



ՀԵՏԱԶՈՏԱԿԱՆ ԶԵԿՈՒՅՑ

N 11

ՄԿՈԻ-ի տնտեսական
շահեկանությունն անհատների
համար

Լյուքսեմբուրգ.
Եվրոպական միության տպագրատուն, 2011



ՄԿՈԻ-ի տնտեսական շահեկանությունն անհատների համար

Լյուքսեմբուրգ. Եվրոպական միության տպագրատուն, 2011

Եվրոպական միությանը վերաբերող մեծ քանակությամբ լրացուցիչ տեղեկությունները գետեղված են ինտերնետում:

Այն հնարավոր է գտնել եվրոպական սերվերի միջոցով (<http://europa.eu>):

Ցուցակագրված տվյալները գետեղված են սույն զեկույցի վերջում:

Լյուքսեմբուրգ. Եվրոպական միության տպագրատուն, 2011

ISBN 978-92-896-0724-7

ISSN 1831-5860

doi:10.2801/91710

© Մասնագիտական ուսուցման զարգացման եվրոպական կենտրոն (Cedefop), 2011

Բոլոր իրավունքները պաշտպանված են:

Մասնագիտական ուսուցման զարգացման եվրոպական կենտրոնը (Cedefop) հանդիսանում է Եվրոպական միության մասնագիտական կրթության և ուսուցման տեղեկատվական կենտրոն:
Մենք ապահովում ենք տեղեկատվությամբ և վերլուծում ենք մասնագիտական կրթության և ուսուցման համակարգերը, քաղաքականությունը, հետազոտությունները եւ գործընթացը:
Cedefop-ը հիմնադրվել է 1975 թ. համաձայն խորհրդի հրահանգ No 337/75:

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GREECE
PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GREECE
Tel. +30 2310490111,
Fax +30 2310490020
E-mail: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Քրիստիան Ֆ. Լեթմայեր, *գործող տնօրեն*
Թարյա Բիհիմյակի, *կառավարման խորհրդի նախագահ*

Նախարան

Եվրոպայի հուսով է ներկա տնտեսական և ֆինանսական ճգնաժամից դուրս գալ ավելի հզոր և համախմբված: Եվրոպայի ողջամիտ, կայուն և բովանդակային աճին ուղղված «Եվրոպա 2020» նոր ռազմավարության (Եվրոպական հանձնաժողով, 2010թ.) նպատակն է բարձրացնել մրցունակությունը, խթանել տնտեսական աճը, ապահովել զրավիչ աշխատանք գտնելու հեռանկարները և նպաստել սոցիալական ներգրավումը: Հաշվի առնելով՝ պետական ֆինանսավորման սղությունը՝ ռազմավարական որոշումների կայացման գործում էական դեր է կատարում ներդրումների և որդեգրված քաղաքականության արդյունավետության վերաբերյալ ստույգ և համապարփակ տեղեկատվությունը:

Աշխատաշուկայի հետագա պահանջարկը քաղաքականություն մշակողներին և այլ շահագրգիռ անձանց ներկայացնելու նպատակով Մասնագիտական ուսուցման զարգացման եվրոպական կենտրոնը (Cedefop) կանխատեսումներ է արել պահանջված հմտությունների վերաբերյալ: Արդյունքները պարզ են. առավել մեծ պահանջարկ ունեն որակավորված մասնագետները, և անհատներն իրենց մասնագիտական կրթությունն ընտրելիս առաջնորդվում են ներդրումների շահութաբերությամբ: Նրանց հմտությունների ներդրումը որոշվում է աշխատավարձի տեսքով արտահայտված շահութաբերության (ակնկալվող) մակարդակով:

Ներկայումս առկա բազում համաձայնությունների և էմպիրիկ վկայությունների միջոցով ընդգծվում է տնտեսական աճի և սոցիալական ներգրավման տեսակետից ընդհանուր կրթության ոլորտում ներդրումներ կատարելու կարևորությունը, մինչդեռ մասնագիտական կրթության և ուսուցման (ՄԿՈԻ)՝ համեմատական արդյունքների հասնելու հնարավորության մասին տեղեկությունները շատ քիչ են:

Թեև նշված ոլորտում գիտելիքների և հետազոտությունների պակաս է զգացվում, նկատելի է այն միտումը, որ ընդհանուր և ակադեմիական (տեսական) կրթության ոլորտում ներդրումներ կատարելու անհրաժեշտությունն ավելի առաջնահերթ է, քան ՄԿՈԻ համակարգում: Մասնագիտական ուսուցման զարգացման եվրոպական կենտրոնն (Cedefop) իր առջև նպատակ է դրել նոր էմպիրիկ ապացույցներ գտնել և ընդգծել ՄԿՈԻ դերը և նշանակությունն ավելի մեծ առավելություններ ստանալու գործում՝ տնտեսական աճ, անապահով խմբերի սոցիալական ներգրավում և ավելի համախմբված և պատասխանատու հասարակության ձևավորում, ինչպես նաև զբաղվածության և կայուն եկամուտի ապահովում:

Տվյալ աշխատության կարևորագույն ուղերձն այն է, որ ՄԿՈԻ ոլորտում կատարվող ներդրումները կարող են նույնքան օգտակար լինել անհատների համար, որքան ընդհանուր կրթության ոլորտում կատարվող ներդրումները:

Վստահ եմ, որ տվյալ հետազոտության և ՄԿՈԻ ներդրումների օգտակարության ոլորտում Մասնագիտական ուսուցման զարգացման եվրոպական կենտրոնի (Cedefop) կողմից կատարվող հետագա աշխատանքների շնորհիվ ՄԿՈԻ-ն ամուր հիմնասյուն կձառայի եվրոպական կրթական համակարգերի համար:

Քրիստիան Ֆ. Լեթմայեր
Súopkénh պաշտոնակատար

ՇՆՈՐՀԱԿԱԼՈՒԹՅՈՒՆ

Սույն հրատարակությունը թիմային աշխատանքի արդյունք է: Մանֆրեդ Թիսարինգը և Պասկալին Դեսին վերահսկել և համակարգել են տվյալ նախագիծը, Գայ Չիբոզոն, Ջասպեր վան Լուսն և Ջիովաննի Ռուսսոն, ամբողջ Cedefop-ի անձնակազմը կատարել են էական ներդրումներ գործընթացի տարբեր փուլերում:

Cedefop-ը ցանկանում է իր շնորհակալությունը հայտնել պրոֆեսոր Յան Վոլկերին և դոկտոր Յու ժուին (Լանքաստերի համալսարանի կառավարման դպրոց)՝ իրենց կարևոր ներդրման համար:

Ջեկույցը նաև շահել է Մարիա Նավարրոյի ԵՄՏՏՀ-ի և ԵԿՊՎ-ի օգտագործմանը վերաբերող խորհուրդներից և առաջնորդություններից:

Բովանդակություն

Նախաբան.....	5
Շնորհակալություն.....	7
Բովանդակություն.....	8
Համառոտ ակնարկ.....	11
1. Ներածություն.....	12
2. Մարդկային կապիտալի գոյացման տնտեսագիտական տեսությունը.....	19
2.1. Հիմնական տնտեսական սկզբունքները.....	21
2.2. Ընդհանուր և ընկերությամբ պայմանավորված մարդկային կապիտալ.....	25
2.3. Սկզբնական և շարունակական ներդրումները մարդկային կապիտալի մեջ	29
2.4. Ոչ ֆորմալ և ֆորմալ ՄԿՈՒ	30
3. Տեսությունից դեպի փաստերը.....	31
3.1. Էմպիրիկ գործընթացի հիմնական բարդությունը	31
3.2. Մարդկային կապիտալի ձևերի էմպիրիկ տիպաբանություն	32
3.3. Ոչ ֆորմալ և ֆորմալ ՄԿՈՒ	37
4. Գրականության ակնարկ	40
4.1. Նախադրյալները	40
4.2. Մարդկային կապիտալի վաստակի գործառույթի հատկորոշումը.....	42
4.3. Վերապատրաստման ուսուցման միավորումը	45
4.4. Ուսուցում աշխատավայրում.....	47
5. Ուսումնասիրության մեթոդաբանություն	49
5.1 Հասկացությունների բնորոշումը.....	49
5.2 Մեթոդաբանություն	51
6. Տվյալներ	54
6.1. Աշխատուժի հետազոտություններ (ԱՀ) և Հասարակական հետազոտության միջազգային ծրագիրը (ՀՀՄԾ).....	54
6.2. ԵՄ Եկամտի և կենսապայմանների վիճակագրություն (ԵՄ-ԵԿՊՎ).....	58
6.3. Եվրոպական միության տնային տնտեսությունների հարթակ (ԵՄՏՏՀ	60
7. Էմպիրիկ արդյունքներ	69
7.1. Հասարակական հետազոտության միջազգային ծրագիրը (ՀՀՄԾ).....	69
7.2. Եկամտի և կենսապայմանների վիճակագրություն (ԵԿՊՎ) գնահատումները	71
7.2.1. ԵԿՊՎ-ում աշխատավարձերի վրա ուսուցման ազդեցության տվյալները (աշխատանք ունենալու պայմաններում	71
7.2.2. Ուսուցման ազդեցությունը աշխատանք ունենալու հավանականության վրա. ԵԿՊՎ տվյալներ	79

7.3. Եվրոպական միության տնային տնտեսությունների հարթակ (ԵՄՏՏՀ	80
7.3.1. Զբաղվածության պայմաններում ուսուցման ազդեցությունները աշխատավարձերի վրա ԵՄՏՏՀ-ում.....	80
7.3.2. ԵՄՏՏՀ-ում ուսուցման ազդեցությունները աշխատանքում լինելու հավանականության վրա.....	92
8. Գործիքային փոփոխականների գնահատումը.....	93
9. Եզրակացություններ	98
Հապավումներ.....	102
Հղումներ	103
Հավելված.....	106

Աղյուսակներ

Աղյուսակ 1. ISCED-ի դասակարգումը	36
Աղյուսակ 2. Ուսուցման չափումը և դասակարգումը ըստ տվյալների աղբյուրի.....	54
Աղյուսակ 3. Աշխատավարձերի և զբաղվածության համառոտ վիճակագրական տվյալներ ըստ ուսուցման. ԵՄՏՏՀ տղամարդիկ	67
Աղյուսակ 4. Աշխատավարձերի և զբաղվածության համառոտ վիճակագրական տվյալներ ըստ ուսուցման. ԵՄՏՏՀ կանայք.....	68
Աղյուսակ 5. ISCED-ի և վերջին ուսուցման աշխատավարձերի վրա ազդեցության արդյունքները. ՀՀՄԾ	71
Աղյուսակ 6. Աշխատավարձերի վրա ազդեցության ՆԲՀՀ-ի/ֆիքսված ազդեցությունների գնահատումները. ԵԿՊՎ տղամարդիկ և կանայք.....	73
Աղյուսակ 7. Ուսուցման և կրթության միջև փոխհարաբերությունը: Աշխատավարձերի վրա ազդեցության ՆԲՀՀ-ի/ֆիքսված ազդեցությունների գնահատումները. ԵԿՊՎ տղամարդիկ և կանայք	75
Աղյուսակ 8. Աշխատավարձերի վրա ազդեցության քվանթիլային հետընթացի գնահատումները. ԵԿՊՎ տղամարդիկ և կանայք.....	77
Աղյուսակ 9. Աշխատավարձերի վրա ազդեցության քվանթիլային հետընթացի գնահատումները՝ ներ առնելով փոխհարաբերությունները. ԵԿՊՎ տղամարդիկ և կանայք	77
Աղյուսակ 10. Աշխատավարձերի վրա ուսուցման ազդեցությունը ըստ երկրների խմբերի. ԵԿՊՎ տղամարդիկ և կանայք	78
Աղյուսակ 11. Զբաղվածության հավանականության վրա ուսուցման ՆԲՀՀ/ֆիքսված ազդեցությունների գնահատումները. ԵԿՊՎ տղամարդիկ և կանայք (հավանականության գծային մոդելներ).....	79

Աղյուսակ 12. Զբաղվածության հավանականության վրա ուսուցման և կրթության ազդեցությունը ըստ երկրների խմբերի. ԵԿՊՎ (հավանականության գծային մոդելներ)	80
Աղյուսակ 13. Կրթության և ուսուցման ազդեցությունը աշխատավարձերի վրա՝ ուսուցման երկարատև ազդեցության թույլտվությամբ, ըստ սեռերի. ՆՔՀ-ի գնահատումները ԵՄՏՏՀ օգտագործմամբ.....	82
Աղյուսակ 14. Վերջին կրթության ազդեցությունը աշխատավարձերի վրա. ՆՔՀ-ի գնահատումները ըստ երկրների խմբերի.....	84
Աղյուսակ 15. Աշխատավարձերի վրա ՄԿՈՒ-ի ազդեցությունների ՆՔՀ/ֆիքսված ազդեցությունների գնահատումները. ԵՄՏՏՀ տղամարդիկ և կանայք	85
Աղյուսակ 16. Աշխատավարձերի վրա ուսուցման ազդեցությունը տարբեր երկրներում	86
Աղյուսակ 17. Աշխատատեղերի վերահսկման ազդեցությունը աշխատավարձերի վրա, ըստ ՄԿՈՒ-ի համակարգերի. ԵՄՏՏՀ տղամարդիկ և կանայք	89
Աղյուսակ 18. Աշխատավարձերի մոդելներ, ՆՔՀ. ԵՄՏՏՀ	90
Աղյուսակ 19. «Երբևիցե ՄՄԿՈՒ ունենալու» ՆՔՀ-ի արդյունքները. ԵՄՏՏՀ	90
Աղյուսակ 20. Աշխատանք ունենալու հավանականության վրա ուսուցման ազդեցության ՆՔՀ/ֆիքսված ազդեցությունների գնահատումները. ԵՄՏՏՀ տղամարդիկ և կանայք (հավանականության գծային մոդելներ	92
Աղյուսակ 21. Աշխատանքի գծային հավանականության մոդել, ՆՔՀ. ԵՄՏՏՀ	93
Աղյուսակ 22. Աշխատաշուկայում մասնակցության «երբևիցե ՄՄԿՈՒ ունենալու» հավանականության գծային մոդել. ԵՄՏՏՀ տղամարդիկ և կանայք.....	94
Աղյուսակ 23. Տարբեր երկրներում աշխատանքի հավանականության վրա ուսուցման ազդեցությունը. ԵՄՏՏՀ.....	95
Աղյուսակ 24. Աշխատավարձերում ուսուցման-կրթության համալրման IV գնահատումները	97
Աղյուսակ Ա1 Հաճախությունը ըստ երկրի և ալիքի.....	106
Աղյուսակ Ա2 Գրոսս ժամավճարները (եվրոյի ԱԳՀ)	107

Գծապատկերներ

Գծապատկեր 1. Բարձրագույն կրթության մակարդակներ (ISCED) ըստ սեռի (%).....	60
Գծապատկեր 2. Ժամավճարը ըստ ISCED-ի և սեռի	60
Գծապատկեր 3. Կրթության բաշխումը երկրների կտրվածքով (ԵՄՏՏՀ)	62
Գծապատկեր 4. ՎՏՈՒ (pt001) բաշխումը ըստ կրթության մակարդակի (ԵՄՏՏՀ).....	64

Համառոտ ակնարկ

Սույն զեկույցը պարունակում է աշխատավարձերի և զբաղվածության կարգավիճակի վրա մասնագիտական կրթության և ուսուցման (ՄԿՈՒ) գործած ազդեցության քանակական վերլուծությունը: Չեկույցում գործածվել են ԵՄ բոլոր երկրների տարբեր համեմատական տվյալների կատալոգները:

Սույն աշխատության մեջ արտահայտված է այն տեսակետը, որ գործազրկության վտանգի պայմաններում կրթությունը պաշտպանիչ գործոնի է վերածվում: Այդուհանդերձ, պարզվել է նաև, որ (գործատուի կողմից կազմակերպված) վերապատրաստումը (ուսուցումը) մեծացնում է աշխատանք ունենալու հավանականությունը:

Կրթության տարբեր ձևերի և մասնագիտական ուղղվածության (հավասար երկարությամբ) տարբեր տեսակների պայմաններում կրթության ընտրությունը սովորաբար հավասարապես կարևոր արդյունքներ է տալիս:

Ակադեմիական կրթությունը շատ դրական ազդեցություն է գործում աշխատավարձի և զբաղվածության վրա բոլոր երկրներում: Պարտադիր կրթությանը հաջորդող շարունակական կրթության լրացուցիչ տարվա ընթացքում կուտակված շահութաբերությունը և՛ տղամարդկանց, և՛ կանանց համար կազմում է մոտավորապես 7% (ըստ համապատասխան աղբյուրների)՝ հավասարվելով սկզբնական ՄԿՈՒ (ՍՄԿՈՒ) մեկ լրացուցիչ տարվա շահութաբերության չափին: Այս ամենից հետևում է, որ ընդհանուր (պարտադիր կրթությանը հաջորդող շարունակական կրթության) կրթության և ՍՄԿՈՒ մեջ կատարվող ներդրումները կարելի է բնութագրել հավասար շահութաբերությամբ: Վերապատրաստման (կարճատև շարունակական ՄԿՈՒ (ՇՄԿՈՒ) շահութաբերությունը նույն սահմաններում է միջինը՝ 10% տղամարդկանց և 7% կանանց համար: Այս պարագայում աշխատատեղում անցկացվող վերապատրաստման դասընթացների շահութաբերությունը նույնպես համապատասխանում է ընդհանուր կրթության ոլորտում արձանագրվող շահութաբերությանը:

Աշխատավարձերի վրա կրթության գործած ազդեցությունն ավելի մեծ է (չբացահայտված) հմտություններ ունեցող անհատների պարագայում: Սա ենթադրում է մի կողմից վերապատրաստման դասընթացներով, իսկ մյուս կողմից՝ չդիտարկված հմտություններով մասնագիտական և ակադեմիական կրթության համալրում:

ԳԼՈՒԽ 1

Ներածություն

Մարդկային կապիտալի ոլորտում ներդրումներն առանցքային դեր են կատարում մակրոտնտեսական կատարողականի և երկարաժամկետ աճի համար (Քրուգեր և Լինդել, 2001թ.): Կրթության և ուսուցման մեջ կատարվող ներդրումների հետ զուգորդված նկատելի հմտությունների տեսքով դիտարկվող մարդկային կապիտալը միկրոտնտեսական մակարդակում բարձրացնում է արդյունավետությունը, աշխատավարձը և աշխատանք գտնելու հնարավորությունը (Քարդ, 1999թ.) և մեծապես նպաստում մարդկային կապիտալի ազդեցության միջոցով արդյունավետության բարձրացմանը (Շելվայե և այլք, 2004թ.): Այնուամենայնիվ, հետազոտությունների մեծ մասի կիզակետում է ակադեմիական կրթությունը, այն է՝ դպրոցում կամ քոլեջում տարվող կրթությունը, որը հաճախ ընդհանուր կրթության բնույթ է կրում և կարող է չունենալ որևէ հատուկ մասնագիտական բովանդակություն: Ակադեմիական կրթությունը որպես կանոն միտված է որակավորման ձեռքբերմանը և հարաճուն բնույթ է կրում. այն ենթադրում է որակավորման աստիճանական բարձրացում: Նման կրթության նշանակությունը կարող է պայմանավորված լինել ոչ թե մանրամասն բովանդակությամբ, այլ սվյալ կրթությանը բնորոշ ընդհանուր հմտությունների զարգացմամբ: Որպես կանոն, նման կրթությունը ստանում են կյանքի վաղ շրջանում՝ նախքան լրիվ դրույքով աշխատանքի անցնելը: Տվյալ ոլորտում անցկացվող տիպային քանակական ուսումնասիրությունը կմիավորի կրթության մակարդակի որոշման միջոցները, որոնց հիմքում ընկած է կա՛մ կրթության տևողությունը (կրթության տարիների թիվը), կա՛մ որակավորման բարձրացման մասով արձանագրված նվաճումները, ինչպես օրինակ կրտսեր միջնակարգ, ավագ միջնակարգ դպրոց, իսկ այնուհետև համալսարան կամ քոլեջ ավարտելուց հետո ձեռքբերող որակավորումները: Տվյալ ոլորտում անցկացրած բազում ուսումնասիրություններից միայն մի քանիսն են կենտրոնացված տարբեր երկրների կրթական համակարգերի համեմատության վրա (Դեննի և այլք, 2002թ.): Նման ուսումնասիրություններում կրթության տարիների թիվը հիմնականում գործածվում է երկրների կտրվածքով որակավորումների տարատեսակությունը դիտարկելու նպատակով: Տվյալ սկզբունքի հիմքում ընկած է այն տեսակետը, որ «կրթության տարիների թիվն» արտացոլում է անհատների կողմից

կուտակված մարդկային կապիտալի մակարդակը նշող հմտությունների կատարելագործումը և համեմատելի է տարբեր երկրների կրթական համակարգերի հետ:

Մեր ուսումնասիրության մեջ դիտարկվում են մասնագիտական կրթության և ուսուցման (ՄԿՈՒ), այսինքն՝ մասնագիտական հմտությունների զարգացման վրա կենտրոնացած ինչպես ուսումնական հաստատությունում, այդպես էլ աշխատավայրում տարվող ուսուցման միջոցով անհատներին ներկայացվող տնտեսական առավելությունները:¹ Այդպիսի ուսուցումը հաճախ ստանում են ակադեմիական կրթությունը ավարտելուց հետո՝ նախքան ամբողջ դրույքով աշխատանքի անցնելը: Նման ուսուցումը կարող է համարվել սկզբնական ՄԿՈՒ (ՍՄԿՈՒ): Բացի այդ, անհատի աշխատանքային կյանքի ընթացքում հաճախ է զգացվում ՄԿՈՒ կարիքը՝ մասնագիտական հմտությունները կատարելագործելու կամ համալրելու նպատակով: Նման ուսուցումը կարող է համարվել շարունակական ՄԿՈՒ (ՇՄԿՈՒ): Այժմ փորձենք տարբերակել ՍՄԿՈՒ-ն և ՇՄԿՈՒ-ն: ՍՄԿՈՒ-ն համարում ենք մասնագիտական կրթության «ուղի», որը մարդկանց մի մասն անցնում է ուսումնական հաստատությունում, աշխատավայրում, կամ և՛ ուսումնական հաստատությունում, և՛ աշխատավայրում միաժամանակ, ինչպես արտադրական հիմնարկներում վարպետներին աշակերտող անձինք, պարտադիր դպրոցական կրթությունն ավարտելուց հետո մինչև աշխատանքի անցնելը: ՇՄԿՈՒ-ն համարում ենք այնպիսի ուսուցում, որը մարդիկ անցնում են աշխատանքների միջև ընդմիջումներում, սկզբնական ակադեմիական կամ մասնագիտական կրթությունն ավարտելուց հետո որոշ ժամանակ անց: Սկզբնական կրթության և հետագա ՇՄԿՈՒ միջև փոխազդեցությունը կարևոր նշանակություն ունի մեր աշխատանքի համար, սակայն հիմնականում անտեսվել է էմպիրիկ գրականության մեջ: Պայմանական տեսակետի շրջանակներում ուսուցումը, մասնավորապես՝ ՇՄԿՈՒ-ն, դիտարկվում է որպես փոխհատուցում նախկին թերի հմտությունների համար: Մենք նաև կարծում ենք, որ նոր ուսուցումը (վերապատրաստումը) համալրում է նշված հմտությունները: Հմտությունները կառուցվում են, այլ ոչ թե ուսուցանվում առանձին-առանձին: Ուստի, սկզբնական ակադեմիական կրթությամբ հաստատված հիմքերը, շատ մեծ կարևորություն են ներկայացնում նոր, այդ թվում՝ ՄԿՈՒ միջոցով մշակված հմտություններն արդյունավետ կիրառելու աստիճանը որոշելու առումով:

Այն գաղափարը, որ մասնագիտական ուսուցումը և ակադեմիական դպրոցական ուսուցումը կարող են համալրել միմյանց, կտրականապես տարբերվում է այն պայմանական կարծիքից, որ աշխատողները պետք է ստանան ուսուցման նշված

¹ Գոյություն ունի ուսուցման այնպիսի տեսակ, որը մենք համարում ենք մարդկային կապիտալի զարգացման մեջ կատարվող ներդրում: Նման ուսուցումը որևէ ֆինանսական օգուտ չի բերում, փոխարենը, կյանքը հարստացնում է որևէ այլ կերպ, օրինակ՝ սովորել անգլերեն լեզուն, Շեքսպիրի ստեղծագործությունները վայելելու համար: Նման ներդրումները տեսականորեն նույնացվում են տվյալ աշխատությունում դիտարկվող ներդրումներին: Տնտեսական շահի վրա կենտրոնանալով՝ չենք մոռանում նաև ոչ դրամային օգուտը:

տեսակներից մեկը, իսկ երիտասարդները երբեմն վաղ տարիքում պետք է կանգնեցվեն նշված որևէ տեսակի ուսուցման ուղու վրա: Բացի այդ, հարկ է նշել, որ գրեթե բոլոր զարգացած (և զարգացող) երկրներն արագ ընդլայնել են իրենց ակադեմիական դպրոցական կրթության սահմանները՝ խրախուսելով բարձրագույն կրթության ոլորտում ընդգրկվածությունը: Եթե ակադեմիական դպրոցական և մասնագիտական ուսուցումն աշխատողների արդյունավետությունը մեծացնելու առումով, իսկապես միմյանց համալրող հմտություններ են հանդիսանում, ապա կարելի է եզրակացնել, որ ակադեմիական դպրոցական կրթության սահմանների ընդլայնումը պետք է բարձրացնի մասնագիտական կրթության շահութաբերությունը: Այսպես, մասնագիտական ուսուցման սահմանների ընդլայնումը մասամբ կախված է ակադեմիական դպրոցական ուսուցման շահութաբերության (պատշաճ կերպով փաստագրված) աճից: Մի խոսքով, ուսուցմանը (վերապատրաստում) ընդհանուր և մասնագիտական կրթությամբ համալրելու պարագայում իմաստագրկվում է Մեթյուի «արդյունքների սկզբունքը» («առկա հմտությունների հիման վրա նոր հմտություններ են ձևավորվում»), ինչը հաստատվում է ուսուցում ստանալու հավանականությունը և կրթության մակարդակները (անկախ ուղղվածությունից) զուգորդող էմպիրիկ կարգավորմամբ ուսուցում ստանալու հնարավորության վրա (Բասսանինի և այլք., 2005թ.):

Տվյալ աշխատության մեջ դիտարկվում են վաստակի և զբաղվածության հետ կապված տնտեսական առավելությունները, այսինքն՝ կրթություն և ուսուցում ստացող անհատների կողմից ձեռքբերվող առավելությունները, որոնք շատ դեպքերում անվանվում են նաև «անհատական եկամտաբերության մակարդակ»: Մինչ օրս տարբեր երկրներում արդյունավետության, աշխատավարձի և զբաղվածության վրա ՄՄԿՈՒ և ՇՄԿՈՒ գործած ազդեցությունը համեմատելու որևէ փորձ չի ձեռնարկվել: Նման ազդեցությունը շատ հազվադեպ է քանակական ուսումնասիրությունների առարկա դարձել նույնիսկ ազգային մակարդակով. հիմնական պատճառը պայմանավորված է ՄԿՈՒ-ի բազմազան տեսակների գործուն միջոցների քանակական նկարագիրը տալու դժվարությամբ:

Այդուհանդերձ, ընդհանուր կրթության արդյունավետության համեմատական հաշվարկները կարելի է ստանալ մարդկային կապիտալի հաստատուն փոփոխականներից, նույն սկզբունքը գործում է նաև ՄԿՈՒ դեպքում: Տվյալ ուսումնասիրության շրջանակներում ՄԿՈՒ տարբեր տեսակների փոփոխականները կիրառել ենք հատուկ տվյալների կատալոգի կազմում, որտեղ ԵՄ տարածքում բնակվող բազում անհատներին այլ հարցերի հետ մեկտեղ ուղղվում է միևնույն հարցը՝ կրթության և ուսուցման ոլորտում ունեցած փորձի վերաբերյալ: Մենք հաշվարկում ենք անհատական աշխատաշուկայի արդյունքների, աշխատավարձերի և զբաղվածության վրա նման փոխարինող փոփոխականների գործած ազդեցությունը, այլ ոչ թե՝ զուտ ՄԿՈՒ տարբեր

դրսևորումների ազդեցությունը: Եթե ենթադրենք, որ փոխարինող փոփոխականների և ՄԿՈՒ չդիտարկված իրական փորձի փոխկապվածությունը նույն տեսքն ունի բոլոր երկրների կտրվածքով, կկարողանանք կռահել աշխատաշուկայի վրա ՄԿՈՒ չդիտարկված տեսակների ազդեցության տարբերությունները ըստ երկրների, նույնիսկ եթե չկարողանանք կռահել այդպիսի ազդեցության մակարդակը: Տարբեր երկրների կտրվածքով կատարվող ուսումնասիրություններում շատ դժվար է նման ենթադրություններ կատարել, քանի որ ՄԿՈՒ բնույթը տարբերվում է երկրից երկիր: Չկարողանալով փոխկապակցել ՄԿՈՒ բազում տեսակները՝ ստիպված ենք սահմանափակվել տարբեր երկրներում ՄԿՈՒ միջին ազդեցության գնահատմամբ: Ստորև ներկայացնում ենք այն առանձին կամ մի խումբ երկրներում արձանագրված միջին ազդեցությունը, որտեղ, մեր կարծիքով, ՄԿՈՒ համակարգը որոշ չափով համընկնում է:²

Մեր ուշադրության կիզակետում է ՍՄԿՈՒ-ն և ՇՄԿՈՒ-ն և սկզբնական ակադեմիական կրթության հետ դրանց փոխկապակցվածությունը: Մեր մոտեցումը քանակական է. մեր նպատակն է դիտարկել ԵՄ անդամ պետություններում ակադեմիական կրթության հարաբերական արդյունքները, ՍՄԿՈՒ-ն և ՇՄԿՈՒ-ն: Մենք առաջնորդվում ենք կրթության և ուսուցման ոլորտում տարվող ընթացիկ քաղաքականության մասին տեղեկություններ հաղորդելու նպատակով:

Մեր վերլուծության համար ընդունված շրջանակը ձևավորվել է «մարդկային կապիտալի վաստակի գործառույթ» (HCEF) հասկացության հիման վրա, որը գործածել են Բեքերը (1964թ.) և Մինսերը (1974թ.): Նշված գործառույթը ներկայացվում է 2-րդ գլխում: Նույն գլխում բացատրվում են նաև այդ հասկացությանն առնչվող այլ տեսական գաղափարները, որոնք թույլ են տալիս հասկանալ ՄԿՈՒ տնտեսական նշանակությունը: Տեսական գրականության մեջ հստակ տարբերակվում են ընդհանուր ուսուցումը, որի ազդեցությունը տարածվում է բոլոր տեսակի աշխատանքների վրա, և հատուկ ուսուցումը, որը բարձրացնում է անհատի որևէ հատուկ աշխատանքի արդյունավետությունը, սակայն նույն անհատի կողմից կատարվող հնարավոր այլ աշխատանքների վրա ազդեցություն չի գործում: Տարբերում են նաև յուրահատկության աստիճաններ. այսպես, ուսուցման տեսակներից մեկը բնորոշ է որոշակի աշխատողի համար որոշակի աշխատանքի պարագայում, մյուսը՝ կարող է բնորոշ լինել միննույն ոլորտում միանման աշխատանք կատարող մեկ այլ աշխատողի համար, իսկ ուսուցման մեկ այլ տեսակ կարող է ընդհանուր բնույթ կրել: ՄԿՈՒ ազդեցության ընկալմանը նպաստող տնտեսական տեսությունն ավելի համալիր բնույթ է կրում, քան ընդհանուր կրթության ազդեցության ընկալմանը նպաստող տեսությունը: Ուսուցման էության ընկալմանն ուղղված հասարակ տեսական հասկացությունները ծանրակշիռ կանխորոշումներ են ենթադրում ուսուցման

² Վերջերս կատարած ուսումնասիրության արդյունքում ԵՄ ԱՌԻՀ (EU-LFS) ավելի շատ մանրամասներ է ներկայացնում ՄԿՈՒ վերաբերյալ, նման տեղեկատվության միջոցով կարելի է որոշել տարբեր երկրներում մեր փոփոխանների համատեղելիության աստիճանը, թեև ստրիպված ենք սահմանափակվել երիտասարդ աշխատողներով:

