ըստ հարցվածների 6,3%-ի՝ իր աշխատանքային գրաֆիկը փոխվում է ամեն օր/գրեթե ամեն օր (տե՛ս գծապատկեր 83):

Գծապատկեր 83. Որքա՞ն հաճախ է փոփոխվում Ձեր աշխատանքային գրաֆիկը: N=381



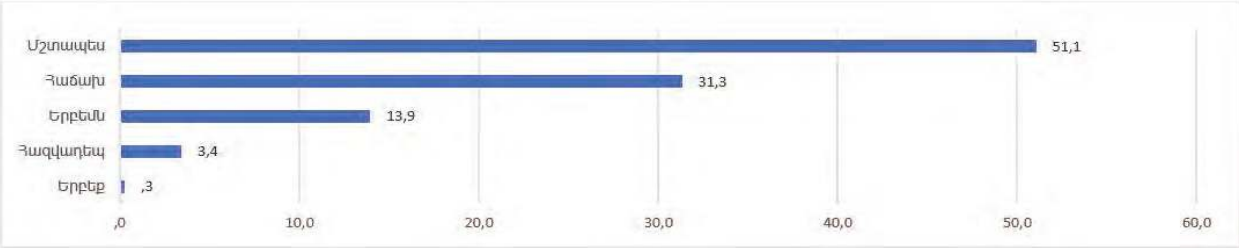
Աշխատանքային գրաֆիկն առավել փոփոխական է Երևան քաղաքում գործող կազմակերպությունների պարագայում. մասնավորապես, մարզաբնակների 27,7%-ն է նշել, որ իր գրաֆիկը փոփոխվում է շաբաթը մեկ, այդպես է նշել երևանաբնակների 33,8%-ը: Աշխատանքային գրաֆիկը երբեք/գրեթե երբեք չի փոխվում մարզաբնակ հարցվածների 53,2%-ի և երևանաբնակների 31,7%-ի դեպքում (տե՛ս գծապատկեր 84):

Գծապատկեր 84. Որքա՞ն հաճախ է փոփոխվում Ձեր աշխատանքային գրաֆիկը: N=381



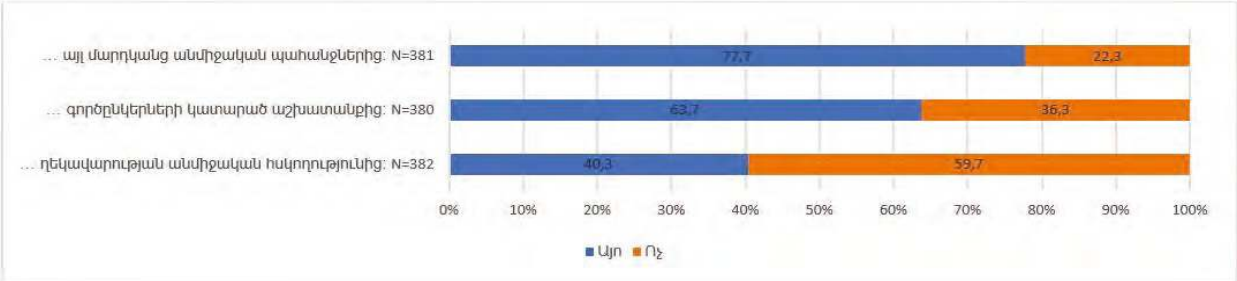
Հարվածների կեսից ավելին (51,1%) նշել են, որ իրենց աշխատանքը մշտապես պահանջում է գործելու/աշխատելու բարձր տեմպ/արագություն (տե՛ս գծապատկեր 85):

Գծապատկեր 85. Ձեր աշխատանքը պահանջու՞մ է գործելու, աշխատելու բարձր տեմպ/արագություն: N=380



Աշխատանքի տեմպը այլ մարդկանց անմիջական պահանջից կախված է հարցվածների 77,7%-ի պարագայում, գործընկերների կատարած աշխատանքից կախված է հարցվածների 63,7%-ի աշխատանքի տեմպը, ղեկավարության անմիջական հսկողությունից՝ 40,3%-ինը (տե՛ս գծապատկեր 86):

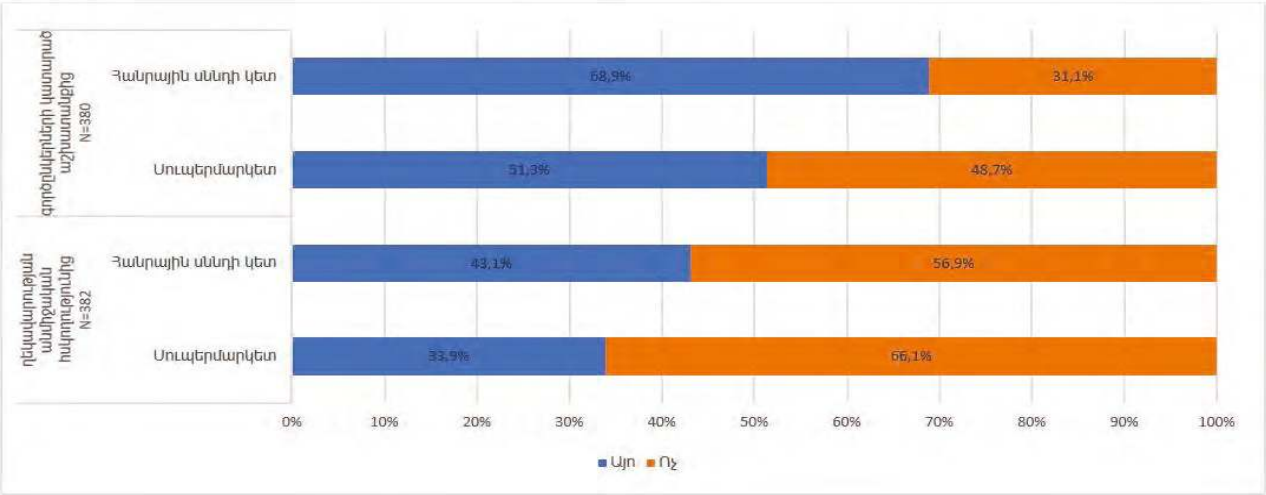
Գծապատկեր 86. Ձեր աշխատանքի տեմպը հիմնականում կախվա՞ծ է ...



Գործընկերների կատարած աշխատանքից և ղեկավարության անմիջական վերահսկողությունից առավել կախված են հանրային սննդի կետում աշխատողները.

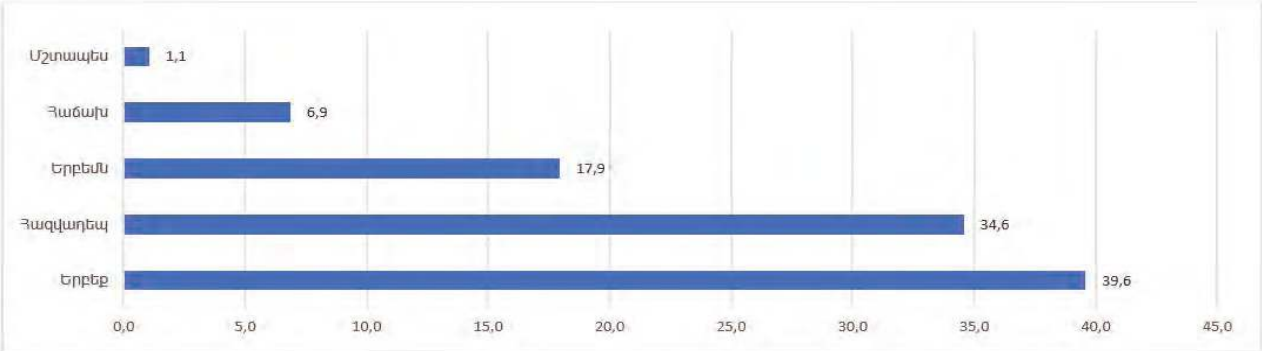
- Հանրային սննդի կետերում աշխատողների 68,9%-ը իր աշխատանքի տեմպը կապել է գործընկերների հետ, սուպերմարկետի աշխատողների պարագայում այդպես են նշել 51,3%-ը:
- Հանրային սննդի կետի աշխատողների 43,1%-ը նշել է, որ իր աշխատանքի տեմպը կախված է ղեկավարության անմիջական վերահսկողությունից, իսկ սուպերմարկետի աշխատողների 33,9%-ն է նշել այդպես (տե՛ս գծապատկեր 87):

Գծապատկեր 87. Ձեր աշխատանքի տեմպը հիմնականում կախվա՞ծ է ...



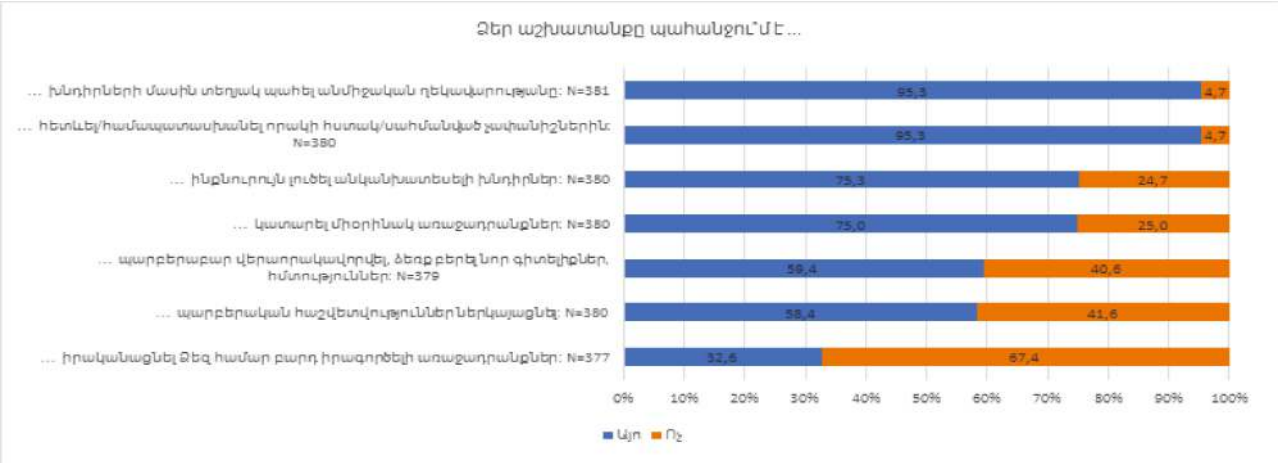
Չնախատեսված հանձնարարություններ կատարելու համար իր աշխատանքը երբեք ստիպված չի լինում ընդհատել հարցվածների 39,6%-ը, նման դեպքեր հազվադեպ լինում են հարցվածների 34,6%-ի դեպքում, հաճախ կամ մշտապես 8,0%-ի դեպքում (տե՛ս գծապատկեր 88):

Գծապատկեր 88. Որքա՞ն հաճախ եք ստիպված լինում ընդհատել Ձեր աշխատանքը չնախատեսված հանձնարարություններ կատարելու համար: N=379



Հարցվածների 95,3%-ը նշել է, որ իր աշխատանքը պահանջում է խնդիրների մասին տեղյակ պահել անմիջական ղեկավարությանը, 95,3%-ից պահանջվում է հետևել/համապատասխանել որակի հստակ/սահմանված չափանիշների, անկանխատեսելի խնդիրներն ինքնուրույն լուծել պահանջում է հարցվածների 75,3%-ի աշխատանքը: Աշխատանքը պահանջում է կատարել միօրինակ առաջադրանքներ հարցվածների 75,0%-ի, պարբերաբար վերարակավորվել, ձեռք բերել նոր գիտելիքներ, հմտություններ՝ 59,4%-ի, պարբերական հաշվետվություններ ներկայացնել՝ 58,4%-ի և իրականացնել բարդ իրագործելի առաջադրանքներ՝ 32,6%-ի դեպքում (տե՛ս գծապատկեր 89):

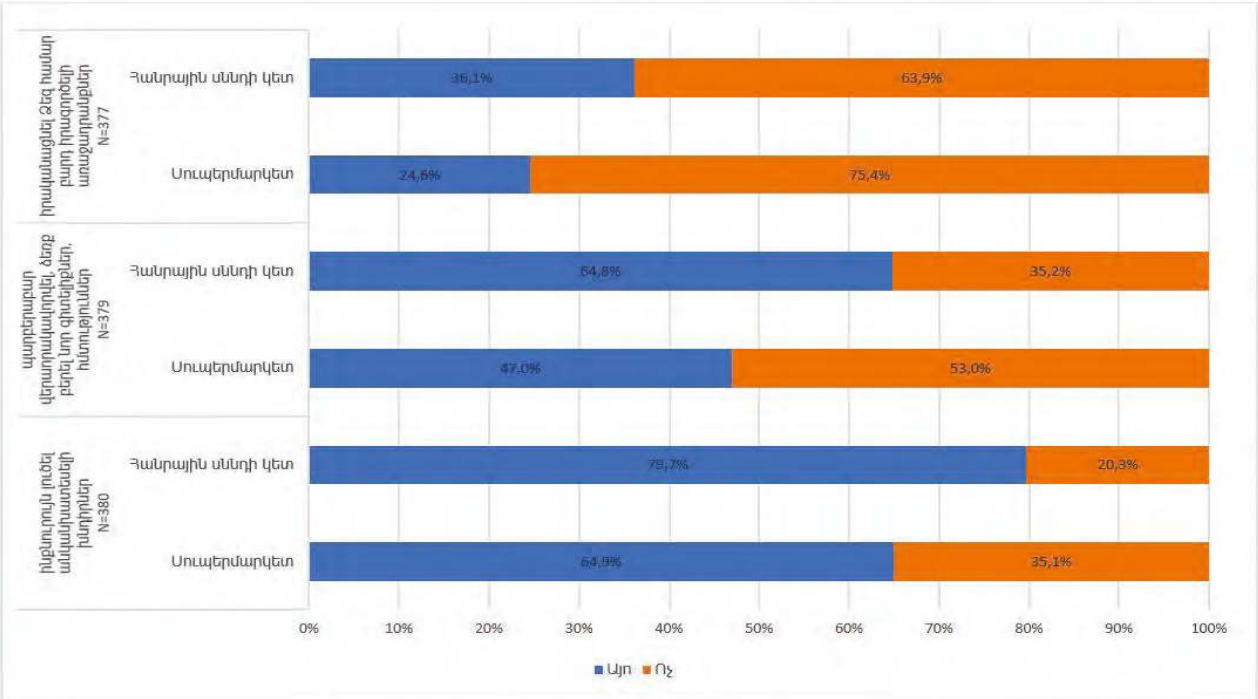
Գծապատկեր 89. Ձեր աշխատանքը պահանջու՞մ է ...



Աշխատանքի բնույթն ու գործունեության ձևը վիճակագրորեն նշանակալի կապված են: Մասնավորապես՝

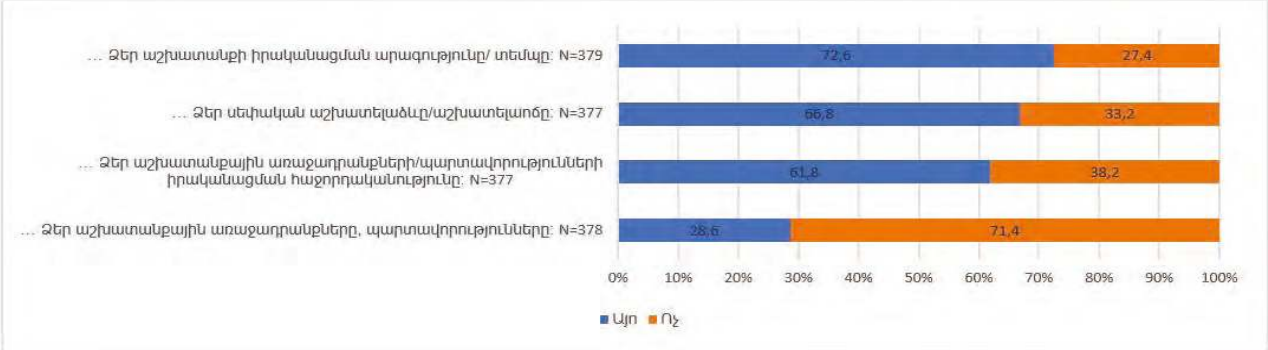
- Աշխատանքը պահանջում է իրականացնել բարդ իրագործելի առաջադրանքներ հանրային սննդի կետում աշխատողներ 36,1%-ի և սուպերմարկետի աշխատող հարցվածների 24,6%-ի պարագայում:
- Պարբերաբար վերաորակավորվել, ձեռք բերել նոր գիտելիքներ, հմտություններ պահանջում է հանրային սննդի կետում աշխատող հարցվածների 64,8%-ի, իսկ սուպերմարկետում աշխատողների 47,0%-ի աշխատանքը:
- Հանրային սննդի կետում աշխատող հարցվածների 79,7%-ն է նշել, որ իր աշխատանքը պահանջում է ինքնուրույն լուծել անկանխատեսելի խնդիրները, այդպես է նշել սուպերմարկետում աշխատողների 64,9%-ը (տե՛ս գծապատկեր 90):

Գծապատկեր 90. Ձեր աշխատանքը պահանջու՞մ է ...