Ֆինանսավորման վերաբերյալ: Նման կանխորոշումները որպես կանոն հիմնավորված չեն էմպիրիկ ապացույցներով կամ աշխատաշուկան որպես մրցակցային շուկա դիտարկող գաղափարների վրա հիմնված տնտեսական մոդելներով (Ակեմոգլու և Պիչկե, 1998թ.): Այնուամենայնիվ, ժամանակակից տեսությամբ ենթադրվում է, որ շուկան կարող է բարենպաստ պայմաններ չունենալ ուսուցման համար, իսկ ընկերությունները և աշխատողները կներգրավվեն ցածր մակարդակի և անարդյունավետ ուսուցմանը:

3-րդ գլխում ներկայացվում է՝ ինչպես է նշված տեսությունը վերածվել կիրառական էմպիրիկ հատկորոշման: 4-րդ գլխում համառոտ ներկայացվում են փորձագիտական ապացույցները: Ակադեմիական դպրոցական կրթության ազդեցության մասին վկայող ապացույցները, այդ թվում տարբեր երկրների կտրվածքով համեմատությունները, բավականին շատ են, իսկ ուսուցման (վերապատրաստման) ազդեցության մասին համակարգված գրականությունը բավականին սուղ է: Շատերը կիսում են այն կարծիքը, որ ուսուցման (վերապատրաստման) արդյունավետությունը սահմանափակ է: Մյուս կողմից, տարածված է նաև այն կարծիքը, որ ուսուցման նշված տեսակը բավականին արդյունավետ է, խթանում է մարդուն նպաստառուից վերածվել աշխատանք ունեցողի, օժանդակում աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրերի իրականացմանը, որոնք փոխում են աշխատանքի մասին անհատի դիրքորոշումը: Քանի որ աշխատելու խթանն արտահայտվում է աշխատավարձերի միջոցով, ակնկալվում է, որ գործազուրկների համար նախատեսված ուսուցումը (վերապատրաստումը) կմեծացնի նաև աշխատանք գտնելու հնարավորությունը: Այդուհանդերձ, գործող աշխատաշուկայում ընդունված քաղաքականությանը վերաբերող գրականության մեջ նշվում են ուսուցման այնպիսի բաղադրիչների օրինակներ, որոնց արդյունքում բարձրացել է աշխատավարձը և աշխատանք գտնելու հավանականությունը (աշխատունակությունը): Միննույն ժամանակ հարկ է նշել, որ շատ ուսումնասիրություններում ներկայացվում է աշխատանքային շուկայի վրա ՄԿՈՒ գործած աննշան ազդեցությունը: Սույն զեկույցն ավելի ուղղակիորեն առնչվում է ՄՄԿՈՒ և ՇՄԿՈՒ հետ կապված հարցերին, քան գործող աշխատաշուկայի քաղաքականության տեսք ստացող ուսուցմանը: ՄՄԿՈՒ և ՇՄԿՈՒ վերաբերյալ գրականությունը շատ քիչ է, և մենք պետք է լրացնենք այդ բացը: 5-րդ գլխում համառոտ ներկայացնում ենք, թե ինչպես մենք ինքներս մեր, իսկ փորձառության միջոցով զգում ենք վերապատրաստման և ընդհանուր կրթության փոխլրացումը, և բացատրում ենք այդ կապը գնահատելու եղանակները:

6-րդ գլխում վերանայում ենք նշված հատկորոշումները կենսագործելու համար անհրաժեշտ տվյալների շտեմարանները: Մեր աշխատանքի հիմքում ընկած է լայնածավալ հետազոտությունների և հարցումների արդյունքում ստացված տվյալների երկրորդական վերլուծությունը: Կցանկանայինք նշված էմպիրիկ խնդիրներին անդրադառնալ աշխատաշուկայի տարբեր իրավիճակներում, ուստի մեր հետազոտությունները

խարսխված են հնարավորինս շատ ԵՄ անդամ երկրներից ստացված տվյալների վրա: Աշխատանքի ընթացքում կիրառվել են հետևյալ տվյալների շտեմարանները՝ «Եվրոպական համայնքի տնային տնտեսությունների հարթակ» (ԵՄՏՏՀ), Եվրոպական Միության եկամուտների և կենսապայմանների վիճակագրական տվյալները (ԵՄ-ԵԿՎ) և Հասարակական հետազոտության միջազգային ծրագիրը (ՀՀՄԾ): Մեր վերլուծությունը սահմանափակված է այնքանով, որքանով մեր տրամադրության տակ առկա տվյալների շտեմարաններում պարունակվող կրթության և ուսուցման մասին տեղեկությունները համապատասխանում են տեսությամբ սահմանված փոփոխականներին: Նման մոտեցումը շատ կարևոր նշանակություն ունի քանակական հետազոտության համար և պետք է հաշվի առնվի նաև որակական հետազոտության պարագայում, որը հիմքում ընկած են մանրամասն դեպքի ուսումնասիրությունները, ինչպես նաև կազմակերպությունների կողմից անցկացվող վերապատրաստումներին անհատների մասնակցության հետ կապված գործընթացները:

7-րդ գլխում գնահատում ենք կարևոր հարց ներառող հասարակ հատկորոշումները, որին քիչ ուշադրություն է հատկացվում տվյալ աշխատության մեջ, այն է՝ աշխատավարձերի (և աշխատանքի) և սկզբնական ուսուցման և կրթության մակարդակին համապատասխան անհատների հմտությունների վրա ՇՄԿՈՒ-ի գործած ազդեցությունը և անհատների հմտությունների միջև, ինչպես նաև իրենց սկզբնական ուսուցման մակարդակի և կրթության միջև փոխհարաբերությունը: Թեև այս գաղափարը շատ հին է, այն միայն վերջերս է առաջադրել Հեքմենը (2000թ.), ով նշել է. «... մարդկային կապիտալն օժտված է արագ համալրման հիմնարար առանձնահատկություններով: Ուսուցումը հետագա ուսուցման հնարավորություն է ընձեռում: Փոքր տարիքում ձեռք բերված հմտությունները հետագայում դյուրացնում են ուսուցումը»: ՄՄԿՈՒ-ն և ՇՄԿՈՒ-ն, ընդհանուր և հատուկ ուսուցումը, ֆորմալ և ոչ ֆորմալ ուսուցումը տարբերակելու համար կիրառում ենք փոխարինող փոփոխականները:

Յուրաքանչյուր տվյալների բազայի կիրառման կարգի վերաբերյալ գոյություն ունեն խիստ սահմանափակումներ: Մենք ուսումնասիրել ենք ՀՀՄԾ տվյալները և հանգել ենք այն եզրակացության, որ մասնագիտական ուսուցումը և ակադեմիական դպրոցական ուսուցումը կարող են համալրել միմյանց: Թեև նշված տվյալները դեռևս չեն վերամշակվել, ստացված արդյունքները հաստատում են մեր եզրահանգումը: Մենք ուսումնասիրել ենք ԵՄ-ԵԿՊՎ-ի տվյալները: Եվրամիության վիճակագրական ծառայությունը (Եվրոստատ) բաժանում է բազմակողմանի տվյալների բազան հարթակային տվյալների բազաի և մի շարք մասնատված տվյալների բազաների: Երկու բազաներն էլ պարունակում են մեր վերլուծության համար անհրաժեշտ փոփոխականներ, սակայն դրանք հնարավոր չէ միացնել: Ուստի, երկու տվյալների բազաները հատվածների ենք բաժանել ըստ փոփոխականների, իսկ վերջում միացրել ենք դրանք՝ ստանալով «կեղծ» հարթակային

տվյալների բազա: Այս բազայի բոլոր վանդակներում տեղեկություններ են պարունակվում ՄԿՈՒ ստացած աշխատողների տոկոսի, աշխատավարձի և կրթության վերաբերյալ: Ճշգրտության առումով որոշ թերություններով հանդերձ պարզել ենք, որ համապատասխան գնահատման մեթոդների կիրառումից անկախ՝ վերջերս անցկացրած վերապատրաստման դասընթացները վիճակագրության տեսակետից կարևոր ազդեցություն չեն գործում աշխատավարձերի վրա: Նշված տվյալները շատ են գերազանցում ՀՀՄԾ տվյալները և շատ լավ հարմարեցված են համալրման հետ կապված հարցերը պարզելու համար: Ինչպես պարզվել է, վերջերս անցկացրած վերապատրաստումները նշանակալի ազդեցություն են գործել բարձր աշխատավարձ ստացող կանանց աշխատավարձի վրա, իսկ տղամարդկանց պարագայում՝ ամեն չափի աշխատավարձ ստացող բոլոր տղամարդկանց աշխատավարձերի վրա: Այնուամենայնիվ, դիտարկված ուսուցման տեսակի հետ փոխկապակցվածությունը շատ թույլ է:

Հաշվի առնելով ՀՀՄԾ և ԵՄ-ԵԿՊՎ միջև առկա անհամապատասխանությունները, մեր ուշադրության կիզակետում են ԵՄՏՏՀ տվյալները: ԵԿՊՎ-ի համեմատ ԵՄՏՏՀ-ն երկար հարթակ է, որը մենք կուսումնասիրենք սկզբից, որպեսզի հաստատենք, որ աշխատավարձերի վրա ուսուցման ազդեցությունն անփոփոխ է. հինգ տարի առաջ և վերջերս անցկացրած վերապատրաստման դասընթացները նույն օգտակար ազդեցությունն են գործում աշխատավարձերի վրա: Բացի այդ, մանրազնին ուսումնասիրել ենք նաև ԵՄՏՏՀ ուսուցումը: Առկա վստահելի տվյալների միջոցով կարելի է գնահատել ուսուցման գործած ազդեցությունը յուրաքանչյուր երկրում: ԵՄՏՏՀ -ի թերությունն այն է, որ տվյալների բազայում չի ծածկագրում ՄՄԿՈՒ ցուցանիշը տրամադրող կրթության մակարդակը, ուստի նման պարագայում շատ դժվար է հարմար փոփոխական գտնել:

8-րդ գլխում ներկայացրած մեր վերջնական վերլուծությունը վերաբերում է գործիքային փոփոխականների մեթոդներ կիրառող կրթության ներքին գործոններին: 9-րդ գլխում ներկայացվում են մեր եզրակացությունները, ամփոփվում են ուսումնասիրության արդյունքները, մեկնաբանվում են տարբեր երկրներում արձանագրված տարբերությունները, նշվում վերլուծության բացթողումները: Բացի այդ, նշվում է, թե ինչպես կարելի է հնարավորինս լավ կիրառել ոչ միշտ հասանելի տվյալները՝ ՄԿՈՒ, աշխատավարձերի և աշխատանքի (գրադվածության) միջև առկա փոխկապակցվածության մասին ավելի հստակ պատկերացում կազմելու համար:

ԳԼՈՒԽ 2

Մարդկային կապիտալի գոյացման տնտեսագիտական տեսությունը

Մարդկանց մեծ մասը, «կապիտալը» ասելով, հասկանում են գումար բանկում, կամ արժեթղթերի փաթեթ, կամ տանը պահվող գումար կամ էլ անհատի կենսաթոշակը: Կազմակերպության պարագայում «կապիտալ» հասկացությամբ նշվում են աշխատանքի հետ կապված նյութական սարքավորումները: Այս ամենը կապիտալի դրսևորումներն են այն իմաստով, որ դրանք իրենցից ներկայացնում են ակտիվներ, որոնք երկար ժամանակի ընթացքում եկամուտ կամ շահույթ են բերում: Նշված նյութական դրսևորումներից բացի, կապիտալն ունի այլ դրսևորումներ: Դպրոցական կրթությունը, SS ոլորտում դասընթացները և նույնիսկ բժշկական ծախսերի մի մասը նույնպես կարող են կապիտալ համարվել, քանի որ դրանք էլ կարող են եկամուտ բերել հետագայում՝ անհատի կյանքի ընթացքում հետագա բարձր վաստակի շնորհիվ:

Ուստի, ծախսերը կրթության, ուսուցման, բուժօգնության և այլ ծառայությունների հետ կապված ծախսերը կարելի է դիտարկել որպես մարդկային կապիտալի մեջ կատարվող ներդրումներ: Նման կապիտալը մարդկային կապիտալ է կոչվում, քանի որ մարդկանց անհնար է պատկերացնել առանց իրենց գիտելիքների, հմտությունների կամ առողջության, ինչպես նաև իրենց ֆինանսական կամ նյութական ակտիվներից: Մարդկային կապիտալի տեսության համաձայն՝ կրթությունը ռեսուրսների ներդրում է այն ենթադրում է ինչպես կրթությունն ստանալու համար անհրաժեշտ ժամանակի այլընտրանքային ծախսեր, այդպես էլ ցանկացած տեսակի այլ ուղղակի ծախսեր՝ ապագայում բարձր աշխատավարձ ստանալու ակնկալիքով:

Մեծ տարածում է գտել փաստարկն առ այն, որ կրթության և ուսուցման մեջ ներդրված մարդկային կապիտալից ստացած եկամուտը պետք է լիովին համապատասխանի նույնաստիճան ռիսկայնությամբ ֆինանսական կապիտալի ներդրումներից գործնականում ստացված եկամուտին: Այդ տեսակետի հիմքում ընկած է այն ենթադրությունը, որ շուկաներում հաշվի է առնվում տարբեր տեսակի ներդրումների՝ ռիսկայնությամբ պայմանավորված եկամտաբերության տարբերությունները, ուստի անհատները (և ընկերությունները) նույն սկզբունքով եկամուտներ կստանան լրացուցիչ

ուսուցման դասընթացի և բանկային ներդրումներ կատարելու պարագայում: Միջազգային մակարդակով ֆինանսական շուկաների միավորված համակարգի առկայության դեպքում բոլոր երկրները սերտորեն կհամագործակցեն ֆինանսական եկամտաբերության համապատասխանության շուրջ, ինչը հետագայում կհանգեցնի տարբեր երկրներում նաև մարդկային կապիտալի եկամտաբերության համապատասխանությանը:

Այնուամենայնիվ, ֆինանսական շուկաների նման ազդեցիկ համակարգի գաղափարը կարող է գործնականում օգտակար չլինել: Բավականաչափ հիմքեր կան ենթադրելու, որ ֆինանսական շուկաները այնչափ ազդեցիկ չեն, որպեսզի կարողանան նյութական և ֆինանսական կապիտալի դիտարկված եկամտաբերության հիման վրա ճիշտ եզրակացություններ անել մարդկային կապիտալի եկամտաբերության վերաբերյալ: Արդյունավետ շուկայական տեսությունը միայն ուղեցույցի դեր է կատարում մարդկային կապիտալի այս կամ այն ներդրման եկամտաբերության վերաբերյալ: Ավելի հստակ արդյունք ստանալու համար պետք է դիմենք էմպիրիկ հետազոտության օգնությանը:

Վերջերս կատարված հետազոտությունում առաջնահերթ մեկնաբանվել է վաստակի սահմանման գործում կրթական որակավորումների և ուսուցման, վերապատրաստման դասընթացների ունեցած նշանակությունը: Կրթության պահանջարկը վերլուծելու անհրաժեշտությունը առաջադրվել է մարդկային կապիտալ հասկացությամբ, որը առաջինը կիրառեցին Բեքերը (1964թ.), Մինսերը (1964թ.) և Շուլցը (1963թ.): «Աշխատող ձի» կամ աշխատանքի մեծ մասը կատարող մարդ սահմանման հիմքում ընկած է Բեքերի մարդկային կապիտալի տեսությունը (Բեքեր, 1964թ.): Նշված տեսության շրջանակներում մարդկային կապիտալի ներդրումը համարվում է այն պահին կատարվող ներդրումը, երբ անհատները կրթություն ստանալու համար գումար վաստակելու հնարավորություն են ստանում՝ հետագայում ավելի մեծ գումարներ վաստակելու ակնկալիքով: Այս առումով մարդկային կապիտալը նմանվում է նյութական կապիտալին, որի դրսևորումներն են օրինակ՝ գործարանները և մեքենաները: Այսպես, դուք կարող եք ներդրում կատարել մարդկային կապիտալի մեջ (կրթության, ուսուցման կամ նույնիսկ բուժման միջոցով) և ձեր եկամուտը (մասամբ) կախված է ձեր մարդկային կապիտալի շահութաբերության չափից:

Այսպիսով, մարդկային կապիտալն իրենից ներկայացնում է անձի մտավոր ակտիվների կազմ է, որը եկամուտ է բերում նրան: Սա նման է ֆինանսական ակտիվներից եկմուտ ստանալու սկզբունքին: Նյութական կապիտալի նմանությամբ, մտավոր ակտիվների այս դրամագլուխը ժամանակի ընթացքում կարժեզրկվի անկիրառելի դառնալու հետևանքով: Ինչպես նյութական կապիտալը, այդպես էլ մտավոր ակտիվների դրամագլուխ պայմանավորված է նախորդ ներդրումներով և արժեզրկված չափով: Ի տարբերություն նյութական կապիտալի, մարդկային կապիտալն իր բնույթով մարմնավորվում է ներդրող անձով: Մարդկային կապիտալի պարագայում «կրկնակի իրացման» շուկա չի գործում: Ավելին, նշված մարմնավորումը որոշակի ժամանակ է

պահանջում: Ժամանակ է հարկավոր նաև նոր հմտությունների ձեռքբերման համար: Տվյալ պահին սահմաված այլընտրանքային արժեքը մարդկային կապիտալի ձեռքբերման կարևորագույն գործոններից է:

2.1. Հիմնական տնտեսական սկզբունքները

Այս տեսության ամենապարզ տարբերակը կայանում է նրանում, որ անհատները կրթության վրա միջոցներ են ծախսում այնքան ժամանակ, մինչև մարդկային կապիտալ ներդրած վերջին եվրոյից ստացած շահույթը հավասարվում է ֆինանսական շուկա ներդրած միջոցներից ներդնելու դեպքում ստացած շահույթին, այն է՝ շահույթի շուկայական դրույքաչափին: Մարդկային կապիտալի մեկ մակարդակից մյուսն անցնելու արդյունքում համամասնորեն վաստակած աշխատավարձը կարող է ընդունվել որպես այդ որակավորման եկամտաբերության դրույքաչափ: Մովորաբար այն որոշվում է զանազան վիճակագրական մեթոդներով, որոնք ներառում են աշխատավարձի վրա ազդող այլ գործոնների վերահսկումը և կարող են փոխկախակցված լինել կրթության հետ՝ ամեն ինչ անփոփոխ վիճակում պահող կրթության ազդեցությունը ճնշելու նպատակով: Օրինակ՝ հաճախ վերահսկում են հետևյալ գործոնները՝ տարիք, ազգություն, էթնոս սեռ և տարածաշրջան:

Մարդկային կապիտալի՝ աշխատավարձի չափերի վրա համամասնական ազդեցության մասին գաղափարն ընդգրկելու ամենադյուրին միջոցն է մոդելավորել աշխատավարձերի (լոգ) և մարդկային կապիտալի չափի (կամ չափերի) փոխհարաբերությունը (և ընդգրկել վերահսկման այլ փոփոխականները)³: Աշխատանքի վրա ազդեցությունը ներառում են աշխատանք ունենալու հավանականության գնահատումը՝ որպես մարդկային կապիտալի գործառույթ և այլ փոփոխականները⁴:

Տվյալ ոլորտին նվիրված գրականության մեծ մասը կենտրոնանում է ընդհանուր կրթության վրա, որը համարվում է դպրոցական կրթություն:

Թեև անտեսվում են շատ տարրեր, որոնք կարող են կարևորություն ներկայացնել քաղաքականության/ռազմավարությունների վերլուծության համար, հետազոտողները կարող են ծավալուն թեմաներ դիտարկել, իսկ հասարակությունը կարող է խորացնել անցած 20 տարվա ընթացքում կրթության տնտեսագիտության վերաբերյալ գիտելիքները: Արդյունքում մեթոդաբանությունը կատարելագործվում է, և ավելի մանրագնի նուսումնասիրություն է կատարվում: Մի կողմ հմտությունների գնահատման մանրամասնե-

(3) Սա ունի այն առավելությունը, որ բացատրական փոփոխականների գնահատվող գործակիցները ներառում են համամասնական աշխատավարձի տարբերությունների փոփոխականների ազդեցությունը, ուստի X փոփոխականի 0.1 գործակիցը, ինչպիսին է որակավորումը, ցույց է տալիս, որ տվյալի փոփոխումը X-ով (այն է՝ որակավորման ձեռքբերումը) բարձրացրել է աշխատավարձը 10%: Այս պարզ սահմանումը մեծ տարածում է գտել գրականության մեջ և կիրառվում է նաև այս աշխատության մեջ՝ կազմելով սույն զեկույցի հիմքը:

- (4) Սույն զեկույցում ներկայացնում ենք գծային հավանականության մոդելի սահմանումը: Որպես այլընտրանք՝ գնահատում ենք նաև ոչ գծային մոդելը, ինչպես օրինակ՝ փրոբիթը կան լոգիթը, իսկ հետո հաշվարկում սահմանային ազդեցությունը բացատրական փոփոխականների առումով: Այնուամենայնիվ, արդյունքները շատ նման են, և մենք միայն զեկույցում ենք գծային հավանականության մոդելի մասին:

ըր՝ մարդկային կապիտալի լրացուցիչ միավորների հետ կապված վաստակը կարող է համարվել այդ ներդրման եկամտաբերության դրույքաչափը (Աշենֆելթեր և այլք, 1999թ.): Եթե մարդկային կապիտալի միավորների ձեռքբերման արժեքները ցածր են (իսկ բարձրագույն կրթության պարագայում կրթության հիմնական ծախսերը իրենցից ներկայացնում են դպրոցն ավարելուց հետո աշխատելու փոխարեն կրթությունը շարունակելու դեպքում չաշխատած վաստակը), և եթե աշխատանքային կյանքը երկար է (քանի որ մարդիկ հիմնականում կրթություն են ստանում կյանքի վաղ շրջանում, նման տարբերակն իրական է), ապա առավելագույն վաստակը գրեթե հավասարվում էկամտաբերության ֆինանսական դրույքաչափին (Հերմոն և այլք, 2003թ.): Հետևաբար, յուրաքանչյուր լրացուցիչ տարվա վաստակը կազմում է 10% ներդրումի եկամտաբերության զուտ դրույքաչափին⁵:

Քանի որ մարդկային կապիտալը ակտիվ է (նույնիսկ եթե այն ունի բացահայտ հատկանիշ, որը չի կարող առանձնացվել իր սեփականատիրոջից), այդ ակտիվի արդյունքը պետք է լայնորեն համեմատվի այլ ակտիվների արդյունքների հետ. իրականում ողջամիտ կլիներ ցածր եկամտաբերությամբ ակտիվներից միջոցները տեղափոխել բարձր եկամտաբերությամբ ակտիվների շարք: Եթե անհատները ներդրումներ են անում կրթության ճիշտ մակարդակի մեջ, ապա կարելի է իրական եկամուտ ստանալ, որը կկազմի մոտավորապես 5% և կհամապատասխանի իրական շուկայում ընդունված եկամտաբերության դրույքաչափերին: Ավելի բարձր (ավելի ցածր) եկամտաբերության դրույքաչափի դեպքում կարելի է ենթադրել, որ անհատները քիչ (շատ) միջոց են ներդնում կրթության մեջ, կամ որ վարկային շուկայի համակարգի անկատարության հետևանքով արգելակվում համապատասխան ներդրումային որոշումները: Եթե ֆինանսական շուկաները բավականաչափ լավ աշխատեին, մենք կակնկալեինք ֆինանսական ակտիվների հավասար շահութաբերություն բոլոր երկրներում: Եթե անհատները ազատ կարողանային իրենց կարծիքով բավականաչափ ներդրումներ կատարել մարդկային կապիտալի մեջ, կկարողանանք ստանալ ֆինանսական կապիտալին հավասար մարդկային կապիտալ:

(5) Կարելի է հաստատել հարկերի զեղչման կարևորությունը տարբեր երկրներում մարդկային կապիտալի շահութաբերությունը համեմատելու համար: Այնուամենայնիվ, անհատի եկամուտը նվազեցնելու հետ մեկտեղ հարկերը նվազեցնում են նաև ծախսերը: Եթե հարկային համակարգը լինի հասարակ համամասնական, ապա հարկերը կկրճատվեն: Քանի որ հարկային համակարգերը հիմնականում համամասնական չեն, դրանց անհամամասնականության աստիճանը կարևոր չէ, և կարելի է անտեսել այդ բարդությունը. հարկերի զեղչումը հիմնականում ցածր է, իսկ հարկային կապվածությունը՝ հիմնականում բավականին երկար է: ՈԲ-ստի, հարկային համակարգին համապատասխանեցման արդյունքը կլինի աննշան: Տես OECD (2002թ.) կրթության արդյունքների չափի գնահատումները, ինչը ենթադրում է հարկերի ազդեցությունը, նույնիսկ եթե օգտագործվում

է մեթոդաբանություն, որը հաշվի չի առնում այլ հատկանիշների ազդեցությունը, որոնք ազդեցություն են գործում աշխատավարձերի վրա և կապակցված են կրթության հետ:

Ֆինանսապես միավորված աշխարհում ապրելու դեպքում մենք կակնկալեինք մարդկային կապիտալի հավասար եկամտաբերություն բոլոր երկրներում: Գոյություն ունեն որոշ ապացույցներ առ այն, որ ներդրումներից ստացած մասնավոր եկամտաբերությունն անհամամասնորեն բարձր է ռիսկայնության միևնույն աստիճան ունեցող այլ ներդրումների համեմատ, ինչը կարող է որոշակի «շուկայական անհաջողությունների» հանգեցնել՝ խոչընդոտելով անհատների կողմից իրենց լավագույն նպատակների իրագործմանը: Հետագայում սա կարող է միջամտություն համարվել⁶:

Աշխարհի շուկաների վերաբերյալ «արժեքի գործակցի հավասարության (ԱԳՀ) տեսության» համաձայն՝ աշխատանքի և ֆինանսական կապիտալի դյուրին շարժունակությունը ի վերջո կարող է հանգեցնել մրցակցության միջոցով ներդրումների եկամտաբերության տարբերությունների վերացմանը. այս տեսությունը սկզբունքորեն վերաբերում է մարդկային կապիտալի մեջ ներդրումների եկամտաբերությանը: Տվյալ հանգամանքներում աշխատավարձերի տարբերությունները, զուգորդվելով մարդկային կապիտալի տարբերությունների հետ, պետք է լինեն համեմատաբար կայուն տարբեր երկրներում: Այնուամենայնիվ, թվում է, թե աշխատանքի շարժունակության ծախսերը (և/կամ աշխատատեղի փոփոխության) նույնիսկ ԵՄ երկրներում էական են, հետևաբար էական տարբերությունները տարբեր երկրներում կարող են պահպանվել որպես շարժունակության ծախսերի արտացոլում: Յուրաքանչյուր երկրի աշխատավարձերը, որոնց չափը որոշվում է մարդկային կապիտալի առանձին մակարդակով, կախված կլինեն պահանջարկի և առաջարկի գործոններից: Գոյություն ունի որոշակի փոփոխականություն, որը պայմանավորված է հաստատության գործոններով: Եթե առանձին հմտությունն ունի ցածր առաջարկ, այդ հմտության արդյունքները բարձր կլինեն: Երկար ժամանակահատվածում առաջարկը պետք է համապատասխանեցվի միզրանտների հոսքի և բնիկ աշխատողների որոշումների միջոցով. ի վերջո, ցածր առաջարկ ունեցող աշխատանքի տեսակը, կհասնի այն կետին, երբ արդյունքները ամենուրեք կհամապատասխանեն: Արժեքի հավասարության համաձայն՝ պատշաճ կարգով գործող աշխատաշուկայում առկա ուժերը, որոնք ձգում են երկու երկրներում կրթության արդյունքների հավասարագործության հաստատմանը, կաշխատեն նաև մասնագիտական կրթության արդյունքների և ընդհանուր կրթության արդյունքների հավասարագործության հաստատման համար:

Ֆինանսական շուկաների անկատար համակարգի պարագայում անհատները մեծ վարկեր են վերցնում, ուստի և մարդկային կապիտալի մեջ ներդրումները կարող են ավելի փոքր թիվ կազմել, քան լավագույն պայմաններում: Պատճառն այն է, որ մարդկային

- (6) Միջամտության մեկ այլ փաստարկ կարող է համարվել արտաքին պատճառների առկայությունը, որոնք զուգորդվում են անհատների մարդկային կապիտալի ներդրումների հետ: Օրինակ՝ մեկ աշխատողի ներդրումը ազդում է մյուս աշխատողների ներդրումների շահութաբերության վրա:

կապիտալը լավ չէ զուգորդվում վարկի հետ, քանի որ այն չի կարող իր սեփականատիրոջից առանձին դիտվել: Այնուամենայնիվ, ընկերություններին հետաքրքրում են այն աշխատողները, ովքեր ունեն համապատասխան մարդկային կապիտալ: Եթե վարկային շուկան չի կարողանում ֆինանսավորել համապատասխան մարդկային կապիտալի բաշխումը, ընկերությունները կարող են իրենց աշխատողներին վարկ տրամադրել ուսուցման ծախսերը հոգալու համար: Նրանք կարող են վճարել աշխատողներին մինիմալ աշխատավարձից ավելի շուտ գումար ուսուցման ընթացքում՝ հնարավորություն տալով աշխատողներին կատարել անհրաժեշտ ներդրումները, իսկ հետո վճարել ավելի քիչ՝ հավելավճարը փոխհատուցելու համար: Ընկերությունները ի վիճակի կլինեն իրագործել դա միայն, եթե կարողանան հարկադրել այդպիսի պայմանագրերի կնքում, իսկ հարկադրումը պահանջում է, որ աշխատողները շարունակեն աշխատել տվյալ ընկերությունում մինչ ամբողջ հավելավճարի փոխհատուցումը:

Կրթության տարիների թվի արդյունքների վերաբերյալ հետազոտությունը շատ պարզեցնում է անհատների ունեցած հմտությունների որոշումը: Մենք թերևս կցանկանայինք օգտագործել մարդկային կապիտալի չափման բազմանկյուն վեկտորը, քան՝ պարզապես մեկ համառոտ չափում: Իրականում չափման այդպիսի բազմանկյուն վեկտոր գոյություն չունի տվյալների բազայում, և նույնիսկ եթե գոյություն ունենար, դժվար կլիներ դրա միջոցով հաղթահարել նման բազմակողմանի չափման համակարգ կիրառելիս մեզ հանդիպած էմպիրիկ դժվարությունները: Բացի այդ, տարբեր երկրներում գոյություն ունեն էական տարբերություններ հմտությունների չափման և ձեռքբերման ոլորտում, ուստի մարդկային կապիտալի տեսության էմպիրիկական կիրառումը տարբեր երկրների համատեքստում պահանջում է, որպեսզի հետազոտողը մեկ ընդհանուր չափանիշի համապատասխանեցնի գնահատման համակարգը, ինչը կնպաստի տարբեր երկրներում համար մարդկային կապիտալի ընդհանուր դրույթների արդյունավետ ներկայացմանը:

Մարդկային կապիտալի տնտեսագիտական մոտեցումների հիմքում ընկած ընդհանուր սկզբունքները ենթադրում են, որ երկար ժամանակահատվածում տարբեր երկրների աշխատավարձի չափի տարբերությունները, որոնք զուգորդվում են մարդկային կապիտալի հետ, կնվազեն: Փաստորեն, գոյություն ունի ծախսերի պատճառով առաջացած անշարժունակություն (այդ թվում՝ նաև լեզվի տիրապետման պահանջով ենթադրվող), որը զուգորդվում են մեկ երկրից մյուսը տեղափոխվելու անհնարինությամբ: Տեղափոխությունը կարող է կանխվել նաև տարբեր հաստատությունների կողմից, ինչպիսիք են՝ արտագաղթելու արգելքը կամ մասնագիտության բերումով սահմանափակումները: Տարբեր երկրներում մարդկային կապիտալի հետ զուգորդված աշխատավարձի միջև կարող են լինել կարևոր քանակական տարբերություններ, որոնք կարող են լինել