Իր աշխատանքի իրականացման արագությունը/տեմպը կարող է ընտրել կամ փոխել հետազոտության մասնակիցների 72,6%-ը, սեփական աշխատելաձևը/աշխատելառճը՝ 66,8%-ը, աշխատանքային առաջադրանքների/պարտավորությունների իրականացման հաջորդականությունը՝ 61,8%-ը: Այս ոլորտում աշխատողներն իրենց ընտրության մեջ առավել սահմանափակ են հիմնականում աշխատանքային առաջադրանքների/պարտավորությունների ընտրության պարագայում (տե՛ս գծապատկեր 91):

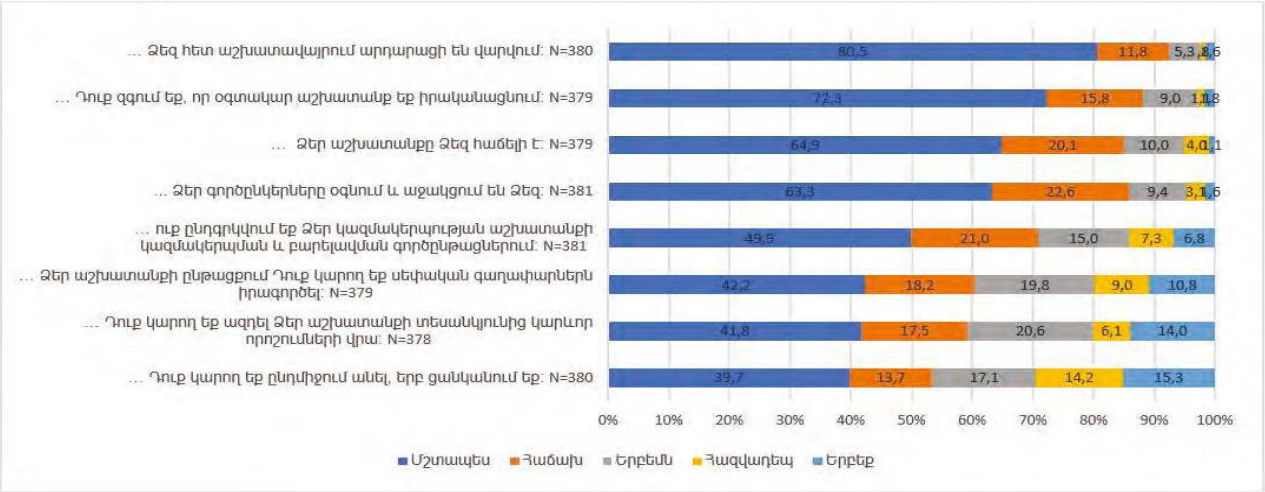
Գծապատկեր 91. Դուք կարո՞ղ եք արդյոք ընտրել կամ փոխել ...



Հետաքրքիր են աշխատանքի հետևյալ բնորոշումները՝

- Հարցվածների 80,5%-ը նշել է, որ աշխատավայրում իր հետ մշտապես արդարացի են վարվում:
- 72,3%-ն է մշտապես զգում, որ օգտակար աշխատանք է իրականացնում:
- Աշխատանքն իր համար մշտապես հաճելի է հարցվածների 64,9%-ի համար:
- Գործընկերները մշտապես օգնում և աջակցում են հարցվածների 63,3%-ի դեպքում:
- Հարցվածների 49,9%-ն է նշել, որ մշտապես ընդգրկվում է կազմակերպության աշխատանքի կազմակերպման և բարելավման գործընթացներին:
- Աշխանքի ընթացքում իր սեփական գաղափարները մշտապես կարող է իրագործել հարցվածների 42,2%-ը:
- 41,8%-ի պնդմամբ՝ ինքը մշտապես կարող է ազդել իր աշխատանքի տեսանկյունից կարևոր որոշումների վրա:
- Հարցվածների 39,7%-ը երբ ցանկանա կարող է ընդմիջում անել (տե՛ս գծապատկեր 92):

Գծապատկեր 92. Կարելի՞ է ասել, որ ...

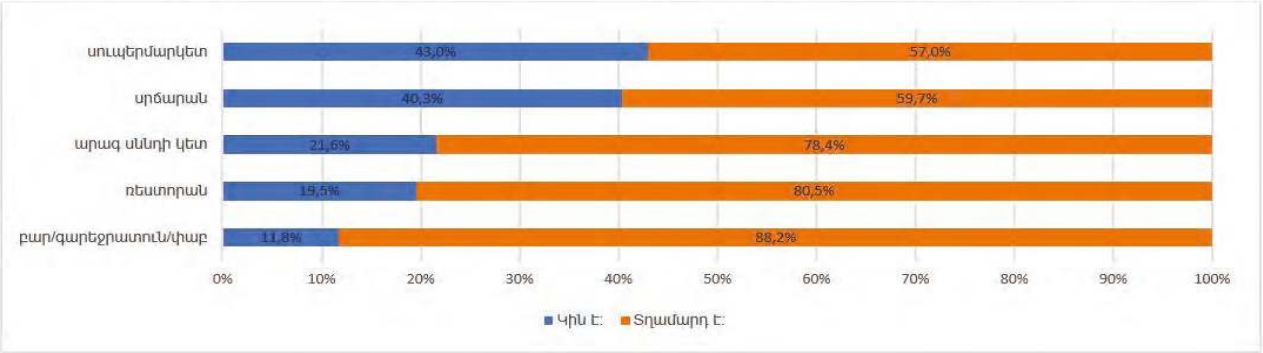


Հարցվածների 69,6%-ի անմիջական ղեկավարը տղամարդ է, 30,4%-ինը՝ կին (տե՛ս գծապատկեր 93):

Գծապատկեր 93. Ձեր անմիջական ղեկավարը ... N=362

Ըստ հետազոտության արդյունքների՝ հարցվածների անմիջական ղեկավարի և կազմակերպության տիպի միջև գոյություն ունի վիճակագրորեն նշանակալի կապ. սուպերմարկետում աշխատող հարցվածների 43,0%-ի անմիջական ղեկավարը կին է, 57,0%-ի դեպքում՝ տղամարդ: Կին է սրճարանում աշխատող հարցվածների 40,3%-ի անմիջական ղեկավարը, տղամարդ՝ 59,7%-ի դեպքում: Արագ սննդի կետի աշխատակիցների դեպքում կին ղեկավար ունի հարցվածների 21,6%-ը, տղամարդ ղեկավար՝ 78,4%-ը: Ռեստորանում աշխատող հարցվածների 19,5%-ի անմիջական ղեկավարը կին է, 80,5%-ի դեպքում՝ տղամարդ: Բարում/գարեջրատանը/փաբում աշխատողների 11,8%-ը նշել է, որ իր անմիջական ղեկավարը կին է, 88,2%-ը՝ տղամարդ (տե՛ս գծապատկեր 94):

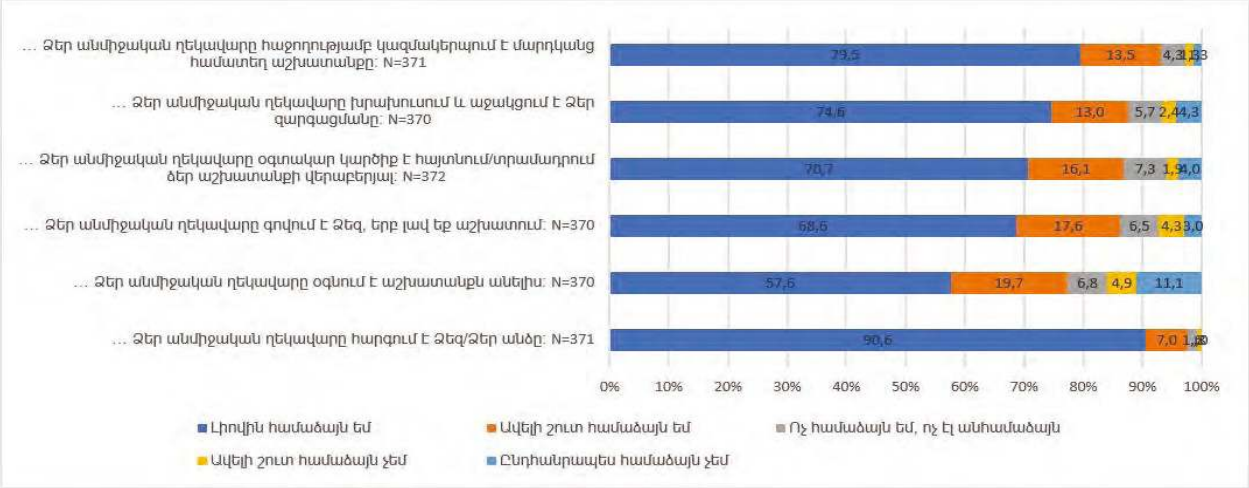
Գծապատկեր 94. Ձեր անմիջական ղեկավարը ... N=362



Այն դրույթի հետ, որ անմիջական ղեկավարը հարգում է իրեն/իր անձը, լիովին համաձայն է հարցվածների 90,6%-ը: Ընդ որում,

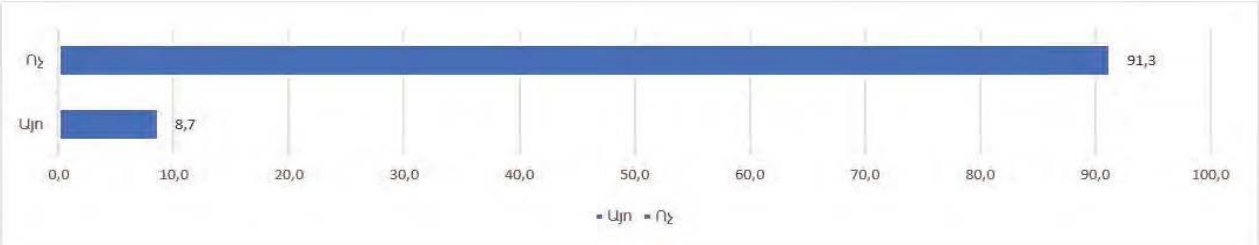
- Հարցվածների 79,5%-ը լիովին համաձայն է, որ իր անմիջական ղեկավարը հաջողությամբ կազմակերպում է մարդկանց համատեղ աշխատանքը:
- 74,6%-ը լիովին համաձայն է, որ իր անմիջական ղեկավարը խրախուսում և աջակցում է իր զարգացմանը:
- Հարցվածների 70,7%-ը լիովին համաձայնել է այն դրույթի հետ, որ իր ղեկավարն օգտակար կարծիք է հայտնում աշխատանքի վերաբերյալ, 68,6%-ն այն դրույթի հետ, որ ղեկավարը գովում է իրեն լավ աշխատանք անելու դեպքում:
- 57,6%-ը լիովին համաձայն է, որ իր անմիջական ղեկավարը օգնում է աշխատանքն անելիս (տե՛ս գծապատկեր 96):

Գծապատկեր 95. Կարելի՞ է ասել, որ ...



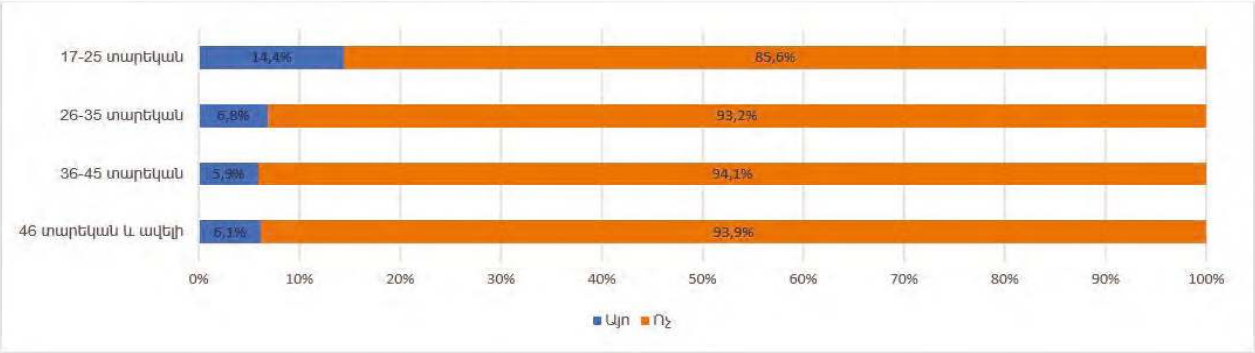
Հարցվածների միայն 8,7%-ն է նշել, որ աշխատավայրում երբևէ նկատողություն է ստացել, ինչը հանգեցրել է ակնկալվող եկամտի նվազեցմանը (տե՛ս գծապատկեր 96):

Գծապատկեր 96. Երբևէ ստացե՞լ եք նկատողություն աշխատավայրում, ինչը հանգեցրել է Ձեր ակնկալվող եկամտի նվազեցմանը: N=381



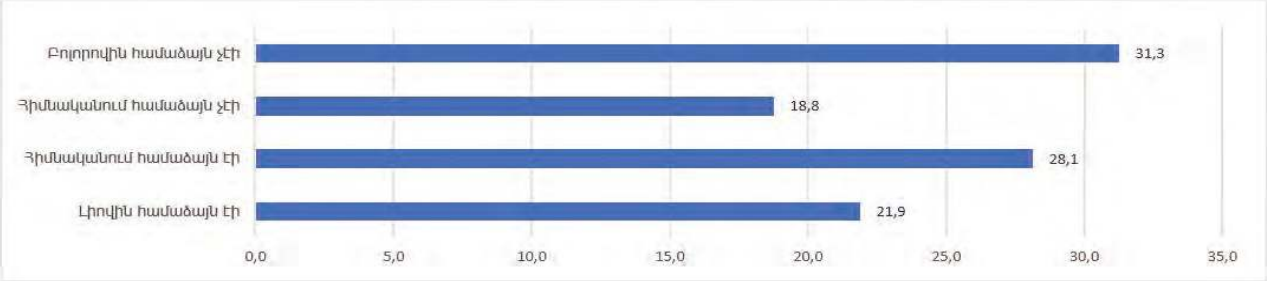
Աշխատավայրում նկատողություն ստանալը վիճակագրորեն նշանակալի կապի մեջ է աշխատակցի տարիքի հետ. 17-25 տարեկան հարցվածների 14,4%-ն է երբևէ նկատողություն ստացել աշխատավայրում, ինչը հանգեցրել է ակնկալվող եկամտի նվազեցմանը, 26-35 տարեկանների՝ 6,8%-ը, 36-45 տարեկանների՝ 5,9%-ը, 46 և ավելի տարիքային խմբում՝ միայն 6,1%-ը (տե՛ս գծապատկեր 97):

Գծապատկեր 97. Երբևէ ստացե՞լ եք նկատողություն աշխատավայրում, ինչը հանգեցրել է Ձեր ակնկալվող եկամտի նվազեցմանը: N=377



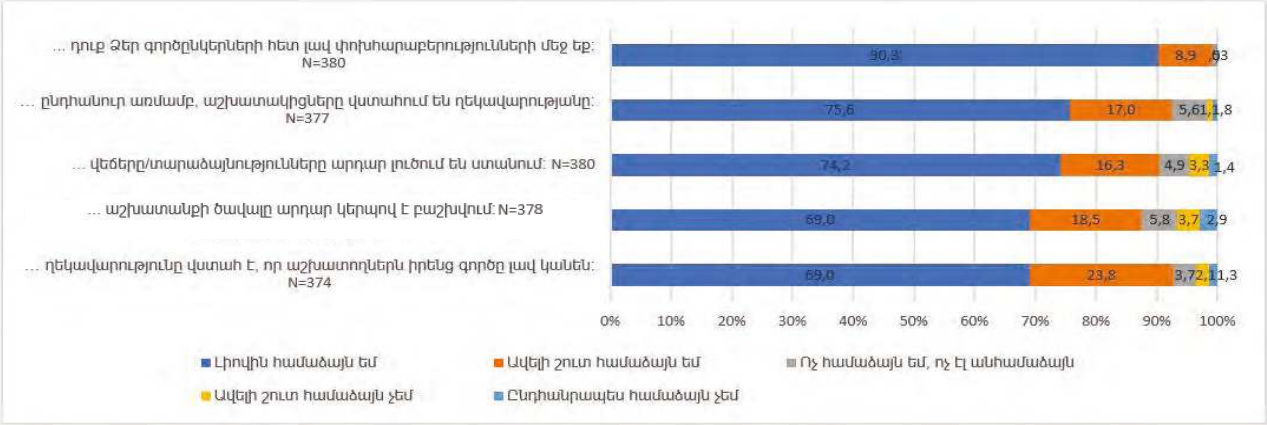
Իր ակնկալվող եկամտի նվազեցման որոշմանը բոլորովին համաձայն չի եղել հարցվածների 31,3%-ը, հիմնականում համաձայն չի եղել 18,8%-ը, նման որոշմանը/որոշումներին հիմնակում համաձայն է եղել 28,1%-ը, իսկ 21,9%-ը լիովին համաձայն է եղել (տե՛ս գծապատկեր 98):

Գծապատկեր 98. Որքանո՞վ էիք համաձայն Ձեր ակնկալվող եկամտի նվազեցման նման որոշման/ որոշումների հետ: N=32



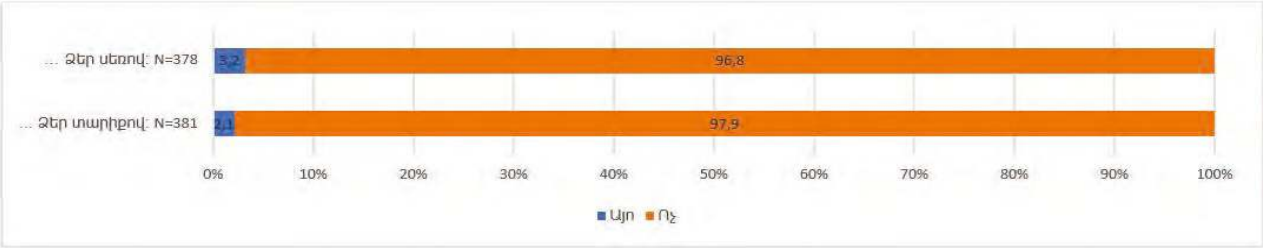
Հարցվածների 90,3%-ը նշել է, որ գործընկերների հետ լավ փոխհարաբերությունների մեջ է: Այն դրույթին, որ աշխատակիցները վստահում են ղեկավարությունը, լիովին համաձայնել է 75,6%-ը: 74,2%-ն էլ լիովին համաձայն է, որ վեճերը/տարաձայնությունները արդար լուծում են ստանում: Հարցվածների 69,0%-ը նշել է՝ լիովին համաձայն է, որ աշխատանքի ծավալը արդար կերպով է բաշխվում: 74,2%-ն է լիովին համաձայն, որ ղեկավարությունը վստահ է, որ աշխատողներն իրենց գործը լավ կանեն (տե՛ս գծապատկեր 99):

Գծապատկեր 99. Որքանո՞վ եք համաձայն, որ ...



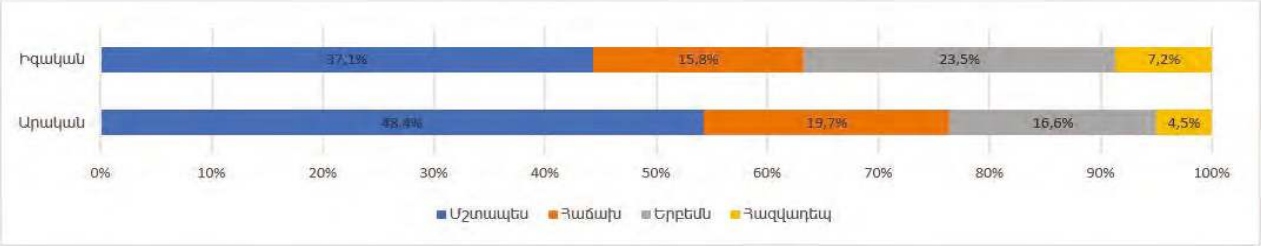
Հարցվածների միայն 3,2%-ն է նշել, որ աշխատավայրում ենթարկվել է սեռով պայմանավորված խտրականության, 2,1%-ը նշել է տարիքով պայմանավորված խտրականության մասին (տե՛ս գծապատկեր 100):

Գծապատկեր 100. Դուք ենթարկվե՞լ եք խտրականության պայմանավորված ...



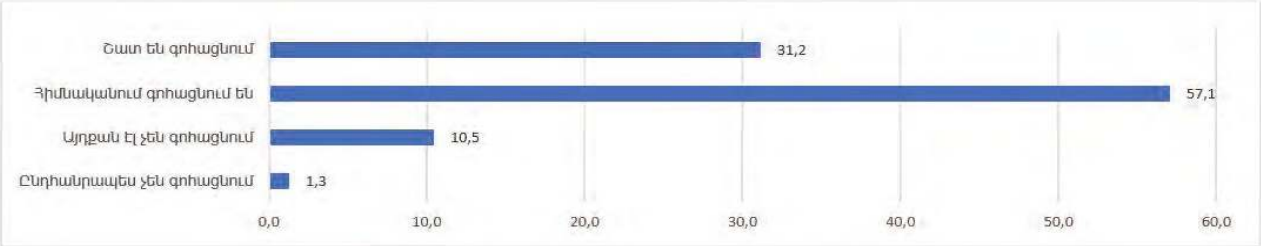
Աշխատանքի տեսանկյունից կարևոր որոշումների վրա ազդելու հնարավորությունը վիճակագրորեն նշանակալի կապի մեջ է հարցվածների սեռի հետ. Եթե իգական սեռի ներկայացուցիչների 37,1%-ն է նշել, որ մշտապես կարող է ազդել իր աշխատանքի տեսանկյունից կարևոր որոշումների վրա, ապա այդպես է նշել արական սեռի ներկայացուցիչների 48,4%-ը: Իր աշխատանքի տեսանկյունից կարևոր որոշումների վրա ազդեցություն հազվադեպ կարող է ունենալ իգական սեռի ներկայացուցիչների 7,2%-ը և արական սեռի ներկայացուցիչների 4,5%-ը (տե՛ս գծապատկեր 101):

Գծապատկեր 101. Դուք կարո՞ղ եք ազդել Ձեր աշխատանքի տեսանկյունից կարևոր որոշումների վրա: N=378



Աշխատանքային պայմաններից շատ կամ հիմնականում գոհ են հարցվածների 88,3%-ը (տե՛ս գծապատկեր 102):

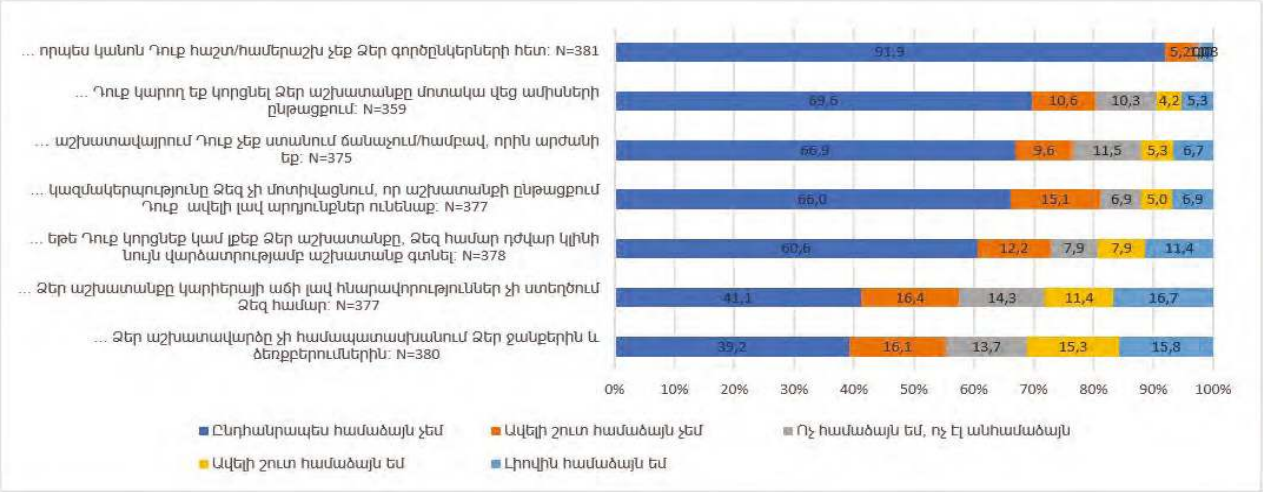
Գծապատկեր 102. Որքանո՞վ են Ձեզ գոհացնում աշխատանքային պայմանները Ձեր ներկայիս աշխատանքի վայրում: N=382



Առանձնացնենք աշխատանքը բնութագրող ևս մի քանի ցուցիչներ.

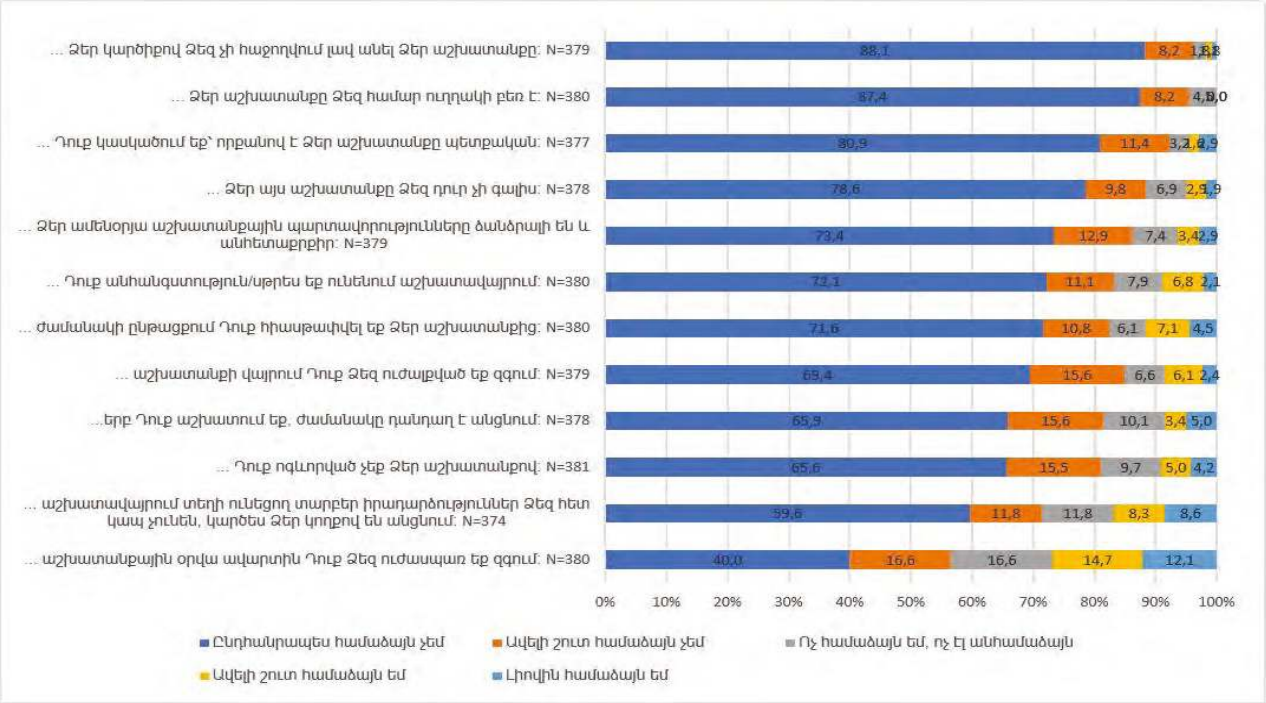
- Գործընկերների հետ որպես կանոն հաշտ/համերաշխ չլինելու դրույթին ընդհանրապես համաձայն չէ հետազոտության մասնակիցների 91,9%-ը:
- 69,6%-ը ընդհանիրապես համաձայն չէ, որ կարող է կորցնել աշխատանքը մոտակա վեց ամիսներին:
- 66,9%-ը նշել է՝ ընդհանիրապես համաձայն չէ, որ աշխատավայրում չի ստանում ճանաչում/համբավ, որին արաժանի է:
- 60,6%-ը նշել է, որ ընդհանիրապես համաձայն չէ, որ եթե կորցնի կամ լքի աշխատանքը, իր համար դժվար կլինի նույն վարձատրությամբ աշխատանք գտնել:
- Ավելի լավ արդյունքներ ցուցաբերելու տեսանկյունից առավել շատ են մոտիվացված հարցվածների 66,0%-ը:
- 41,1%-ը ընդհանիրապես համաձայն չէ, որ իր աշխաատանքը կարիերայի աճի լավ հնարավորություններ չի ստեղծում իր համար:
- Իսկ 39,2%-ն էլ ընդհանիրապես համաձայն չէ, որ աշխատավարձը չի համապատասխանում իր ջանքերին և ձեռքբերումներին (տե՛ս գծապատկեր 103):

Գծապատկեր 103. Որքանո՞վ եք համաձայն, որ ...



Ընդհանուր առմամբ, քանակական տվյալները մատնանշում են բարենպաստ վերաբերմունք սեփական աշխատանքի նկատմամբ: Մասնավորապես՝ հարցվածների 88,1%-ը ընդհանրապես համաձայն չէ, որ իրեն չի հաջողվում լավ կատարել իր աշխատանքը, 87,4%-ն աշխատանքն իր համար բեռ չի համարում, իր աշխատանքի պետքական լինելուն չի կասկածում 80,9%-ը, 78,6%-ին դուր է գալիս իր աշխատանքը, 73,4%-ը ընդհանրապես համաձայն չէ, թե իր ամենօրյա աշխատանքային պարտավորությունները ձանձրալի են և անհետաքրքիր: Չնայած ընդհանուր դրական ֆոնին միայն հարցվածների 40,0%-ը ընդհանրապես չի համաձայնել, որ աշխատանքային օրվա ավարտին իրեն ուժասպառ է զգում, լիովին կամ հիմնականում համաձայնել են 26,8%-ը (տե՛ս գծապատկեր 104):

Գծապատկեր 104. Կարելի՞ է ասել, որ ...

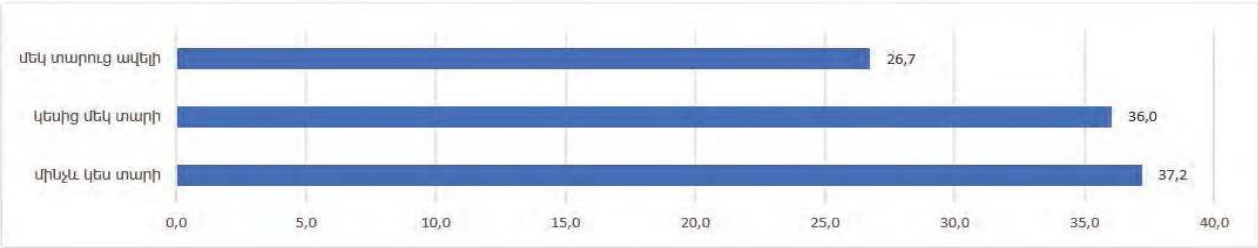


Հետազոտության մասնակիցների 74,6%-ը նշել է, որ տվյալ աշխատատեղում նախատեսում է աշխատել այնքան ժամանակ, որքան հնարավոր կլինի, իսկ 25,4%-ն ունի նախատեսված կոնկրետ ժամանակահատված (տե՛ս գծապատկեր 105):

Գծապատկեր 105. Որքա՞ն ժամանակ եք նախատեսում շարունակել աշխատել այս աշխատատեղում: N=338

Տվյալ աշխատավայրում մեկ տարուց ավել նախատեսում է աշխատել հարցվածների 26,7%-ը, կեսից մեկ տարի՝ 36,0%-ը, մինչև կես տարի՝ 37,2%-ը (տե՛ս գծապատկեր 106):

Գծապատկեր 106. Քանի՞ ամիս եք նախատեսում շարունակել աշխատել այս աշխատատեղում: N=86

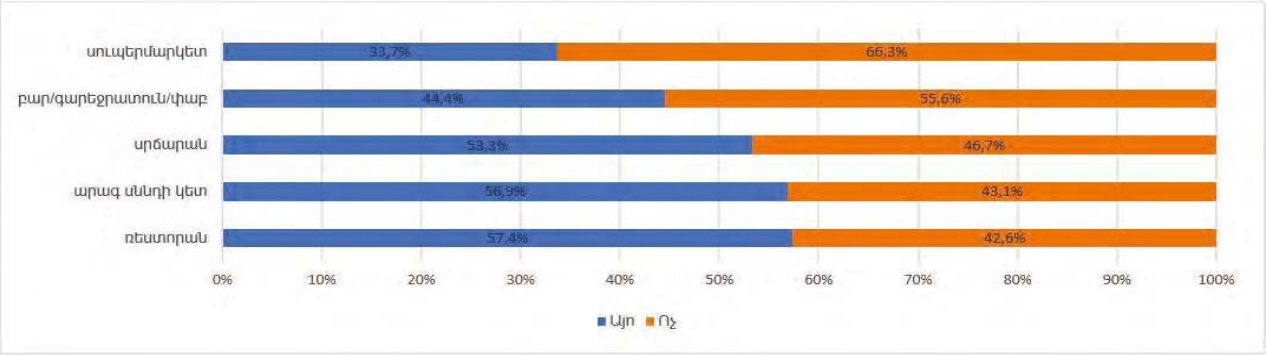


Հարցմանը մասնակցածների 51,1%-ը չի ցանկանա հինգ տարի հետո կատարել այժմյան աշխատանքը կամ նմանատիպ այլ աշխատանք (տե՛ս գծապատկեր 107):

Գծապատկեր 107. Հինգ տարի հետո Դուք կցանկանա՞ք կատարել Ձեր այժմյան աշխատանքը կամ նմանատիպ այլ աշխատանք: N=348

Նմանատիպ աշխատանք ապագայում կատարել ավելի շուտ չեն ցանկանում սուպերմարկետներում աշխատողները. սուպերմարկետի աշխատող հարցվածների 66,3%-ը չի ցանկանում հինգ տարի հետո կատարել իր այժմյան աշխատանքը կամ նմանատիպ այլ աշխատանք, բարի/գարեջրատան/փաբի աշխատողների դեպքում չցանկացողների թիվ կազմում է 55,6%, սրճարանի դեպքում՝ 46,7%, արագ սննդի կետերի դեպքում՝ 43,1%, իսկ ռեստորանների դեպքում՝ 42,6% (տե՛ս գծապատկեր 108):

Գծապատկեր 108. Հինգ տարի հետո Դուք կցանկանա՞ք կատարել Ձեր այժմյան աշխատանքը կամ նմանատիպ այլ աշխատանք: N=348



Ընդհանուր առմամբ, նկատելի է ապագայի հանդեպ առավել լավատեսական դիրքորոշում. մասնավորապես, հարցվածների 77,0%-ը ապագան 1 տարի հետո ավելի լավն է տեսնում քան հիմա, 5 տարի հետո ավելի լավն են տեսնում հարցվածների 89,7%-ը (տե՛ս գծապատկեր 109):

Գծապատկեր 109. Ձեր կարծիքով ինչպիսին կլինի ձեր ապագան ... N=354

ՈՐԱԿԱԿԱՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ ՔՆՆԱՐԿՈՒՄ

Որակական հարցազրույցները ցույց են տալիս, որ աշխատանքային հարաբերություններում որպես այդպիսին առկա է խտրական վերաբերմունք կախված աշխատավայրում զբաղեցրած պաշտոնից: Մասնավորապես, նկատվում է, որ նման հարաբերությունները ստեղծվում են կազմակերպություններում մարդկային ռեսուրսների կառավարման խնդիրների առկայության դեպքում, որտեղ կառավարման հիմնական պատասխանատուն մենեջերն է:

Մենեջերները գալիս էին, ես գիտեի հստակ ինչ ապրանքը ոնց, բայց երբ սկսում էի կոնտակտի մեջ մտնել իրենց հետ, գալիս էին ինձ ասում էին, որ չգիտես մի ասա: Բայց ես գիտեի՝ ինչ եմ ասում: Մի անգամ նույնիսկ տնօրենն ա եկել ինքն ա ինձ այդ նույն հարցերը տվել, ու որ պատասխանել եմ, ոչ մի խնդիր չկար, վերադասի հետ երբեք խնդիրներ չեմ ունեցել՝ ոչ մի միջադեպ կոնֆլիկտ չեմ ունեցել:

Իգական, 19տ., սուպերմարկետ, Երևան

Իրանք քթները ցցած, սենց իրանցից գոհ, յանի դու մատուցող ես, իրանք՝ մենեջեր կամ բարմեն են, ուրեմն կարան քո վրա ազդեն ինչ-որ ձև, կարան նեղացնեն, ու էտ օքեյ ա, որովհետև դու մատուցող ես: Չէ, իմ համար էտ ընդունելի չի, ու ես ոնց որ հետ եկա իմ առաջվա տնօրենի մոտ:

Իգական 20 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Կոլեգաների հետ խնդիր չեմ ունեցել, իմ խնդիրը միշտ իրականում եղել ա մենեջերների հետ և ջղայնացել եմ, որովհետև իրանք մենեջերություն չգիտեն:

Իգական 19 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Այն կազմակերպություններում, որոնք հետևում են կառավարման մասնակցային սկզբունքների գոյություն ունեն փորձի փոխանակման ոչ ֆորմալ մեխանիզմներ, ավելի անկաշկանդ ու հարգալից հարաբերություններ աշխատակիցների մեջ: Այդպիսի կազմակերպություններից շատերը արտասահմանյան մասնաճյուղեր են, սակայն առկա են որոշ հայկական կազմակերպություններ նույնպես:

Ընդեղ իրականում շատ բան եմ սովորել, իմ մենեջերը ինձ, բոլորին էնքան, հնարավորություն էր տալիս, ինքը կյանքում չէր գա ասեր գիտես ինչ կա ես եմ մենեջերը, դու մի որոշի էս բաները, մենք ազատ էինք բոլորս, մենք էինք որոշում օրինակ քանի հոգու որտեղ նստացնեինք, ինչ ասեինք էս են, ու ինքը երբեք էտ իշխանությունը քո վրա չէր դնում, որը շատ-շատ ռեստորաններում ու կաֆեներում կա՝ ես մենեջեր եմ դու պիտի էս անես, ոնց որ մանկապարտեզի երեխան գնա դայակի մոտ, սենց-սենց հարցով: Շատ մեծ ազատություն ստացա էս մենեջերից, անչափ շատ բաներ եմ սովորել մարդկանց հետ շփման առումով:

Իգական 19 տ., հանրային սնունդ, Երևան, արտասահմանյան կազմ.

Իսկ մարզային կազմակերպություններում մարդկային ռեսուրսների կառավարման մեխանիզմներին փոխարինելու են գալիս համայնքային հարաբերությունները, որոնց ազդեցությամբ ներկազմակերպական հարաբերությունները նմանվում են ոչ ֆորմալ ընկերական հարաբերությունների:

Ես գնում էի այնտեղ մենեջերի խաթր, որովհետև շատ մոտիկ էի մենեջերի հետ, տերն էլ էր հասկանում որ ավելի լավ է մենեջերի միջոցով աշխատողներին հետ կանչի [ծիծաղում է]: Մենեջրն որ ասում էր չէի կարողանում մերժել, մենեջերի հետ զուտ մենեջերական հարաբերություններ չէր որովհետև, գործից դուրս էլ հարաբերություն կար, շփում կար, ընկերություն կար և այլն:

Արական 22 տ., հանրային սնունդ, մարզ

Կոնկրետ հարաբերությունները եղել են աշխատողների միջև ընկերական, նու բոլորն էլ հասկանում էին, որ իրանք իրար գործընկերներ են, բայց զուտ ընկերական էլի, տնօրինության հետ շատ մոտ էինք, իրար կարող ա կատակներ անեինք, բայց չէր կարա տնօրինությունը ինչ որ բան ասեր որ մենք չանեինք էլի:

Արական, 20 տ., սուպերմարկետ, մարզ

Եղել ա մենեջեր, որ շատ մոտիկ ենք եղել, մեր հետ ... ամեն հարցում մեր հետ կանգնած ա եղել, մեր հետ մասնակցել ա մեր հավաքույթներին, ամեն ինչով:

Իգական, 34 տ., սուպերմարկետ, մարզ

Մարդիկ այնքան զիջումներ են արել ինձ, վերաբերմունքը շատ մեծ է եղել, կոնկրետ օբյեկտի տերերից իմ հանդեպ, դրա համար:

Արական 22 տ., հանրային սնունդ, մարզ

Հետաքրքրական է նաև, որ ընդհանուր առմամբ հանրային սննդի կետերում ավելի հաճախ են հանդիպում անհամաձայնություններ ղեկավար կազմի հետ քան սուպերմարկետներում:

Դե ... գործնական հարաբերություն չի սենց ասեմ, ավելի շատ ընկերականա ամբողջությամբ, անգամ տնօրենի հետ: Այսինքն մենեջեր-տնօրեն էլի ընկերական ա: Բայց, հարգանքն ու գործնականի մեջ էտ ամեն ինչը պահպանվում ա ... տնօրենի հետ գործի ընթացքում սաղ գործնական, բայց գործից դուրս ես կարամ իրա ընկերը լինեմ՝ մենք իրար ընկեր ենք:

Արական, 27 տ., սուպերմարկետ, Երևան

Առավել խտրական վերաբերմունքի են հանդիպում հատկապես անփորձ և/կամ նոր աշխատակիցները:

Մտածում էին նոր աշխատող էի, փորձում էին ինձ կառավարել:

Իգական, 19տ., սուպերմարկետ, Երևան

Ես որ նոր ընդունվեցի ավելի ծալվող տեսակ էի: Ես չգիտեի ոչ բառը ինչ ա, ասում էն, ուրեմն պետք ա անես, եթե ասում են պիտի գաս, ուրեմն պիտի գաս:

Իգական , 20 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Հաճախ այս ոլորտում բացակայում են փորձի փոխանակման, նոր աշխատակիցներին միջավայրին հարմարման, աջակցության և քննարկումների, մասնավորապես ոչ ֆորմալ հարթակները, իսկ ֆորմալ հարթակները սահմանափակվում են մի քանի շաբաթական պրակտիկաներով: Ի տարբերություն դրա, այն կազմակերպությունները, որտեղ հետևում են կառավարման մասնակցային սկզբունքների, առկա են քննարկման բաց հարթակներ և ստեղծվում են ինքնազարգացման և անձնային աճի համար ավելի բարենպաստ պայմաններ:

Լինում էր մենեջերների հետ Pre-shift, այսինքն, սմենայից մտնելուց առաջ թեթև խոսակցություն, թեթև ժողով սենց ասած: Նստում էինք, խոսում՝ էսօր ասենք սենց բան ունենք անելու

Իգական, 20 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Ընդհանուր ժողով ենք անում ու արդեն ժողովի ընթացքում ասում եմ դու են օրը էս ինչն էիր արել, որ մյուսներն էլ իմանան որ տենց չանեն

Արական, 24 տ., սուպերմարկետ, Երևան

Ընդ որում, նման կազմակերպություններում կան աշխատակիցների խրախուսման տարբեր մեխանիզմներ, ինչպես ֆինանսական, այնպես էլ ոչ ֆինանսական, որոնք նույնպես կարևոր դեր են կատարում աշխատակիցների բավարարվածության, աշխատանքային միջավայրի բարելավման վրա:

Ու ոնց որ ես էտ արեցի, արեցի, բոլորը նկատեցին, ես վերջում պարգևատրում՝ «ամսվա լավագույն աշխատող» ստացա: Իրանք տենց բաներ էլ ունեին՝ ամսվա լավագույն, տարվա լավագույն: Ու էտ ինչ որ դրամական պարգևատրումա, ու քեզ սերտիֆիկատա, որ դու հիշես, որ էս ամիսը լավ ես աշխատել [ժպտում է]:

Իգական, 20 տ., հանրային սնունդ,, Երևան

Էնտեղ մակարդակը ուժեղ էր, մեզ պրոպագանդում էին, որ սա պետք է կարծրատիպեր կոտրի մեր քաղաքի և մենք դառնլու ենք առաջատարը: Դե ես էլ ոգևորված ասեցի թող լինեմ այդ կարծրատիպ կոտրողների թիմի մի մասնիկը [ժպտում է]: Մի խոսքով սկսեցինք զարկ տալ գործին:

Արական 22 տ., հանրային սնունդ, մարզ

Նոր դեսերտ էր ավելացել, ու ոչ մեկ չգիտեր, թե էտ ոնց ա պետք մատուցել: Զանգեցի տնօրենին, որ հարցնեմ թե ոնց տամ դեսերտը: Ու ամենահավեսն էն էր, որ ինքը չասեց, որ կգա ցույց կտա, կամ բան կուղարկի որ նայեմ տամ … ասեց, որ վստահում ա ինձ, որ հաստատ սիրուն ա լինելու, ու ոնց ուզում եմ, իմ ճաշակով դնեմ տամ:

Իգական, 20 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Այն կազմակերպություններում, որտեղ մարդկային ռեսուրսների կառավարման բարդություններ կան, նկատվում է նաև առաջխաղացման սահմանափակ հնարավորությունների առկայություն:

Օրինակ մեր աշխատակիցը կամ ես, ասենք երկար ժամանակ ա աշխատում ենք, բայց մատուցողը չի կարա դառնա մենեջեր: Չէ կան հեռախոսավարուհի, օրինակ ստեղի մենեջերը հեռախոսավարուհի ա եղել, եղել ա մատուցող, որ դառել ա մենեջեր, բայց վդրուգ էդ մեզ չի վերաբերվում, ինչ պիտի անես, որ դառնաս մենեջեր, ինչ որ մեկի տակը պիտի փորես:

Իգական, 29 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Ասում են որ մատուցող ա եղել դառել ա մենեջեր բարմեն ա եղել դառել ա մենեջեր, բայց ես չեմ տեսնում 8 տարի աշխատում եմ, ես մնացել եմ մատուցող, բայց համարվում եմ ցանցի լավագույն աշխատողներից մեկը:

Իգական, 25 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Դիտարկենք արտասահմանյան սկզբունքների հետևող կազմակերպություններում աշխատակիցների փորձը առաջխաղացման վերաբերյալ:

Բավականին մեծ է հնարավորություն, ես որ ընդունվեցի մատուցող, ես երբեք չէի մտածում, որ ընդամենը 6 ամիս հետո ես ամեն ինչ էտ մասնաճյուղում կիմանամ, ու վերջում մենեջերի առաջարկ կստանամ: Էստեղ ես հեռանկար տեսնում եմ, ինչ որ կարիերայի աճ:

Իգական, 20 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Ես ընդհանրապես չգիտեմ ինչի էս ոլորտում շատ բան եմ տեսնում, ես մտածում եմ, որ օրինակ կարամ մենեջեր դառնամ, ըտեղից կարամ օրինակ սելլս մենեջմենթ տամ, կամ էնքան աճեմ որ սեփական բիզնես բացեմ ենթադրենք:

Իգական, 19., հանրային սնունդ, Երևան

Աշխատանքային փոխհարաբերություններում առկա կաշկանդվածությունը հաճախ պայմանավորված է մենեջերների և աշխատակիցների սեռատարիքային տարբերություններով:

Խնդիրների դեպքում փորձում ենք մենեջերին հեռու պահենք: Ստեղ ավելի շատ պահում ա էն, որ ինքը կին ա, չեմ ուզում կինը սեղանին մոտենա, մանավանդ եթե կանչողը տղամարդ ա: Կապ չունի մենեջերա, ինքը կին ա վերջիվերջո:

Արական 27 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Մեր մաքրուհիները տարիքով կանայք են: Ես դաստիարակությունից ելնելով իրենց հետ հարգալից եմ, բայց գործնականի մեջ չպետք է էդպես լինի:

Արական 27 տ., սուպերմարկետ, Երևան

Նախ ասեմ, որ ինձ տղայի հետ աշխատելը ավելի հեշտ է քան աղջկա, մի քիչ ինձ վատ եմ զգում աղջկան դիտողություն անեմ աշխատանքի մեջ, որովհետև հնարավոր չի էլի մարդ իրեն մի հատ սխալ թույլ չտա աշխատանքի մեջ, ամեն դեպքում հնարավոր չի դա, սխալ կլինի, թերացում կլինի, ես ինձ վատ եմ զգում աղջկան դիտողություն անեմ, բայց տղային հա կարող ես անել, ընկերական էլ կարող ես ասել, կատակով էլ , վիրավորելով էլ կարող ես ասել ու դուք իրար հասկանաք:

Արական, 22 տ., հանրային սնունդ, մարզ

Ընդհանուր առմամբ, ոլորտում ոչ ավանդական վարքային դրսևորումներով պայմանավորված նկատելի են խտրականության և/կամ պիտակավորման պրակտիկաներ:

Էդ իրանց մենեջերն ա՝ 63 տարեկան կին ա, ծխում ա հերիք չի, ինքը գաղափար չունի ոչ մի բանից:

Իգական 19 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Տենում են, եթե ասենք գալիս ա մարդ, ուզում ա մատուցող աշխատի, դու իրանից հասկանում ես, որ ինքը օրինակ գեյ ա, շատ տեղեր չեն վերցնում գործի՝ չէ սրան ո՞նց վերցնենք: Բայց հենց հիմա, ես որտեղ որ աշխատում եմ, մենք 2 գեյ մատուցող ունենք: Ու իրանք էնքան լավ մարդիկ են, ու ես էնքան ուրախ եմ, որ մեր տնօրենը երբեք ոչ մի խտրականություն չի դնում:

Իգական 20 տ., հանրային սնունդ, Երևան, արտասահմանյան կազմ.

Ընդհանուր առմամբ, հաճախորդների հանդեպ սպասումները, նրանց հետ հարաբերությունների որակը հաճախ պայմանավորված է տեղացի/ոչ տեղացի, կիրթ/անկիրթ բաժանումներով:

Կա հայ էն որ ցիվիլ մասա ա, վատ չի, լինում ա իրանց սպասարկել, բայց կան «բոմժեր», որոնց չես կարա սպասարկես, որովհետև իրանք գռանիցա չունեն, իրանք կարան քո հետ էն որ ասում ա ստրուկի պես խոսան, մի հատ էս բեր, չգիտեմ էն բեր, շպրտի, չգիտեմ ինչ արա: Արտասահմանցին էն որ դաժե մի հատ գդալ ես վերցնում դեմից, նենց ա քեզ ասում մերսի, ոնց որ կյանքն էս փրկել, հայի դեմը պատառաքաղ ես դնում վերցնում շպրտում ա էն կողմ, ասում ա էսի թո ստե մնա:

Իգական, 19 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Օրինակ մակարդակի մասին ինչի եմ ասում, էստեղ ես ավելի շատ դրսի մարդկանց հետ էի շփվում, իսկ պանդոկում կամ մյուս իմ աշխատատեղերում ներսի մարդկանց հետ էի շփվում, ու բնականաբար տարբերությունը շատ մեծ էր: Ոնց որ ամեն մարդ իր քաղաքում իրեն քաղաքի տեր է զգում ու պետք է իրեն իր լեզվով բացատրես, որ այնպես չի որ այս քաղաքի տերը մենակ դու ես [քմծիծաղ է տալիս]:

Արական, 22 տ., հանրային սնունդ, մարզ

Տարբերությունը քաղաքի [նկատի ունի Արմավիրը] ու մարզերի մեջ մեծ ա. ոնց որ քաղաքի ժողովուրդը ուրիշ լինեն, ավելի կրթված, ավելի մոտեցման տակտ ունեցող, մարզերի ժողովուրդը ոնց որ գիտեն աշխատող ես, տենց էլ պիտի լինի, ինչ մտածեն, էն պիտի ասեն, ինչ ձև ուզենան՝ էն ձև պիտի մոտենան քեզ, բայց ճիշտը էդ չի:

Իգական, 34 տ., սուպերմարկետ, մարզ

Աշխատանքային պայմանները բնորոշելիս հատկապես ընդգծվում է աշխատանքային գրաֆիկի համապատասխանեցմամբ պայմանավորված խնդիրները:

Նախկին սուպերմարկետում աշխատողի կարծիքը սենց ասած հաշվի շատ չեն առել: Որոշումը իրանցն ա եղել միշտ [քմծիծաղ է տալիս], կարծիքների դեպքում էլ, եթե չես ուզում կարաս չաշխատես մեր մոտ: Առաջարկություն շատ ա եղել աշխատանքի ժամին ընդմիջման գնալը, որը միշտ մերժվել ա ու մինչև հիմա էլ մերժվում ա ու էդ պատճառով աշխատողների մեծ մասը դուրս ա եկել որ իրանց առաջարկը չի ընդունվել իրանց կարծիքը հաշվի չեն առնում:

Իգական 20 տ., սուպերմարկետ, Երևան

Մենեջերները շատ դժվար են համակերպվում քո ուսումնական գրաֆիկի հետ, իրանք քեզ վերցնում են աշխատանքի, իմանալով, որ դու ուսանող ես, բայց երբ որ պահը գալիս ա, որ պիտի գրեն էտ գրաֆիկը, նենց լաց ու կոծով են գրում ...