հարաբերականորեն կայուն: Նման տարբերությունների սահմանը էմպիրիկ հարց է և պահանջում է տեսությունը հարմարեցնել մարդկային կապիտալի տարբեր տեսակների բացահայտման նպատակին: Այս հետազոտության մարտահրավերը կարող է համարվել սովորական էմպիրիկ հատկանիշների ընդլայնումը՝ ՄԿՈԻ-ի չափումները ներառելու նպատակով:

Գործազրկության միկրոտեսությունը, որը մեծամասամբ ուղղված է զբաղվածության որոշիչ գործոններին, հիմնված է այն գաղափարի վրա, որ զբաղվածության հավանականությունը առաջ է բերվում ակնկալվող աշխատավարձի և «իրական» աշխատավարձի միջև: Մինչդեռ աշխատավարձը հանդիսանում է այն նվազագույն գումարը, որի համար պատրաստ է աշխատել անհատը, և բխում է անհատի նախասիրություններից, առաջինը պայմանավորված է մարդկային կապիտալի վաստակի գործոնով (ՄԿՎԳ): Զբաղվածությունը պայմանավորող փոփոխականների նշանները պետք արտացոլեն ՄԿՎԳ-ի նույն փոփոխականների նիշերով, կամ աշխատավարձի հավասարմամբ:

2.2 Ընդհանուր և ընկերությամբ պայմանավորված մարդկային կապիտալ

Արդեն համառոտ ներկայացրել ենք մարդկային կապիտալը: Ինչպես պարզվեց, սկզբնական ակադեմիական կրթությունը տարբերվում է սկզբնական մասնագիտական կրթությունից միայն ծրագրի բովանդակությամբ:

Ըստ Բեքերի, մարդկային կապիտալին նվիրված գրականությունում կատարվել է կտրուկ տարբերակում «հատուկ» և «ընդհանուր» մարդկային կապիտալի միջև (Բեքեր, 1964թ.): Այս երկընտրանքը օգտագործվում է կապիտալի տեսակը շեշտադրելու նպատակով՝ իրականում մարդկային կապիտալի բոլոր տեսակները ընկած են այդ երկու ծայրահեղությունների միջև: Հատուկ մարդկային կապիտալը վերաբերում է այն հմտություններին կամ իմացությանը, որոնք օգտակար են միայն առանձին գործատուին (կամ կազմակերպությանը կամ կազմակերպության բաժնին), մինչդեռ ընդհանուր մարդկային կապիտալը (օրինակ՝ գրագիտություն կամ մաթեմատիկա առարկայի իմացությունը) օգտակար է բոլոր գործատուների համար: Մենք հակված ենք ընդհանուր մարդկային կապիտալը դիտարկելու որպես ակադեմիական կրթությանը զուգորդված էական հմտություններ, որոնք մարդիկ սովորաբար ձեռք են բերում կրթական հաստատություններում: Նման հմտությունների ընդհանուր բնույթի պատճառով մենք սովորաբար կարծում ենք, որ այս կարգի ակադեմիական կրթությունը անձը ստանում է կյանքի վաղ շրջանում: Իհարկե, նշվածը ճիշտ է շատ առանցքային հմտությունների համար, ինչպիսին են՝ կարդալը և գրելը: Ավելի հազվադեպ են հանդիպում ավելի բարձր

մակարդակների հմտությունները, ինչպիսիք են՝ SS հմտությունները, որոնք հավանաբար որոշ ոլորտներում դեռևս չեն ազդում արդյունաբերության աճի վրա:

Ընկերությանը հատուկ մարդկային կապիտալի ռիսկայնության մակարդակն ըստ էության ավելի բարձր է, քանի որ ընկերության փակվելու կամ սնանկանալու դեպքում այս հմտությունները որևէ այլ ընկերությանը, բաժնին կամ աշխատողին չեն փոխանցվում: Եթե աշխատողները կարողանան ապահովագրվել այդպիսի անսպասելի իրադարձություններից, մարդկային կապիտալի երկու տեսակների միջև առկա, ապա բոլոր տարբերությունները կվերացվեն: Մարդկային կապիտալի տարբեր տեսակների միջև առկա տարբերությունները կմնան և կշարունակեն գոյություն ունենալ ժամանակի ընթացքում իրենց տարբեր ռիսկայնության պատճառով: Այս պարագայում անհրաժեշտ է, որպեսզի շուկան վճարի վտանգի փոխհատուցումը, ինչի արդյունքում մարդկային կապիտալի տարբեր տեսակների ռիսկայնության աստիճանը կհավասարվի: Ընկերությունը կվճարի աշխատողին ռիսկայնության փոխհատուցվում, որը բավականաչափ կլինի նրան խթանելու ներդրումներ կատարել տվյալ ընկերությանը հատուկ մարդկային կապիտալի մեջ: Եթե գոյություն ունենար ապահովագրական շուկա, որը թույլ կտար աշխատողներին ապահովագրվել նրանց հատուկ մարդկային կապիտալի ոչ պիտանի դառնալու դեպքում, ապա աշխատավարձի չափը պետք է լիներ բավականաչափ, որպեսզի աշխատողները կարողանային նման հավելավճար վճարել: Նման շուկան բացակայության պարագայում ընկերությանը հատուկ մարդկային կապիտալի հետ զուգորդվող աշխատավարձը պետք է լինի այնքան բարձր, որպեսզի խթանի աշխատողին դիմել չապահովագրված ռիսկի: Ամեն դեպքում, տարբեր երկրների մարդկային կապիտալի տարբեր տեսակների աշխատավարձերը չէին տարբերվի, սակայն աշխատավարձն ավելի բարձր կլիներ բոլոր երկրներում և կզուգորդվեր ընկերության հատուկ մարդկային կապիտալի միավորի հետ: Տվյալ ոլորտում առկա աշխատություններում մեծ նշանակություն է հատկացվում «շուկայի անկմանը», որը զուգորդվում է ընկերությանը հատուկ մարդկային կապիտալի հետ՝ կենտրոնանալով այնպիսի մոդելի վրա, երբ ընկերությունները ընդունում են աշխատողների «ակնթարթային» շուկայական պայմաններով: Այս դեպքում պայմանագրերն ընդգրկում են ընդամենը մեկ նշված ժամանակահատված, գուցե և մեկ օր: Այդպիսի աշխատանքային շուկայի մոդելում աշխատողները չեն վճարում ընկերությանը հատուկ մարդկային կապիտալի մեջ ներդրման համար, քանի որ նրանք վարձատրություն են ստանում նման ներդրման համար միայն այն դեպքում, եթե շարունակեն աշխատել ընկերությունում, որտեղ արժևորվում են նրանց հատուկ հմտությունները: Եթե պայմանագրերը երկարաժամկետ են, ընկերության մարդկային կապիտալում հատուկ հմտության ներդրումը որևէ ռիսկայնություն չի ներկայացնի, քանի որ անհատը կարող է աշխատել ընկերությունում, որը արժեքավորում է այդ հմտությունը երկար ժամանակահատվածում: Շուկային անկումը զուգորդվում է ընկերությանը հատուկ

հմտությունների բարձրացմամբ, քանի որ առկա է հատուկ հմտությունների ձեռքբերման հետ զուգորդվող վտանգը, որը կցվում է ընդհանուր մարդկային կապիտալին և կախված է աշխատանքի տևողությունից: Եթե աշխատանքի առանձնացումը որևէ արժեք չներկայացնեք, ընկերության հատուկ հմտություններով աշխատողը շատ արագ կրկին աշխատանքի կտեղավորվեր նմանատիպ ընկերությունում, որը նույնպես կգնահատեր այդ հմտությունները: Հատուկ հմտություններ ունեցող աշխատողները ստիպված կլինեն ընդունել աշխատավարձի կրճատումը, կամ կատարել լրացուցիչ ծախսեր՝ փնտրելով աշխատանք այնպիսի ընկերությունում, որը կգնահատի այդպիսի հմտությունները:

Մրցակցային աշխատանքային շուկայում, որտեղ աշխատավարձերը արտացոլում են արդյունավետությունը, ընկերությունները չեն վճարի ընդհանուր մարդկային կապիտալի համար, քանի որ նրանք չեն կարողանա փոխհատուցել իրենց ավելի լավ պատրաստված աշխատողների ծախսերը, որոնց արդյունավետությունը կլինի նույնը, որտեղ էլ որ իրենք աշխատեն: Քանի որ լավագույն ռազմավարությունն է սպասել մինչև մեկ այլ ընկերություն ուսուցանի աշխատողներին, իսկ հետո «գրավել» նման աշխատողներին, ոչ մի ընկերություն չի ցանկանում վճարել ընդհանուր մարդկային կապիտալ ներդրման համար: Այդ իսկ պատճառով աշխատողները իրենք են հոգում իրենց ընդհանուր մարդկային կապիտալի ծախսերը:

Չնայած այս բացահայտ տեսական հերթականությանը, մենք դիտարկում ենք այն ընկերությունները, որոնք ծախսեր են կատարում ընդհանուր ուսուցման համար: Մասնավորապես, երբ մի ուրիշ ընկերություն տեղափոխվելու ծախսերը բավականին մեծ են, պաշտոնակից ընկերությունը կարող է շահագրգռված լինել վճարել ուսուցման համար, որի համար աշխատողը չի կարող վարկ վերցնել: Բացի այդ, ընկերությունը կարող է նաև կապել պայմանագրային աշխատողին ընկերությանը բավականին երկար ժամանակահատվածով՝ փոխհատուցելու բոլոր ծախսերը կամ ծախսերի մեծ մասը՝ զինձառայության ընթացքում ստացած ուսուցումը կարող է լինել շատ տեղին: Ընկերությունը կարող է նաև ֆինանսավորել ընդհանուր մարդկային կապիտալի գոյացումը՝ վճարելով միայն ուսուցման աշխատավարձը՝ աշակերտությունը կարող է նույնպես շատ տեղին լինել:

Մարդկային կապիտալի կուտակումը, որը կարող է բնորոշ լինել ընկերությանը, նույնպես հանգեցնում է շուկայի հնարավոր անկմանը: Ավանդաբար, հատուկ ուսուցումը ընդունվում է որպես մարդկային կապիտալի կուտակում, որը զարգացնում է միայն ընթացիկ գործատուին օգտակար հմտությունները: Ըստ Սթիվենսի (1994թ.) և Աքեմոզլուի և Պիշկեի (1999թ.) ուսուցման յուրահատկությունը կարող է առաջանալ աշխատանքային շուկայի անկատարություններից: Մասնավորապես, մոնոպսոնային ուժը, անհամաչափ տեղեկությունները, միավորումները և նվազագույն աշխատավարձերը կարող են խոչընդոտել ընկերության ներսում աշխատողի արդյունավետության և ընկերությունից

դուրս տարբերակների միջև, և այդ խոչընդոտը կարող է դրսևորվել աշխատողների հմտությունների մակարդակի նվազեցմամբ: Նույնիսկ եթե ուսուցումը լիովին ընդհանուր չէ, ուսումնառած աշխատողների համար գոյություն չունի մրցակցային շուկա. Ուսուցանող ընկերությունը և աշխատողը կարող են կիսել հատուկ հմտությունների ներդրման հետևանքով առաջացած ավելցուկը: Վճարումները նույնպես պետք է կիսվեն գործատուի և աշխատողի միջև: Հատուկ ուսուցման մեջ ներդրումներն արդյունավետ կլինեն միայն, եթե վճարումները կիսվեն շահութաբերությանը համապատասխան (Հաշիմոտո, 1981թ.): Աքեմոգլուն և Պիշկեն (1999թ.) ապացուցում են, որ օլիգոպսոնիկ աշխատանքային շուկաներում, մարդկային կապիտալի մոդելի կանխագուշակումները շատ ավելի ադոտ են: Մասնավորապես, ընդհանուր ուսուցման աշխատավարձի արդյունքները կարող են զիջել արդյունավետության արդյունքներին, ուստի և ընկերությունները կարող են շահավետ համարել ընդհանուր ուսուցման համար որևէ վճարում կատարելը:

Այնուամենայնիվ, վճարումների պարզ կիսումը ենթադրում է, որ ներդրումները պայմանագրային են, այն է՝ ընկերությունները կարող են աշխատավարձերը պայմանավորել ըստ ներդրման: Այնուամենայնիվ, երրորդ անձանց ուսուցման համար կատարված ներդրումները, օրինակ՝ դատարանի համար, կարող են դժվարություն ներկայացնել ստուգելու առումով: Նման պարագայում, ուսուցման ներդրումները պայմանագրային չեն, և պաշտոնական վճարումների հստակ կիսումը դառնում է դժվար, նույնիսկ՝ անհնար: Այդպիսի ուսուցումը դառնում է խոցելի «խցանման» խնդիրների համար⁷, և տեսությունը կանխագուշակում է, որ այն կողմը, որը ստանում է նվազագույն արդյունքի մեծ մասը կկատարի ամբողջ ներդրումը, մինչդեռ մյուս կողմը ոչինչ չի ներդնի (տես Աքեմոգլու և Պիշկեն հիմնավորում 4, 1999թ.): Ուստի, առկա գրականության մեջ հստակ չի ասվում, թե ով կվճարի հատուկ մարդկային կապիտալի ներդրման համար, սակայն այդ գումարը հավանաբար օպտիմալի համեմատ ավելի փոքր է:

- (7) Սա վերաբերում է այնպիսի իրադրությանը, երբ ընկերությունը և աշխատողը փոխշահավետ են համարում ներդնել ուսուցման մեջ, բայց խուսափում են դա անելուց, քանի որ կարող են տալ երրորդ կողմին աճող սակարկելի ուժ, ինչով կնվազեցնեն իրենց սեփական շահույթը:

2.3. Սկզբնական և շարունակական ներդրումները մարդկային կապիտալի մեջ

Այսպիսով, մենք չենք տարբերակել կյանքի վաղ և ավելի ուշ շրջանում ստացած մարդկային կապիտալը: Մարդկային կապիտալի պայմանական տեսության համաձայն՝ ժամանակահատվածի տարբերությունը կայանում է միայն նրանում, որ կյանքը սահմանափակ է, և քանի որ դա համապատասխանում է իրականությանը, նպատակահարմար է մարդկային կապիտալի մեջ ներդրումներ կատարել կյանքի վաղ շրջանում, որպեսզի առավելագույնս մեծանա արդյունք ստանալու ժամանակահատվածը: Քանի որ մարդկային կապիտալի միավորի մեջ ներդրման արդյունքը կախված է միայն նրա արժեքից և բխող լրացուցիչ վաստակի հոսքից, այս ներդրման արդյունքը ամենաբարձրն է, եթե այն տեղի է կատարվում է կյանքի վաղ շրջանում, իսկ կյանքի վերջում այդ արդյունքը նվազում է (մինչև զրո):

Սա բացատրում է այն վիճելի խնդիրը, թե ինչու է ընդհանրապես տեղի ունենում շարունակական մարդկային կապիտալի ներդրումը: Տնտեսագետները բացատրություն են փնտրում չնախատեսված իրադարձությունների և վարկի տեսքով: Վարկի տակ կարելի է ենթադրել, որ անհատները չեն կարող օպտիմալ վաղ ներդրումներ կատարել և ստիպված են աշխատել և վաստակը կուտակել և հետագայում ներդրումներ կատարել այնպիսի հմտությունների համար, որոնք անհրաժեշտ են պաշտոնի հետագա բարձրացման համար: /Եթե մենք կարողանայինք կանխատեսել մեր բոլոր մարդկային կապիտալի պահանջները, ողջամիտ կլինեք բավարարել դրանք՝ կատարելով ներդրումներ կյանքի վաղ շրջանում: Այնուամենայնիվ, կյանքը լի է չնախատեսված իրադարձություններով, որոնց դեպքում հարկավոր է համապատասխան միջոցներ ձեռնարկել: Օրինակ՝ անհատը կարող է ներդրում անել մարդկային կապիտալի ինչ-որ տեսակի մեջ կյանքի կյանքում շրջանում, որը ժամանակի հետ անսպասելիորեն կարող է անօգուտ դառնալ հետագա կյանքում:

Նման անօգտակարությունը, սակայն, կարող է հետագայում հնարավորություն տալ ներդրում կատարել մեկ այլ մարդկային կապիտալի մեջ, որը կփոխարինի հինը: Այսպիսով, տեխնոլոգիական փոփոխությունը նպաստում է նորամուծությունների և գյուտերի աճին, որոնք ազդում են առկա մարդկային կապիտալի արդյունքների վրա, հնարավորինս նվազեցնելով այն մինչև զրոյ: Այնուամենայնիվ, այդպիսի փոփոխությունները հաճախ նոր հմտությունների պահանջ են բարձրացնում: Երկու խմբի աշխատողները պետք է ներդրումներ կատարեն նոր պահանջված հմտությունների մեջ.

երիտասարդ անհատները, որոնք որոշում են, թե ինչպիսի հմտություններ զարգացնել, և ավելի տարիքավոր աշխատողները, որոնց հմտությունները դարձել են անօգուտ և արժեզրկվել են:

Տեխնոլոգիական փոփոխությունը պետք է խթանի երիտասարդների հմտությունների շարունակական աճը՝ արտացոլելով աշխատանքային շուկայի փոփոխվող պահանջները: Սկզբնական մարդկային կապիտալի բնույթը կփոխվի ժամանակի ընթացքում՝ արտացոլելով աշխատանքային շուկայի փոփոխվող պահանջները. գեղագրությունը փոխարինվեց տպագրությամբ, իսկ տպագրությունը՝ տեքստի էլեկտրոնային մշակմամբ: Աշխատողների միմյանց հաջորդող խմբերը կմարմնավորեն մարդկային կապիտալի միմյանց հաջորդող մոդելները: Տեխնոլոգիական փոփոխությունը պետք է ուղեկցվի շարունակական մարդկային կապիտալի ձեռք բերման պահանջով, քանի որ աշխատողի աշխատավարձի չափը նվազում է հմտությունների անօգուտ դառնալու հետ մեկտեղ: Քանի որ այժմ այդպիսի աշխատողները կանգնած են ցածր աշխատավարձի և փոփոխվող ժամանակի առջև՝ միջին տարիքի աշխատողների համեմատ, ում հմտությունները չեն արժեզրկվել, նրանք շահագրգռված են վերապատրաստում անցնել նոր հմտություններ ստանալու համար, որոնք պահանջված են շուկայում:

2.4. Ոչ ֆորմալ և ֆորմալ ՄԿՈԻ

Գրականության մեջ տարբերակվում է նաև ֆորմալ և ոչ ֆորմալ ՄԿՈԻ-ն: Այդ տարբերությունը այդքան էլ հստակ չէ. այն մասամբ առնչվում է ՄԿՈԻ որակավորմամբ, մասամբ էլ ՄԿՈԻ-ն ձեռքբերման մեխանիզմով: Մի կողմից, դպրոցական ուսուցումը լայնորեն վկայագրված է և կառուցվածքային նշանակություն ունի, որն ընդհանրապես չի զուգորդվում աշխատանքի հետ: Մյուս կողմից, ՄԿՈԻ-ն կարող է լինել ոչ ֆորմալ և հանդես գալ հարակից ուսուցման տեսքով, որը զուգորդվում է աշխատատեղում ձեռք բերված փորձի հետ: Սա կարող է վերաբերել քանակական հատկություններին կամ աշխատելու արագությանը, ինչը դժվար է փաստագրել և վկայագրել:

ԳԼՈՒԽ 3

Տեսությունից դեպի փաստեր

3.1. Էմպիրիկ գործընթացի հիմնական բարդությունը

Աշխատանքային շուկայի վրա մարդկային կապիտալի գործած ազդեցության գնահատականները կարող են արտացոլել ավելի շատ անհատների «կարողությունների» տարբերությունները, քան միայն մարդկային կապիտալի ազդեցության էությունը: Աշխատանքային շուկայի արդյունքների, ինչպիսիք են՝ աշխատավարձերը և մարդկային կապիտալի գործնական գնահատականները, հասարակ գնահատումը կվերաբերի մարդկային կապիտալին ոչ միայն առկա մարդկային կապիտալի, այլև վերլուծությունից դուրս մնացած գործոնների ազդեցությանը, որոնք, սակայն, հարաբերակցվում են մարդկային կապիտալին: Այս թերության ավանդական բացատրությունը կարելի է նկարագրել որպես «կարողության թերություն»: Այս բացատրության համաձայն՝ չդիտարկված «կարողությունը» հարաբերակցվում է աշխատավարձերին. այսպես, ավելի շատ հմտություններ ունեցող մարդիկ ավելի շատ են վաստակում՝ պայմանավորված իրենց մարդկային կապիտալով, և նրանք սովորաբար կունենան ավելի մեծ մարդկային կապիտալ: Տեղեկություններում դիտարկված մարդկային կապիտալի արդյունքների մի մասը պետք է վերաբերի անհատի կարողություններին, ուստի մարդկային կապիտալի արդյունքը շեղվում է դեպի վերև և հասարակ վիճակագրական մեթոդները կփոխեն իրական արդյունքները:

Այս դժվարությունը ոչ միայն հանգեցնում է հասարակ հատկորոշումների ոչնչացմանը, այլև ընդհանրություն է հաղորդու, ցանկացած հետազոտմանը, որը փորձ է անում ավելի իրական գնահատել մարդկային կապիտալը:

Շեղման այս հնարավորությունն արտացոլում է այն հնարավորությունը, որով մասամբ պայմանավորված է մարդկային կապիտալի աշխատավարձերի վրա գործած ազդեցությունը, և որը կարող է ավելի նմանվել «ազդանշանային» երևույթին⁸, քան ընդհանուր առմամբ մարդկային կապիտալին: Ավելի շատ մարդկային կապիտալ ունեցող մարդիկ կարող են վաստակել ավելի շատ ոչ թե այն պատճառով, որ ունեն ավելի բարձր

արդյունավետություն աշխատանքային շուկայում, այլ որովհետև նրանք ունեն ավելի բարձր ունակություն, որի մասին նրանք «ազդարարում են» գործատուներին՝ ձեռք բերելով

(8) Տեսությունը մշակել է Սպենսը (1973թ.): Բիլին (2001թ.) վերանայել է համապատասխան գրականությունը: մարդկային կապիտալի ավելի բարձր մակարդակ: Ավելի քիչ մարդկային կապիտալ ունեցող մարդիկ ավելի դժվարությամբ են դրսևորում իրենց հմտությունները: Այս երկու մրցող բացատրությունները միմյանցից բաժանելու նպատակով դիտարկում ենք մարդկային կապիտալի և աշխատավարձերի միջև սերտ հարաբերակցությունը, ինչը լի է դժվարություններով: Երկու տեսությունները ենթադրում են, որ մարդկային կապիտալի և աշխատավարձերի միջև հնարավոր է դրական հարաբերակցություն հաստատել, սակայն պատճառները տարբեր են: Այնուամենայնիվ, երկու տեսությունները տարբերակելու փորձերը հանգեցնում են այն ենթադրությանը, որ մարդկային կապիտալը նպաստում է աշխատողի արդյունավետության բարելավմանը, ինչը հետագայում արտացոլվում է աշխատավարձի մեջ, տվյալ դեպքում գերիշխում է երկրնտրանքային ազդանշանային մոդելը:⁹

3.2. Մարդկային կապիտալի ձևերի էմպիրիկ տիպաբանություն

2-րդ գլխի վերաբերյալ քննարկումները ենթադրում են, որ տնտեսագիտական տեսությունը հանգեցնում է մարդկային կապիտալի ձևերի միջև կտրուկ տարբերությունների առաջացմանը: Այս տարբերությունները պարզ են: Իրականում, կրթության և ուսուցման օրինակները հազվադեպ են այնպես հստակ տարբերակվում, ինչպես մեր տեսություններում: Ուստի, կա երկու պատճառ, թե ինչու է դժվար կիրառել այս տարբերությունները էմպիրիկ հետազոտություններում: Առաջինը, գործնական տարբերությունները այդքան պարզ չեն, ինչպես տեսությունն է ենթադրում. մարդկային կապիտալի բոլոր տեսակի ներդրումները ունեն յուրահատկության որոշակի աստիճան:

(9) Քանի որ երկու տեսությունները ունեն նույն առաջնահերթ մասնակցությունը աշխատավարձերի և մարդկային կապիտալի մեջ, մենք պետք է ուշադրություն դարձնենք տեսությունների երկրորդական մասնակցությունների վրա, որպեսզի առանձնացնենք իրարից: Ազդանշանային տեսության մեկ կարևոր մասնակցությունը այն է, որ դա հարակից կրթություն է, որը կարևորություն ունի՝ անձը կարող է միայն ազդանշան տալ, որ նա ունի ավելի բարձր արդյունավետություն, քան մյուսը, եթե նա ունի ավելի բարձր կրթություն: Հակառակը, մարդկային կապիտալի մոդելը ենթադրում է, որ մարդկային կապիտալի ավելի բարձր մակարդակը առաջացնում է ավելի բարձր արդյունավետություն և աշխատավարձ, հաշվի չառնելով որևիցե այլ մեկի մարդկային կապիտալի մակարդակը: Ուստի ազդանշանային տեսությունում անհատների մարդկային կապիտալի մակարդակի աճը բաշխման հիմքը ամենացածր մակարդակից պետք է բարձրացնի բոլորի մարդկային կապիտալի մակարդակը, քանի որ ավելի կարող անհատները այժմ ստիպված կլինեն ձեռք բերել ավելի շատ մարդկային կապիտալ՝ իրենց ազդանշանը գործատուների հասցնելու նպատակով: Բաշխման հիմքի բարձրացումը պետք է բարձրացնի ամբողջ բաշխումը: Շեվալյե ետ ալ. (2004թ.) ճշգրիտ ուսումնասիրել են այս թեման: Նրանք մշակեցին դպրոցը ավարտող նվազագույն տարիքի փոփոխությունը, ինչը տեղի է ունեցել ՄԹ-ում 1974թ., որը բարձրացրել էր նվազագույն տարիքը 15-ից 16-ը և ցույց են տվել, որ նվազագույնի բարձրացումը գրեթե չունի ոչ մի ազդեցություն

բաշխման մնացածի վրա. սա ենթադրում է ցածր ազդանշում դպրոցական որոշումներում: Մրա եզրակացությունը այն է, որ համապատասխան ճանապարհը գնահատված ազդեցությունը մեկնաբանել մարդկային կապիտալի փոփոխականների գործակից(ները) նման են մարդկային կապիտալի արդյուննավետության ազդեցությունը:

Երկրորդը, նույնիսկ եթե հայեցակարգերը հստակ տարբերակվում են գործնականում, կարող է դժվար լինել գտնել այդ հայեցակարգերին համապատասխանող հստակ էմպիրիկ նմանություններ:

Օգտակար է տարբերակել մարդկային կապիտալի սկզբնական և շարունակական ներդրումները, որոնք կատարվում են կյանքի ավելի ուշ շրջաններում տեխնիկական առաջընթացի արդյունքում հմտությունների արժեզրկման կամ վաղ տարիքում կայացրած որոշումների, վարկի կամ սխալի պատճառով: Օրինակ՝ առաջացած մեքենայության նոր տեսակները խթանում են մարդկային կապիտալի նոր տեսակների պահանջարկը: Արդյունքում վերապատրաստվելու պահանջ և ցանկություն է առաջանում՝ տարիքավոր աշխատողների արժեզրկված հմտությունները նորերով փոխարինելու:

Նմանապես, օգտակար է տարբերակել ընդհանուր մարդկային կապիտալի և ընկերությանը հատուկ ներդրումների միջև, որտեղ վերջինս առաջարկում է միայն մեկ օգտագործման համար արդյունք, միայն մեկ հատուկ ընկերությունում: Իրականում, հմտությունները կարող են ավելի ներհատուկ լինել տվյալ բաժնին կամ աշխատատեղին, քան ամբողջ ընկերությանը: Ընդհանուրի և հատուկի տարբերությունը դառնում է էֆեկտիվ, երբ աշխատողները ունենում են սահմանափակ պայմանագիր: Այդ դեպքում առկա է տարբերակիչ վտանգ ներդրման երկու տեսակների միջև:

Տնտեսական մոտեցումները ուսուցմանը անում են հստակ տարբերություններ: Հատուկ հմտությունները իրենցից ներկայացնում են մարդկային կապիտալի մի տեսակ գրեթե մասնագիտորեն անփոփոխ իրենց բնույթով, վերաբերելով աշխատանքի հատուկ տեսակներին, և նույնիսկ հատուկ աշխատատեղին: Սա կարող է հաղորդվել վաղ կյանքում որպես սկզբնական մասնագիտական կրթություն և ուսուցում (ՄՄԿՈՒ): Քանի որ այս հմտությունները վերաբերում են հատուկ ընկերությանը, դրանք հաճախ փոխանցվում են աշխատատեղում, օրինակ՝ աշկերտության միջոցով: ՄՄԿՈՒ-ի առանձնահատկության աստիճանը կարող է շատ փոփոխական լինի՝ տեխնոլոգիական դասընթացները կարող են բերել մասնագիտությունների լայն շարան, սակայն դա չի լինի լիովին փոխանցովի մի ընկերությունից մյուսը այն ճանապարհով, որով կարող է լինել ընդհանուր մարդկային կապիտալը:

Ընդհանուր մարդկային կապիտալը ընդունվում է որպես փոխանցովի և պետք է ձեռք բերվի, երբ հնարավորության արժեքը ամենացածրն է, վաղ կյանքում: Իրականում, մի մասը ձեռք է բերվում ուշ կյանքում՝ մի քանի գործնական և ներգործող պատճառներով: Պատճառներից մեկը կարող է լինել ժամանակի սեղությունը և անվստահությունը՝ կարող է պարզ չլինել փոքր տարիքում, արդյոք այդպիսի ուսուցումը պահանջված կլինի հետագա

կյանքում, ուստի ճիշտ է սպասել մինչև անվստահությունը ինքն իրենով լուծվի, ինչը ամրապնդում է նաև ժամանակի սեղությունը: Մեկ այլ պատճառը կարող է լինել համալրացումները սկզբնական կրթության/ուսուցման (կամ նույնիսկ որոշակի աշխատանքային փորձի) և ընդհանուր ուսուցման որոշ տեսակների միջև, ինչը կարող է արժեքավոր դարձնել հետաձգումը մինչև կյանքի ավելի ուշ շրջանները: Օրինակ՝ մենեջմենթի հմտությունները կարող են սկզբնականորեն պահանջել բակալավրի աստիճան հատուկ առարկայական գիտելիքներում, ինչպիսին է MBA որակավորման աստիճանը, օրինակ՝ ավելի լավ կարելի է դա ավարտել ավելի ուշ կյանքի շրջաններում, չնայած հնարավորության ավելի բարձր արժեքի: Ուստի ՇՄԿՈՒ-ն հաճախ դառնում է հատուկ ուսուցում, սակայն կարող է լինել նաև ուսուցում հիմնական հմտություններում, ինչպիսին են թիմային աշխատանքը, լեզուները և այլ «նուրբ» հմտությունները, որոնք կարող են ունենալ փոխանցումային բարձր աստիճան աշխատանքից աշխատանք և նույնիսկ բաժանմունքից բաժանմունք:

Նաև, որոշ հմտությունների առանձնահատկության աստիճանը կարող է լինել անավարտ: Օրինակ՝ որոշ առաջադեմ SS հմտությունները կարող են պահանջված լինել և գնահատելի որոշակի բաժանմունքներում, և ոչ մյուսներում: Այս պարագայում հատուկ աշխատատեղը կարող է ճիշտ շրջակա չլինել այս հմտությունները փոխանցելու համար և այդպիսի ծրագիրը կարող է ավելի լավ փոխանցվի անկախ կրթական հաստատությունում: Հեշտ է մտածել այն հմտությունների մասին, որոնք ընկերությանը հատուկ չեն, սակայն ունեն առանձնահատկության աստիճան, ինչն իրենց առանձնացնում է հիմնական ակադեմիական հմտություններից: Կարող է և օգտակար չլինել առանձնացնել կրթությունը, որպես ակադեմիական գործընթացը՝ մշակված լայն հմտություններ փոխանցելու համար, ուսուցումից, որը տալիս է նեղ, սակայն լայնորեն օգտագործվող հմտություններ (օր.՝ հիմնական SS հմտությունները): Ուստի, կրթության և ուսուցման միջև տարբերությունը աննշան է, գուցե և չափազանց աննշան, որպեսզի ծառայի նպատակին այնպիսի տեղեկություններում, որոնցով մենք հավանական է գործ ունենանք:

Միևնույն ձևով, աստիճանը, որով ՄՄԿՈՒ-ն փոխանցվում է ընդհանուր կրթական հաստատություններում (ինչպիսին են դպրոցները կամ քոլեջները), որոնք նաև փոխանցում են հիմնական ընդհանուր մարդկային կապիտալը, ինչը հակադրվում է մասնագիտացված հաստատություններին, ինչպիսին են ուսումնական քոլեջները, որոնք չեն տալիս ընդհանուր կրթություն, իրականում այդքան էլ կարևոր չէ: Բոլոր կրթական համակարգերը ներգրավվում են հաստատությունների կառուցվածքներ, որոնք ունեն մասնագիտացման աստիճան իրենց ներսում՝ ակադեմիական և մասնագիտական առարկաների շրջանակներ ուղղություն վերցնելու տեսքով, ինչպես նաև մասնագիտացման աստիճան իրենց միջև՝ դպրոցների և քոլեջների բազմազանության տեսքով: Որոշ համակարգերը ունեն ընդամենը մեկ տեսակ ը ուղղություն վերցնելու աստիճան միայն այդ հաստատության ներսում

(ինչպիսին է ԱՄՆ-ի միջնակարգ դպրոցը և «բազմակողմանի» դպրոցները մի քանի ԵՄ անդամ երկրներում): Մյուսները ունեն դպրոցների մի քանի տեսակներ, որոնցից յուրաքանչյուրը տալիս էր տարբեր ծրագիր, մեկը տալիս էր ակադեմիական ծրագիր, մինչդեռ մյուսը տալիս էր օրինակ մասնագիտականը: Տարբեր կրթական համակարգերը պարունակում են տարբեր հաստատակամություն տարբեր տարիքների համար տարբեր ծրագրեր անցնելու ժամանակաշրջանների վերաբերյալ: Որոշ երկրներ համապատասխանեցրել են կրթական համակարգերը լայն ծրագրին: Ակնկալվում է, որ երիտասարդների մեծ մասը, որոնք իրենց երիտասարդության մեծ մասը անց են կացնում մեկ հաստատությունում, կյուրացնեն այդ լայն ծրագիրը: ԱՄՆ-ն գուցե ամենալայն ծրագրի օրինակն է՝ մարդկային կապիտալը պետք է ձեռք բերել դպրոցում, տարրական դպրոցում 5-ից 11 տարեկան հասակում, և 12-ից 18 տարեկանում կրտսեր և ավագ միջնակարգ դպրոցում: Այնտեղ առկա է լայն ծրագիր և հոսքի պարզ աստիճանով: Մինչև 18 տարեկանը դպրոց ավարտելը դիտվում է որպես «դուրս մղում» և սովորաբար ցույց է տալիս, որ մարդկային կապիտալի կուտակումը ավարտված է¹⁰: Մյուս երկրները օգտագործում են հոսքային ավելի լայն ծրագիր և իրականացնում են այն ավելի վաղ տարիքում: Ամենաբացահայտ օրինակներից մեկը Գերմանիայի համակարգն է, որտեղ առկա է վաղ մասնագիտացում՝ տարբեր ծրագիր ունեցող տարբեր տեսակի դպրոցներ ընտրությամբ: Կան սահմանափակ հնարավորություններ իրար միջև փոխանցվելու և հետագա սովորելու տարբերակիչ հնարավորություններ այն ավարտելուց հետո: Երիտասարդները ձգտում են սկսել աշխատանքը և ունենալ երկարաժամկետ աշխատանք, նույնիսկ երբ երիտասարդ են, քանի որ իրենք արդեն ունեն հմտություն, որը համապատասխանում է հատուկ աշխատատեղի պահանջներին:

Փորձելով կառուցել մարդկային կապիտալի տեսակների չափումների ամբողջության կազմվածք զանազան կրթական համակարգերից պրոբլեմատիկ է, նույնիսկ եթե տվյալների մեծ քանակություն լիներ մատչելի: Որոշակի առաջընթացի հնարավոր է հասնել Unesco-ի կրթական համակարգերի դասակարգումը օգտագործելով՝ ISCED-97 (Unesco, 2006թ.), որի պարզ նպատակն է ապահովել արժեքավոր բազա միջազգային համեմատությունների համար: Աղյուսակ 1-ում ցուցադրված է կրթության լայն նկարագրություն, որը զուգորդված է ISCED-ի մակարդակների հետ: Այս դասակարգումը հետագայում բաժանվում է A, B և C-ի. A-ն մեծամասամբ վերաբերում է ընդհանուր կրթու-

(10) Որպես արդյունք, ԱՄՆ-ն ունի լայնատարած ուսուցում, որը փորձում է տալ բավականին հիմնական ակադեմիական հմտություններ մեծահասակներին, ովքեր չեն կարողացել յուրացնել դրանք իրենց երիտասարդ տարիներին, ինչպիսին է աշխատանքային ուսուցման համագործակցության Ակտ (ԱՌԻՀԱ): ԱՄՆ-ն նաև ունի ծրագիր և թեստային ծրագիր նախկին դուրս մղվածների համար, որը հայտի է որպես ընդհանուր կրթական զարգացում (ԸԿԶ), որը լայնորեն համեմատական է հմտությունների հետ, որոնք ձեռք են բերվել 18 տարեկանում միջնակարգ դպրոցը ավարտելուց: 18-ից էլ հետո ակադեմիական կրթությունը կարող է շարունակվել սովորական (չորսամյա բակալավրի ծրագրով) համալսարաններում, իսկ մասնագիտական կրթությունը կարող է շարունակվել (սովորաբար երկամյա) «հասարակական» քոլեջներում: Հաճախ հասարակական քոլեջի

ուսուցումը մասնակի է համակցված աշխատանքին, և յուրացված կյանքի ուշ շրջաններում: Հայտնի է, որ երիտասարդները ունենում են մեծ քանակությամբ հարաբերական կարճաժամկետ աշխատանքների, երբ իրենք գտնում են իրենց հմտությունների ճշգրիտ համապատասխանեցում, սակայն կարող է և չեն կուտակում շատ հատուկ կապիտալ:

Թյանը և Թույլ է տալիս առաջընթաց հաջորդ աստիճան (սովորաբար A կատեգորիայում) մինչև վերջնական ելք դեպի աշխատանքային շուկա՝ համալսարանի աստիճանով կամ նման որակավորմամբ, B-ն ենթադրում է հաջորդ մակարդակ տեղափոխվելը և կարող է առաջընթաց ունենալ առաջատար տեխնիկական մասնագիտական որակավորումներ մինչև վերջնական ելքը դեպի աշխատանքային շուկա, C-ն իրենից ներկայացնում է բազային կրթություն, որը սովորաբար տանում է ուղիղ դեպի աշխատանքային շուկա և կարող է ունենալ մասնագիտական ուսուցման բարձր աստիճան: Բացառությունը մակարդակ 4 է, որը հնարավոր է մտնել միայն 2B և 3C մակարդակները անցնելով, և որը պարունակում է մասնագիտական ուսուցում, որը դասավանդվում է ընդհանուր ակադեմիական ուսուցումից առանձին մեկ ուրիշ հաստատությունում:

Աղյուսակ 1. ISCED-ի դասակարգումը

ISCED մակարդակ	Նկարագրություն	Դպրոցական տարիք
0	Նախատարրական	<5
1	Տարրական	5-10
2	Ցածր միջնակարգ	11-15
3	Բարձր միջնակարգ	16-18
4	Հետմիջնակարգ, երրորդային	16+
5	Առաջին աստիճանի երրորդական (ավարտական)	19-22
6	Երկրորդ աստիճանի երրորդական (հետավարտական)	22+

Քանի որ հնարավոր է որոշակի ճշգրտությամբ եզրակացնել յուրաքանչյուր մակարդակին համապատասխանող ուսուցման տարիների թիվը (չնայած առկա են մասնակի համընկումներ մակարդակների միջև և կարևոր տարբեր երկրների տարբերությունները տարիների թվում), մարդկային կապիտալի առանձնահատկության աստիճանը այդքան էլ պարզ չի վերաբերում A, B և C ենթակատեգորիաներին: Այս ISCED-ի դասակարգումը ոչ կատարյալ չափանիշ է շարունակականի ի հակադրություն սկզբնականի, ակադեմիականի հակադրություն մասնագիտականի և ընդհանուրի ի հակադրություն հատուկ կրթության տեսական գաղափարների էմպիրիկական իրագործման նպատակների համար, որոնք առաջարկում է տնտեսագիտական տեսությունը: Կատեգորիաների ենթակատեգորիաների տարանջատելու պահանջը ցույց է տալիս համակարգերի կոմպլեքսությունը գործնականում: Քանի որ մակարդակ 4-ը ամենամոտ համապատասխանում է ՄՄԿՈՒ-ի, այնտեղ են առկա մասնագիտական ուսուցման պարզ տարբերքան որևիցե այլ տեղ այս դասակարգման մեջ, օրինակ՝ մի քանիսն են առկա են մակարդակ 5-ում: Հաճախ այն առկա լինում ցածր հետմիջնակարգում, այնպես որ ISCED-ի 4 հավանական է նախորդվի ISCED-ի 2-ով, իսկ

ISCED-ի 3 և 4 կարող են դառնալ երկրնտրանք, մակարդակ 3 և 4 միջև տարբերությունը կարող է դառնալ ինքնակամ և տարբեր երկրների տարբերությունները կարող են արտացոլել այն: Ուստի ISCED-ի 4-ը չի կարող օգտագործվել որպես ՄՄԿՈՒ-ի վերջնական և առանձնահատուկ ցուցանիշ, և այն չի կարող լինել ՄՄԿՈՒ-ի մշտական փոխարինիչ, որպեսզի տարբեր երկրների տարբերությունները առանձնացվեն:

3.3. Ոչ ֆորմալ և ֆորմալ ՄԿՈՒ

Տնտեսագիտական տեսությունը տալիս է հաստակ տարբերություն ընդհանուր և հատուկ մարդկային կապիտալի միջև: Արդյունավետ է, որ մարդկային կապիտալի ներդրումները կատարվել որքան հնարավոր է վաղ կյանքում, հետագայում շարունակական կրթությունը կամ կվերապատրաստվի, կամ հմտությունները կնորացվեն, եթե այն դառնա անհամապատասխան կամ անօգուտ¹¹, կամ կդառնան ՄՄԿՈՒ-ին հավելյալ, ինչպիսին է MBA-ը:

Այն տեղերը, որտեղ տեղի են ունենում այդպիսի ուսուցանումը, և տևողությունը, որում հմտությունները թեստավորվում և վկայագրվում են, այդքան էլ կարևոր չեն տնտեսագիտության համար: Գոյություն ունի սահմանափակ քանակությամբ գրականություն, թե ինչպես է կրթական համակարգերը օժանդակում տեղում մարդկային կապիտալի ձեռք բերմանը՝ աշխատատեղում, կրթական հաստատությունում, անկախ որևէ գործատուից, կամ էլ երկուսի գուգակցմամբ: Ինչպես նաև, վկայագրումը ինքն իրենով տնտեսական նպատակ է այնքանով, մինչ այն ծառայում է առանձին ձեռք բերված հմտության իրավասության մակարդակի ոչ կատարյալ տեղեկություններից խուսափելու նպատակին: Սկզբունքորեն, գրականությունը թույլ է տալիս հնարավորություն, որ տարբեր անհատները մասնակցեն նույն դասընթացներին, սակայն յուրացնում են համապատասխան հմտությունները տարբեր աստիճաններով, ուստի և վկայագրումը կարող է դեր խաղալ արդյունքներում: Հաճախ աշխատաշուկայի արդյունքների վրա ազդեցություն ունեցող իրավասության աստիճանների տարբերակումը կարող է ուսումնասիրված լինել (օր.՝ սղագրության արագությունը), մինչդեռ մյուսներում այն չի կարող լինել (բաց սրտի վիրաբուժության էֆեկտիվությունը):

Այնուամենայնիվ, տնտեսագիտությունը հստակ տարբերակում է աշխատատեղում ձեռք բերված մարդկային կապիտալը կուտակած փորձից (սեփական փորձի վրա հիմնված ուսումնառում, Էրոու, 1962թ.) կամ աշխատանքի կարճ ժամանակահատվածում ինչ-որ ուսուցման կամ դասընթացի արդյունքում ձեռք բերված մարդկային կապիտալից: Վերջինը ներ է առնում (հիմնականում) կարճ ժամանակահատվածում աշխատատեղից դուրս գալը,

(11) Երիտասարդները կարող են այդքան էլ լավ ընդունել արդյունավետ երկարաժամկետ որոշումները, ինչպես նաև կարող է լինել հիմնական հմտությունների վերապատրաստման դասընթացների պահանջ ավելի բարձր տարիքում, երբ անհատները փորձում են կոմպենսացնել անցյալում կատարած իրենց սխալները:

Իսկ հետո աշխատատեղ վերադառնալը ավելի լավ աշխատելու ունակություններով կամ ընդունակ լինելով, նույն աշխատատեղում, կատարել ավելի լավ աշխատանք, որը հանգեցնում է ավելի բարձր պատասխանատվության:

Աշխատաշուկայի արդյունքների, ինչպիսին են աշխատավարձերը, և կուտակված աշխատաշուկայի փորձը հարաբերությունները ավելի լավ են համապատասխանում «ոչ պաշտոնական» ՄԿՈՒ-ի և ՇՄԿՈՒ-ի պատահական և ոչ կառուցվածքային բնույթին: Իրականում, այս մարդկային կապիտալի ձեռք բերման տեսակը տեղի է ունենում աշխատատեղում, ցանկացած կրթական հաստատումից դուրս: Այդպիսի հմտության ձևավորումը հավանական է առաջանա սեփական փորձի վրա հիմնված ուսուցումից կամ հասակակիցների արդյունքից, և ըստ այդմ կլինի ոչ կառուցվածքային: Գոյություն ունի շատ քանակության գրականություն, որը եզրագծեր է առաջացնում, թե ինչպես վաստակը փոփոխվում են տարիքի կամ աշխատանքային փորձի կամ պաշտոնում գտնվելու ժամանակահատվածի հետ ստանձնելուց, թե ինչպես այս սովորելը տեղի է ունենում աշխատատեղում (կամ աշխատատեղերի հերթականությունը, որը զուգորդվում է աշխատանքների հերթականությամբ) ժամանակի ընթացքում: Հստակ ստանձնելը պահանջում է, որ համակարգային մեկնաբանությունները թեթևացվեն գնահատման չափանիշներին: Կան որոշակի էմպիրիկական բարդություններ, ներառած նաև տարիքի ազդեցությունը (աշխատանքային փորձը) խմբերի ազդեցությունից և տեխնոլոգիական առաջընթացից առանձնացնելը, ինչը նույնպես բարձրացնում է աշխատողների աշխատավարձերը իրենց տարիքի հետ (Մերֆի և Ուելշ, 1990թ.):

Ինչպես դպրոցի ներքին համակարգի, համաձայն Բաժին 3.1.-ի, այդպես էլ աշխատանքի ժամանակահատվածը կարող է լինել ընկերության և աշխատողի ներքին ընտրությունը: Երկարաժամկետ աշխատողները կարող են ավելի լավ սովորել աշխատատեղում, ինչի հետևանքով էլ կարող է ավելի արագ բարձրանալ իրենց արդյունավետությունը: Այս աշխատողները կարող են լավագույնս կերպով ընդունակ լինել պահպանել իրենց աշխատանքները իրենց կատարած արտադրանքի պահանջարկի կամ առաջարկված ծառայությունների զանազանության դիմաց: Հաղթահարելով ծերությունները, որոնք զուգորդվում են այդպիսի ներքին համակարգի հետ, հավանական է դժվար հասանելի լինի համոզելու ճանապարհով: Այստեղ գրականությունը շատ քիչ է և զարգանում է շատ դանդաղ, հենց այդ բարդությունների պատճառով:

Այնուամենայնիվ, ընկերությունները հաճախ ապահովում են այնպիսի ուսուցմամբ, որը կարող է լինել ոչ պաշտոնական, քանի որ այն տեղի է ունենում աշխատատեղում,

սակայն այն համակարգված է և ներ է առնում որոշակի ընդհատումներ սովորական աշխատանքային գործընթացում: Առանց բացառության այդպիսի ուսուցումը վճարվում է գործատուի կողմից, ընկերության թաքնված ծախսերը աշխատողներին կարող են զրոյացվել, քանի որ իրենք կարող են մնալ ամբողջ դրույքում, այնուամենայնիվ, ուսուցման աշխատավարձը կարող է վճարվել, ինչը արդյունավետ կոմպենսացում է աշխատողի ուսուցման ծախսերը: Աշկերտությունը կարող է լինել այդպիսի ոչ պաշտոնական ՄԿՈՒ-ի տեսակ: Այն սովորաբար տեղի է ունենում գործատուի համատեքստում և ունի առանձնահատկության աստիճան, միայն աշխատատեղի մակարդակ, այլ ոչ թե ընկերության մակարդակ: Այնուամենայնիվ, նույնիսկ աշկերտության համար, գործունեության տեղը, զուգորդված այդպիսի ուսուցման հետ, փոփոխական կլինի: Մեծ մասը կներառի աշխատատեղեր, որոնց հիմքում ընկած է ուսուցումը, որը կունենա ոչ համակարգված բնույթ, քանի որ աշկերտությունը հաճախ զուգորդվում է ավելի փորձառու աշխատողների հետ, և հետևաբար դառնում է ազդեցությունների հավասարման առարկա: Ինչպես նաև հավանական է, որ դրանք կներառեն աշխատատեղից հեռու գտնվող գործունեություն, համակարգված ուսուցման տեսքով կրթական հաստատությունում: Այս ուսուցումը կարող է օժանդակել վկայագրված մասնագիտական որակավորումներին սովորաբար (սակայն ոչ միշտ) առանձին ակադեմիական որակավորումներից, որոնք ձեռք են բերվել կրթական հաստատությունում: Քանի որ աշկերտությունը ցուցադրում է փոքր ընկերության առանձնահատկությունը, աշկերտները հաճախ ստանում են ավելի ցածր ուսուցման աշխատավարձեր, քան իրենց մի փոքր ավելի մեծ աշխատակիցները, որոնք ավարտել են իրենց աշկերտությունը և այժմ ունեն արհեստ:

Նմանապես, ընկերությունները կարող են թույլ տալ, քաջալերել կամ ստիպել աշխատողներին մասնակցել աշխատատեղերից դուրս ուսուցմանը: Վարձատրությանը և վճարումներին վերաբերող պայմանագրերը հավանական է փոփոխական լինեն ուսուցման առանձնահատկության աստիճանից կախված: Այդպիսի ուսուցումը սովորաբար կունենա վկայագրման աստիճան՝ դրա հետ զուգորդված, եթե միայն վկայագրել հիմնական իրազեկության մակարդակը՝ «անցման» հետ զուգորդված: Կարող են լինել առանձնահատուկ պատճառներ, թե ինչու ուսուցումը տեղի է ունենում աշխատատեղում կամ դրանից դուրս, ինչը կախված է պատահականությունից: Օրինակ՝ որոշակի մեքենաների օգտագործման ուսուցումը կարող է կախված լինել, արդյոք դրանք արդեն տեղակայված են գործարանում, թե ոչ:

ԳԼՈՒԽ 4

Գրականության ակնարկ

4.1. Նախադրյալներ

Կրթության և ուսուցման միջև կա շատ տարասեռություն: Մինչ ընդհանուր կրթությունը պարզապես համասեռ է, ՄՄԿՈՒ-ի մասնագիտական տարրը և ՇՄԿՈՒ-ի ոչ պաշտոնական և պաշտոնական բաղադրյալները հավանական է շատ տարասեռական լինի: Ինչպես նաև տարբեր տվյալների բազաները ունենում են տարբեր չափանիշներ: Քանի որ տվյալները քիչ են, մասնագիտական կրթության արդյունքների վերաբերյալ կա քիչ հետազոտություններ և քիչ համեմատական հետազոտություններ տարբեր երկրներից: Պաշտոնական ՇՄԿՈՒ-ին վերաբերող գրականությունը կենտրոնացած է հիմնականում գործատուի կողմից վճարվող ուսուցմանը կամ վերապատրաստման կառավարության կողմից վճարվող արտաշխատանքային ուսումնական ծրագրեր: Կան բավականաչափ փաստեր, որ առաջինը էֆեկտիվ է և զարմանալի կլիներ, եթե հաջողակ ընկերությունները չլինեին այդքան հաջողակ իրենց աշխատողների համար մարդկային կապիտալի լավ որոշումները ընդունելուց: Այնուամենայնիվ, փաստերը վերջինի վերաբերյալ ենթադրում են, որ, միջին հաշվով, դա հաջողակ չէ, սակայն կա բավականաչափ տարասեռություն ուսուցման այդ տեսակների միջև, և զարմանալի կլիներ, եթե չափանիշների միջև չլինի մեծ տարբերություններ: Տարիքի և/կամ աշխատանքային փորձի ազդեցությանը վերաբերող գրականությունը ամենակ սերտ կերպով կարող է համապատասխանել ՇՄԿՈՒ-ն: Աշկերտությանը վերաբերող փաստերը, որոնք մենք դիտեցինք որպես ուսուցման սկզբնական մասնագիտական տեսակ, որը ինչպես է պաշտոնականի և ոչ պաշտոնականի միջև, նույնպես իրենից ներկայացնում է ինչ-որ խառնուրդ տարբեր երկրների աշկերտության համասեռության սխեմաների պատճառով:

Այնուամենայնիվ, նախորդ ուսումնասիրություններից հարյուրավորները ցույց են տվել, որ կրթությունը բարձրացնում է անհատի եկամուտը, նույնիսկ դա ձեռք բերելու ուղղակի և անուղղակի ծախսերը համակշռելուց հետո, նույնիսկ այն փաստերը հաշվի առնելուց հետո, որ ավելի շատ կրթություն ունեցող մարդիկ ձգտում են ունենալ ավելի բարձր մտովի ունակություններ, լինել ավելի լավ ծնողներ, և ցուցադրել այլ չդիտարկված առավելությունները իրենց կրթությունից անջատ: Այժմ հասանելի են տարբեր

մշակույթների և տնտեսական համակարգերի հարյուրավոր երկրներից շատ տարիների փաստերը (Հարմոն և այլք., 2004թ.):

Պաշտոնական ակադեմիական կրթությունը միակ ճանապարհը չէ մարդկային կապիտալ ներդրումներ կատարելու համար: Աշխատողները նաև սովորում են և ուսուցանվում համալսարաններից և դպրոցներից դուրս, մանավանդ աշխատատեղում: Նույնիսկ համալսարանի շրջանավարտները լիովին պատրաստ չեն աշխատաշուկայի համար, երբ իրենք ավարտում են կրթությունը, և սովորաբար ապահովվում են պաշտոնական և ոչ պաշտոնական ուսումնական ծրագրերով, հենց որ անցնում են աշխատանքի: Սահմանափակ տեղեկությունները ցույց են տալիս, որ աշխատատեղում ուսուցումը շատ կարևոր աղբյուր է վաստակի մեծ աճի համար, որը աշխատողները ստանում են, երբ ունենում են ավելի մեծ աշխատանքային փորձ իրենց աշխատանքային կյանքի վաղ շրջաններում: Այդպիսի ուսուցումը կարող է արտացոլված լինել աշխատողի վաստակած մասնագիտական և պրոֆեսիոնալ որակավորումներում:

Յուրաքանչյուր անհատի եկամուտների շարունակական աճը շատ երկրներում 19-րդ և 20-րդ դարերում մասամբ տեղի էր ունենում գիտական և տեխնիկական ընդլայման պատճառով, ինչը բարձրացնում էր աշխատանքի արդյունավետությունը: Արդյունաբերության աճող փորձի վրա հիմնված գիտելիքների վստահությունը շատ է բարձրացնում կրթության արժեքը, տեխնիկական դպրոցը, աշխատատեղում ուսուցանումը և այլ մարդկային կապիտալը: Նոր տեխնոլոգիական բարելավումները քիչ արժեք են ներկայացնում երկրի համար, եթե քիչ են հմտացած աշխատողները, որոնք գիտեն, թե ինչպես է պետք դրանք օգտագործել: Տնտեսական աճը կախված է նոր գիտելիքների և մարդկային կապիտալի համատեղ գործունեությունից, դրա իսկ պատճառով կրթության և ուսուցման մեծ աճը ընկերակցում է տեխնոլոգիական գիտելիքների մեծ բարեփոխումները բոլոր երկրներում շատ կարևոր տնտեսական աճի հետ:

Ճապոնիայի, Թայվանի, այլ ասիական տնտեսությունների և վերջին տասնամյակներում Բոլանդիայի հիանալի տնտեսական ռեկորդները ենթադրում են մարդկային կապիտալի մեծ դերը աճի աջակցման մեջ: Այս երկրները չունեն բնական ռեսուրսներ, և, չնայած ռեսուրսների աճող գների, նրանք աճում են արագ՝ հիմնվելով լավ ուսումնառած, կրթված, աշխատասեր և բարեխիղճ աշխատուժին, որոնք լավ են օգտագործում արդի տեխնոլոգիական նվաճումները (տես Կրուգեր և Լինդալ, [2001թ.], որոնք լրջորեն ուսումնասիրել են այս մակրոտնտեսական ուսումնասիրությունները):

4.2. Մարդկային կապիտալի վաստակի գործառույթի հատկորոշումը

Աշխատող ձիու հատկորոշումը, որը օգտագործվում է անհատների աշխատավարձերի փոփոխությունները մոդելավորելու նպատակով, հայտնի է որպես մարդկային կապիտալի վաստակի գործառույթ (ՄԿՎԳ) ըստ Մինսերի (1974թ.): Կախյալ փոփոխականը հատկորոշվում է որպես աշխատավարձի լոգ, այն հետագայում թույլ է տալիս մեզ մեկնաբանել բացատրական փոփոխականների գործակիցները որպես համամասնական ազդեցություն աշխատավարձերի վրա: Աշխատանքային փորձը չափելու համար օգտագործվող փոփոխականը՝ տարիքը, աշխատանքի տևողությունը կամ պոտենցիալ աշխատաշուկայի փորձը (տարիքը, պարտադիր դպրոցական տարիները), ներ է գծային ժամկետը (այն է՝ տարիքը) և քառակուսային ժամկետը (այն է՝ Տարիք²): Այդպիսի հատկորոշումը հնարավոր է ստանալ ստույգ, սակայն արդյունավետ միջնորդություններով, ենթադրությունները, թե ինչպես անհատները շարունակաբար ներ են դնում աշխատատեղում բարելավումներին իրենց մարդկային կապիտալում, սակայն ավելի լավ դրա մասին մտածել որպես էմպիրիկական մոտեցում, որը գրավում է այն գաղափարը, թե լոգ աշխատավարձի աճը ամենաբարձրն է, երբ աշխատողները երիտասարդ են: Ուստի, աշխատող ձիու ՄԿՎԳ-ն պարզորոշ միավորվում է աշխատատեղում ոչ պաշտոնական ՇՄԿՈՒ-ին այն աստիճանի, որ այն փոխարինվում է տարիքով, իսկ դրա քառակուսին (աշխատանքային փորձը և դրա քառակուսին)¹²: Հարաբերությունները (լոգ) աշխատավարձերի և տարիքի կամ փորձի միջև, ինչի կարելի է վերաբերել որպես սեփական փորձի վրա հիմնված ուսուցում, իսկ ոչ պաշտոնական հմտությունների կուտակման վրա նույնպես ազդում է գույություն ունեցող հմտությունների արժեքագրվումը և/կամ անօգուտ լինելը: Չկա ոչ մի ձև այդ երկուսը տարբերակելու համար: Տարիքի վաստակի եզրագծերի էմպիրիկական չափորոշիչները տալիս են ոչ պաշտոնական հմտությունների կուտակման վերին սահմանը՝ սեփական փորձի վրա հիմնված ուսուցման և աշխատատեղում դիտված արդյունքների միջոցով: Այնուամենայնիվ, այս հատկորոշումը,

(12) Կոպիտ էմպիրիկական մոտեցումները մարդկային կապիտալի տեսական շրջանակի տված են հետևյալ բանաձևով՝ $\text{Log } w_i = \mathbf{X}_i'\boldsymbol{\beta} + \gamma X_i + \delta X_i^2 + rS_i + u_i$, որտեղ w_i -ը աշխատավարձի չափանիշն է անհատի i համար, ինչպիսին են վաստակը ժամում կամ շաբաթում, S_i ներկայացնում է իրենց դպրոցի չափանիշները (ինչը կարող է լինել որակավորումների վեկտոր, կամ կրթության տարիները), X_i փորձի չափանիշն է, X_i^2 այլ փոփոխականների մի ամբողջականություն է, որը ընդունվում է որպես ներգործական վաստակ (ազդություն, սեռ, ապրելու վայր, և այլն), իսկ u_i խանգարման ժամկետ է, որը ներկայացնում է այլ ուժեր, որոնք կարող են չլինել հասարակ չափորոշիչներ ինչպիսին են չդիտարկված հմտությունները՝ ստացած X_i , X_i^2 և S_i անկախ: Փորձը ներ է առված որպես քառակուսի շրջան, որը զբաղեցնում է վաստակի եզրագծի գոգավորությունը: Էմպիրիկական մոդելի Մինսերի շեղումը ենթադրում է, որ, արված ենթադրությունների տակ, դպրոց ներդրումները հավասար են ամբողջ տարվա պոտենցիալ վաստակներին, եթե չկա հետագա ներդրումներ (մանավանդ չկա ուսուցման վճարումներ), r կարող է ընդունվել որպես դպրոցի անհատական ֆինանսական արդյունք, ինչպես նաև լինել համամասնական ազդեցություն աշխատավարձերի վրա, որոնք ունեն S աճ: Այս

մեկնաբանությունը ճիշտ կլիներ նաև, եթե դպրոցի մեկ տարվա հնարավորության արժեքը պետք է հասնեին ամբողջ տարվա պոտենցիալ վաստակի $q\%$ տոկոսի, քանի որ ուսանողները կարող են աշխատել դպրոցի ընդմիջումների ընթացքում, և այլ ներդրումներ, ինչպիսին են դասընթացային ծախսերը, կհասնեն ամբողջ տարվա վաստակի պոտենցիալի $(1-q)\%$ (Չիսուիկ, 1997թ.):

Թե ինչպես աշխատավարձը փոփոխվում է կյանքի ընթացքի հետ գրավում է հաջորդական մարդկային կապիտալի բարելավումները, որոնք առաջանում են խմբերի ազդեցությունից, ինչպես նաև սեփական փորձի վրա հիմնված ուսուցումից: Իսկապես, դժվար է, հասանելի տվյալներով, առանձնացնել կյանքի ընթացքը խմբերի ազդեցությունից, միայն տվյալների երկար հարթակի միջոցով կամ երկար տարիների տարբեր բաժիններից վերցրած տվյալների բազայի միջոցով:

Միկրոտվյալները և գնահատման հեշտացումը բերել են շատ ուսումնասիրություններ, որոնք գնահատում են այս պարզ Մինսերի հասկոբոշումը: Բնագիր ուսումնասիրությունում, Մինսերը (1974թ.) օգտագործում էր 1960թ. ԱՄՆ-ի մարդահամարի տվյալները և փորձի չափորոշումը, որը հայտնի է որպես պոտենցիալ փորձ (այն է՝ ընթացիկ տարիքը հանած ամբողջ ժամանակով հաճախած դպրոցի ավարտելու տարիքը) և գտել էր, որ դպրոցի արդյունքները կազմել են տարեկան 10%, իսկ աշխատանքի փորձի արդյունքները կազմել են մոտավորապես տարեկան 8 %: Փասաչառոպուլուս և Լայարդը (1979թ.) օգտագործել են 1972թ. ՄԲ ընտանիքի ընդհանուր հետազոտության տվյալները և գտել են, որ դպրոցի արդյունքները նույն մակարդակին վրա են, մոտավորապես 10% (այս հասարակ հասկոբոշման էլ ավելի օրինակներ տեսնել համար՝ Ուիլլիս. 1989թ, Փասաչառոպուլուս, 1994թ., Հարմոն և այլք, 2001, 2003թթ.): Ստորև քննարկված էմպիրիկական գործում, կրթության չափանիշը դիտվում է որպես արտաքին, չնայած որ կրթությունը լիովին ներքին ընտրության փոփոխական է ստորև ներկայացրած մարդկային կապիտալի տեսությունում: Ուստի օգտակար է հաշվի առնել ներքին դպրոցի առնչությունը: Մարդկային կապիտալի շրջանակներում, որի վրա հիմնված էր Մինսերի բնօրինակ աշխատանքը, դպրոցի համակարգը կատարելագործելու ներդրման որոշում է՝ հիմնված հետագա վաստակի և ընթացիկ ծախսերի վրա. այն է՝ պարտադիր և ոչ պարտադիր կրթության վաստակի տարբերություն (իջեցված) և կրթության ընդհանուր ծախսերի, ներառած նախորդող վաստակի վրա: Կրթության ներդրումները շարունակվում են մինչև նվազագույն ծախսերի և նվազագույն արդյունքներ միջև տարբերությունը չգրոյացվի:

Էմպիրիկ կարողության շեղումները, ինչպես վիճաբանված էր Բաժին 3.1., պետք է արդյունք բերի պայմանական անկման մեթոդներ՝ գերազնահատող մարդկային կապիտալի արդյունքները: Սկզբունքորեն, նույն փաստարկները հնարավոր է կիրառել

մարդկային կապիտալի բոլոր ձևերի համար, չնայած որ գրականության մեծ մասը վերաբերում է ընդհանուր սկզբնական տեսակներին, այս գրականության մեծ մասը օգտագործում է մի մոդել, որտեղ այն ամփոփված է եզակի չափանիշով՝ դպրոցի տարիներ: Այս շեղումների հաղթահարելը գրականության հիմնական մտահոգությունն է և այստեղ օգտագործվում են մի քանի մեթոդներ¹³:

Միսալ կլինի, եթե այստեղ ամփոփենք ամբողջ այս գրականությունը, քանի որ այն միայն մակերեսորեն է վերաբերում մեր էական հետաքրքրությանը: Հետաքրքրվող ընթերցողները կարող են ընթերցել Հարմոն էտ ալ. (2001թ.), ով տալիս է լայնորեն ուսումնասիրություն, որը ցույց է տալիս դպրոցի տարիների ազդեցության գնահատումների զարմանալիորեն լայն զանազանություն Եվրոպայի տարբեր երկրներից, ինչը թվում է, թե կասկածանք է առաջացնում արժեքի գործոնի հավասարության տեսության հզորության վրա, նույնիսկ աշխատաշուկայում, որտեղ երկրից երկիր տեղափոխվելու սահմանները տարիների ընթացքում նվազել են: Հետազոտությունների մեծ մասը վերաբերում է կրթության արդյունքներին, որտեղ կրթությունը դիտվում է որպես շարունակական և համասեռ սկզբար՝ տարիներ: Գոյություն ունեն որակավորումների ազդեցության գնահատումներ, սակայն դրանք մասնակի են, մենք գիտենք մեկ ուսումնասիրություն, որը համեմատել է որակավորումների ազդեցությունները տարբեր երկրներում (Հայնրիխ և Հիլդբրանդ, 2005թ.):

Վոն Միդդենդորֆի (2008թ.) վերջին նշանավոր ուսումնասիրությունը մշակում է ՌՄՀՀ ԵՄ Անդամ Երկրներում: Այնուամենայնիվ, այս գործը փոխում է ISCED-ի (0-2, 3 և 5-7) համակարգերը կրթության տարիների, օգտագործելով տեղեկություններ OECD-ի *կրթությունը մի հայացքով*, փորձելով ստանալ դպրոցի տարիների արդյունքները, ինչը

(13) Գոյություն ունեն այս հարցի քննարկման մի քանի մոտեցումներ: Առաջին, կարողության չափանիշները միավորված են չդիտարկված ազդեցությունների փոփոխականներին: Կարողության ուղղակի չափորոշիչների ներառումը պետք է նվազեցնի դպրոցի գնահատված գործակիցը, եթե այն գործում է որպես կարողության փոխարինող, այնպես, որ դպրոցի գործակիցը հետագայում կլանում է միայն կրթության ազդեցությունը, քանի որ կարողությունը գտնվում է վերահսկման տակ: Երկրորդ, հնարավոր է մշակել երկվորյակների միջև (կամ, քիչ հավանականությամբ, քույր-եղբայրների միջև) տարբերությունները աշխատավարձերի և կրթության մեջ, եթե պատրաստ ենք ընդունել ենթադրությունը, որ չդիտարկված ազդեցությունները հավելյալ են և համընդհանուր երկվորյակների միջև, ուստի նրանք կարող են տարբերակվել՝ նվազեցնելով աշխատավարձի տարբերությունը երկվորյակների միջև իրենց կրթության տարբերությունների դիմաց: Այստեղ հասարակացումը, որը թույլատրված է դպրոցի տարիները օգտագործելով, քանի որ մարդկային կապիտալի ամփոփային չափանիշը հնարավորություն է տալիս շահագործումային դարձնել մեթոդը: Թվում է անհավանական, բացառությամբ երկվորյակների բազմաթիվ օրինակների, որ հնարավոր է օգտագործել միևնույն մեթոդը մարդկային կապիտալի ներդրումների նկարագրման ավելի ճկուն ճանապարհների համար: Այնուամենայնիվ, երկվորյակները օգտագործվում են աշխատանքային փորձի արդյունքների գնահատման համար, ինչը շատ է մոտիկանում ՇՄԿՈՒ-ի ոչ պաշտոնական մասնագիտական տեսակների ազդեցության կլանմանը (Ալտոնյի և Պյերե, 2001թ.): Վերջնական մոտեցումը ուղղակիորեն գործ ունի համաժամյա հարաբերությունը դպրոցի և վաստակի միջև՝ հատկանշելով երկու-հավասարում կազմող համակարգը, որը նույնացված է մշակված գործիքային փոփոխականներով, որոնք ազդում են S-ի, բայց ոչ w-ի վրա, բացառությամբ S-ի միջոցով: Եվ կրկին ակադեմիական ՇՄԿՈՒ-ի սկզբնական ձևերի նկատմամբ ուշադրության կրճատումով առաջարկված

ոլորագումը դարձավ հզոր դրոյապատճառ այս գրականության համար, և կան մի քանի օրինակներ, որտեղ մեթոդը օգտագործվել է՝ ցուցադրելու ավելի լայն տեսականի մարդկային կապիտալի ներդրումների չափորոշիչների մեջ:

համեմատական է ուսումնասիրությունների մեծ մասի համար: Դժբախտաբար, մեղադրման գործընթացը թվում է, առաջացրել է ենթադրելի չափման սխալ դպրոցի տարիներում (դպրոցի տարիների բաշխումը մոտավորապես երեք կետով) և սա հավանական է թուլացրել է (այն է՝ շեղումները դեպի զրո) գնահատված արդյունքները: Թվում է, թե այս գործը իրենից ներկայացնում է օրինակ, որտեղ չափման սխալն է կազմում հիմնական բովանդակությունը: Ինչպես նաև, քանի որ չափման սխալը հավանական է, որ կտարբերվի տարբեր երկրներում, հիմնված այս ուսումնասիրության վրա տարբեր երկրների համեմատությունը դառնում է պրոբլեմատիկ:

Վերջնականապես, ընդհանուր և մասնագիտական կրթության արդյունքների միջև տարբերությունները, երբ բարձրագույն որակավորումը ընդունվում է որպես սխալ տեղում գտնվող, որովհետև կրթական գործունեությունը կարող է բաղկացած լինել ընդհանուր և մասնագիտական կրթական շրջանների խառնուրդից: Տված որակավորման արդյունքները կազմում են ՄԿՈՒ-ի և ընդհանուր կրթության ճանապարհների բոլոր հնարավոր համակցությունների միջև ընկած միջին արդյունքները, որոնք տանում են այդ որակավորմանը: Այս մոտեցումը, վերջերս ընդունված ՄԲ-ի ուսումնասիրություններից մեկի կողմից (Մքինթոն, 2006թ.), տեղեկություններով ինտենսիվ է, քանի որ այն պահանջում է տեղեկություններ բոլոր ձևեր բերված կրթական որակավորումների վերաբերյալ (և ոչ միայն բարձրագույնը):

4.3. Վերապատրաստման ուսուցման միավորումը

Տասնամյակներ շարունակ շատ երկրներ աշխարհով մեկ օգտագործել են կառավարության կողմից հովանավորված ուսումնական ծրագրերը՝ գործարկության կամ տնտեսապես անհաջողակների արդյունքները բարելավվելու նպատակով: Դա իրականացնելու համար, ծրագրերով առաջարկվող ծառայությունները, սկիզբ առնելով հիմնական դասարանում ստացած կրթությունից և մասնագիտական ուսուցումից մինչև աշխատանքի տարբեր տեսակների որոնումների օժանդակությունը: Քաղաքական այրերին հետաքրքրող հիմնական հարցը այն է, թե այս ծրագրերը բավականաչափ ազդեցիկ են իրենց ծախսերը արդարացնելու համար: Այս ծրագրերի գնահատումը տնտեսական գրականության մեծ մասի կիզակետն է: Հեքմենը և այլք (1999թ.) դիտարկել են, որ «քիչ ԱՄՆ-ի կառավարական ծրագրեր ստացել են այնպիսի ինտենսիվ ուսումնասիրություն, և եղել են առարկա այնքան շատ տարբեր տեսակի գնահատման մեթոդաբանների, ինչպիսին են կառավարության կողմից աջակցվող աշխատանքային ուսուցանումը»:

Անտեղի կլիներ այդ գրականության ամփոփումը այստեղ, քանի որ այն միայն մակերեսորեն է վերաբերում մեր հիմնական հետաքրքրությանը: Ընթերցողները հղվում են Լալոնդե (1986թ.), ով ապահովում է լայնորեն ուսումնասիրություն, որը վատատեսորեն է վերաբերում այդպիսի ծրագրերի էֆեկտիվությանը: Cedefop-ը (2004թ.) նույնպես վերանայում է վերապատրաստման ուսուցման գնահատման արդյունքները իր երրորդ հետազոտական զեկույցում:

Գնահատման հետազոտություններից մեծ մասը ուղղված էր ԱՄՆ-ի «Աշխատանքային կորպուսի», բազմակողմանի և ինտենսիվ ծրագրի, որը նախատեսված է տնտեսապես անապահով երիտասարդների համար: Տիպիկ մասնակիցը պետք է ապրի տեղական «Աշխատանքային կորպուսի» կենտրոնում, որտեղ իրենք ստանում են սենյակ, սնունդ և առողջության հետ կապված ծառայություններ, մինչդեռ գրանցված են ծրագրին միջինում մոտ ութ ամիս: Մնալու ընթացքում, անհատը պետք է ստանա մոտ մասնագիտական և ակադեմիական ուսուցման 1100 ժամ, ինչը համարժեք է ավագ դպրոցի մեկ տարուն: Սակայն, «Աշխատանքային կորպուսը» թանկարժեք է, միջին արժեքը կազմում է 14 000 դոլար մեկ մասնակցի համար: Այդպիսի ծրագրերի տնտեսական չափանիշներով գնահատումները հիմնականում կենտրոնացած են վաստակի ազդեցության նվազեցված ձևերի վրա: Դժբախտաբար, վաստակի վրա ազդեցության ուսումնասիրությունը բաց է թողնում այն հարցը, թե ցանկացած վաստակի օգուտները հասանելի են դարձել անհատների աշխատավարձերի չափերի բարձրացման (արժեքի էֆեկտի) կամ աշխատանքային ժամերի (քանակական էֆեկտի) միջոցով: Ուսումնական ծրագիրը կարող է բերել մարդկային կապիտալի նշանակալից աճ, բարձրացնելով մասնակցի աշխատավարձը, սակայն այն կարող է ունենալ աշխատանքի նվազ առաջարկի ազդեցություն՝ անհատներին զբաղվածության խորհրդատվության և քաջալերման միջոցով մտնել աշխատուժի մեջ, ուսումնական ծրագիրը պարզապես բարձրացնում է եկամուտները՝ բարձրացնելով աշխատանք գտնելու հավանականությունը, առանց որևիցե աշխատավարձի չափի աճի: Ուսումնական ծրագրերի աշխատավարձերի չափի վրա ազդեցության գնահատումը ուղղակի չէ, օրինակների ընտրության խնդրի պատճառով, մենք դիտարկում ենք աշխատավարձերը աշխատանքում: Ստանդարտ մեթոդները օրինակների ընտրության ուղղման համար պահանջում են բացառությունների սահմանափակումներ, որոնք դժվար է համապատասխանեցնել այս համատեքստում՝ զբաղվածության հնարավորությանը վերաբերող փոփոխականները (այն է՝ օրինակների ընտրությունը) նույնպես անփոփոխ ունեն ուղղակի ազդեցություն աշխատավարձերի չափի վրա: Նույնիսկ եթե կա ուսումնական ծրագրի «պայմանագրի» պատահական կնքում, ինչպես փորձում է, կարող է լինել ազդեցություն ոչ միայն աշխատավարձերի վրա, բայց նաև հնարավորության վրա, որ անհատի աշխատավարձը նույնիսկ կլինի դիտարկված: Նույնիսկ պատահական փորձը չի կարող երաշխավորել, որ անհատների վերաբերմունքը և

վերահսկումը կհամեմատվեն, աշխատելուց լինելու պայմանով: Իրոք, աշխատանքի ստանդարտ առաջարկի տեսությունը կանխորոշում է, որ աշխատավարձերը կլինեն հարաբերակցության մեջ զբաղվածության հավանականության հետ, արդյունք բերելով օրինակների ընտրության շեղումները (գաղափարը առաջարկել է Հեքմենը, 1979թ.): Այս անբավարար տեղեկությունների խնդիրը առանձնահատուկ համապատասխանում են հասարակական աշխատանքի ուսուցման ծրագրերի վերլուծության համար, որը տիպային թիրախ ունի անհատների, որոնք ունեն զբաղվածության ցածր հնարավորություն:

4.4. Ուսուցում աշխատավայրում

Մինչ վերապատրաստման ուսուցման ազդեցությանը վերաբերող գրականության մեծ մասը ենթադրում է, որ դրանք ունեն քիչ ազդեցություն տնտեսական արդյունքների վրա այն անհատների համար, որոնք ստանում են դրանք (գրականության մեջ այն հիշատակվում է որպես վերաբերմունքի ազդեցությունը վերաբերվողի վրա), ուսուցման գրականությունը ենթադրում է, որ ընկերությունը ապահովում է ՇՄԿՈԻ-ով, հիմնականում աշխատատեղում (հիմնականում ոչ պաշտոնական), ավելի դրական է: Վաղ գործերից մեծ մասը վերաբերում էր ՄԲ-ի աշխատողներին. օրինակ՝ Լինչը (1992թ.) և Բլենչֆլաուերը և Լինչը (1994թ.) հայտնաբերել են մեծածավալ դրական ազդեցություններ աշխատավարձերի վրա: Նույնպես մեծածավալ դրական ազդեցություն հայտնաբերել են ՄԲ-ի ուսումնասիրությունները. Արուլամպալամը և այլք (1997թ.), Բրունդելլ և այլք (1999թ.) և Դոլթոն և այլք (1994թ.): Այլ եվրոպական աշխատողների ուսումնասիրությունները ավելի խառն են, չնայած որ նույնպես տիպային դրական: *Օրինակ՝ Գրուլթը և այլք (1994թ.) և Բյորկլանդը (1994թ.) հայտնաբերել են մեծածավալ դրական ազդեցություն հոլանդական և շվեդական աշխատողների համար առանձին-առանձին վերցված և համեմատած ՄԲ-ի և ԱՄՆ-ի ուսումնասիրությունների հետ: Պիշկեն (2001թ.) գտել է զգալիորեն փոքր ազդեցություն գերմանացի աշխատողների համար: ՈԻեստենգարդ-Նիելսենը (1993թ.) և Գուեն և Մորին (2000թ.) գտել են զրոյին մոտիկ ազդեցություն դանիացի և ֆրանսիացի աշխատողների համար առանձին-առանձին վերցված: Թվում է, թե ազդեցությունը կլինի ավելի մեծ այն ուսումնասիրությունների համար, որոնք օգտագործում են դիտարկված տեղեկությունները՝ համեմատած այն փորձերի հետ, որոնք մշակում են որոշ արտաքին տարբերակները ուսումնական միջադեպում, կամ որ օգտագործում է հարթակի տվյալների մեթոդները՝ վերահսկելու չդիտարկված բազմասեռությունը: Օրինակ՝ ֆրանսիական աշխատանքը մշակում է Ֆրանսիայում ուսուցման պարտադիր բաղադրիչը, որը իրենից ներկայացնում է օրենքով նախատեսված նվազագույն պայմանն է, մինչդեռ դանիական աշխատանքը օգտագործում է հարթակային մեթոդները: Եզրակացությունն այն է, որ

գնահատված ազդեցություններից մի քանիսը առաջացել են անուշադրության մատնված չդիտարկված բազմաստիճանային պատճառով: Ֆրանսիական աշխատանքը նույնպես նշում է, որ ուսուցումը թվում է ընդլայնում է աշխատանքային պաշտոնը, որը համատեղելի է այն գաղափարի հետ, որ ընկերությունը ֆինանսավորում է ընկերությանը հատուկ ուսուցումը, ինչը կարող է բերել ավելի բարձր աշխատավարձերի ավելի երկար ժամանակահատվածում, որպես պարզևատրում ավելի երկարաժամկետ պաշտոնի: Բոլոր այս ուսումնասիրությունները չափում են վերջին ուսուցման ազդեցությունը ընթացիկ վաստակի վրա և ապահովում են համեմատաբար կարճաժամկետ ազդեցության գնահատումները: Այնուհետև, ոչ-մեկը չի ի նկատի չի առնում համագործակցությունը աշխատատեղում ուսուցման և սկզբնական կրթության և ուսուցման միջև:

Մինչդեռ Բրունելլոն և այլք (2007թ.) նկարագրում է կրթության և ուսուցման մասնակցության բաշխման տարբերությունները տարբեր երկրներում, առանց ուսուցման ազդեցության որևէ վերլուծության: Միայն Բրունելլոյի (2004թ.) համաեվրոպական աշխատանքն է, որը քննարկել է աշխատավարձերը, ուսուցումը և կրթությունը: Այս աշխատանքը օգտագործում է ԵՄԸՀ տվյալների երկու գործոնները և գնահատում է միայն աշխատավարձի աճի հավասարեցումները: Ենթադրվում է ուսուցման դերը, որը կարող է տարբերվել սկզբնական կրթության համաձայն:

ԳԼՈՒԽ 5

Ուսումնասիրության մեթոդաբանություն

5.1 Հասկացությունների բնորոշումը

Ինչպես պարզ է դառնում 3-րդ գլխում, հավանաբար շատ դժվար կլինի բնորոշել ՄԿՈՒ-ի որևէ հստակ տիպաբանություն, քանի որ տիպաբանությունն ինքնին կարող է լինել անորոշ, և մեր տրամադրության տակ առկա տվյալներում դիտարկված փոփոխականները կարող են հստակ չհամապատասխանել տնտեսական տեսության մեջ առաջադրվող հասկացություններին:

Ակադեմիական կրթության ազդեցությունը կարելի է գնահատել գիտական որակավորումների հետ կապված մարդկային կապիտալի կամ ուսումնական հաստատություններում առաջադիմության փուլերի կամ պարզապես կրթության տարիների ընդհանուր թվի միջոցով: Վերջինս հավանաբար որոշ չափով արտացոլում է ՄՄԿՈՒ-ն այնքանով, որքանով նման ուսուցումը տրվում է բարձրագույն միջնակարգ ուսումնական հաստատություններում: Նման միջոցներով գնահատվող մարդկային կապիտալի նշված ձևի մասին շատ գրականություն կա (օրինակ, տարբեր երկրների համատեքստում տե՛ս, Հարմոն և այլոք, 2001թ.): Տարբեր երկրներում համեմատելի չափանիշներ գտնելը շատ բարդ է, սակայն ISCED-ի դասակարգումն ավելի գործնական և տեղեկատվական է թվում և, հավանաբար, ավելի համոզիչ է, քան պարզապես կրթության տարիները օգտագործումը:

Գործնականում սկզբնական և շարունակական կրթության տարբերությունը նույնպես շատ անորոշ է: Նշված հասկացությունները բնորոշելու եղանակներից մեկի համաձայն՝ ՄՄԿՈՒ-ն պետք է դիտարկել որպես լրիվ դրույթով աշխատանքի առաջին փուլին նախորդող կրթություն և ուսուցում կամ որպես պարտադիր կրթությանը հաջորդող շարունակական կրթության փուլ, որը շարունակվում է պարտադիր դպրոցական ուսուցման ավարտից հետո: Կարող է որոշակի դժվարություն ներկայացնել այն հարցը, թե արդյոք ՄԿՈՒ-ի փուլերի միջև աշխատանքի կարճատև փուլը կարող է ՄՄԿՈՒ-ի փուլի ավարտ և ՇՄԿՈՒ-ի առաջին փուլ համարվել: Օրինակ, շատ երկրներում երիտասարդները ՄՄԿՈՒ-ից կամ որևէ հետագա ՄԿՈՒ-ից հետո ընկած մեկ «ազատ ընդմիջում» տարվա ընթացքում սովորաբար որոշ ժամանակ ճամփորդում են կամ կամավորական գործունեություն ծավալում: Սկզբնական և շարունակական կրթության և ուսուցման միջև տարբերակումը կարող է ավելի մեծ դժվարություն ներկայացնել այնպիսի երկրներում, որտեղ պարտադիր է զինծառայությունը: ՄԿՈՒ փուլերի հստակ սահմանազատումը

կարող է հայեցողական բնույթ կրել: Հարկավոր կլինի ընդունել գործուն որոշումներ, որոնք, սակայն վերջին հաշվով կամայական բնույթ կկրեն, և ցանկալի է թվում փորձարկել դրանց կայունությունը: Օրինակ, սկզբնական ուսուցումը կարելի է բնորոշել որպես մինչ որոշակի տարիք տարվող ուսուցում:

Հստակ չեն տարբերակվում նաև ֆորմալ, ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ ՄՄԿՈՒ-ի հասկացությունները: Ուսումնական հաստատությունում կազմակերպվող ՄԿՈՒ-ն հավանաբար ֆորմալ է, մինչդեռ աշխատավայրում կազմակերպվող ՄԿՈՒ-ն սովորաբար հանդիսանում է ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ ՄՄԿՈՒ-ի խառնուրդ: Ի հակադրություն նշվածի՝ ինֆորմալ ՇՄԿՈՒ-ի ազդեցությունները առավելագույնս համապատասխանում են տարիքի, կուտակված աշխատանքային փորձի կամ վերջին և նախկին աշխատանքների պաշտոնավարման գործոնների ազդեցությամբ վաստակի տարբերությանը: Թեև նշված հարցի շուրջ բավականաչափ գրականություն գոյություն ունի, այդուհանդերձ, էմպիրիկ արդյունքները տվյալ համատեքստում ցանկալի մեկնաբանություն չեն ստացել: Էմպիրիկ բնույթ կրող սույն աշխատանքում կներկայացնենք վաստակի պրոֆիլների հաշվարկը և դրանից ելնելով կպարզենք՝ ինչպիսի ազդեցություն կարող է գործել աշխատանքային փորձը աշխատավարձերի վրա:

Վերջին հաշվով, սույն զեկույցի շրջանակներում ուսուցման յուրաքանչյուր ձևի ազդեցության բացարձակ արժեքի համեմատ ավելի են կարևորվում երկրների կտրվածքով աշխատավարձերի և զբաղվածության ոլորտներում ուսուցման յուրաքանչյուր ձևի ազդեցությունների տարբերությունները: Մեր մեթոդաբանության մասին պատկերացում կազմելու համար տեսական հասկացությունների մեր էմպիրիկ համարժեքները հարկ է պատկերացնել որպես դրանց փոխարինողներ: Յուրաքանչյուր դեպքում մեր էմպիրիկ համարժեքը դրականորեն փոխկապակցված է այն տեսական հասկացության հետ, որը ցանկանում ենք գտնել: Հետագայում մեր կողմից հաշվարկվող գործակիցները տեսականորեն համապատասխան փոփոխականների գործակիցներ չեն հանդիսանում, բայց հարաբերական են այն գործակիցներին, որոնց համաչափության աստիճանը որոշվում է դրանց փոխարինող գործակցի ճշտությամբ: Քանի որ մենք չենք դիտարկում յուրաքանչյուր կառույցի համար տեսականորեն համապատասխան և ճշգրիտ փոփոխականը, երբեք չենք կարող պարզել փոխարինող գործակցի հետ համաչափության աստիճանը: Այդուհանդերձ, շատ հավանական է թվում, որ համաչափության աստիճանը հիմնավոր կայուն է երկրների և ժամանակի կտրվածքով, ինչը հնարավորություն է տալիս համեմատել տարբեր երկրներում ՄԿՈՒ-ի ձևերը, նույնիսկ եթե չկարողանանք հաշվել արդյունքի բացարձակ մակարդակները:

5.2 Մեթոդաբանություն

Քանի որ աշխատավարձերը (զբաղվածության և աշխատաշուկայի վրա գործած ազդեցության այլ տեսակները) որոշվում են բազում փոփոխականներով, որոնց մի մասը փոխկապակցված է և կապված է աշխատավարձի (ինչպես նաև՝ զբաղվածության և այլ գործոնների) հետ, աշխատավարձերի (և զբաղվածության) վրա փոփոխականներից որևէ մեկի գործած ազդեցությունը հիմնավոր հաշվարկելու համար անհրաժեշտ է կիրառել բազմափոփոխական հետընթացային մեթոդները: Նշված միջոցները մասնավորապես կիրառելի են մարդկային կապիտալի հավաքագրման համար:

Վերլուծությունը սկսենք նվազագույն քառակուսիների հետընթացի մեթոդով (ՆՔՀ) կատարվող գնահատմամբ: Նշված մեթոդն օգտակար մեկնակետ է, քանի որ նույնիսկ վիճակագրության տարբեր տեխնիկական խնդիրների, օրինակ՝ կախյալ փոփոխականի սխալ հաշվառում, դեպքում ՆՔՀ մեթոդի կիրառման արդյունքում ստացվում է հետևողական գնահատական: Այդուհանդերձ, ՆՔՀ մեթոդն ունի նաև որոշ թերություններ: Այդ մեթոդով կարելի է գնահատել միայն բացատրող փոփոխականի ազդեցության չափը կախյալ փոփոխականի, օրինակ՝ աշխատավարձի բաշխման միջին հատվածում: Նշված մեթոդով անհնար է պարզել բացատրող փոփոխականի ազդեցությունը աշխատավարձի բաշխման վերին և ստորին հատվածներում¹⁴:

Մեզ համար կարող է նաև հետաքրքրություն ներկայացնել միջինից շատ կամ քիչ չդիտարկված հմտություններ ունեցողների վրա բացատրող փոփոխականների ազդեցությունը: Նման ազդեցությունը որոշելու համար կարելի է կիրառել քվանտիլային հետընթացի մեթոդը, որը թույլ է տալիս արդյունավետորեն վերագնահատել դիտարկումները, որպեսզի հետընթացային գիծն անցնի սպառողների կողմից նախորոշված աշխատավարձի բաշխման ցանկացած պրոցենտիլի միջով: Մեզ համար հետաքրքրություն է ներկայացնում այն հարցը, թե որքանով են ՇՄԿՈՒ-ի և ՍՄԿՈՒ-ի ձևերը լրացնում միմյանց (կամ չեն լրացնում), և որքանով են լրացնում (կամ չեն լրացնում) չնկատվող հմտությունները, ուստի նշված մեթոդն օգտակար է: Մենք ձգտում ենք մանրամասն ուսումնասիրել այն գաղափարը, որ առկա հմտությունների հիման վրա նոր հմտություններ են ձևավորվում, որոնք կբացահայտվեն, եթե ուսուցման և (կամ) կրթության ազդեցությունն ավելի մեծ լինի բարձր մակարդակի չնկատվող հմտություններ ունեցողնե-

(14) ՆՔՀ մեթոդը ցույց է տալիս միջին անհատի տվյալների վրա գործած վերահսկման ազդեցությունը նկատվող տարբերությունների համար, այն է՝ բանտարկվածների միջին աստիճան ունեցող որոշ անհատի համար: Հնարավոր է ընդունել այս մնացորդը որպես չդիտարկված հմտություններից ստացած մնացորդներ, որոնք

Ֆիքսվում են ժամանակի հետ, և հազվադեպ անսպասելի իրավիճակներից ստացած մնացորդներ, որոնք «հարվածում են» անհատներին ժամանակի ինչ-որ մի կետում և տարբերակվում են և անհատական և ժամանակային գործոններից:

րի (նկատելի հմտություններին համապատասխան բարձր աշխատավարձ ստացողների) համար, քան ցածր մակարդակի չնկատվող հմտություններ ունեցողների համար:

Այդուհանդերձ, ՆԲՀ (և քվանտիլային հետընթացի) մեթոդն անկայուն է էնդոգեն (ներքին) խնդիրների պայմաններում, օրինակ՝ չդիտարկված կարողությունից բխող խնդիրներ՝ կապված ինչպես աշխատավարձերի, այնպես էլ կրթության և (կամ) ուսուցման հետ, որոնք հանգեցնում են կարողությունների գծով կողմնակալության: Ավելին, նման գնահատումը կայուն չէ նաև բացատրող փոփոխականների (մասնավորապես՝ մարդկային կապիտալի փոփոխականների) չափման սխալի դեպքում¹⁵:

ՄԿՎԳ հիմնարար բաղադրիչի պարզ բնութագիրը կարող է ունենալ հետևյալ տեսք՝

$$\log w_{it} = \beta X_{it} + \alpha S_{it} + \gamma T_{it} + \delta t + (u_{it} + e_i)$$

որպեսզի աշխատավարձը որոշվի նկատելի նախնական հմտությունների մակարդակով (որը կարող է վեկտորի տեսք ունենալ), այս փոփոխականը նշվում է S -ով, որը որոշվում է անհատի համար i , առկա է նաև նման հմտությունների նկատելի շատացման հետ կապված ազդեցություն i -ի համար նախատեսված t ժամանակահատվածում աշխատավայրում ուսուցման արդյունքում՝ T_{it} : Այստեղ X -ն աշխատավարձի որոշմանը

(15) Արտաքին տարբերությունների աղբյուրի առանձնացումը կարող է դառնալ այդպիսի ներքին խնդիր առաջին լուծման տարբերակը: Օրինակ՝ ենթադրենք, որ մենք ունենք պարզ մոդել, որտեղ կարող ենք ամփոփել մարդկային կապիտալը երկու փոփոխականներով՝ դպրոցական ուսուցման գործընթացի տարիները S , և T փոփոխականը, եթե անհատները ստացել են այդ գործընթացին հետևող համապատասխան ուսուցում: Ենթադրենք մի փոփոխական, անվանենք այն Z , ազդում է T -ի վրա, սակայն ուղղակիորեն չի ազդում աշխատավարձի վրա, միայն T -ի միջոցով: Դա նշանակում է, որ Z -ն առաջացնում է արտաքին տարբերակ T -ում, որի արդյունքում հնարավոր է գտնել T -ի պատահական ազդեցությունը: Չնայած այն փաստի, որ գրականության մեջ կան S -ի ճշգրիտ չափանիշների օրինակներ (ինչպիսին են կրթական բարեփոխումները), դժբախտաբար, դժվար է մտաբերել, թե որը կարող է դառնալ T -ի ճշգրիտ չափանիշ: Երկրորդ լուծումը բնորոշվում է կայուն ազդեցությամբ կամ գնահատման հարթակով (FE): Այն (վիճաբանորեն) ժամանակի տարբերությամբ ոչնչացնում է T -ի նկատելի տարբերակի ներքին մասը, և գնահատում է աշխատավարձերի վրա գործած T -ի ազդեցությունը ժամանակի ընթացքում: Մեթոդը հիմնվում է ներքին գործոնների վրա, որոնք ի հայտ են գալիս, որովհետև T -ն միայն հարաբերակցվում է անհատի աշխատավարձի վրա ազդեող չդիտարկվածների կայուն բաղադրյալի հետ, և չի հարաբերակցվում անսպասելի իրավիճակների արդյունքում աշխատավարձերի չդիտարկված տարբերակի ժամանակավոր բաղադրյալի հետ: Անփոփոխ բաղադրյալը կարող է ոչնչացվել ժամանակի տարբերությամբ և անփոփոխ բաղադրյալը (ենթադրաբար) անկախ է T -ից: FE-ի գնահատումը ունի թերություն՝ այն չի կարող բնորոշել փոփոխականների ազդեցությունները, որոնք չեն փոխվում ժամանակի ընթացքում, օրինակ՝ S -ը: Այն հնարավոր չէ օգտագործվել սկզբնական կրթության ազդեցության բնորոշման համար, քանի որ մինչև անհատները չավարտեն իրենց կրթությունը աշխատավարձերը նկատելի չեն իրենց համար, իսկ հետո այն արդեն դառնում է անփոփոխ: Գործնականում, FE գնահատումը հավանական գործիքներ չունենալու պատճառով հիմնականում օգտագործվում է ուսուցման շարունակական տեսակների՝ ՇՄԿՈՒ-ի, աշխատավարձերի վրա պատահական ազդեցությունը բնորոշելու համար, որովհետև աշխատավարձերը կարող են դիտարկվել այդպիսի ուսումնական փուլերից առաջ և հետո: Ի հակադրություն, S -ը անփոփոխ է դառնում, երբ դպրոցական ուսուցումը ավարտված է, այն անհայտանում է տարբերակված բնորոշումներից: Ուստի, S -ի և T -ի ներքին գործոնների համար մեկ հնարավոր լուծումը օգտագործել S -ը առանց շեղումների S -ի վրա գործադրած արդյունքների չափը գնահատելու և աշխատավարձի տարբերության հավասարումը հաշվարկելու համար, որը կտեղափոխի T -ի