Արական, 22 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Սկզբում ես այս սուպերմարկետում աշխատել եմ երեկոյան ժամը 6-ից մինչև գիշերը 2-ը, իսկ նախորդում չկար էդ հնարավորությունը, պետք ա գիշերը գնայինք 11-ից առավոտվա 9-ը էլի չէի հասցնի դասի գնայի կամ պետք ա գնայի ժամը 03:30-ից մինչև 11-ը էլի չէի հասցնի դասից հետ գայի:

Իգական 20 տ., սուպերմարկետ, Երևան

Հաճախորդների կողմից կամ գիշերային ժամերին աշխատանքի/երթևեկության պատճառով անցանկալի հետապնդումների ռիսկերին հատկապես բախվում են իգական սեռի ներկայացուցիչները:

Ասենք ամուսնացած մարդը, ես իրա ընտանիքին սպասարկել եմ, իրա երեխուն սիրել եմ, բայց ինքը մի քանի ժամ հետո ինձ SMS ա գրում, մենք էն ժամանակ մեր բեյջերը անուն ազգանունով էր, մենք մենեջերին խնդրեցինք, որ գոնե մենակ անունը լիներ, գոնե մի քիչ դժվար լինի մեզ գտնելը բայց դե որ մեր ... մենք որ հաշիվը հանում ենք մեր անուն ազգանունը գրվում ա:

Իգական, 29 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Դա վատ էր, նախ գիշերը դժվար էր շատ: Էն ժամանակ էլ չկար տենց yandex, gg Հայաստանում չկար էտ ամեն ինչը, դուրսը պետք ա տաքսի կանգնացնես գնաս տուն, որովհետև էտ ժամին տրանսպորտ չկա:

Իգական, 20 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Երևի ուշ գնալը տուն, քանի որ դու չգիտես քեզ ինչ տաքսի բախտ կվիճակվի, վապշե տուն կհասնես թե չէ [ծիծաղում է], բայց դե տենց որ դեպք ինձ հետ չի պատահել: Ինչ լավա, ու տենց շատ բան կարար լիներ բայց չի եղել ուղակի:

Իգական, 18 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Ոլորտում աշխատանքի հիմնական ռիսկերը ընդգծվում են ապագայի իմաստավորման և/կամ պլանավորման համատեքստում՝ ուրվագծելով հատկապես *լճացման և անհատական/մասնագիտական աճի հնարավորությունների պակասի խնդիրները:*

Ես խորհուրդ կտամ պլանավորի ուրիշ տեղ դիմի, դե այստեղ չես կարող երկար աշխատել: Ես չեմ պատկերացնում, որ ես երկար կարող եմ մնալ այստեղ: Հատկապես լինում ա, երբ մի ամիս գնում եմ աշխատանքի, ամսվա վերջում ես հասկանում եմ, որ ես հոգնել եմ: Ոչ թե լարված է, ծանրաբեռնված է, այլ աշխատավայրից:

Իգական, 19 տ., սուպերմարկետ, Երևան

Որովհետև հոգնել եմ, սպառված եմ այս ոլորտից մարդկանցից, հաճախորդներից ահավոր արդեն: Զգում ես, որ արդեն աճում ես և դուրս ես գալիս դրանից: Պիտի առաջ գնաս, չես կարող մնաս այստեղ:

Իգական, 20 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Չէ խորհուրդ չէի տա, որովհետև զուտ մենակ էն առումով, որ ինքը լրիվ լճացում ա, դու մտնում ես մեջը ու չես կարողանում ընդհանրապես դուրս գաս,

որովհետև փողը քեզ ծգում ա, ծգում ա: Էշություն ես անում, բայց չես գնահատվում էդ էշությունից: Դու 16 ժամ աշխատում ես 7000 դրամ փող ես առնում, ասենք դու գիտես, որ 5000-ը գնում ա էնտեղ, 2000-ը մնում ա ձեռքդ ու դու տաքսիով պիտի գնաս գիշերը տուն:

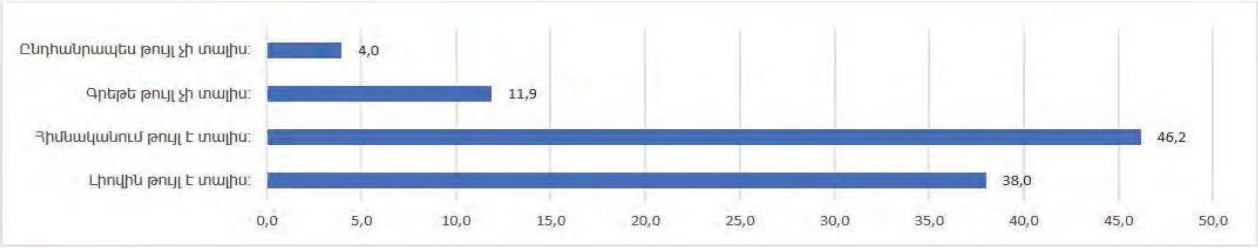
Իգական, 29 տ., հանրային սնունդ, Երևան

ՄԱՍ 5
ԱՌՈՂՋՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԱՆՁՆԱԿԱՆ ԿՅԱՆՔ

ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐ

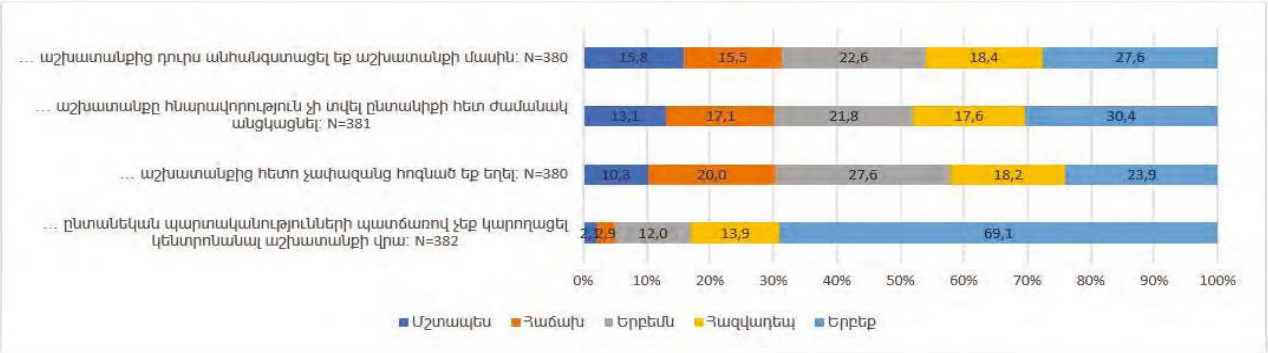
Հարցվածների ճնշող մեծամասնության (84,2%) կարծիքով իր աշխատանքային գրաֆիկը լիովին թույլ է տալիս կատարել ընտանեկան պարտականությունները (տե՛ս գծապատկեր 110):

Գծապատկեր 110. Որքանո՞վ է Ձեր աշխատանքային գրաֆիկը թույլ տալիս կատարել Ձեր ընտանեկան պարտականությունները: N=379



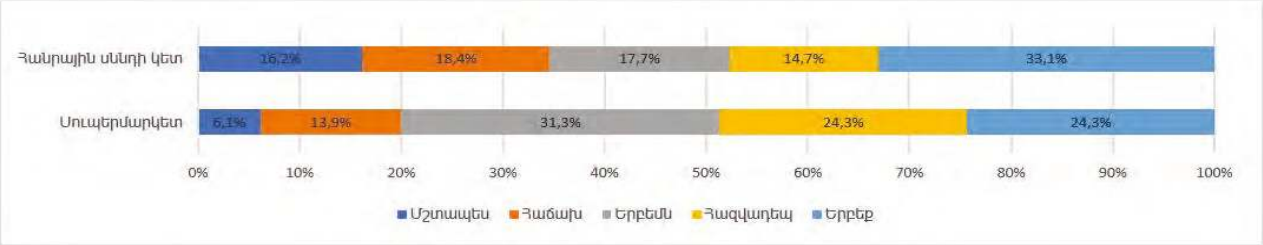
Հետաքրքրական է, որ ընտանեկան պարտականությունները գրեթե երբեք (69,1% դեպքերում) չեն խանգարում կենտրոնանալ աշխատանքի վրա, այնինչ կեսից ավելի դեպքերում (52,0%) աշխատանքը այս կամ այն չափով հնարավորություն չի տվել ժամանակ անցկացնել ընտանիքի հետ (տե՛ս գծապատկեր 112): Հարցվածների կեսից ավելին (57,9%) հիմնականում աշխատանքից հետո չափազանց հոգնած է եղել, իսկ նրանց 53,9%-ը աշխատանքից դուրս անհանգստացել է աշխատանքի մասին (տե՛ս գծապատկեր 111):

Գծապատկեր 111. Որքա՞ն հաճախ ...



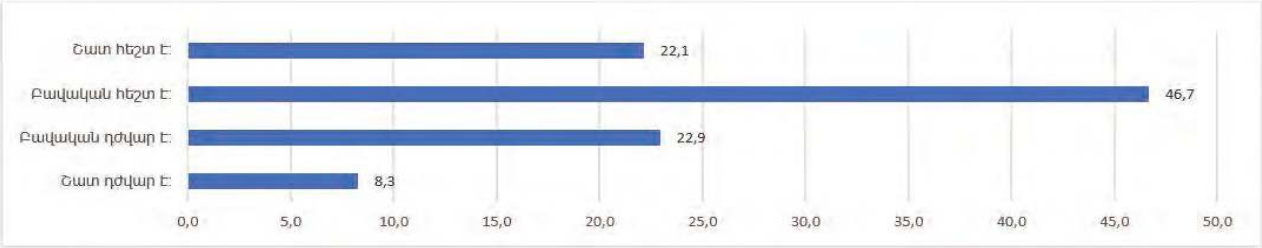
Ընտանիքի հետ անցկացրած ժամանակի վրա աշխատանքի ազդեցությունը հատկապես նշանակալի է հանրային սննդի կետերում աշխատողների դեպքում (գծապատկեր 112):

Գծապատկեր 112. Որքա՞ն հաճախ աշխատանքը հնարավորություն չի տալիս ընտանիքի հետ ժամանակ անցկացնել:



Հարցվածների 68,8%-ը նշել է, որ իր աշխատավայրում անձնական հարցերով աշխատանքային ժամերին բացակայելը շատ կամ բավական հեշտ է (տե՛ս գծապատկեր 113):

Գծապատկեր 113. Կարո՞ղ եք ասել, որ Ձեր աշխատավայրում անձնական հարցերով աշխատանքային ժամերին բացակայելը ...

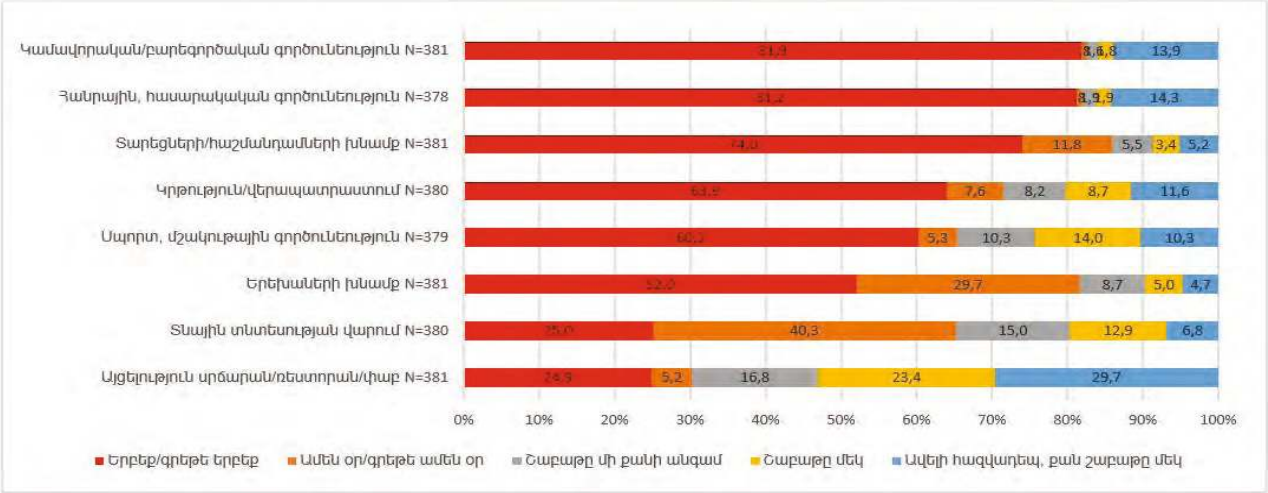


Աշխատավայրում անձնական հարցերով աշխատանքային ժամերին բացակայելն շատ ավելի դժվար է մարզային կազմակերպություններում, քան երևանյան. Երևանի կազմակերպություններում աշխատողների 73,4%-ը նշել է, որ անձնական հարցերով աշխատանքային ժամերին բացակայելը շատ կամ բավական հեշտ է, այդպես են նշել մարզային աշխատողների 60,9%-ը (տե՛ս գծապատկեր 114):

Գծապատկեր 114. Ձեր աշխատավայրում անձնական հարցերով աշխատանքային ժամերին բացակայելը

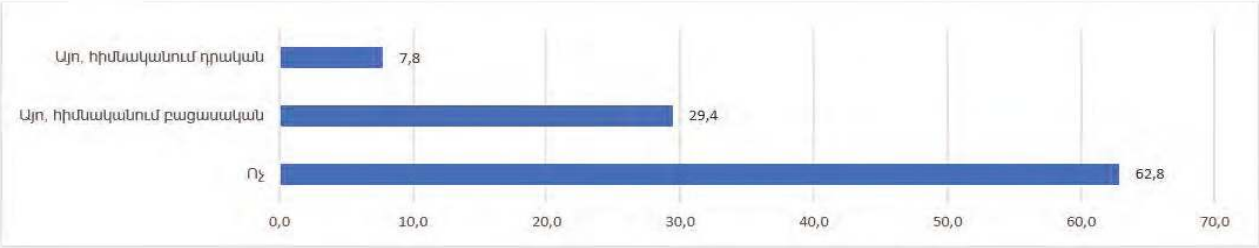
Այս ոլորտում աշխատողների մեծամասնությունը աշխատանքային ժամերից դուրս գրեթե ներգրավված չէ հանրային միջոցառումներում. կամավորական գործունեությամբ երբեք չի զբաղվում հարցվածների 81,9%-ը, հանրային/հասարակական գործունեությամբ՝ 81,2%-ը, տարեցների/հաշմանդամների խնամքով՝ 74,0%-ը, կրթությամբ/վերապատրաստումներով՝ 63,9%-ը, սպորտով, մշակութային գործունեությամբ՝ 60,2%-ը, երեխաների խնամքով՝ 52,0%-ը: (տե՛ս գծապատկեր 115):

Գծապատկեր 115. Աշխատանքային ժամերից դուրս որքա՞ն հաճախ եք զբաղվում գործունեության հետևյալ ձևերով



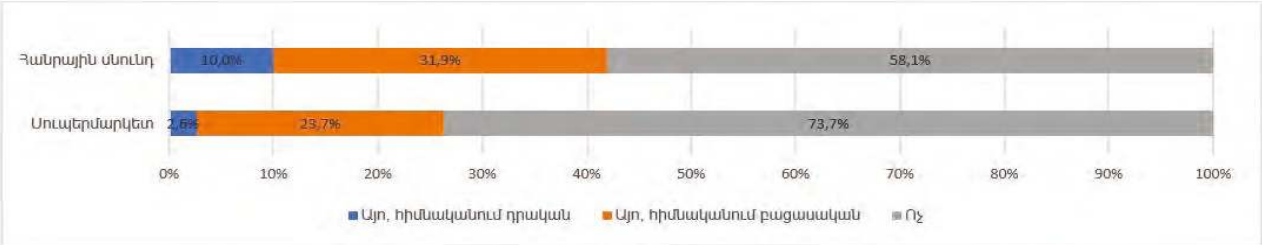
Հարցվածների 62,8%-ի կարծիքով աշխատանքն իրենց առողջության վրա որևէ ազդեցություն չի ունենում: Միայն 37,2%-ն է նշել, որ աշխատանքն ազդեցություն ունենի առողջության վրա, մասնավորապես 7,8%-ը նշել է դրական ազդեցության, 29,4%-ը՝ բացասական ազդեցության մասին: (տե՛ս գծապատկեր 116):

Գծապատկեր 116. Ձեր աշխատանքն ազդո՞ւմ է Ձեր առողջության վրա: N=374



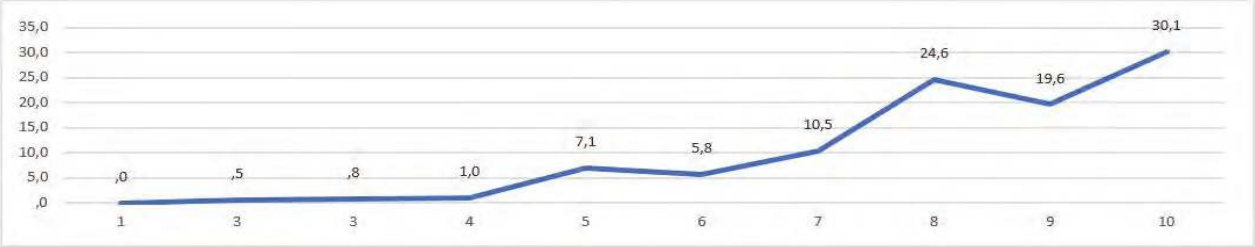
Առողջության վրա աշխատանքի դրական կամ բացասական ազեդության մասին առավել շատ նշել են հանրային սննդի կետերում աշխատողները. մասնավորապես, նրանց 10,0%-ը նշել է, որ աշխատանքն իր առողջության վրա ունենում է դրական ազդեցություն, 31,9%-ը՝ բացասական, այն դեպքում, երբ սուպերմարկետում աշխատողների 2,6%-ն է նշել դրական, իսկ 23,7%-ը՝ բացասական ազդեցության մասին (տե՛ս գծապատկեր 117):

Գծապատկեր 117. Ձեր աշխատանքն ազդո՞ւմ է Ձեր առողջության վրա: N=374



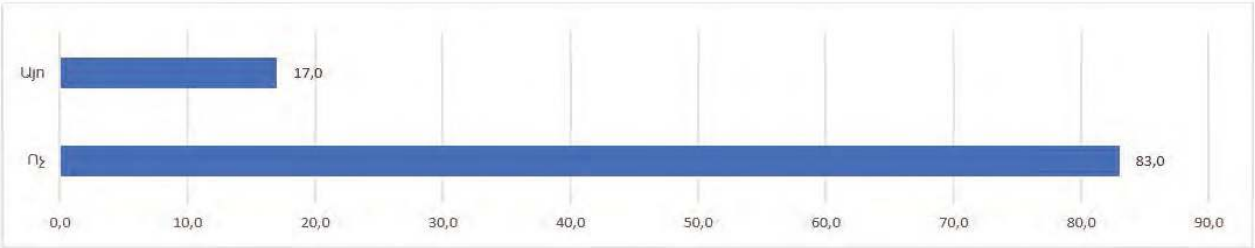
Հարցվածներն իրենց առողջական վիճակը գնահատել են միջինում 8,25՝ 1-10 բալանոց սանդղակում (ամենահաճախը պատասխանել են 10) (տե՛ս գծապատկեր 118):

Գծապատկեր 118. 1-10 բալանոց սանդղակով գնահատեք խնդրեմ Ձեր առողջական վիճակը (1-ը նշանակում է, որ Ձեր առողջական վիճակը վատ է, 10-ը՝ լավ): Միջին ցուցանիշը 8,25 է: N=382



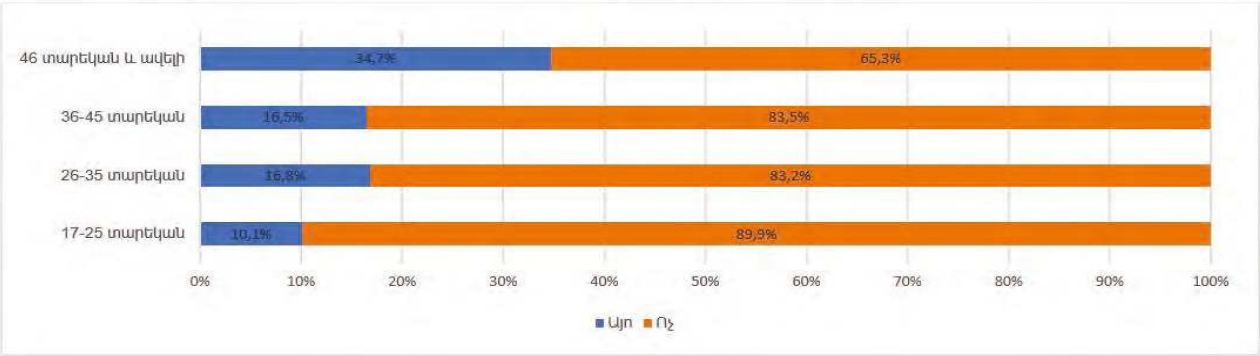
Հետազոտության մասնակիցների 17,0%-ը նշել է, որ ունի որևէ հիվանդություն կամ առողջական խնդիր, որն արդեն տևում է կամ ենթադրաբար կտևի վեց ամսից ավել (տե՛ս գծապատկեր 119):

Գծապատկեր 119. Ունե՞ք արդյոք որևէ հիվանդություն կամ առողջական խնդիր, որն արդեն տևում է կամ ենթադրաբար կտևի վեց ամսից ավել: N=376



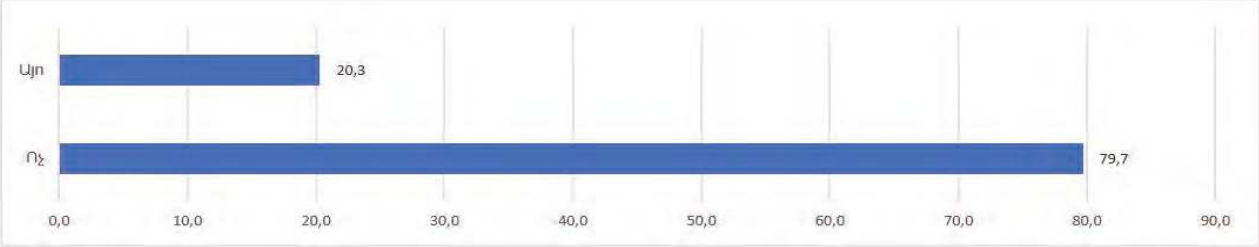
Որևէ հիվանդություն կամ առողջական խնդիր ունեցողները 46 տարեկան և ավել խմբում կազմել են 34,7%, 36-45 տարեկանների մեջ՝ 16,5%, 26-35 տարեկանների մեջ՝ 16,8%, իսկ 17-25 տարեկանների դեպքում՝ 10,1% (տե՛ս գծապատկեր 120):

Գծապատկեր 120. Ունե՞ք արդյոք որևէ հիվանդություն կամ առողջական խնդիր, որն արդեն տևում է կամ ենթադրաբար կտևի վեց ամսից ավել: N=374



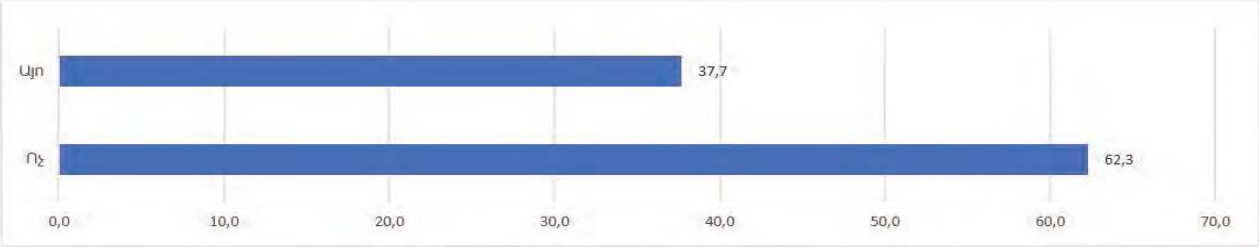
Որևէ հիվանդություն կամ առողջական խնդիր ունեցող հարցվածների 20,3%-ի դեպքում փոխվել է նրանց աշխատատեղը կամ վերանայվել են աշխատանքային պարտականությունները (տե՛ս գծապատկեր 121):

Գծապատկեր 121. Ձեր աշխատատեղը կամ աշխատանքային պարտականությունները որևէ կերպ փոխվե՞լ են՝ հաշվի առնելով Ձեր հիվանդությունը կամ առողջական խնդիրը: N=64



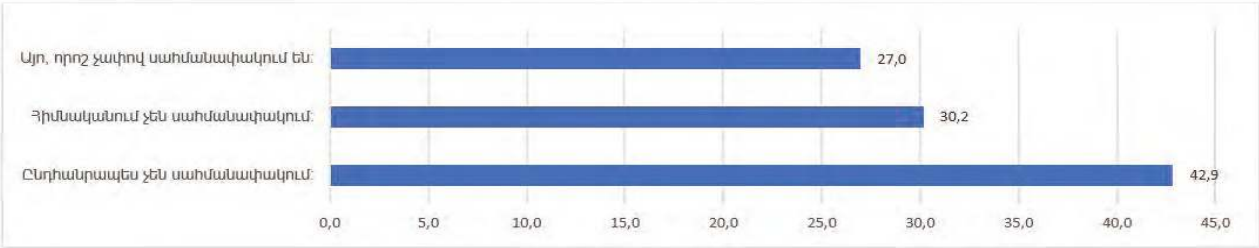
Որևէ հիվանդություն կամ առողջական խնդիր ունեցող հարցվածների 37,7%-ը նշել է, որ իր աշխատավայրում անհրաժեշտ են փոփոխություններ՝ ելնելով տվյալ հիվանդությունից կամ առողջական խնդրից (տե՛ս գծապատկեր 122):

Գծապատկեր 122. Արդյո՞ք անհրաժեշտ են փոփոխություններ Ձեր աշխատավայրում՝ ելնելով Ձեր հիվանդությունից կամ առողջական խնդրից: N=61



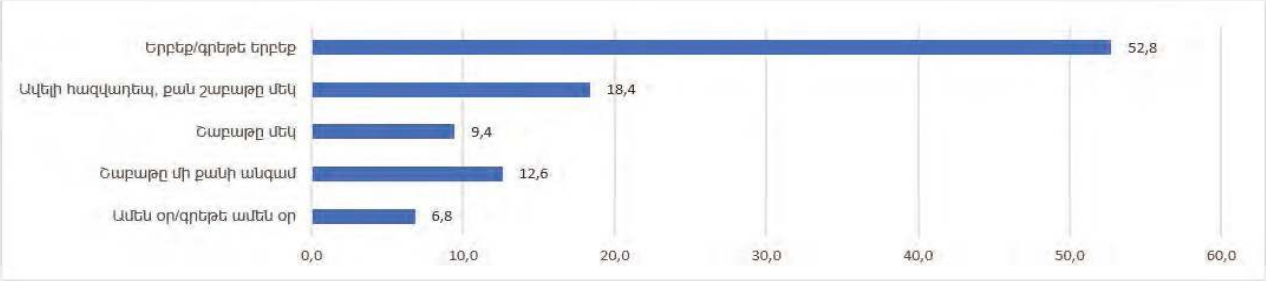
Որևէ հիվանդություն կամ առողջական խնդիր ունեցող հարցվածների 27,0%-ը նշել է, որ այդ հիվանդությունը կամ առողջական խնդիրն իր առօրյա աշխատանքային գործողությունները որոշ չափով սահմանափակում է, 30,2%-ը նշել է՝ հիմնականում չեն սահմանափակում, իսկ 42,9%-ի պնդմամբ հիվանդությունը կամ առողջական խնդիրն ընդհանրապես չեն սահմանափակում իր առօրյա աշխատանքային գործողությունները (տե՛ս գծապատկեր 123):

Գծապատկեր 123. Արդյո՞ք այդ հիվանդությունը կամ առողջական խնդիրները սահմանափակում են Ձեր առօրյա աշխատանքային գործողությունները: N=63



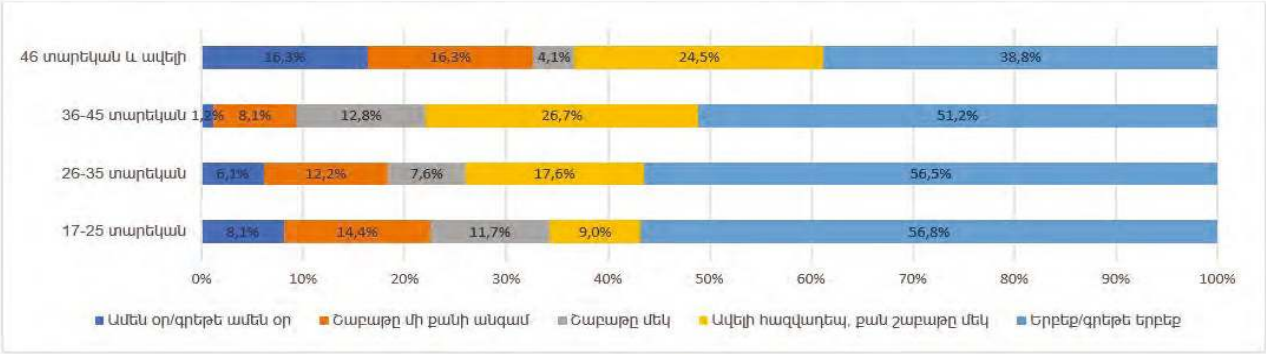
Հարցվածների 52,8%-ն նշել է, որ վերջին 12 ամիսների ընթացքում երբեք կամ գրեթե երբեք չի դժվարացել քնել, 18,4%-ը նշել է ավելի հազվադեպ, քան շաբաթը մեկ է դժվարանում, 9,4%-ը՝ շաբաթը մեկ, 12,6%-ը՝ շաբաթը մի քանի անգամ, 6,8%-ը՝ ամեն օր/գրեթե ամեն օր (տե՛ս գծապատկեր 124):

Գծապատկեր 124. Վերջին 12 ամիսների ընթացքում/այն պահից, ինչ սկսել եք աշխատել Դուք դժվարանո՞ւմ եք քնել: N=381



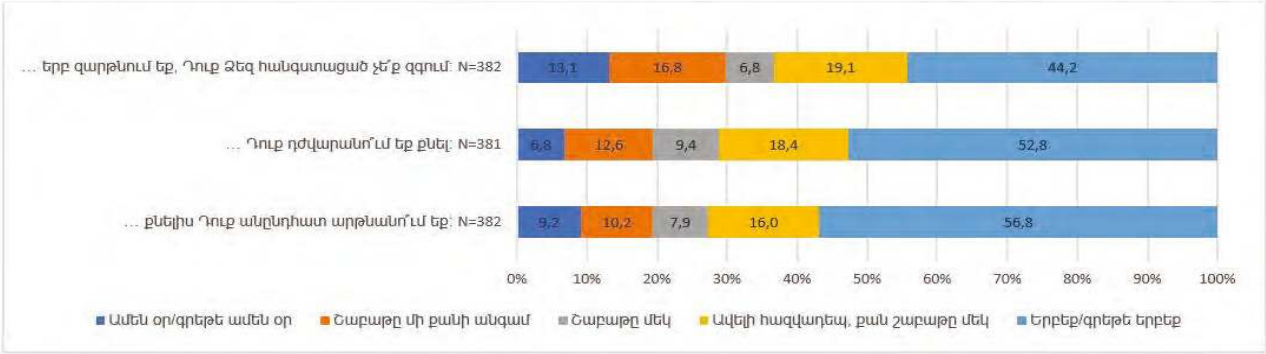
Վերջին 12 ամիսներին երբեք չի դժվարացել քնել 46 և ավելի տարեկան հարցվածների 38,8%-ը, 36-45 տարեկանների՝ 52,2%-ը, 26-35 տարեկանների՝ 56,5%-ը, 17-25 տերեկանների՝ 56,8%-ը (տե՛ս գծապատկեր 125):

Գծապատկեր 125. Վերջին 12 ամիսների ընթացքում Դուք դժվարանո՞ւմ եք քնել: N=377

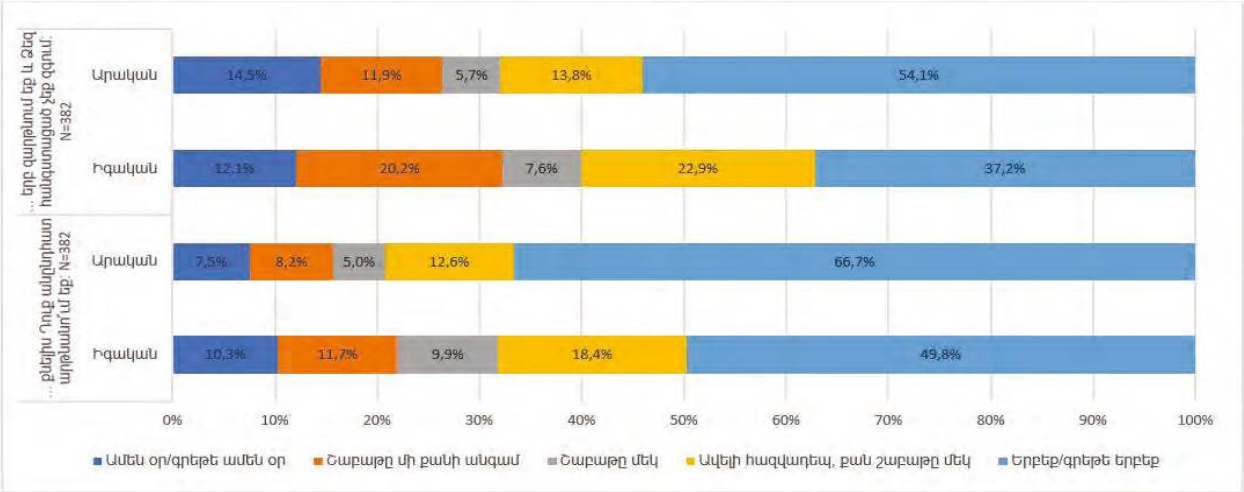


Հարցվածների 44,2%-ը նշել է, որ վերջին 12 ամիսների ընթացքում երբեք չի եղել, որ արթնանալիս իրեն հանգստացած չզգա, երբեք չի դժվարացել քնել 52,8%-ը, քնելիս երբեք չի արթանանում (անընդհատ) 56,8%-ը (տե՛ս գծապատկեր 126): Բացահայտվել է վիճակագրորեն նշանակալի կապ հարցվածների սեռի և քնի որակի միջև. քնի որակն առավել ցածր է իգական սեռի ներկայացուցիչների պարագայում (տե՛ս գծապատկեր 127):

Գծապատկեր 126. Վերջին 12 ամիսների ընթացքում ...



Գծապատկեր 127. Վերջին 12 ամիսների ընթացքում պատահու՞մ է, որ ...