ներքին գործոնները այն չափի, որ այն հարաբերական լինի միայն անփոփոխ չդիտարկվածների հետ (և որը ոչնչացնում է S -ը):

նպաստող հատկա-նիշների, օրինակ՝ ազգություն, սեռ, վեկտորն է, որը փոփոխվում է i փոփոխականի նկատմամբ, իսկ t -ն այն ժամանակահատվածն է, որով նշվում է տեխնիկական փոփոխության հետ կապված աշխատուժի արդյունավետության ընդհանուր փոփոխության չափը: Գոյություն ունի աշխատավարձը որոշող աննկատելի գործոնների երկու աղբյուր՝ u_{it} ՝ անսպասելի իրավիճակները և e_i ՝ հմտություններ, որոնք նախատեսված են i -ի համար, ուստի և անկախ փոփոխականների հետ փոխկապակցված չեն: Կարելի է տարբերակել տվյալ հավասարումը և այդպիսով գտնել աշխատավարձի փոփոխության հավասարումը՝

$$\Delta \log w_{it} = \gamma \Delta T_{it} + \delta + \Delta u_{it}$$

և այդպիսով գտնել ուսուցման արդյունքը՝ γ : Սկզբունքորեն, եթե տվյալ հավասարման տարբերությունը պատահական բնույթ է կրում (փոխկապակցված չէ T -ի հետ), ապա կարելի է պարզապես կիրառել ՆՔՀ մեթոդը: Այդուհանդերձ, սույն ուսումնասիրության կենտրոնում է այն հնարավորությունը, որ T -ի արդյունքը կախված է ինչպես նկատելի, այդպես էլ աննկատ առկա հմտություններից: Մենք ցանկանում ենք ուսումնասիրել հասարակ ՄԿՎԳ-ի մոդելը, որի դեպքում հնարավոր է դառնում S -ի և T -ի միջև փոխազդեցությունը: Ավելի լայն իմաստով կարելի է ասել, որ «առկա հմտությունների հիման վրա նոր հմտություններ են ձևավորվում» գաղափարն արտահայտելու համար կարելի է ՄԿՎԳ-ի մոդելի ներկայացման շրջանակներում ապահովել S -ի և T -ի փոխազդեցությունը: Այդ դեպքում աշխատավարձի աճի նկարագիրը կարտահայտվի հետևյալ բանաձևի միջոցով՝

$$\Delta \log w_{it} = \eta S_i T_{it} + \gamma \Delta T_{it} + \delta + \Delta u_{it},$$

որը կարելի է հաշվարկել ՆՔՀ մեթոդով այն ողջամիտ պայմանով, որ S -ը փոխկապակցված չէ նշված անսպասելի իրավիճակների հետ, քանի որ դրանք ժամանակավոր են:

Բացատրական նկատառումներից ելնելով՝ վերոնշյալ նկարագիրը միտումնավոր պարզեցված է այն առումով, որ տվյալ դեպքում դիտարկվում են միայն S -ը և T -ն: Գործնականում մեր տրամադրության տակ առկա տեղեկատվության սահմաններում կտարբերակենք ՄՄԿՈՒ-ի խիստ մասնագիտական ձևերը և սովորական ակադեմիական կրթությունը: Կփորձենք նաև տարբերակել վերապատրաստում հանդիսացող ՇՄԿՈՒ-ն որպես հմտությունների արդիականացման ձև (ֆորմալ) և աշխատավայրում ընթացող ՇՄԿՈՒ-ն (ոչ ֆորմալ), որը, մեր կարծիքով, փոխկապակցված է կուտակված աշխատանքային փորձի հետ: Բացի այդ, ի հավելումն ՄԿՈՒ-ի փոփոխվող բնույթի, հարկ է դիտարկել նաև ՄԿՈՒ-ի տևողության և ինտենսիվության տարբերությունները:

ԳԼՈՒԽ 6

Տվյալներ

Հետազոտությունից բխող անհատական մակարդակի վերաբերյալ տվյալների բազաներից միայն մի քանիսն են թույլ տալիս նշված հարցերը դիտարկել բոլոր ԵՄ անդամ պետությունների համար ընդհանուր համեմատելի տեսանկյունից: Թիվ 2 աղյուսակում ներկայացվում է նման տվյալների բազաների համապատասխան բովանդակությունը:

6.1. Աշխատուժի հետազոտություններ (ԱՀ) և Հասարակական հետազոտության միջազգային ծրագիրը (ՀՀՄԾ)

Տեղեկատվության հնարավոր աղբյուրները ներառում են ազգային մակարդակով կատարված աշխատուժի հետազոտությունները, որոնցից կազմվում են ԵՄ-ԱՀ-ն, և Հասարակական հետազոտության միջազգային ծրագիրը (ՀՀՄԾ): ԵՄ-ԱՀ-ն եկամուտի կամ վաստակի վերաբերյալ տեղեկություններ չի պարունակում. թեև նշված հետազոտությունների հիմքում ընկած ազգային տվյալների բազաներից շատերը պարունակում են նման տեղեկություններ, դրանք որպես կանոն մատչելի չեն հետազոտողներին, ինչն ավելի է դժվարացնում այդ մեծածավալ և օգտակար տվյալների ուսումնասիրությունը (նաև այն պատճառով, որ դրանցում ավելի մանրամասն է ներկայացվում ISCED 4-ը):

Դժբախտաբար, ՀՀՄԾ որպես վերջերս ստացած ուսուցում հիշատակվում են միայն 2005թ. հետազոտություններում պարունակվող տվյալները, սակայն 25-55 աշխատանքային տարիքի խմբի կտրվածքով ընտրված նմուշում բոլոր 31 երկրներում տղամարդկանց թիվը կազմել է 7 787, իսկ կանանց թիվը՝ 7 549:

Աղյուսակ 2. Ուսուցման չափումը և դասակարգումը ըստ տվյալների աղբյուրի

Վերջերս ստացած ուսուցում			
ԵՄՏՏՀ	ԵԿՊՎ	ԵՄ-ԱՀ	ՀՀՄԾ
	Վերաբերում է ընթացիկ կրթական գործունեությանը	Առնչության շրջանը՝ վերջին չորս շաբաթ	Առնչության շրջանը՝ վերջին 12 ամիս
	Ընթացիկ կրթական գործունեություն [pe010]: Կրթության մեջ կամ ոչ: Հիմք. 16-ից և բարձր ընդանիքի բոլոր անդամները <i>Հայեցակարգն այն է, որ անհատը այժմ մասնակցում է կրթական ծրագրում, ինչպես սահմանվել է</i>	Աշկերտության ուսանողները հերթական կրթությունում վերջին չորս շաբաթվա ընթացքում (պաշտոնական կրթություն) EDUCSTAT	Եթե այժմ աշխատում է վճարովի՝ ուսուցում աշխատանքային հմտությունները բարելավելու համար [V48]. (Այո/Ոչ)
			Եթե այժմ չի

ՄԿՈՒ տնտեսական առավելություններն անհատների համար

	<p><i>ISCED-97: Համաձայն փաստաթղթերի, հետագա մեծահասակների ծրագրերը չեն կարող դասակարգվել օգտագործելով ISCED-97.</i></p> <p><i>• մասնագիտական կրթություն, որը կազմակերպված է ընկերության կողմից՝ առանց պաշտոնական պարգևի կամ վկայագրման</i></p> <p><i>• ցանկացած ոչ պաշտոնական կրթություն՝ առանց պաշտոնական պարգևի կամ ժամանցային անձնական մշակութային գործունեության վկայագրման</i></p>		<p>աշխատում վճարովի՝ ուսուցում աշխատանքային հմտությունները բարելավելու համար [V76]. (Այո/Ոչ)</p>
	<p>Դասընթացի տեսակը Չկա պարզ տարբերակում ընդհանուր կամ մասնագիտական կրթության միջև (չնայած, որ ասված էր, որ աշկերտներին պետք է վերաբերել որպես «կրթության մեջ» pe010-ում):</p>	<p>Այս կրթության կամ ուսուցման մակարդակը EDUCLEVL Այս կրթության կամ ուսուցման ոլորտը EDUCFIELD (ընտրանքային)</p>	
<p>Ընդհանուր կրթության դասընթացների համար [pt002=1,2,3,5]</p>			
<p>Մասնագիտական կրթության դասընթացների համար [pt002=1,2,4,6]</p>			
	<p>Ընթացիկ հաճախվող ISCED մակարդակը [pe020]. 0-5 մակարդակներ</p>	<p>Սովորեցնող ուսուցման գործունեությունների մասնակցություն (ոչ պաշտոնական կրթություն) վերջին չորս շաբաթվա ընթացքում COURATT Ժամաքանակը, անցկացրած բոլոր սովորեցնող ուսուցման գործունեություններում վերջին չորս շաբաթվա ընթացքում COURLEN Ամենավերջին սովորեցնող ուսուցման գործունեության նպատակը COURPURP (ընտրանքային) Ամենավերջին սովորեցնող ուսուցման գործունեության ոլորտը COURFIELD (ընտրանքային) Ամենավերջին սովորեցնող ուսուցման գործունեությունը տեղի է ունեցել վճարվող աշխատանքային ժամերի ընթացքում մ: COURWORH (ընտրանքային)</p>	

Ընդհանուր ուսուցումը			
ԵՍՏՏՀ	ԵԿՊՎ	ԵՄ-ԱՀ	ՀՀՄԾ
<p>Երբևիցե ունեցե՞լ եք: Ունեցե՞լ եք պաշտոնական ուսուցում և կրթություն, որը տվել է ձեզ հմտություններ, որոնք պետք են եկել ձեզ ներկա աշխատանքի տեսակի համար [ֆկ021]: Այո/Ոչ</p> <p>Հիմք. հիմնական տնտեսական գործունեություն (ինքնա-սահմանված) 15+ ժամ աշխատելը մեկ շաբաթում. Ինչպես վճարվող աշխատող, ինքնաշխատող, կամ չվճարվող ընտանեկան ձեռնարկությունում [pe001=1,4,5]</p>	<p>Հասանելի չէ</p>	<p>Հնարավոր չէ սովորական ԵՄ-ԱՀ-ում</p> <p><i>2000թ. նեղ մասնագիտական մոդուլը «գլոբալ աշխատանքային կյանք տեղափոխվելու» վերաբերյալ ուշադրություն են դարձնում այն մարդկանց, որոնք ավարտել են ամբողջական ժամանակով կրթությունը վերջին 5-10 տարում և հավաքել են մանրամասն տեղեկություններ՝ առաջին աշխատանքը, ներառյալ աշխատանքը փնտրելու ժամանակահատվածը և որքան ժամանակ են իրենք մնացել իրենց առաջին աշխատանքում:</i></p> <p><i>2003թ. նեղ մասնագիտական մոդուլը «կյանքի ընթացքում ուսուցմանը» վերաբերյալ հարց է տալիս վերջին 12 ամսվա երեք ուսուցման վերաբերյալ:</i></p>	<p>Հասանելի չէ</p>
<p>Որքա՞ն է այս ուսուցումը ժամդակել ներկա աշխատանքին: Որքա՞ն այս ուսուցումը ժամդակել է ձեր ներկա աշխատանքին [pe002]: Շատ/բավարար քանակությամբ/ոչ այդքան շատ/ընդհանրապես չէ Հիմք. pe021=Այո</p>			
<p>Ինչպե՞ս է այն ֆինանսավորվում: Ինչպե՞ս էք վճարվում ձեր աշխատության կամ ուսուցման համար: Աշխատավարձ/միակողմանի կամ վերապատրաստման թույլտվությամբ Հիմք. [pe001=2,3], միայն աշխատության կամ հատուկ ուսուցման սխեմաների համար Գործատուի կողմից ապահովված կրթություն/ուսուցում Գործատուի կողմից ապահովված կրթություն/ուսուցում (անվճար կամ դրամային նպաստավորված) [pe028]: Այո/Ոչ Հիմք. [pe001=1,2,3]</p>			

Ընդհանուր ուսուցման ետին պլան			
ԵՍՏՏՀ	ԵԿՊՎ	ԵՄ-ԱՀ	ՄՍՀՏ
<p>Ընդհանուր կրթության բարձրագույն մակարդակը կամ ավարտած բարձրագույն կրթությունը [pt022] (ISCED 5-7, 3, 0-2)</p>	<p>Ձեռք բերված ISCED-ի ամենաբարձր մակարդակը [pe040]: 0-5</p>	<p>Կրթության կամ ուսուցման հաջողությամբ ավարտած բարձրագույն մակարդակը HATLEVEL</p>	<p>Դպրոցի տարիները EDUCYRS</p>
<p>Ավարտելու տարիքը [pt023] Պաշտոնական կրթության ավարտման տարիքը [pt024]</p>	<p>Կրթության ամենաբարձր մակարդակի ձեռքբերման տարին [pe030]</p>	<p>Կրթության կամ ուսուցման հաջողությամբ ավարտած բարձրագույն մակարդակի ոլորտը HATFIELD</p>	<p>Կրթության բարձրագույն մակարդակը DEGREE</p>
<p>Մայրենի լեզու [pt025] Երկրորդ լեզու.</p>		<p>Կրթության կամ ուսուցման բարձրագույն մակարդակի ավարտման տարին HATYEAR</p>	

<ul style="list-style-type: none"> • տիրապետում եմ բավականաչափ լավ, որ խոսեմ սովորական իրավիճակում [pt026]? Այո/Ոչ • տիրապետում եմ բավականաչափ լավ, որ խոսեմ ամենա սոցիալական ենթատեքստում [pt027]: Այո/Ոչ • տիրապետում եմ բավականաչափ լավ, որ կարդամ հիմնական տեղեկատվությունը [pt028] • տիրապետում եմ բավականաչափ լավ, որ կարդամ կոմպլեքսային տեղեկատվությունը [pt029] <p>Հիմնական լեզուն, որը օգտագործվում է հիմնական աշխատանքում</p> <p>2-րդ լեզուն, որը օգտագործվում է հիմնական աշխատանքում</p>		<p><i>Երկունսն էլ. և ամենավերջին ուսուցումը, և կրթության կամ ուսուցման ամենաբարձր մակարդակը օգտագործում են ISCED-ի ծածկագրի ամբողջ շարքը: Որոշ երկրների համար կա տարբերություն սկադեմիական և մասնագիտական ընթացքի համար (արտահայտվում են a/b ածանցներով):</i></p>	
--	--	---	--

Այլ օգտակար տեղեկություններ			
ԵՄՏՏՀ	ԵԿՊՎ	ԵՄ-ԱՀ	ՄՍՀԾ
Շաբաթական ժամերի ընդհանուր քանակությունը	Շաբաթական ժամերի ընդհանուր քանակությունը		
Հիմնական պատճառը <30 ժամից աշխատելու համար 1=կրթությանը/ուսուցմանը մասնակցելուն	Հիմնական պատճառը <30 ժամից աշխատելու համար [pl120]. 1=կրթունյանը/ուսուցմանը մասնակցելուն		
Աշխատանք (24 կարգ) Տեղական միավորի հիմնական գործունեություն (19 կարգ)	Աշխատանք. երկու նիշ		
Մշտական աշխատողների քանակը (6 կարգ)	Մշտական աշխատողների քանակը. 4 կարգ		
Մասնավոր/հասարակական բաժանմունք			
Աշխատանքի կարգավիճակը. վերահսկվող/միջին	Աշխատանքի կարգավիճակը. վերահսկվող/չվերահսկվող		
Ընթացիկ աշխատան սկսելու տարին/ամիսը	Ընթացիկ աշխատան սկսելու տարին/ամիսը		
Աշխատանքի մասին տեղեկացվելու միջիցները			
Գործազրկության ժամանակաշրջանի առկայությունը և տևողությունը (նոր աշխատողների համար)			
Զգացողություն, որ ունեք հմտություններ՝ ավելի պահանջված աշխատանք կատարելու համար			
Աշխատանքում օգտագործվող օտար լեզուները (մինչև 3)			
Պայմանագրի տեսակը (և տևողությունը)	Պայմանագրի տեսակը		
Աշխատանքի բավարարությունը (վաստակաձևերը/աշխատանքի ապահովությունը/աշխատանքի տեսակը/ժամերը/պայմանները/փոխադրամիջոցները)			
Վերջին չորս շաբաթում բացակա օրերը	Երբ է սկսվել 1-ին աշխատանքի գրանցումը [pl190]		

Աշխատանքային կյանքը սկսելու տարիքը [pe039]	Վճարվող աշխատանքում անցկացրած տարիների քանակը [pl200]		
--	---	--	--

6.2. ԵՄ Եկամտի և կենսապայմանների վիճակագրություն (ԵՄ-ԵԿՊՎ)

Եկամտի և կենսապայմանների վիճակագրական տվյալները (ԵԿՊՎ) միայն ՇՄԿՈՒ-ի ֆորմալ ուսուցման վրա են կենտրոնացած: Ընդհանուր և մասնագիտական կրթությունը հստակ չի տարբերակվում, թեև կարող է ողջամիտ թվալ, որ ISCED 4 (ԵՄԸՀ-ում ներկայացված չէ), ՄՄԿՈՒ-ի որոշ ասպեկտներ է պարունակում: ԵԿՊՎ տվյալների մեծ թերությունն այն է, որ ընդհանուր առմամբ անհնար է միացնել կառուցվածքային բնույթ կրող ֆայլերը և հարթակի տվյալների բազաները: Եվրամիության վիճակագրական ծառայությունը (Եվրոստատը) նշված տարբեր ֆայլերում տարբեր փոփոխականներ է պահում, ինչն անհնարին է դարձնում միացնել համապարփակ տվյալների բազան: Արդյունքում, ԵԿՊՎ տվյալների երկու աղբյուրները տրոհվել են երկու տվյալների բազաներում առկա որոշ առանցքային փոփոխականների, ինչը թույլ է տալիս միավորել նույն դասին պատկանող տրոհված տվյալների բազաները: Բարեբախտաբար, տվյալների բազաներում նման դասերը մեծ թիվ են կազմում, ուստի ենթադրյալ տվյալների կորուստը չի կարող մեծ լինել: Այդուհանդերձ, շատ հնարավոր է, որ ընթացակարգը միջին հաշվով անցնի աննկատելի տարասեռության պայմաններում, ինչի արդյունքում կխախտի հստակ գնահատումը:

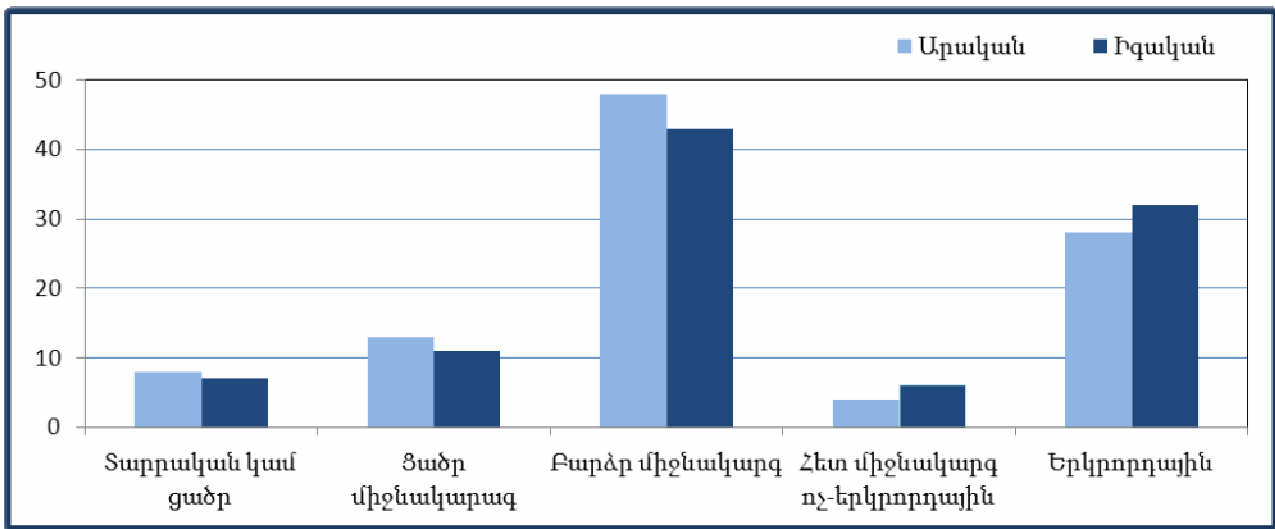
Կրթության փոփոխականները պահպանվում են միայն ԵԿՊՎ-ի հանրային օգտագործման համար նախատեսված կառուցվածքային տվյալների բազաներում¹⁶: Ուսուցման փոփոխականները պահպանվում են միայն բազմափոփոխական տվյալների բազաներում: Դժբախտաբար, ԵԿՊՎ-ի երկայնական և բազմափոփոխական տվյալների բազաներն անհնար է միավորել տվյալների նույնականացման հիմնական փոփոխականների կիրառմամբ (անանունությունը պահպանելու նկատառումով): Այդուհանդերձ, տվյալները կարելի է համապատասխանեցնել ավելի համախառն մակարդակում ինչպես կառուցվածքային, այդպես էլ բազմափոփոխական տվյալները դասերի (միջին դասերի) տրոհելու միջոցով, որոնք բնութագրվում են հարցման տարվա, երկրի, տարածաշրջանի, սեռի, ծննդյան տարվա և ամսաթվի միջոցով: Մեր վերլուծության արդյունքում նշված երկու տվյալներում առկա են հետևյալ փոփոխականները՝ հարցման

(16) Ինչպիսին է pe010 (ընթացիկ կրթական գործունեությունը), pe020 (ISCED-ի ընթացիկ հաճախվող մակարդակը) և pe030 (տարի, երբ կրթության բարձրագույն մակարդակն էր ձեռք բերվել):

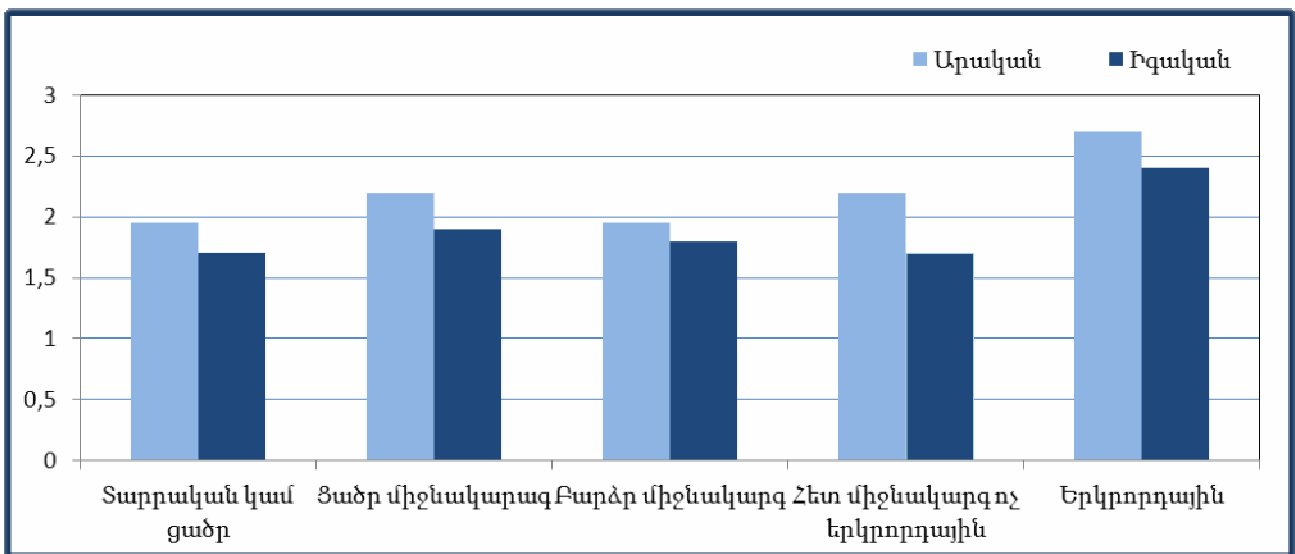
տարի, երկիր, տարածաշրջան, սեռ, ծննդյան տարի և ամսաթիվ: Այսպիսով, 2005 և 2006թթ. բազմափոփոխական տվյալները և 2006թ. երկայնական տվյալները համապատասխանեցնելու միջոցով կազմում ենք պսևվոր հարթակ: Այնուհետև, նույն տարիքային խմբի և ընտրության չափանիշների կիրառմամբ հետընթացային արդյունքները համեմատելի են դառնում միայն երկայնական տվյալների վրա հիմնված արդյունքներին: Մոդելի բնութագրման միակ տարբերությունը $%T$ -ի ընդգրկումն է, այսինքն՝ ներկայումս որևէ կրթություն կամ ուսուցում ստացող մարդկանց մասը (այս տարբերակը մատչելի է միայն բազմափոփոխական տվյալների բազաների համար):

Թիվ 1 գծապատկերում ներկայացվում է բարձրագույն կրթության մակարդակի հատկանիշով տղամարդկանց և կանանց բաշխումը, իսկ թիվ 2 գծապատկերում՝ բարձրագույն կրթության և գենդերային հատկանիշներով աշխատավարձի չափերը: Գերակշռում են վերին միջնակարգ և երրորդային տվյալների մակարդակները: Այդուհանդերձ, թիվ 2 գծապատկերի համաձայն կրթությամբ պայմանավորված աշխատավարձի դիֆերենցիալներ շատ փոքր են, բացառությամբ երրորդային մակարդակում: Պարզելու համար՝ արդյոք դա իսկապես ճիշտ է, թե պարզապես թվացյալ տարբեր մակարդակների բարձրագույն կրթություն ունեցող անձանց միջև առկա այլ տարբերությունների պատճառով, պետք է կատարել ներքոնշյալ բազմափոփոխական վիճակագրական վերլուծությունը:

Գծապատկեր 1. Բարձրագույն կրթության մակարդակներ (ISCED) ըստ սեռի (%):



Գծապատկեր 2. Ժամավճարը ըստ ISCED-ի և սեռի:



6.3. Եվրոպական միության տնային տնտեսությունների հարթակ (ԵՄՏՏՂ)

Եվրոպական միության տնային տնտեսությունների հարթակը (ԵՄՏՏՂ) մանրամասն նկարագրված է Պերաչիի աշխատությունում (2002թ.) և կիրառվում է Բրունելլոյի աշխատությունում (2004թ.) աշխատավարձի աճի, իսկ Բրունելլոյի և այլոք (20072թ.)