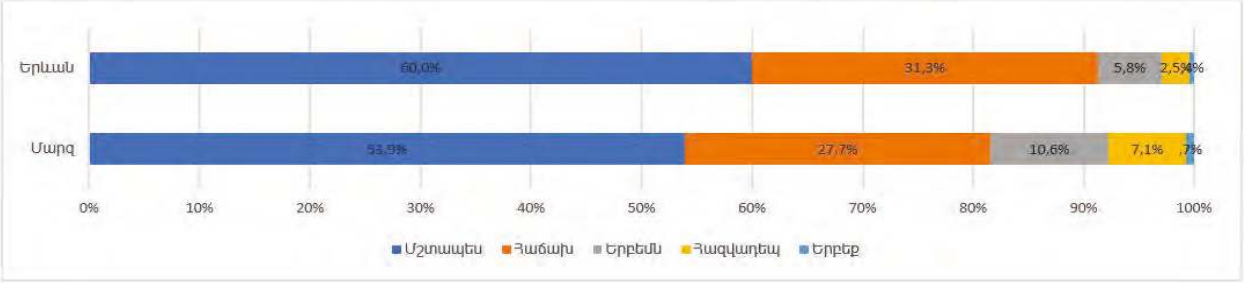


Իրեն մշտապես կամ հաճախ հանգիստ և անկաշկանդ է զգում հարցվածների 87,6%-ը: 72,6%-ը նշել է, որ մշտապես կամ հաճախ զգում է, որ ամեն օրն իր համար հետաքրքիր է: Իրեն մշտապես կամ հաճախ առույգ է զգում և լավ տրամադրություն ունենում հարցվածների 81,7%-ը (մանրամասն տե՛ս գծապատկեր 128-ում):

Գծապատկեր 128. Ինչպիսի՞ն է Ձեր ինքնազգացողությունը:

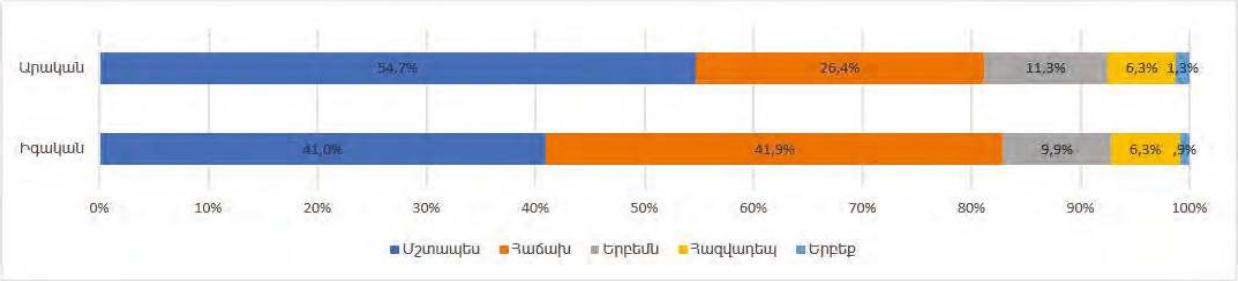
Իրեն մշտապես կամ հաճախ հանգիստ և անկաշկանդ է զգում երևանաբնակ հարցվածների 91,3%-ը, իսկ մարզաբնակների՝ 81,6%-ը (տե՛ս գծապատկեր 129):

Գծապատկեր 129. Կարելի՞ է ասել, որ հիմնականում Դուք Ձեզ հանգիստ և անկաշկանդ եք զգում: N=381



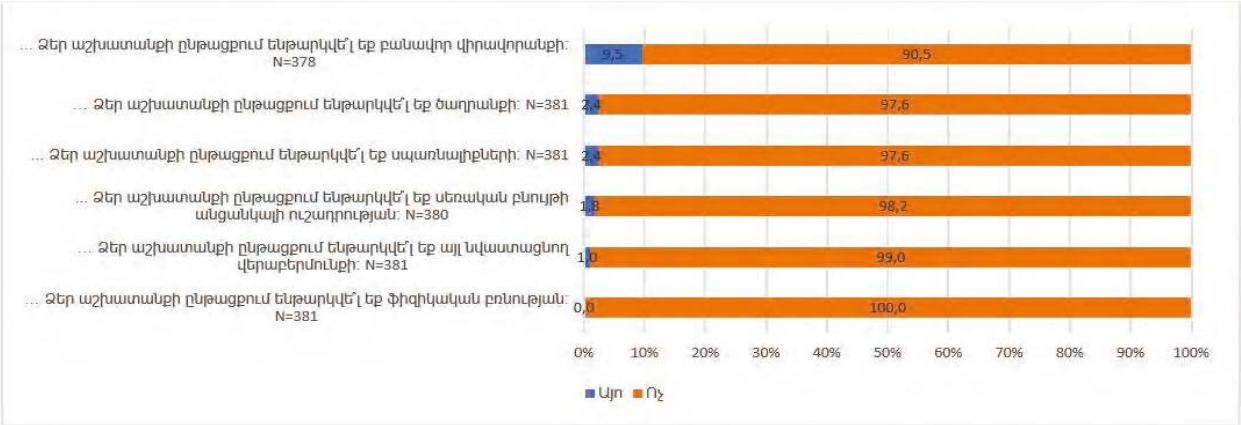
Իրեն մշտապես առույգ է զգում և լավ տրամադրություն ունի հարցված արական սեռի ներկայացուցիչների 54,7%-ը, հաճախ՝ 26,4%-ը, իսկ իգական սեռի ներկայուցիչներից իրենց մշտապես առույգ են զգում և լավ տրամադրություն ունեն հարցվածների 41,0%-ը, հաճախ՝ 41,9%-ը (տե՛ս գծապատկեր 130):

Գծապատկեր 130. Կարելի՞ է ասել, որ հիմնականում Դուք Ձեզ առույգ եք զգում և ունեք լավ տրամադրություն: N=381



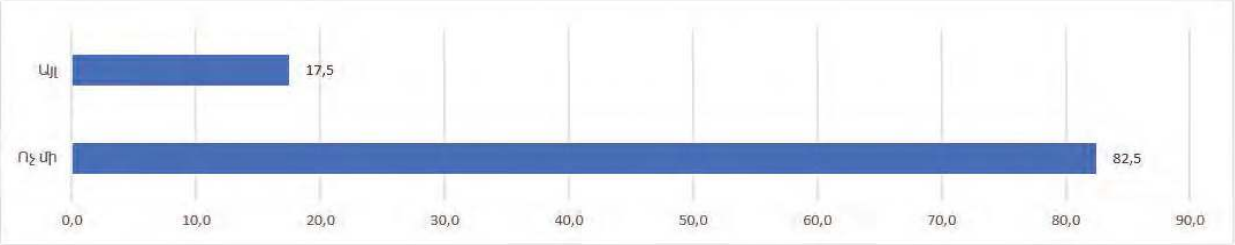
Վերջին 12 ամիսներին աշխատանքի ընթացքում բանավոր վիրավորանքի ենթարկվելու մասին նշել է հետազոտությանը մասնակացած հարցվածների 9,5%-ը, ծաղրանքի ենթարկվելու մասին՝ 2,4%-ը, սպառնալիքի մասին՝ 2,4%-ը, սեռական բնույթի անցանկալի ուշադրության մասին՝ 1,8%-ը, այլ նվաստացնող վերաբերմունքի մասին՝ 1,0%-ը, ֆիզիկական բռնության մասին ոչ ոք չի նշել (տե՛ս գծապատկեր 131):

Գծապատկեր 131. Վերջին 12 ամիսների ընթացքում ...



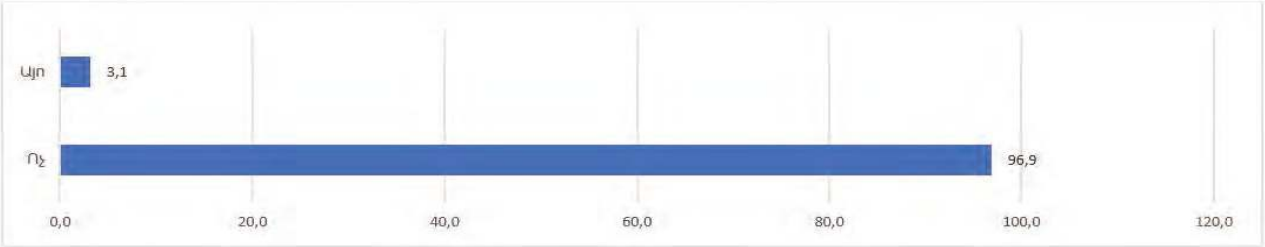
Վերջին 12 ամիսների ընթացքում հիվանդաթերթիկ ունենալու պատճառով ոչ մի աշխատանքային օր աշխատանքից չի բացակայել հարցվածների 82,5%-ը (տե՛ս գծապատկեր 132):

Գծապատկեր 132. Վերջին 12 ամիսների ընթացքում քանի՞ աշխատանքային օր եք բացակայել աշխատանքից՝ հիվանդաթերթիկ ունենալու պատճառով: Միջին արժեքը 10 օրն է: N=377



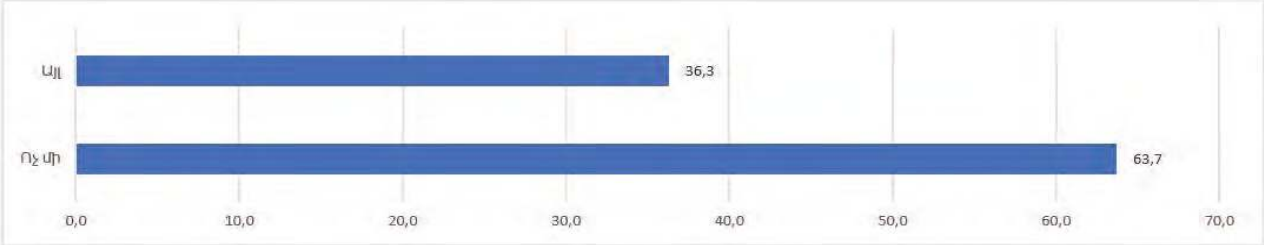
Հարցվածների միայն 3,1%-ն է նշել, որ վերջին 12 ամիսների ընթացքում եղել են դեպքեր, երբ հիվանդաթերթիկը չի ընդունվել (տե՛ս գծապատկեր 133):

Գծապատկեր 133. Վերջին 12 ամիսների ընթացքում եղե՞լ են արդյոք դեպքեր, երբ հիվանդաթերթիկը չի ընդունվել: N=381



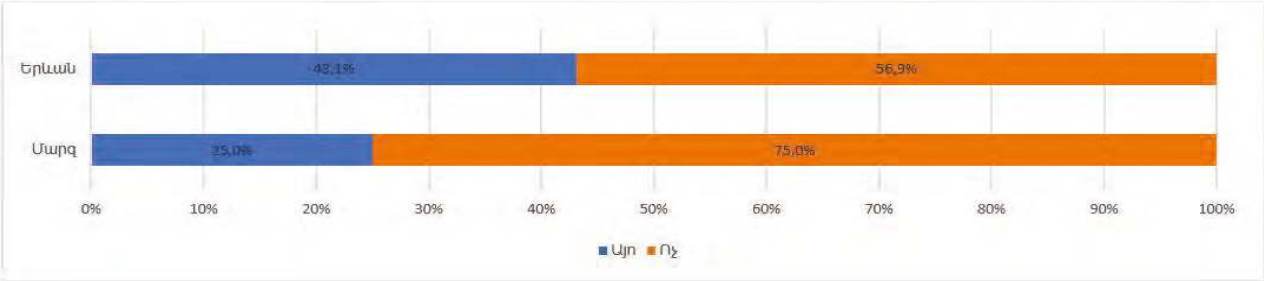
Հարցվածների 36,3%-ը վերջին 12 ամիսների ընթացքում աշխատանքից բացակայել է հիվանդության պատճառով՝ առանց հիվանդաթերթիկի (տե՛ս գծապատկեր 134):

Գծապատկեր 134. Վերջին 12 ամիսների ընթացքում եղե՞լ են արդյոք դեպքեր, երբ բացակայել եք հիվանդության պատճառով՝ առանց հիվանդաթերթիկի: N=372



Առանց հիվանդաթերթիկի առավել հաճախ բացակայում են Երևանի կազմակերպություններում աշխատողները. եթե վերջին 12 ամիսների ընթացքում հիվանդության պատճառով՝ առանց հիվանդաթերթիկի աշխատանքից բացակայել է երևանաբնակ հարցվածների 43,1%-ը, ապա մարզաբնակ հարցվածների դեպքում միայն 25,0%-ը (տե՛ս գծապատկեր 135):

Գծապատկեր 135. Վերջին 12 ամիսների ընթացքում եղե՞լ են դեպքեր, երբ բացակայել եք հիվանդության պատճառով՝ առանց հիվանդաթերթիկի: N=237



Վերջին 12 ամիսների ընթացքում հիվանդ վիճակում աշխատել է հարցվածների 31,0%-ը, աշխատանքային պայմանների պատճառով ծագած կամ խորացած առողջական խնդիր ունեցել է 7,9%-ը, աշխատանքի վայրում տեղի ունեցած դժբախտ պատահարով պայմանավորված առողջական խնդիր՝ 3,2%-ը (տե՛ս գծապատկեր 136):

Գծապատկեր 136. Վերջին 12 ամիսների ընթացքում ...

ՈՐԱԿԱԿԱՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ ՔՆՆԱՐԿՈՒՄ

Հարցազրույցները ցույց են տալիս, որ ոլորտի աշխատակիցների մոտ հիմնականում նկատվում է ֆիզիկական հոգնածություն՝ պայմանավորված հավելյալ աշխատաժամերով: Մանսավորապես, խնդիրն առավել ընդգծում են իգական սեռի ներկայացուցիչները: Հարկ է նշել, որ լինում են դեպքեր, երբ աշխատակիցները ստիպված աշխատում են առողջական խնդիրներ ունենալուն զուգընթաց: Հետաքրքրական է, որ նման դեպքերն առավել բնորոշ են հանրային սննդի կետերում աշխատանքին: Ընդ որում, նրանք, ում ընդառաջել են առողջական խնդիրների ժամանակ, նշում են, որ դա կախված է նախկինում իրենց կատարած լավ աշխատանքից:

Մի անգամ ահավոր ուզում էի էտ օրը տանը մնայի, քնած էի ու զգում եմ անընդհատ ինձ զանգ ա գալիս, արթնանում պատասխանում եմ բա էսօր պետք ա գաս, մի ժամից եթե կարաս հել շուտ հագնվի արի ու ես ինձ լավ չէի զգում, հիվանդացել էի կոկորդս ցավում էր: Ասեցի հիվանդ եմ, չեմ կարում, ի վիճակի չեմ, բա խնդրում եմ արի պետք ա, շտապ ա սենց նենց: Մի կերպ գնացել եմ, մի կերպ սպասարկել եմ: Հաճախորդները գնացին ես լացում էի արդեն, որովհետև ջերմություն ունեի ու ահավոր հոգնած էի ... ու դրանից հետո ես մեկ ամիս թարախային անգինայով տունը պառկեցի ... Գիտեք պատճառը էն էր, որ ես անխնա ամեն օր աշխատում էի, չէի հանգստանում, ինձ լավ չէի նայում, չէի սնվում...

Իգական, 20 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Ինձ էտ ցրտերին հանում ա դուրսն ա կանգնեցնում: Հանում ա ինձ դուրսը կանգնացնում ա ես մրսում եմ: Ասենք մի 3 հատ կտցրած գալիս նստում են ու դու դրանց համար դուրսը կանգնում ես ...Պարզվում ա, որ ես էտքան մրսել եմ իմ իմունիտետը լավ ընգնում ա: Ու էտ վախտ ես ինձ լավ մրսացնում եմ, թոքաբորբով պառկում եմ: Ու էտ մրսելը իմ վրա շատ ազդեց: Առողջությունս էտ ժամանակ տուժել ա մենեջերիս թքած լինելու պատճառով:

Իգական, 19 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Ծանր սկուտեղներ բարձրացնելուց ձեռքիս վրա գրիժա ա եղել մի փոքր: Էտ լինում ա շատ մարդկանց մոտ, դաստակի վրա ա լինում, իմ մոտել ա առաջացել, ու հա, մեջքիս ցավը, որ ծանրա լինում ձեռքդ, կամ դու շատ ես կռանում ինչ որ բան անելուց էտ ահավոր ա ... եթե գործի տեղը քեզ ինչ որ բան լինում ա՝ մենք տենց դեպք ենք ունեցել, որ մի աղջկա ձեռքի վրա ա դուռը փակվել գործի տեղը: Իրան կազմակերպությունն իր հաշվին տարել ա հիվանդանոց, նայել են, գիպս են դրել... իրանք են բուժել: Եթե իրանց մեղավորությամբ ա լինում՝ հա, եթե դու ծանր բան ես վերցրել՝ իրանք բան չեն կարա ասեն: 2 անգամ բարձրանայիր իջնեիր՝ թեթև տանեիր:

Իգական, 20 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Մի անգամ շատ վատ եմ զգացել, ու պետ բա սմենի գայի, այսինքն 6-ից հետո մարդ չէր լինի էնտեղ, եթե ես չգայի: Բայց իմ բաժնի վարիչին տեղյակ եմ պահել, որ ի վիճակի չեմ աշխատելու ու գիջել են, ուրիշ աշխատող են բերել: Չեմ ասում, որ ամե օրն կարող էի էդպես անել, բայց ծայրահեղ դեպքում օգնություն եղել ա , դա նաև կապված ա եղել նրա հետ, թե ինչպիսի աշխատող ես եղել դու:

Իգական, 21 տ., սուպերմարկետ, Երևան

Աշխատակիցները նշում են, որ ժամային ծանրաբեռնվածությունը բացի առողջական խնդիրներից առաջացնում է նաև անձնական կյանքի պլանավորման խնդիրներ:

Չիստը ֆիզիկապես չես հասցնում համատեղես դաս, գործ, մամայի հետ ժամանակ անցկացնել, ընկերների հետ ժամանակ անցկացրել: Ինչ որ մի պահ քեզ էլ ժամանակ տրամադրես, որ մենակ լինես քո հետ, էտ էլ ա իմ համար կարևոր, մենակ լինելը ինքդ քո հետ ... վսյոժե պետք ա մտածես, քեզ անալիզ անես, տենց բաներ:

Իգական, 20 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Դժվար ա ... նայի պարզ հասարակ բան, ես իմ ընկերներին մաքսիմում կարամ շաբաթական մի անգամ տեսամ, էն էլ տեսամ թե չէ: Դաժե, որ պատկերացնում ես դու ընկեր ունենաս, դու ֆիզիկապես ժամանակ չես ունենում, այսինքն մտածում ես կամ գիշերը ժամը 10-ից հետո, որ անոնոռմալ ես ինչ ես: Ու դու հասկանում ես , որ անձնական մի քիչ դժվար ա տենց պայմաններում օրինակ ստեղծելը:

Իգական, 19տ., հանրային սնունդ, Երևան

Գիշերվանից հետո եթե գալիս ես քնում ես, 6-ին նոր արթնանում եմ, 6-7-ին՝ օրդ կորում ա: Այսինքն, 6-ից հետո եթե կարանաս ընկերների հետ հանդիպես՝ էտ ա լինելու, իսկ մինչև էտ կարաիր ամբողջ ցերեկը դուրս գայիր ընկեր տենայիր, ինչ որ մի տեղ գնայիր: Այսինքն, հիմա սահմանափակվել ա օրը: Գիշերը՝ գործի, քնել, ինչ մնաց էն վերջում, հետո նոր քո ազատ ժամանակ՝ զբաղմունք, ընկեր:

Արական 27 տ., սուպերմարկետ, Երևան

Հիմա արդեն սեղմանում ա ժամանակը, որովհետև աշխատանքից հետո ոնց որ ուզում ես գնաս՝ հանգսանաս տանը, հանգիստդ գտնես տանը:

Իգական, 34 տ., սուպերմարկետ, մարզ

Դու գնում ես աշխատանքի դու պիտի հասկանաս, որ էդ օրը դու էլ չունես, առավոտ ժամը 8:30 գնացիր աշխատանքի, դու էդ օրը ոչ մի բան չես կարա էլ պլանավորես, եթե պլանավորելու բան ունես պիտի քցես ուրիշ օրվա վրա: Դրա համար ինչ-որ մեկի մոտ շատ, ինչ-որ մեկի մոտ քիչ տուժում են դասերը, անձնական կյանքը, մնացածի հետ շփումը՝ ընկերների, տանեցիների, արդեն ուշ-ուշ ես սկսում տենալ:

Արական, 27 տ., սուպերմարկետ, մարզ

Գերծանրաբեռնվածությունը խոչընդոտում է նաև ինքնազարգացման, կրթության և արտա-աշխատանքային այլ գործունեություն ծավալելու հարցում:

Դե որ աշխատում էի , անվճար էի սովորում էտ վախտ: Դե էտ վախտ ինչքան պետք ա վիզ դնեիր, որ անցնեիր վճարովի: Ես էնքան «վիզ դրեցի», որ ընգա վճարովի [քմծիծաղ է տալիս]: Շատ վատ պիտի սովորես, որ ընգնես վճարովի, ու ես ընգա: Որովհետև քնից հելնում էի 7ին, 7:30 ուժե դուրս էի գալիս: Հասնում էին 8:30 դասի, դասերը 9-ին էր: Էտ մի կես ժամը աշխատում էի քնեի, որովհետև 4-րդ Ժամը վերջանում էր 2:30 ու ես 3:30 պիտի գործի լինեի: Գործը վերջանում էր 3:30-ից -11-ը: 11-ին քայլում էի տուն, ընդհանրապես ցանկություն չկար դաս անելու: Երբ որ հասնում ես տուն, ասում ես՝ էսի երկրորդական ա, էսի կարևոր չի, դուրս ա գալիս, որ դաս չկա անելու բնականաբար:

Արական, 21 տ., սուպերմարկետ, Երևան

Իրականում ես ունեցա շատ քիչ ազատ ժամանակ: Ես եթե առաջ կարողանում էի շատ կամավորական աշխատանքներ անեի հիմա չեմ կարողանում, իսկ իրականում էն որ ավելի թույն կամավորական աշխատանքներ կան ու դու կարաս ավելի թույն տեղերում հայտնվես քան քո գործն ա:

Իգական, 18 տ., հանրային սնունդ, Երևան

Գործը ցանկացած բանի խանգարում ա: Եթե ես հիմա կուրս եմ վերցրել սովորելու համակարգչային խաղերի գրաֆիկ դիզայնի ինքը ինձ խանգարում ա, որովհետև ես տանը սովորում եմ, գնում եմ գործի, ամբողջ ուշքն ու միտքը լինում ա գործը՝ որ հանկարծ ոչ մի թերություն չլինի: Գնում քնում, զարթնում եմ ու նորից, երբ հետ եմ վերադառնում էտ կուրսին որ սովորեմ, ուղեղիդ կեսը գործի տեղն ա, կեսն էլ ուզում ա էս սովորի: Բայց չի ստացվում, միշտ խանգարում ա:

Արական, 27 տ., սուպերմարկետ, Երևան

ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ԱՄՓՈՓՈՒՄ

Սույն հետազոտությունը բացահայտել է հայաստանյան սննդի սպասարկման և մանրածախ առևտրի ոլորտներում աշխատողների աշխատանքային պայմանների խնդրահարույց ասպեկտները: Ընդհանուր առմամբ, սա հետաքրքիր և բաց ոլորտ է, հնարավորություն հատկապես երիտասարդ և միջին տարիքի անհատների համար առանց լրացուցիչ որակավորումների աշխատանք ունենալու և գումար վաստակելու համար:

Այս ոլորտում աշխատանքի ընդունվելու համար հատկապես հարկավոր են մասնագիտական պրակտիկ կարողություններ, աշխատանքային ստաժ և կրթական մակարդակ, ավելի քիչ կարևոր՝ հաջողություն/բախտ ու ծանոթ-բարեկամների օգնություն: Իսկ ահա աշխատավայրում կարիերայի/առաջխաղացման համար առաջին հերթին կարևոր են մասնագիտական պրակտիկ կարողությունները և աշխատանքային ստաժը, պակաս կարևոր չեն նաև կրթական մակարդակն ու ղեկավար անձնակազմի հետ լավ հարաբերությունները:

Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ աշխատանքային միջավայրն ու խնդիրները բավականին տարբեր են մարզային բնակավայրերում և Երևանում գործող կազմակերպությունների պարագայում, ինչպես նաև սուպերմարկետներում և հանրային սննդի կետերում: Եթե փորձենք ընդհանրացնել, ապա կարելի է ուրվագծել հետևյալ պատկերը՝

Ըստ կազմակերպության տիպի

- Տնտեսական գործունեության և տեղաշարժման սահմանափակումների պայմաններում աշխատանքային գրաֆիկն ու եկամուտը առավել կայուն են մնացել սուպերմարկետների աշխատողների պարագայում:
- Հավելավճարներ մեծամասամբ ստանում և առավել բարձր են վարձատրվում հանրային սննդի կետերում աշխատողները, ի տարբերություն սուպերմարկետներում աշխատողների:
- Բանկային փոխանցմամբ աշխատավարձը ստանում են մեծամասամբ սուպերմարկետների և արագ սննդի կետերի աշխատակիցները, իսկ առձեռն՝ ռեստորանների, սրճարանների և բարի/գարեջրատան/փաբի աշխատակիցները:
- Ոչ պայմանագրային աշխատանքի դեպքում սուպերմարկետում հավելավճարների կարգավորումը կախված է տնօրինության հայեցողությունից:
- Ընդմիջումը կազմակերպելու հարմարություններից առավել քիչ են բավարարված սուպերմարկետներում աշխատողները:
- Ամսական միջինում ավելի ուշ, քան ժամը 22:00-ն ավելի հաճախ աշխատում են սուպերմարկետում աշխատողները, քան հանրային սննդի կետերում աշխատողները:
- Հերթափոխով աշխատանքն առավել բնորոշ է սուպերմարկետներում, քան հանրային սննդի կետերում աշխատանքին:
- Պարբերաբար վերաորակավորվել, ձեռք բերել նոր գիտելիքներ, հմտություններ ավելի շատ պահանջում է հանրային սննդի կետերի աշխատողներից, քան սուպերմարկետների:
- Հինգ տարի հետո կատարել այժմյան աշխատանքը կամ նմանատիպ այլ աշխատանք հիմնականում չեն ցանկանում սուպերմարկետի աշխատողները, հանրային սննդի կետերի պարագայում այդ թիվն առավել պակաս է:
- Առողջության վրա աշխատանքի դրական կամ բացասական ազդեցության մասին առավել շատ նշել են հանրային սննդի կետերում աշխատողները:

Ըստ կազմակերպության գտնվելու վայրի

- Առավել բարձր են վարձատրվում Երևանում գործող կազմակերպություններում աշխատողները, ի տարբերություն մարզերում աշխատողների:
- Երևանում պայմանագրով աշխատելուն ավելի հակված են, քան մարզերում: Երևանում աշխատողները նախընտրում են պայմանագրային աշխատանքը՝ հիմնվելով պայմանագրով հստակ արձանագրված պայմանավորվածությունների վրա, իսկ մարզային աշխատակիցների մոտ ավելի բարձր է վստահության մակարդակը գործատուի նկատմամբ և նման հարցերում նրանք ավելի շատ նախընտրում են ճկունությունը: Ոչ պայմանագրային աշխատանքային հարաբերություններն առավել բնորոշ են մարզային բնակավայրերում գործող կազմակերպություններին:

- Երևանում աշխատողները մեծամասամբ աշխատավայրից վճարումները ստանում են բանկային փոխանցմամբ, իսկ մարզաբնակները՝ առձեռն:

- Աշխատանքային գրաֆիկն առավել փոփոխական է Երևանում գործող կազմակերպությունների պարագայում, ի տարբերություն մարզային կազմակերպությունների:

- Աշխատավայրում անձնական հարցերով աշխատանքային ժամերին բացակայելն շատ ավելի դժվար է մարզային կազմակերպություններում, քան երևանյան:

Հետազոտության արդյունքում պարզ դարձավ, որ հստակ կանոնակարգերով գործող առավել մեծ և/կամ ցանցային տիպի կազմակերպություններն ունեն ներքին վերահսկողության մեխանիզմներ, որոնք կարող են ծառայել ի օգուտ աշխատողների սոցիալական պաշտպանվածության: Այս դեպքում նկատելի է հստակ տարբերություն տեղական կազմակերպությունների, որոնց կառավարման համակարգը ավելի շատ հարում է ավտորիտար ոճին և արտասահմանյան ներկայացուցչություն ունեցող և որոշ տեղական կազմակերպությունների միջև, որոնք հետևում են կառավարման մասնակցային սկզբունքներին: Մասնավորապես, մասնակցային կառավարումը ստեղծում է փորձի փոխանակման ոչ ֆորմալ մեխանիզմներ, խմբային քննարկման բաց հարթակներ՝ ապահովելով ավելի անկաշկանդ ու հարգալից հարաբերություններ աշխատակիցների միջև: Նման միջավայրը նպաստում է խմբային հարմարմանը, ինքնազարգացմանը և անձնային աճին: Բացի այդ, մասնակցային կառավարումը հնարավորություն է տալիս աշխատակիցների միջև խտրական վերաբերմունքի նվազեցմանը:

Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ սուպերմարկետներում աշխատողների մեծամասնությունը կանայք են, տղամարդիկ ավելի շատ ներգրավված են հանրային սննդի կետերում աշխատանքներում: Ընդ որում, եթե մարզերում հանրային սննդի կետերում աշխատում են 36 տարեկանից բարձր կանայք, ապա Երևանում մեծամասնություն են կազմում մինչև 35 տարեկանները: Եվ եթե մարզերում սուպերմարկետներում աշխատող տղամարդկանց մեծամասնությունը 26-35 տարեկաններն են, ապա Երևանում մեծամասնություն են կազմում մինչև 25 տարեկանները:

Ընդհանուր առմամբ, արական սեռի ներկայացուցիչների վարձատրությունը միջինում ավելի բարձր է, քան իգական սեռի ներկայացուցիչներինը: Եվ իրենց աշխատանքի տեսանկյունից կարևոր որոշումների վրա ազդել ավելի շուտ կարող են արական սեռի ներկայացուցիչները: Հետաքրքիր է, որ աշխատավարձից զատ ծնողներից աջակցություն ավեի հաճախ ստանում են երևանաբնակները: Ընդ որում, ծնողներից աջակցություն ստանալու պրակտիկան տարածված է նույնիսկ 36-45 տարեկանների շրջանում: Ընդհանուր առմամբ, ծնողներից ֆինանսական աջակցություն առավել հաճախ ստանում են երևանաբնակները և միջնակարգ/միջին մասնագիտական կրթություն ունեցողները, քան մարզաբնակներն ու բարձրագույն կրթություն ունեցողները:

ՀԵՂԻՆԱԿՆԵՐ

Հարություն Վերմիշյան,
Սրբուհի Միչիկյան,
Արմինե Ղալամդարյան

Սույն հետազոտությունը հնարավոր դարձավ «Սոցիես» փորձագիտական կենտրոնի (www.socies.am) և Երևանի պետական համալսարանի սոցիոլոգիայի ֆակուլտետի (www.ysu.am/faculties/hy/Sociology) մասնագիտական ներգրավվածության շնորհիվ:

Հատուկ շնորհակալություն ենք հայտնում ԵՊՀ սոցիոլոգիայի ֆակուլտետի միգրացիայի ուսումնասիրությունների կենտրոնի տնօրեն Արամ Վարտիկյանին և «Սոցիես» փորձագիտական կենտրոնի ծրագրերի ղեկավար Լիլիթ Բաբայանին հետազոտության մեթոդաբանության և հետազոտության գործիքների մշակման համար:

Շնորհակալ ենք նաև ՀՌԿԿ-Հայաստանի գործադիր տնօրեն Սոնա Բալասանյանին՝ արտաքին փորձաքննության համար:

ՀՐԱՊԱՐԱԿՈՂԻ ՄԱՍԻՆ

Ֆրիդրիխ Էբերտ հիմնադրամը (ՖԷՀ) շահույթ չհետապնդող գերմանական քաղաքական հիմնադրամ է, որի նպատակն է սոցիալ-ժողովրդավարության արժեքների տարածումը: Հիմնադրամը, որի կենտրոնական գրասենյակները գտնվում են Բեռլինում և Բոնում, հիմնադրվել է 1925 թվականին և այդպես է անվանվել ի պատիվ ժողովրդավարական ճանապարհով ընտրված Գերմանիայի առաջին նախագահի՝ Ֆրիդրիխ Էբերտի: Այսօր ՖԷՀ-ը ունի մասնաճյուղեր ավելի քան 90 երկրում և գործունեություն է իրականացնում ավելի քան 100 երկրում: Թբիլիսիում գտնվող Հարավային Կովկասի համագործակցության գրասենյակը կոորդինացնում է ՖԵՀ-ի գործունեությունը Վրաստանում, Հայաստանում և Ադրբեջանում: Բոլոր երեք երկրներում ՖԵՀ-ը նպատակ ունի խթանելու ժողովրդավարությունը, խաղաղությունը, սոցիալական արդարությունը, քաղաքական երկխոսությունը կրթության և հետազոտությունների միջոցով: ՖԷՀ-ի գործընկերներն են տարբեր ՀԿ-ներ, գիտնականներ և փորձագետներ, լրագրողներ, որոշ երկրների խորհրդարաններ, նախարարություններ և քաղաքական որոշում կայացնող պաշտոնյաներ:

Ֆրիդրիխ Էբերտ Հիմանադրամ / Հայաստանյան գրասենյակ

Հասցեն՝ Մոսկովյան փողոց 31 / 0002 Երեւան

Պատասխանատու՝
Ֆելիքս Հեթթ
Տարածաշրջանային համակարգող
Հեռ՝ +374 10 53 69 13
http://www.fes-caucasus.org/

Հրապարակումները պատվիրել՝
info@fes.am

Ֆրիդրիխ Էբերտ Հիմնադրամի կողմից հրապարակված նյութերի կոմերցիալ օգտագործումը չի թույլատրվում:

Հոդվածում արտահայտված կարծիքները պատկանում են բացառապես հեղինակներին և կարող են չհամընկնել Ֆրիդրիխ Էբերտ Հիմնադրամի պաշտոնական կարծիքի հետ:

Հետազոտությունն ուղղված է հայաստանյան սուպերմարկետներում և հանրային սննդի կետերում աշխատողների աշխատանքային պայմանների ուսումնասիրությանը: Սույն հետազոտության արդյունքները լավագույնս ներկայացնում են այս ոլորտում առկա էական հիմնախնդիրները: Վերլուծությունը հիմնված է քանակական և որակական մեթոդների համադրությամբ 2020-2021 թվականին իրականացված սոցիոլոգիական հետազոտության արդյունքների վրա:

ISBN 978-9939-1-1348-7

9 789939 113487

ԵՐԵՎԱՆ 2021