աշխատությունում՝ կրթությանը և ուսուցմանը մասնակցությունը վերլուծելու համար: Որոշ երկրներում գոյություն ունեն ազգային նմուշները, ինչպես նաև ԵՄՏՏՀ նմուշներ: Ավելի մեծ չափի նմուշ ստանալու նպատակով միացրել ենք նշված երկու նմուշները: Մենք ձգտում ենք պարզել ինչպես զբաղվածության, այդպես զբաղվածությամբ պայմանավորված աշխատավարձերի վրա ՄԿՈՒ-ի գործած ազդեցությունը: Նշված երկու խնդիրների լուծում տալու համար կազմել ենք տարբեր նմուշներ, քանի որ աշխատավարձերը նկատելի գործոն են միայն զբաղվածություն ունեցող անձանց համար: ԵՄՏՏՀ-ի նմուշում ընդգրկված են 16-60 ներառյալ տարեկան բոլոր անձինք՝ բարձրագույն կրթության որակավորումներով (pt022): Մենք չենք ընդգրկել լիարժեք ուսանողներին և զինծառայողներին: Դիտարկման 762 343 (անհատական ալիքներ) անձանց 71,1%-ի զբաղվածության հիմքում ընկած է ինքնորոշվող հիմնական տնտեսական կարգավիճակը (pe001)¹⁷:

Ստորև ներկայացվում է հիմնական փոփոխականների սահմանումը և չափերը: Եկամուտի փոփոխականները ձևակերպվում են իրական համախառն ամենժամյա աշխատավարձի տեսքով (եվրոյի ԱԳՀ), որն աշխատավարձի հավասարման մեջ պետք է կիրառվի որպես կախյալ փոփոխական¹⁸: Մենք անտեսել ենք ոչ դրական աշխատավարձերին առնչվող բոլոր դիտարկումները և երկրի կտրվածքով երկու սեռերի ներկայացուցիչների համար աշխատավարձերի բաշխման վերին և ստորին հատվածները նվազեցրել 1%-ով (խիստ արտահայտված մեծությունների ազդեցությունը նվազեցնելու նպատակով): Արդյունքում ստացված աշխատավարձի նմուշը 453 663 դիտարկված դեպք է պարունակում: Հավելված Ա1 աղյուսակում ներկայացված է երկրներով և ալիքներով տվյալների բաշխումը, իսկ համախառն ամենժամյա աշխատավարձի բաշխումն (ըստ սեռի, երկրի և ալիքի) բավականին ողջամիտ է թվում (Հավելված Ա2 աղյուսակ):

Կրթության փոփոխականը ներկայացված է pt022-ով (ընդհանուր կամ բարձրագույն կրթության բարձրագույն մակարդակ), որտեղ ընդամենը 1% է պակասում: Այդուհանդերձ,

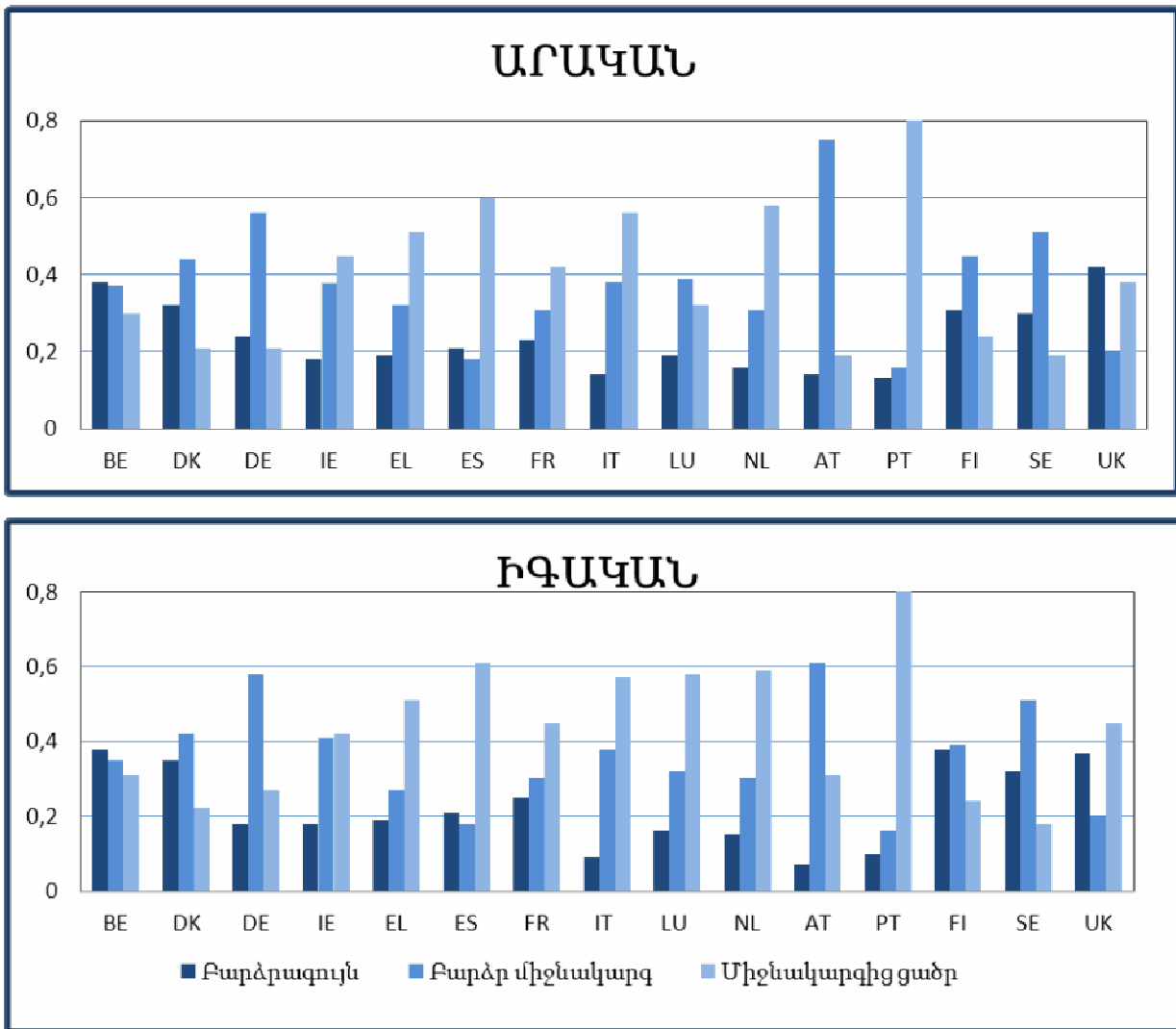
(17) «Զբաղվածության» (աշխատելու) ցուցանիշը հավասար է այն ցուցանիշի, երբ ուսումնասիրվողին վճարում են կատարած աշխատանքի դիմաց, սովորում են, ինքնակամ աշխատանք են կատարում և առանց վճարի աշխատում են ընտանեկան ձեռնարկություններում, հաշվի չառնելով շաբաթական 15+ ժամյա աշխատանքը:

(18) Եկամուտի կատարյալ չափում չկա, pi111 (աշխատավարձի վաստակերը) դա ցանց է, ազգային դրամաշրջանառություն, ընդհանուր տարվա նախօրոք հետազոտություն, բացի Ֆրանսիայից և Ֆինլանդիայից, որտեղ չափումը ծավալուն է և մենք որոշել ենք օգտագործել ստացած փոփոխական ընթացիկ աշխատավարձի վաստակները՝ ամենամյա գրոս (pi211mg): Այնուամենայնիվ, Շվեդիայի և Լյուքսեմբուրգի տվյալներում (միայն ազգային տվյալներ) բաց են թողնված pi211mg տվյալները, մենք օգտագործել ենք ստացած փոփոխականը pi110 (աշխատանքից ստացած եկամտի ընդհանուր ցանցը): Սկզբունքորեն աշխատավարձերի օգտագործումը, որպես կախյալ փոփոխական, դարձնում է գործակիցը չափման միավորներից անկախ, ուստի երկրի ֆիքսված ազդեցությունները կտեղափոխեն սահմանումների ցանկացած անհամատեղելիությունը տարբեր երկրում: Մենք օգտագործել ենք pe005a (հիմնական շաբաթական ընդհանուր աշխատածամերը + լրացուցիչ աշխատանքներ), ուստի ժամավճարը = $pi211mg/(pe005a*4.33)$, բացառությամբ Շվեդիան/Լյուքսեմբուրգը (ազգային), որտեղ ժամավճարը = $pi110/(pe005a*4.33*12)$: Մենք փոխել ենք նույնիսկ ժամավճարը ազգային արժույթով եվրոյի ԱԳՀ-ի օգտագործելով պաշտոնական ԱԳՀ-ի չափսերը ԵՄՀՀ-ի երկրների ֆայլում (նախորդ տարվա համար, ինչպիսին է

բիլլի չափումները՝ նախօրոք հետազոտության տարեկան աշխատավարձը ընդհանուր տարում): ԱԳՀ-ի չափերի օգտագործումը ավելի քան ֆիքսված չափում է՝ պաշտոնական հանձնարարականների համաձայն:

թվերով նշվում է միայն երեք կարգ (կատեգորիա)՝ բարձրագույն կրթություն (ISCED 5-7), ավագ միջնակարգ (ISCED 3) և միջնակարգից ցածր (ISCED 0-2)¹⁹: Թիվ 3 գծապատկերում ներկայացվում են երկրի կտրվածքով յուրաքանչյուր դասի տոկոսները:

Գծապատկեր 3. Կրթության բաշխումը երկրների կտրվածքով (ԵՄՏՏՀ):



Ի գիտություն. Երեք սյունակները ավելանում են մինչ 100% յուրաքանչյուր երկրի համար: Բարձրագույն կրթությունը ISCED 5-7 է, Բարձր միջնակարգ՝ ISCED 3-ը, Միջնակարգից ցածր՝ ISCED 0-2-ը:

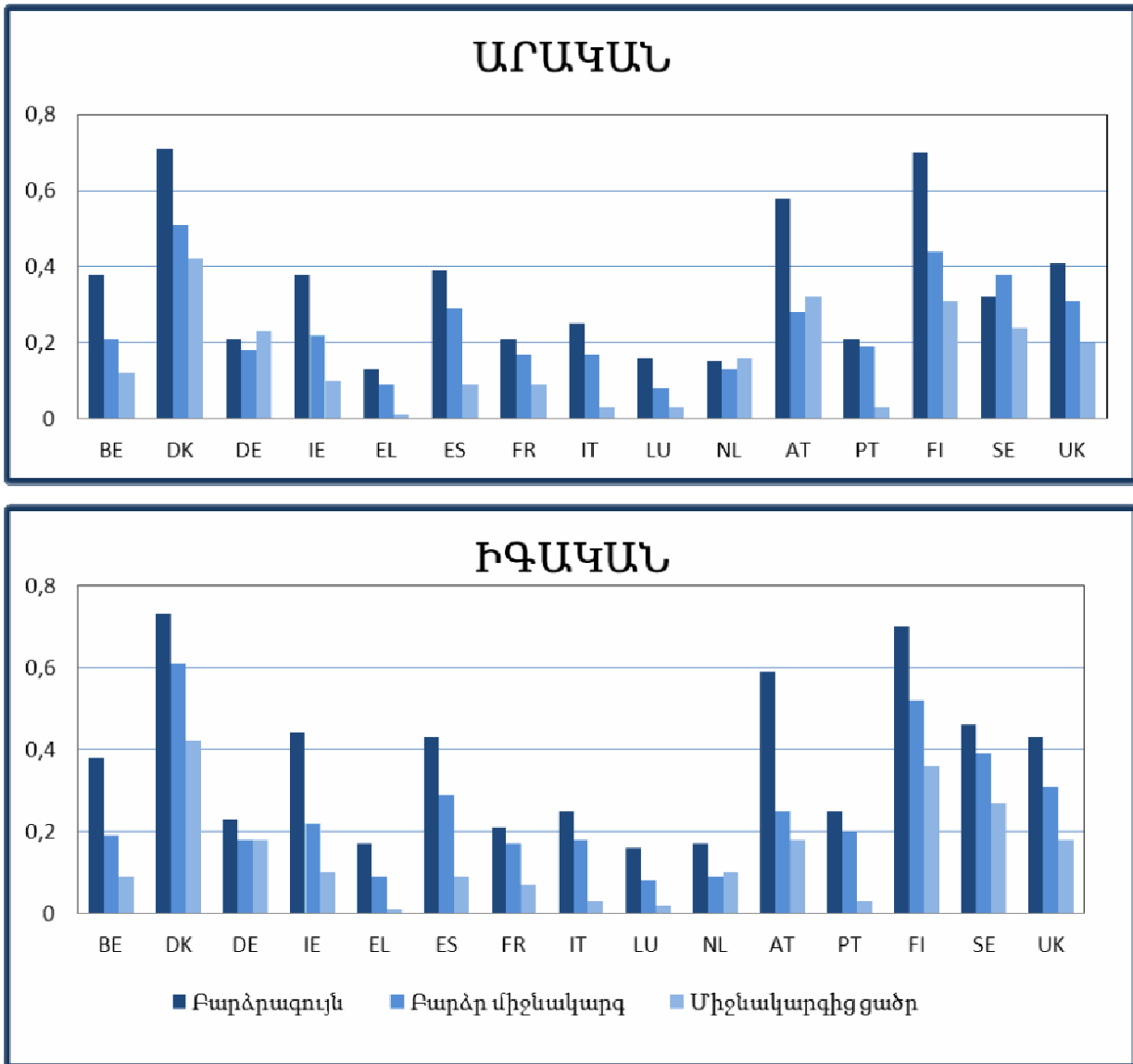
(19) ԵՄՏՏՀ-ում երկրնտրանքային կրթության բոլոր չափումները ունեն բաց թողնված արժեքի խնդիր: Օրինակ՝ pt023 (տարիքը, երբ ընդհանուր կամ բարձրագույն կրթության բարձրագույն մակարդակը ավարտված է), ունի 33% բաց թողում, ներառյալ բոլոր բաց թողումները Լյուքսեմբուրգի (ազգային), Հոլլանդիայի և Իսպանիայի համար: Միայն տեղեկությունները օգտագործելուց հետո վերջին ալիքներից, մենք դեռ ունենք 27% բաց թողումներ: pt024 (տարիք, երբ լիարժեք կրթությունը ավարտված է) ունի 72% բաց թողում, ներառյալ առաջին

չորս ալիքները: Նույնիսկ սխալ տեղեկությունները օգտագործելուց հետո վերջին ալիքներից, մենք դեռ կունենանք մոտ 50% բաց թողումներ:

Ուսուցման առկա փոփոխականների հիմքում ընկած են հետևյալ հարցերը. ստացել էք արդյո՞ք այնպիսի ֆորմալ կրթություն/ուսուցում, որի արդյունքում ձեռք էք բերել ձեր ներկա աշխատանքը կատարելու համար անհրաժեշտ հմտություններ, (տվյալների բազայի pe021), գործատուի հաշվի՞ն էք նման ուսուցում/կրթություն ստացել, անվճար կամ ֆինանսավորմամբ (pe028), անցյալ տարվա հունվար ամսից սկսած՝ ստացել էք արդյո՞ք կրթություն/ուսուցում (pt001)²⁰: Վերջին կետի շրջանակներում կարելի է նաև տարբերակել ընդհանուր կրթությունը կամ լեզուների ուսուցումը կամ մեծահասակների համար նախատեսված այլ դասընթացները (pt002= 3,5,7), ընդհանուր կրթությունը և ՄԿՈՒ-ն (pt002=1,2), ՄԿՈՒ-ն՝ զուգորդված որևէ լեզվական կամ մեծահասակների համար նախատեսված այլ դասընթացով կամ առանց նման դասընթացի (pt002=4,6): Թիվ 4 գծապատկերում տոկոսներով ներկայացվում է ՄԿՈՒ ստացող անձանց թիվը:

(20) pe021-ը և pe028-ը բաց թողումներ են Նիդերլանդների (առանց տարբերակների), Շվեդիայի և Լյուքսեմբուրգի (ազգային տվյալները միայն) համար:

Գծապատկեր 4. ՎՏՈՒ (pt001) բաշխումը ըստ կրթության մակարդակի (ԵՄՏՏՀ):



Մասնակցության նմուշի (այսինքն՝ ամբողջական նմուշ) տվյալներով, 147 049 (19.3%) նշել են, որ անցյալ տարի իրենք ներգրավվել են կրթական/ուսուցման գործընթացներին (pt001=1): Անցյալ տարվա ընթացքում կրթական/ուսուցման գործընթացներում ներգրավված անձանց թվում կարելի է տարբերակել ընդհանուր կրթության և ՄԿՈՒ գործընթացներում ընդգրկվածներին: Ըստ pt002՝ 91 543 (62.6%) մարդ ներգրավված է (զուտ) ՄԿՈՒ-ի (pt002=4,6), իսկ 10 573 (7,2%)՝ ընդհանուր կրթության և ՄԿՈՒ-ի (pt002=1,2) մեջ: Մնացածները ներգրավված են ընդհանուր կրթության մեջ և (կամ) լեզվի ուսուցման դասընթացներում (տես ստորև): Անշուշտ, անցյալ տարի (զուտ) ՄԿՈՒ գործընթացում ընդգրկվածների կտրվածքով pt012 հիման վրա կարելի տարբերակել

ֆորմալ և ոչ ֆորմալ (ինֆորմալ) ձևերը: Այսպես, 40 269 (44.0%) ընդգրկված էին ֆորմալ ՄԿՈՒ-ի գործընթացում (pt012=1,2,3), 26 817 (29.3%)՝ ոչ ֆորմալ ՄԿՈՒ-ի գործընթացում (pt012=4,5), իսկ մնացած 24 457 (26.7%) ընդգրկման ՄԿՈՒ-ի ձևը չի հստակեցվել: Ընդհանուր կրթության և ՄԿՈՒ համակարգում ընդգրկվածների 6 356-ը (60.1%) ներգրավված էին ֆորմալ, 1 305-ը՝ (12.3%)՝ ոչ ֆորմալ ՄԿՈՒ-ի ձևերում, իսկ մնացած 27.5% մասին նշված չէ: ՄԿՈՒ ոչ ֆորմալ ձևն ընդգրկում է «աշխատանքային միջավայրում տարվող հատուկ մասնագիտական ուսուցում ի տարբերություն ֆորմալ ուսուցման, որը ենթադրում է ավելի համակարգված ուսուցում տեխնիկական քոլեջներում, միջին մասնագիտական դպրոցներում կամ ինչպես աշխատանքային փորձ, այդպես էլ հետևողական ուսուցում ապահովող համակարգի ներսում»:

ՄՄԿՈՒ և ՇՄԿՈՒ տարբերակելու համար ՄՄԿՈՒ-ն բնորոշում ենք որպես մինչև անձի 25 տարին լրանալը կամ երբևէ չաշխատած անձանց՝ նախորդ տարվա ուսումնառած (ՆՏՈՒ) (pe039 հիման վրա, աշխատանքային կյանքի մեկնարկի տարիք), իսկ ՇՄԿՈՒ-ն բնորոշում ենք որպես 25 տարին լրանալուց հետո ՆՏՈՒ:

Միայն ՄԿՈՒ կամ ընդհանուր կրթության և ՄԿՈՒ-ին (pt002=1,2,4, 6) մասնակցող անձանց համար ԵՄՏՏՀ-ն նախատեսում է հետևյալ հարցը. արդյո՞ք գործատուն վճարել կամ կազմակերպել է մասնագիտական ուսուցման դասընթացը (pt017): 74 747 ֆորմալ և ոչ ֆորմալ դիտարկված դասընթացներից 46 927 (62.8%) կազմակերպել էին (կամ վճարել) գործատուները: Կարծում ենք, որ գործատուի կողմից վճարվող ուսուցումը թույլ է տալիս տարբերակել ընդհանուր ՄԿՈՒ-ն և հատուկ ՄԿՈՒ-ն (այսինքն, եթե գործատուն հոգում է վերապատրաստման դասընթացների անցկացման ծախսերը, ապա ավելի հավանական է, որ տվյալ դասընթացը հատուկ դասընթաց է): Ընդհանուր ուսուցման կարգը (կատեգորիան) ներկայումս ընդգրկում է գործազուրկ մարդկանց: Գործազուրկների ընդհանուր ուսուցման դասընթացներում ներգրավելու առավելությունն այն է, որ այդ դեպքում հնարավոր է կազմել վիճակագրական վերլուծության համար անհրաժեշտ վերահսկվող խումբ: Լիարժեք տեղեկատվություն տրամադրող նմուշների ամփոփիչ վիճակագրությունը ներկայացված է թիվ 3 և 4 Աղյուսակներում:

Հետագայում մեր ուշադրության կենտրոնում են լինելու այն 38 214 անհատների նշված 74 747 դիտարկված դեպքերը, ովքեր նախորդ տարվա ընթացքում ստացել են ՄԿՈՒ, և որոնց ուսուցման բնույթի մասին տեղեկություններ ունենք: Այսինքն, մենք կարող ենք տարբերակել ընդհանուր և հատուկ, ինչպես նաև ֆորմալ և ոչ ֆորմալ ՄԿՈՒ-ի ձևերը: Վերոնշյալ անհատների թվից 38 364-ը (51.3%) կազմում են տղամարդիկ: Բացի այդ, նախատեսում ենք համեմատել նշված ենթանմուշի (trainfi=3, N=74 747) հիմնական հատկանիշները, ինչպիսիք են՝ մուտք աշխատաշուկա, աշխատավարձ և տարիք: Մենք կհամեմատենք ՄԿՈՒ-ի հիմնական հատկանիշները, որոնց մասին, սակայն, լիարժեք տեղեկատվություն չունենք (trainfi=2, N=27 369): Նման դիտարկումներն այնպիսի դեպքեր

ենք համարում, երբ նախորդ տարվա ընթացքում ընդհանուր կրթություն և (կամ) լեզվի դասընթացներ ($trainfi=1$, $N=44\ 805$) անցածների և չանցածների ($trainfi=0$, $N=615\ 422$) ուսուցման վերաբերյալ տեղեկատվությունը բացակայում է: Արդյունքները վկայում են, որ այն խմբերը, որոնց ուսուցման մասին տեղեկություններ ունենք, և այն խմբերը, որոնց ուսուցման մասին որևէ տեղեկություն չունենք, տարիքի առումով նույն հարաբերակցությամբ են մուտք գործում աշխատաշուկա, սակայն երկրորդ խմբի ներկայացուցիչների աշխատավարձը շատ ցածր է: Ընդհանուր կրթության և (կամ) լեզուների ուսուցման համակարգում ներգրավվածների մեծ մասը երիտասարդներ են, իսկ նախորդ տարվա ընթացքում ուսումնական գործընթացում չընդգրկվածները հիմնականում մեծահասակներ են: Ուսուցման տևողության և ինտենսիվության վերաբերյալ տեղեկատվությունը վերածվել է միակ միջոցի՝ նշելու, որ ավելի մանրամասն տեղեկություններ կիրառելու փորձի հետևանքով տևողությունը գերազանցել է երկու շաբաթը:

Աղյուսակ 3. Աշխատավարձերի և զբաղվածության համառոտ վիճակագրական տվյալներ ըստ ուսուցման. ԵՄՏՏՀ տղամարդիկ

ISCED-ի մակարդ.	ՄՄԿՈՒ/ ՇՄԿՈՒ	Ֆորմա/ ոչ ֆորմալ	Գործատուն վճ. ուսուցման հ-ր	Ուս. տևողությունը (երկար=2+շաբաթ)	Հաճախականություն	Զբաղվածության տոկոսը	Ժամավճարի լոգ իր. աճի եջ.	
Բարձր (5-7)	ՇՄԿՈՒ	Պաշտոնական	Այո	Կարճատև	3 007	99.0	2 746	
				Երկարատև	1 285	99.1	2 637	
			Ոչ	Կարճատև	522	96.2	2 582	
				Երկարատև	747	87.3	2 333	
		Ոչ պաշտոնական	Այո	Կարճատև	3 080	99.1	2 637	
				Երկարատև	1 178	99.6	2 552	
			Ոչ	Կարճատև	342	96.8	2 494	
				Երկարատև	429	77.6	2 332	
	ՄՄԿՈՒ	Պաշտոնական	Այո	Կարճատև	103	96.1	2 163	
				Երկարատև	143	93.0	1 975	
			Ոչ	Կարճատև	18	77.8	2 005	
				Երկարատև	283	67.8	1 747	
		Ոչ պաշտոնական	Այո	Կարճատև	59	98.3	2 067	
				Երկարատև	61	86.9	2 132	
			Ոչ	Կարճատև	16	75.0	1 826	
				Երկարատև	65	49.2	1 672	
Միջին (3)	ՇՄԿՈՒ	Պաշտոնական	Այո	Կարճատև	2 359	99.0	2 545	
				Երկարատև	1 009	97.7	2 415	
			Ոչ	Կարճատև	490	91.0	2 346	
				Երկարատև	923	81.1	2 091	
		Ոչ պաշտոնական	Այո	Կարճատև	3 249	98.7	2 385	
				Երկարատև	1 198	99.0	2 351	
			Ոչ	Կարճատև	342	95.3	2 175	
				Երկարատև	423	79.4	2 087	
					Կարճատև	208	97.6	2 132

ՄԿՈՒ տնտեսական առավելություններն անհատների համար

Ցածր (0-2)		Ոչ պաշտոնական	Ոչ	Երկարատև	597	94.0	1 767	
				Կարճատև	74	79.7	1 860	
			Ոչ	Երկարատև	1 236	76.3	1 647	
		Ոչ պաշտոնական	Այո	Կարճատև	266	95.9	2 056	
				Երկարատև	221	90.5	1 924	
			Ոչ	Կարճատև	38	78.9	1 734	
		Ոչ	Երկարատև	165	68.5	1 743		
			Կարճատև	689	98.3	2 354		
	ՇՄԿՈՒ	Պաշտոնական	Այո	Երկարատև	399	97.0	2 337	
				Կարճատև	228	92.5	2 043	
			Ոչ	Երկարատև	444	70.0	1 981	
				Կարճատև	1 325	98.6	2 295	
			Ոչ պաշտոնական	Այո	Երկարատև	451	97.1	2 273
					Կարճատև	190	88.9	1 926
		Ոչ	Երկարատև	210	65.7	1 878		
			Կարճատև	117	92.3	1 804		
ՄՄԿՈՒ		Պաշտոնական	Այո	Երկարատև	635	93.7	1 442	
				Կարճատև	30	86.7	1 773	
			Ոչ	Երկարատև	1 146	76.4	1 190	
		Ոչ պաշտոնական	Այո	Կարճատև	95	93.7	1 802	
	Երկարատև			159	91.8	1 556		
	Ոչ		Կարճատև	17	64.7	1 663		
	Ոչ	Երկարատև	215	54.9	1 252			
		Ընդհանուր			30 486	93.1	2 316	

Ի գիտություն. Մենք օգտագործել ենք նմուշները, որոնց համար տվյալները պարունակու են ամբողջական ՄԿՈՒ-ի տեղեկությունները (16-60 տարեկաններ):

Աղյուսակ 4. Աշխատավարձերի և զբաղվածության համառոտ վիճակագրական տվյալներ ըստ ուսուցման. ԵՄՏՏՀ կանայք

ISCED-ի	ՄՄԿՈՒ/	Ֆորմալ/	Գործատուն վճ.	Ուս. տևողությունը	Հաճախ-	Զբաղվածության	Ժամավարի լոգ
---------	--------	---------	---------------	-------------------	--------	---------------	--------------

ՄԿՈՒ տնտեսական առավելություններն անհատների համար

մակարդ.	ՇՄԿՈՒ	ոչ ֆորմալ	ուսուցման հ-ր	(երկար=2+շաբաթ)	կանություն	տոկոսը	իր. աճի նշ.
Բարձր (5-7)	ՇՄԿՈՒ	Պաշտոնական	Այո	Կարճատև	2 861	97.5	2 573
				Երկարատև	1 238	98.5	2 479
			Ոչ	Կարճատև	622	87.6	2 488
				Երկարատև	1 061	75.0	2 189
		Ոչ պաշտոնական	Այո	Կարճատև	3 084	98.1	2 398
				Երկարատև	971	97.3	2 375
	Ոչ		Կարճատև	350	89.4	2 354	
			Երկարատև	467	69.8	2 069	
	ՄՄԿՈՒ	Պաշտոնական	Այո	Կարճատև	135	95.6	2 096
				Երկարատև	156	96.2	2 062
			Ոչ	Կարճատև	70	74.3	2 021
				Երկարատև	458	64.2	1 698
		Ոչ պաշտոնական	Այո	Կարճատև	115	93.0	2 057
				Երկարատև	67	97.0	1 824
	Ոչ		Կարճատև	25	64.0	1 855	
			Երկարատև	96	50.0	1 621	
Միջին (3)	ՇՄԿՈՒ	Պաշտոնական	Այո	Կարճատև	2 012	97.0	2 421
				Երկարատև	868	95.4	2 286
			Ոչ	Կարճատև	483	73.7	2 228
				Երկարատև	1 100	64.5	1 964
		Ոչ պաշտոնական	Այո	Կարճատև	2 741	97.9	2 205
				Երկարատև	732	96.6	2 193
	Ոչ		Կարճատև	291	87.3	2 131	
			Երկարատև	614	62.1	1 938	
	Պաշտոնական	Այո	Կարճատև	235	95.7	2 008	
			Երկարատև	356	87.1	1 722	
		Ոչ	Կարճատև	92	73.9	1 870	
			Երկարատև	1 447	63.6	1 554	

ՄԿՈՒ տնտեսական առավելություններն անհատների համար

Ցածր (0-2)	Ոչ պաշտոնական	Այո	Կարճատև	261	96.9	1 928	
			Երկարատև	139	91.4	1 800	
		Ոչ	Կարճատև	44	70.5	1 691	
			Երկարատև	194	55.2	1 576	
	ՇՄԿՈՒ	Պաշտոնական	Այո	Կարճատև	647	96.9	2 163
				Երկարատև	333	93.1	2 100
			Ոչ	Կարճատև	164	68.3	2 006
				Երկարատև	524	46.4	1 791
		Ոչ պաշտոնական	Այո	Կարճատև	970	96.3	2 038
				Երկարատև	270	93.0	1 995
			Ոչ	Կարճատև	157	70.7	1 750
				Երկարատև	278	47.1	1 726
ՄՄԿՈՒ	Պաշտոնական	Այո	Կարճատև	109	88.1	1 687	
			Երկարատև	314	91.1	1 396	
		Ոչ	Կարճատև	35	57.1	1 550	
			Երկարատև	1 025	64.4	1 169	
	Ոչ պաշտոնական	Այո	Կարճատև	73	95.9	1 786	
			Երկարատև	62	95.2	1 320	
		Ոչ	Կարճատև	25	44.0	1 638	
			Երկարատև	169	46.2	1 212	
Ընդհանուր				28570	85.6	2 168	

Ի գիտություն. Մենք օգտագործել ենք նմուշները, որոնց համար տվյալները պարունակու են ամբողջական ՄԿՈՒ-ի տեղեկությունները (16-60 տարեկաններ):

ԳԼՈՒԽ 7

Էմպիրիկ արդյունքներ

7.1. Հասարակական հետազոտության միջազգային ծրագիրը (ՀՀՄԾ)

Հասարակական հետազոտության միջազգային ծրագրի (ՀՀՄԾ) տվյալները համեմատաբար ճշգրիտ չեն, սակայն, այնուամենայնիվ, վերլուծության համար հանդիսանում են լավ մեկնարկի կետ: Առկա հմտությունների հիման վրա նոր հմտություններ ձևավորման հասարակ հատկորոշման գնահատումը ներկայացված է ԵՄ-15 անդամ երկրների համար աշխատավարձերի մակարդակում՝ ՆՔՀ-ի մեթոդների օգտագործմամբ (ՀՀՄԾ-ն հարթակ չէ): Արդյունքները ներկայացված են թիվ 5 աղյուսակում: Օգտագործելով ՀՀՄԾ-ի տվյալները՝ կյարգենք ուսուցման և նկատելի հմտությունների միջև փոխկապակցվածության առկայությունը, եթե որպես չափանիշ հանդիսանում է ակադեմիական կրթությունը: Ընդունենք 5-ը որպես ISCED-ի վերահսկման վեկտոր, որտեղ ISCED 3 (ամբողջ ծավալով համապատասխանում է ավագ դպրոցը ավարտելուն) հանդիսանում է բաց թողնված բազային կարգ (կատեգորիա): Մենք ընտրել ենք ISCED 3 որպես բաց թողնված կարգ (կատեգորիա), քանի որ այն կարող է առանձին բնորոշվել (0-ից 2-ը) ԵՄԸՀ-ի տվյալների բազայում, սակայն ISCED 2՝ չի կարող: Այդ բաց թողումը օգտակար է այն առումով, որ մակարդակ 3 և մակարդակ 4 որպես երկրնտրանքային զբաղվածության պաշտոնական ուղիներ հետազայում հնարավոր է համեմատել:

Տվյալների բազան չափազանց փոքր է, որ թույլ տա ըստ երկրի դեգագրեգացիա, ուստի մեր գնահատումները պետք է դիտվեն որպես միջին տվյալներ բոլոր երկրների կտրվածքով: Ավագ դպրոցի ավարտմանը հիմնվելով ISCED 5 (աստիճան) ավելացնում է աշխատավարձերին միջինով 28%²¹ տղամարդկանց և 29% կանանց համար: Եթե փոխենք աստիճանը ստանալու չորսամյա ժամանակահատվածը (սկսած ISCED-ի 3 որակավորումից) տարեկան երկրորդական կրթությունից ստացած արդյունքների չափի, այն մոտավորապես կկազմի 7%, այս տվյալը հաստատվում է բոլոր երկրներից ստացած ապացույցներով (մենք կանդրադառնանք այս կետի ավելի ուշ): Համեմատելով ISCED 3-ի հետ (ավագ դպրոցը ավարտելու փուլը), ISCED 0-2, որը համապատասխանում է մինչև ավագ միջնակարգ դպրոցի ավարտման փուլին (մեծ մասամբ ասած, ավագ դպրոց

(21) Քանի որ մեր բնորոշման մեջ կախյալ փոփոխականը աշխատավարձն է, բացատրական փոփոխականի 0.10 գործակիցը ցույց է տալիս, որ այդ փոփոխականում միավորի փոփոխությունը կունենա 10% ազդեցություն աշխատավարձերի վրա: Ամբողջ զեկույցում մենք հղում ենք կատարում աշխատավարձերի մակարդակի ազդեցության տոկոսային հարաբերությանը՝ բազմապատկելով գործակիցը 100-ով:

չընդունվողները)՝ նվազագույնը 16 տարեկանում, նվազեցնում է աշխատավարձերը 18% տղամարդկանց և 15% կանանց համար, այս տվյալը նույնպես հաստատվում է բոլոր երկրներից ստացած ապացույցներով: Համեմատելով ISCED 3-ի հետ, ISCED 4-ի ազդեցությունը կազմում է 4% տղամարդկանց և 11% կանանց համար: Այնուամենայնիվ, այս արդյունքը կարող է քիչ համապատասխանություն ունենալ, քանի որ ISCED 2 թվում է ավելի հարմար չափում, երբ խոսում ենք ISCED 4-ում ներդրումների սահմանային ազդեցության մասին: ISCED 4-ի ազդեցությունը ISCED 2-ի համեմատությամբ կկազմի 22% տղամարդկանց և 26% կանանց համար: Ընդունելով, որ ISCED 4 ուսումնական գործընթացի

տևողությունը կազմում է մոտ երեք տարի և որ այս որակավորումը իր բնույթով հիմնականում մասնագիտական է (երկուսն էլ խիստ ենթադրություններ են, որոնք պահում են ներքին գործոնների ենթադրելի քանակը), մասնագիտական կրթության լրացուցիչ տարվա արդյունքները ISCED-ի այս մակարդակում կազմում են մոտ 7%, ինչը շատ մոտ է ընդհանուր (երկրորդական) կրթության արդյունքներին:

Ստանալով ուսուցում (վերջին տարում), T, ISCED 3 բազային կարգը ունի դրական ազդեցություն աշխատավարձերի վրա, որը կազմում է մոտ 5% տղամարդկանց և 9% կանանց համար, միայն վերջինն է վիճակագրական կարևոր: Փոխհարաբերությունները ընդհանուր վիճակագրական կարևոր են: Ուսուցումը ISCED 5 շրջանակներում ավելացնում է աշխատավարձերին միայն 1% տղամարդկանց, սակայն նվազեցնում է աշխատավարձը 4%-ով կանանց համար, ի հավելումն 5% և 9% բազային դրությամբ: Նույնանման ISCED 4-ի մասնակցողների համար առկա է վերջին տարվա ուսուցման լրացուցիչ ազդեցություն աշխատավարձերի վրա՝ 14% տղամարդկանց և 2% կանանց համար: Թվում է, թե ուսուցումը տալիս է որոշ փոխհատուցում անհատներին, ովքեր ունեն ցածր սկզբնական որակավորում (ISCED<3)՝ 11% տղամարդկանց, սակայն (ոչ կարևոր) 4% կանանց համար: Սույն զեկույցում տված հիմնական գաղափարը, որ առկա հմտությունների հիման վրա նոր հմտություններ են ձևավորվում, համենայնդեպս տղամարդկանց համար, որտեղ T-ի և ISCED 4 փոխհարաբերակցության համամասնությունը մեծ է, չնայած թվում է, թե չկա T-ի և ISCED 5 փոխհարաբերակցական ոչ մի ազդեցություն:

Աղյուսակ 5. ISCED-ի և վերջին ուսուցման աշխատավարձերի վրա ազդեցության արդյունքները. ՀՀՄԾ

	Տղամարդիկ		Կանայք	
	Համամասնական	Ստանդարտ սխալ	Համամասնական	Ստանդարտ սխալ
Վերջին տարում ուսումնառած (T)	0.045	0.029	0.089	0.029
ISCED 5+ (աստիճան)	0.275	0.038	0.291	0.033
ISCED 5* T	0.014	0.047	-0.041	0.042
ISCED 4	0.044	0.042	0.112	0.036
ISCED 4* T	0.135	0.055	0.016	0.045
ISCED 0-2 (ավագ դպրոցից դուրս մնացած)	-0.182	0.026	-0.152	0.029
ISCED 0-2* T	0.106	0.038	0.041	0.040

Ի գիտություն. Օրինակների չափերը՝ 2609 տղամարդ, 2744 կին: Վերահսկումները ներ են առնում տարիքը, տարիքի քառակուսին, ամուսնական կարգավիճակը, էթնոսը և երկրի մոդելը: ISCED 3 բաց թողնված կարգ է:

7.2. Եկամտի և կենսապայմանների վիճակագրություն (ԵԿՊՎ) գնահատումները

7.2.1. ԵԿՊՎ-ում աշխատավարձերի վրա ուսուցման ազդեցության տվյալները (աշխատատանք ունենալու պայմաններում)

Հնարավոր չէ տալ ԵԿՊՎ-ի միկրոտվյալների վրա հիմնված գնահատականներ, քանի որ այդ տվյալները սահմանափակ են: Փոխարենը, տվյալները բաժանվում են բջիջների և ձևավորում պսևվող հարթակ: Մինչ մենք կորցնում ենք ճշգրտությունը այս գործընթացից, այն ունի որոշ առավելություններ. այլևս ճշգրիտ չէ, որ սկզբնական կրթությունը տարբերվում է կայուն ազդեցությունների գնահատումից, ուստի մենք կարող ենք, սկզբունքորեն, գնահատել սկզբնական կրթության ազդեցությունը, և անհատների տվյալներից միջին թիվը դուրս հանելով յուրաքանչյուր բջիջում, դուրս հանել (համեմայն դեպս որոշ քանակի) չդիտարկված ներքին գործոնների միջին չափը, և հետևաբար կնվազեցնենք ՆՔՀ-ի մեթոդով կատարած գնահատման շեղումների հնարավորությունը: ԵԿՊՎ-ն էականորեն ավելի մեծ է քան ՀՀՄԾ-ն, և սա թույլ է տալիս մեզ տալ և՛ ՆՔՀ-ի մեթոդով կատարած գնահատումները, որոնք ցույց են տալիս միջին ուսուցման ազդեցությունները, և՛ քվանթիլային հետընթացի մեթոդով կատարած գնահատումները, որոնք ցույց են տալիս աննկատ հմտությունների բաշխման ազդեցությունը: Մեր գաղափարը ուսումնասիրել տևողությունը, որին ուսուցման համալրումը ընդլայնվում է մինչև աննկատ հմտությունները, ինչպես նաև նկատելի հմտությունները:

Թիվ 6 աղյուսակը ներկայացնում է ISCED մակարդակի ազդեցության գնահատումները (բաց թողնված կարգը ISCED 3 է): ISCED 5 ունի աշխատավարձի հավելավճար, որը կազմում է 30% տղամարդկանց և 32% կանանց համար՝ օգտագործելով ՆՔՀ-ի մեթոդով կատարած գնահատումը, որը մոտ է ISCED 3-ին և որը նման է ՀՀՄԾ-ի վերլուծմանը: ISCED 4 ունի հավելավճար, որը կազմում է 15% տղամարդկանց և 14% կանանց համար, այն մոտ է ISCED 3-ի: ISCED 3, ի հակադրություն ISCED 2-ի, կազմում է 13% տղամարդկանց և 19% կանանց համար, իսկ ISCED 3, ի հակադրություն ISCED 1-ի, կազմում է 25% տղամարդկանց և 39% կանանց համար: Ֆիքսված ազդեցությունների գնահատումները բոլորը վատ են սահմանված (ունեն բարձր ստանդարտ սխալներ, որոնք ցույց են տալիս, որ գնահատված գործակիցները ճշգրիտ չեն): Այս գործակիցները գնահատված են նմուշների քիչ քանակության հիման վրա, ում ISCED մակարդակի փոփոխությունները երկու ալիքների միջև են ընկած, ուստի այս ISCED 1, 2 և 5 կայուն ազդեցությունների գործակիցները պետք է անտեսվեն²²: Ի հակադրություն, հնարավոր է

թվում այն, որ ISCED 4-ը կարող է ալիքից ալիք փոխվել և այստեղ ISCED 4-ի գնահատումները ցույց են տալիս այդպիսի փոփոխությունների աշխատավարձի ազդեցությունները, որոնք կազմում են մոտ 7%: Այս արդյունքների տարեկան չափը հավասար է մեր նախորդ գնահատմանը, որտեղ օգտագործել էինք ուրիշ տվյալների բազան և ուրիշ մեթոդաբանությունը: Ընդունելով, որ այս հավելյալ տարին դա մասնագիտական կրթության տարի է, արդյունքները ենթադրում են, որ մասնագիտական կրթության ներդրումները բնորոշվում են արդյունքների տարեկան չափերով համեմատած ընդհանուր (երկրորդային) կրթության արդյունքների հետ:

Այժմ ուսուցման փոփոխականը այն բջիջի միջև եղած համաչափությունն է, որը ստացել է ուսուցում վերջին տարում, որը մենք ընդունում ենք որպես %T: Քանի որ մենք ընտրել ենք որպես նմուշ 25-55 տարեկաններին, ուսուցումը հավանական է լինի ՇՄԿՈՒ, քան ՍՄԿՈՒ: ՆՔՀ-ի մեթոդով ստացած արական ներկայացուցիչների ուսուցման ազդեցության գնահատումը կազմում է 16%, իգական ներկայացուցիչների ազդեցության նման (12%): Առկա է հստակ տարիքային ազդեցություն, որը մենք դիտում են որպես ի հայտ եկող աշխատողի արդյունավետության բարելավումներից, որոնք զուգորդվում են աշխատավայրում ուսուցման հետ, այն է՝ ինֆորմալ ՇՄԿՈՒ-ի: Այնուամենայնիվ, ՆՔՀ-ի մեթոդով ստացած T-ի գնահատումները հավանական է տուժեն շեղումներից, որոնք զուգորդվում են ներքին գործոնների՝ ունակության շեղումների հետ, ուստի մենք ունենք հիմքեր մտածելու, որ այս գնահատումները T-ի ճշգրիտ անկանոն ազդեցությունների

(22) Սա կարելի է ավելի լավ հասկանալ օրինակի հիման վրա: Ենթադրենք, որ միջին ISCED 4 ուսուցման դասընթացի տևողությունը կազմում է չորս տարի, և որ աշխատողը ունի ISCED 3 աստիճանը մի ալիքում (ասենք ժամանակ t) և ISCED 4 աստիճանը հաջորդ ալիքում ($t+1$ ժամանակ): Ուստի t տարում այս աշխատողը պետք է որ արդեն երեք տարի լիներ ISCED 4 ուսուցման դասընթացում: Հավանական է, որ այս աշխատողի աշխատավարձը t տարում միավորի դեռ չստացած կրթության տարվա պարզևատրման մասերը: Մովորական երևույթ է, որ համալսարանի վերջին տարվա ուսանողները ընդունվում են համալսարանական աստիճան պահանջող աշխատանքի՝ այնպիսի աշխատավարձով, որը այդքան էլ չի տարբերվում համալսարանի աստիճան ունեցող աշխատակիցների ստացած աշխատավարձից, այն պայմանագրով, որ ուսանողները կավարտեն համալսարանի աստիճանը: Երբ սա տեղի է ունենում, կրթության լրացուցիչ տարվա արդյունքները, որոնք բերում են ISCED 4 աստիճանի, թերագնահատվում են:

ամենաբարձր սահմանն է, և կայուն ազդեցությունների գնահատումները հաստատում են դա: Այնուամենայնիվ, %T ազդեցությունները կայուն ազդեցությունների սյունակում ոչ միայն ավելի փոքր են, այլ նաև ոչ ճշգրտորեն են գնահատված, և ստացվում է, որ վիճակագրականորեն էապես տարբերվում են զրոյից:

Աղյուսակ 6. Աշխատավարձերի վրա ազդեցության ՆՔՀ-ի/Ֆիքսված ազդեցությունների գնահատումները. ԵԿՊՎ տղամարդիկ և կանայք

	Տղամարդիկ	Կանայք
--	-----------	--------

Փոփոխական	Տեղումներ		Տեղումներ	
	ԵԿՊՎ	Ֆիքսված ազդեցություն	ԵԿՊՎ	Ֆիքսված ազդեցություն
ISCED 1	-0.254 <i>0.023</i>	-0.043 <i>0.035</i>	-0.386 <i>0.029</i>	-0.113 <i>0.045</i>
ISCED 2	-0.127 <i>0.011</i>	-0.017 <i>0.017</i>	-0.194 <i>0.012</i>	-0.038 <i>0.022</i>
ISCED 4	0.145 <i>0.014</i>	0.067 <i>0.021</i>	0.138 <i>0.013</i>	0.065 <i>0.021</i>
ISCED 5	0.301 <i>0.021</i>	0.150 <i>0.034</i>	0.324 <i>0.020</i>	0.082 <i>0.040</i>
% T	0.155 <i>0.044</i>	0.011 <i>0.050</i>	0.124 <i>0.042</i>	-0.026 <i>0.052</i>
Տարիք	0.059 <i>0.005</i>	0.120 <i>0.027</i>	0.045 <i>0.005</i>	0.125 <i>0.031</i>
Տարիք ²	-0.001 <i>0.000</i>		-0.000 <i>0.000</i>	
N	10 735	10 735	10 168	10 168

Ի գիտություն. ISCED 3 բաց թողնված կարգ է: Շեղ տվյալները ստանդարտ սխալներն են: Օրինակ են ծառայել 25-55 տարեկանները: N=դիտարկվողների քանակությանը:

Աղյուսակ 7. Ուսուցման և կրթության միջև փոխհարաբերությունը: Աշխատավարձերի վրա ազդեցության ՆՔՀ-ի/ֆիքսված ազդեցությունների գնահատումները. ԵԿՊՎ տղամարդիկ և կանայք

Փոփոխական	Տղամարդիկ		Կանայք	
	ԵԿՊՎ	Ֆիքսված ազդեցություն	ԵԿՊՎ	Ֆիքսված ազդեցություն
ISCED 1	-0.244 <i>0.023</i>	-0.045 <i>0.036</i>	-0.376 <i>0.030</i>	-0.119 <i>0.046</i>
ISCED 2	-0.122 <i>0.011</i>	-0.016 <i>0.018</i>	-0.189 <i>0.012</i>	-0.028 <i>0.022</i>
ISCED 4	0.169	0.087	0.135	0.053

ՄԿՈՒ տնտեսական առավելություններն անհատների համար

	0.016	0.022	0.015	0.024
ISCED 5	0.319	0.155	0.346	0.081
	0.022	0.036	0.022	0.042
%T	0.290	0.075	0.208	-0.027
	0.060	0.067	0.061	0.077
%T*ISCED 1	-0.344	0.133	-0.366	0.537
	0.264	0.260	0.289	0.402
%T*ISCED 2	-0.124	-0.029	-0.158	-0.326
	0.117	0.131	0.135	0.161
%T*ISCED 4	-0.433	-0.323	0.009	0.133
	0.128	0.133	0.107	0.125
%T*ISCED 5	-0.273	-0.108	-0.245	0.021
	0.114	0.131	0.101	0.118
Տարիք	0.060	0.120	0.046	0.126
	0.005	0.027	0.005	0.031
Տարիք ²	-0.001	-0.000	-0.000	-0.000
	0.000	0.000	0.000	0.000
Հավանականություն (փոխհարաբերության միացված կարևորություն)	0.005	0.153	0.082	0.066
N	10 735	10 735	10 168	10 168

Ի գիտություն. ISCED 3 բաց թողնված կարգ է: Շեղ տվյալները ստանդարտ սխալներն են:
N=դիտարկվողների քանակությանը:

Թիվ 7 աղյուսակը ցույց է տալիս ավելի ընդհանուր բնորոշումների գնահատումները, որոնք հնարավոր են դարձնում ուսուցման և ISCED-ի մակարդակների միջև փոխհարաբերություններ՝ փորձելով ներ առնել համալրացումը T-ի և նկատելի հմտությունների միջև, որոնք փոխարինվում են ISCED-ի մակարդակներով: ISCED 5+ (աստիճան) մնում է ընդարձակ և էապես մոտ ISCED 3-ին՝ 32% տղամարդկանց և 35% կանանց համար: Նույնիսկ ISCED 5-ի ֆիքսված ազդեցությունների գնահատումներն են կարևոր՝ 16% տղամարդկանց և 8% կանանց համար, ինչը մոտ է ISCED 3-ին: Այս գնահատումները ավելի ցածր են, քան ՆՔՀ-ի մեթոդով կատարած գնահատումները՝ հաշվի առնելով այդ գնահատումներում կարողությունների շեղումների աստիճանը: Բաց թողնված կարգը մնում է ISCED 3-ը, ուստի դիտարկելով %T գործակիցները, որոնք մոտ են ISCED 3-ի խմբին: ՆՔՀ-ի մեթոդով կատարած գնահատումները մնում են լայնածավալ: Այժմ %T ֆիքսված ազդեցությունների գնահատումները դրական են, չնայած դեռ կարևոր չեն, տղամարդկանց համար (8%), և ցածր և բացասական, նույնպես անկարևոր, կանանց համար: Ուսուցման փոխհարաբերությունների գնահատումները սովորաբար կարևոր չեն կանանց համար, սակայն ընդունելի է, որ տղամարդիկ ISCED 4 և 5 աստիճանների համար ունենում են աշխատավարձի մեծ պահումներ ուսուցման հետ մեկտեղ: Այնուամենայնիվ, փոխհարաբերությունների փուլերի ֆիքսված ազդեցությունների գնահատումները տարբերվում են զրոյից՝ համաձայն ֆորմալ թեստերի թե՛ տղամարդկանց, և թե՛ կանանց համար: Ուստի, մենք չենք խրախուսում այն գաղափարը, որ ՇՄԿՈՒ-ի ազդեցությունները բարելավվում են առկա հմտությունների ներդրումներով:

Աղյուսակ 8. Աշխատավարձերի վրա ազդեցության քվանթիլային հետընթացի գնահատումները. ԵԿՊՎ տղամարդիկ և կանայք

Պերսենտիլի փոփոխական	Տղամարդիկ						Կանայք					
	10-րդ	30-րդ	50-րդ	70-րդ	90-րդ	ՆՔՀ	10-րդ	30-րդ	50-րդ	70-րդ	90-րդ	ՆՔՀ
ISCED 1	-0.232 <i>0.039</i>	-0.255 <i>0.023</i>	-0.247 <i>0.018</i>	-0.277 <i>0.020</i>	-0.260 <i>0.026</i>	-0.254 <i>0.023</i>	-0.428 <i>0.049</i>	-0.328 <i>0.027</i>	-0.307 <i>0.027</i>	-0.320 <i>0.027</i>	-0.375 <i>0.040</i>	-0.386 <i>0.029</i>
ISCED 2	-0.108 <i>0.019</i>	-0.120 <i>0.011</i>	-0.130 <i>0.008</i>	-0.132 <i>0.009</i>	-0.146 <i>0.013</i>	-0.127 <i>0.011</i>	-0.200 <i>0.020</i>	-0.178 <i>0.011</i>	-0.186 <i>0.011</i>	-0.200 <i>0.011</i>	-0.156 <i>0.016</i>	-0.194 <i>0.012</i>
ISCED 4	0.151 <i>0.024</i>	0.122 <i>0.014</i>	0.122 <i>0.011</i>	0.120 <i>0.013</i>	0.163 <i>0.016</i>	0.145 <i>0.014</i>	0.111 <i>0.021</i>	0.123 <i>0.012</i>	0.119 <i>0.012</i>	0.122 <i>0.012</i>	0.135 <i>0.018</i>	0.138 <i>0.013</i>
ISCED 5	0.136 <i>0.035</i>	0.243 <i>0.021</i>	0.302 <i>0.017</i>	0.340 <i>0.018</i>	0.417 <i>0.024</i>	0.301 <i>0.021</i>	0.283 <i>0.033</i>	0.312 <i>0.019</i>	0.335 <i>0.019</i>	0.379 <i>0.019</i>	0.327 <i>0.027</i>	0.324 <i>0.020</i>
%T	0.031 <i>0.075</i>	0.007 <i>0.044</i>	0.086 <i>0.035</i>	0.091 <i>0.040</i>	0.131 <i>0.052</i>	0.155 <i>0.044</i>	-0.011 <i>0.070</i>	0.058 <i>0.039</i>	0.063 <i>0.039</i>	0.130 <i>0.039</i>	0.186 <i>0.054</i>	0.124 <i>0.042</i>
Տարիք	0.069 <i>0.009</i>	0.062 <i>0.005</i>	0.062 <i>0.004</i>	0.049 <i>0.004</i>	0.038 <i>0.006</i>	0.059 <i>0.005</i>	0.070 <i>0.009</i>	0.061 <i>0.005</i>	0.041 <i>0.005</i>	0.033 <i>0.005</i>	0.029 <i>0.007</i>	0.045 <i>0.005</i>
Տարիք ²	-0.001 <i>0.000</i>	-0.001 <i>0.000</i>	-0.001 <i>0.000</i>	-0.000 <i>0.000</i>	-0.000 <i>0.000</i>	-0.001 <i>0.000</i>	-0.001 <i>0.000</i>	-0.001 <i>0.000</i>	-0.000 <i>0.000</i>	-0.000 <i>0.000</i>	-0.000 <i>0.000</i>	-0.000 <i>0.000</i>
N	10 735						10 168					

Ի գիտություն. ISCED 3 բաց թողնված կարգ է: Շեղ տվյալները ստանդարտ սխալներն են:
N=դիտարկվողների քանակությունը:

Թիվ 6 և 7 աղյուսակները ցույց են տալիս ՆՔՀ-ի մեթոդով կատարած ազդեցությունների միջին գնահատումները, իսկ թիվ 8 աղյուսակը ցույց է տալիս գնահատումները, որոնք քվանթիլային հետընթացի մեթոդների կիրառման արդյունքում ստացած գնահատումները՝ աննկատելի հմտությունների բաշխման դեցիլներում տղամարդկանց և կանանց համար: Այս գնահատումների նպատակն է նվազեցնել ենթադրությունները ՆՔՀ-ում, որ ազդեցությունները նույնն են աննկատ հմտությունների բաշխման միջև, որոնք հաշվարկում են աշխատավարձերի տարբերակները՝ կախված վերահսկման փոփոխականներից: Կարդալով %T շարքը, հնարավոր է տեսնել, որ ուսուցման (և աստիճանի) ազդեցությունը դառնում է նկատելիորեն ավելի մեծ ավելի բարձր դեցիլներում, որտեղ աննկատելի հմտությունները ավելի մեծ են: Այս արդյունքները համատեղելի են «առկա հմտությունների հիման վրա նոր հմտություններ են ձևավորվում» վարկածին, այս դեպքում աննկատ հմտությունները ազդում են աշխատավարձերի վրա, որոնք իրենց հերթին բարձրացնում են T-ի արդյունքները: Նույնն էլ կարելի է ասել կանանց վերաբերյալ:

Թիվ 8 աղյուսակում մենք մշակում ենք այն գաղափարը, որ ՇՄԿՈՒ-ի ազդեցությունները կարող են մեծացվեն աննկատելի հմտություններով: Այն անհատները, որոնք ունեն ավելի շատ աննկատելի հմտություններ, կունենան ավելի բարձր դիրքեր աշխատավարձերի բաշխման հարցում. ՇՄԿՈՒ-ի և աննկատելի հմտությունների միջև համալրման փաստը կլինի, եթե մեր ՇՄԿՈՒ-ի գործակիցը փոփոխվեր, %T կլինի ավելի

մեծ աշխատավարձերի բաշխման ավելի բարձր դեցիլներում: Նայելով Թիվ 8 աղյուսակի %T շարքին, տեսնում ենք ավելի մեծ ազդեցություններ ավելի բարձր դեցիլներում՝ սկսած միջինից (50%) և ավելի բարձր, որոնք շատ կարևոր են և՛ տղամարդկանց, և՛ կանանց համար:

Թիվ 9 աղյուսակը միավորում է այդ գաղափարները, միացնելով փոխհարաբերությունները և գնահատումները քվանթիլային հետընթացի մեթոդների կիրառմամբ աշխատավարձի բաշխման դեցիլներում: Կարդալով %T շարքը, հնարավոր է ենթադրություն անել, որ ուսուցման ավելի մեծ ազդեցություն է տեղի ունենում, որքան ավելի շատ է աննկատելի հմտությունների բաշխումը կանանց համար, սակայն միանշան չէ տղամարդկանց համար: Կրթության հետ փոխհարաբերությունները սովորաբար վատ են սահմանված, ուստի ազդեցությունները ոչ սովորաբար վիճակագրականորեն կարևոր են, սակայն կա ենթադրություն, որ աշխատավարձերի բաշխման ամենաստորին սահմանում, փոխհարաբերության ազդեցությունը բացասական է տղամարդկանց համար:

Աղյուսակ 9. Աշխատավարձերի վրա ազդեցության քվանթիլային հետընթացի գնահատումները՝ ներառյալ փոխհարաբերությունները. ԵԿՊՎ տղամարդիկ և կանայք

Փոփոխական	Տղամարդիկ						Կանայք					
	10-րդ	30-րդ	50-րդ	70-րդ	90-րդ	ՆՔՀՀ	10-րդ	30-րդ	50-րդ	70-րդ	90-րդ	ՆՔՀ
ISCED 1	-0.217 <i>0.041</i>	-0.248 <i>0.022</i>	-0.245 <i>0.017</i>	-0.277 <i>0.021</i>	-0.247 <i>0.029</i>	-0.244 <i>0.023</i>	-0.370 <i>0.050</i>	-0.321 <i>0.026</i>	-0.305 <i>0.027</i>	-0.320 <i>0.028</i>	-0.372 <i>0.040</i>	-0.376 <i>0.030</i>
ISCED 2	-0.100 <i>0.020</i>	-0.114 <i>0.011</i>	-0.127 <i>0.008</i>	-0.127 <i>0.010</i>	-0.140 <i>0.014</i>	-0.122 <i>0.011</i>	-0.200 <i>0.021</i>	-0.181 <i>0.011</i>	-0.185 <i>0.011</i>	-0.201 <i>0.012</i>	-0.153 <i>0.016</i>	-0.189 <i>0.012</i>
ISCED 4	0.187 <i>0.028</i>	0.146 <i>0.015</i>	0.139 <i>0.011</i>	0.140 <i>0.015</i>	0.182 <i>0.020</i>	0.169 <i>0.016</i>	0.098 <i>0.026</i>	0.124 <i>0.014</i>	0.121 <i>0.014</i>	0.119 <i>0.015</i>	0.140 <i>0.021</i>	0.135 <i>0.015</i>
ISCED 5	0.170 <i>0.038</i>	0.274 <i>0.021</i>	0.306 <i>0.016</i>	0.345 <i>0.021</i>	0.434 <i>0.028</i>	0.319 <i>0.022</i>	0.276 <i>0.037</i>	0.313 <i>0.019</i>	0.370 <i>0.020</i>	0.402 <i>0.021</i>	0.360 <i>0.029</i>	0.346 <i>0.022</i>
%T	0.247	0.155	0.184	0.143	0.270	0.290	-0.021	0.059	0.155	0.167	0.311	0.208

	0.109	0.059	0.043	0.054	0.069	0.060	0.109	0.053	0.055	0.058	0.083	0.061
% T*	-0.555	-0.214	-0.149	-0.013	-0.485	-0.344	-0.833	-1.462	-0.153	-0.141	-0.526	-0.366
ISCED 1	0.275	0.249	0.189	0.235	0.211	0.264	0.390	0.223	0.258	0.214	0.243	0.289
% T*	-0.347	-0.148	-0.113	-0.094	-0.118	-0.124	-0.059	0.077	-0.017	0.013	-0.133	-0.158
ISCED 2	0.199	0.112	0.084	0.106	0.129	0.117	0.240	0.112	0.121	0.122	0.164	0.135
% T*	-0.638	-0.530	-0.389	-0.233	-0.277	-0.433	0.093	-0.010	-0.032	0.029	-0.104	0.009
ISCED 4	0.228	0.122	0.092	0.118	0.157	0.128	0.187	0.094	0.096	0.101	0.136	0.107
% T*	-0.483	-0.285	-0.194	-0.059	-0.236	-0.273	0.023	-0.008	-0.294	-0.234	-0.331	-0.245
ISCED 5	0.180	0.108	0.081	0.110	0.144	0.114	0.175	0.088	0.091	0.097	0.137	0.101
Տարիք	0.068	0.061	0.062	0.049	0.039	0.060	0.070	0.060	0.043	0.035	0.029	0.046
	0.009	0.005	0.004	0.004	0.006	0.005	0.009	0.005	0.005	0.005	0.007	0.005
Տարիք ²	-0.001	-0.001	-0.001	-0.000	-0.000	-0.001	-0.001	-0.001	-0.000	-0.000	-0.000	-0.000
	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Հավ. (փոխ-յան միա ցված կար-յուն)	0.009	0.000	0.000	0.377	0.068	0.005	0.255	0.000	0.023	0.115	0.064	0.082
N	10 735						10 168					

Ի գիտություն. ISCED 3 բաց թողնված կարգ է: Շեղ տվյալները ստանդարտ սխալներն են:
N=դիտարկվողների քանակությունը:

Թիվ 10 աղյուսակները 10 բաշխում են թիվ 6 աղյուսակի բոլոր արդյունքները ըստ երկրների խմբի, որտեղ որ այն հնարավոր է: Ֆրանսիան և Իտալիան դուրս են մղվել բաց թողնված փոփոխականների պատճառով, իսկ ISCED 1 բաց է թողնված որոշ երկրներում: Մեծ Բրիտանիան և Իռլանդիան դուրս են մղվել շատ փոքր օրինակների քանակության պատճառով: Դժբախտաբար, դա նշանակում է բոլոր գլխավոր Եվրոպայի տնտեսությունների բացթողում: Մեր հիմնական հետաքրքրությունը ISCED 4 է և %T: Թվում է, թե Բենիլյուքսը ունի ավելի քիչ փորձ տղամարդկանց համար ISCED 4-ի միջին արդյունքները, մինչդեռ կենտրոնական/արևելյան Եվրոպան ունի ավելի մեծ փորձ, քան միջին արդյունքը տղամարդկանց և կանանց համար: Զարմանալիորեն %T-ի ազդեցությունները տարբերվում են ավելի շատ, չնայած արդյունքները այժմ ճշգրիտ չեն օրինակների փոքր քանակության պատճառով և այդ տարբերություններից ոչ մեկը վիճակագրականորեն կարևոր չեն:

Աղյուսակ 10. Աշխատավարձերի վրա ուսուցման ազդեցությունը ըստ երկրների խմբերի. ԵԿՊՎ տղամարդիկ և կանայք

Տղամարդիկ	Փոփոխական	Իսպ., Պորտ., Կիպր.	Սկանդինավյան երկրներ	Ավստրիա	Բենիլյուքս	Կենտրոնական/ Արևելյան Եվրոպա
ISCED 1		-0.325 0.023	-0.656 0.228		-0.305 0.087	-0.379 0.207
ISCED 2		-0.161 0.016	-0.115 0.048	-0.126 0.042	-0.110 0.026	-0.128 0.015
ISCED 4		0.114 0.024	0.133 0.044	0.137 0.034	0.063 0.029	0.253 0.024
ISCED 5		0.230	0.467	0.278	0.191	0.492

ՄԿՈՒ տնտեսական առավելություններն անհատների համար

		0.026	0.107	0.101	0.046	0.039
%T		0.136	0.196	-0.184	-0.016	0.160
		0.055	0.181	0.135	0.151	0.088
Տարիք		0.070	0.038	0.027	0.066	0.055
		0.008	0.019	0.014	0.013	0.007
Տարիք ²		-0.001	-0.000	-0.000	-0.001	-0.001
		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
N		3 237	1 792	702	822	4 200
Համապատասխանեցված R ²		0.234	0.199	0.125	0.354	0.281

Կրթություն	ISCED 1	-0.472			-0.102	-0.265
		0.037			0.108	0.131
	ISCED 2	-0.246	-0.164	-0.167	-0.117	-0.172
		0.023	0.055	0.035	0.026	0.016
	ISCED 4	0.125	0.086	0.077	0.101	0.229
		0.030	0.027	0.059	0.026	0.021
	ISCED 5	0.316	0.228	0.172	0.250	0.537
		0.031	0.059	0.169	0.036	0.049
	%T	0.121	0.043	-0.082	-0.140	0.183
		0.068	0.115	0.204	0.120	0.077
Տարիք	0.070	0.047	0.010	0.023	0.034	
	0.012	0.014	0.018	0.011	0.007	
Տարիք ²	-0.001	-0.000	0.000	-0.000	-0.000	
	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
N		2 778	1 774	670	830	4 122
Համապատասխանեցված R ²		0.213	0.238	0.061	0.258	0.194

Ի գիտություն. ISCED 3 բաց թողնված կարգ է: Շեղ տվյալները ստանդարտ սխալներն են:
N=դիտարկվողների քանակությունը:

7.2.2. Ուսուցման ազդեցությունը աշխատանք ունենալու հավանականության վրա. ԵԿՊՎ տվյալներ

ԵԿՊՎ տվյալները կարող են օգտագործվել նույն բացատրական փոփոխականների ազդեցությունների գնահատման համար, որոնք օգտագործվում են վերևում զբաղվածության համար: Թիվ 11 աղյուսակը ցույց է տալիս որոշակի հիմնական արդյունքները: Կրթությունը (ISCED) բարձրացնում է աշխատանքում լինելու հնարավորությունը: Վերջին տարվա ուսուցման ազդեցությունները (%T) բացասական են տղամարդկանց համար, և աննշան զրոից տարբեր կանանց համար: ISCED 4 ունի դրական ազդեցություն: Ֆիքսված ազդեցությունների գնահատումները ճշգրիտ չեն:

Աղյուսակ 11. Զբաղվածության հավանականության վրա ուսուցման ՆՔՀ/ֆիքսված ազդեցությունների գնահատումները. ԵԿՊՎ տղամարդիկ և կանայք (հավանականության գծային մոդելներ)

Փոփոխական	Տղամարդիկ		Կանայք	
	ՆՔՀ	Ֆիքսված ազդեցություն	ՆՔՀ	Ֆիքսված ազդեցություն
ISCED 1	-0.003 <i>0.008</i>	-0.019 <i>0.014</i>	-0.089 <i>0.013</i>	-0.058 <i>0.017</i>
ISCED 2	-0.039 <i>0.004</i>	-0.009 <i>0.007</i>	-0.073 <i>0.005</i>	-0.026 <i>0.008</i>
ISCED 4	0.011 <i>0.005</i>	-0.005 <i>0.008</i>	0.047 <i>0.006</i>	0.009 <i>0.008</i>
ISCED 5	0.030 <i>0.008</i>	-0.016 <i>0.014</i>	0.191 <i>0.009</i>	0.077 <i>0.015</i>
%T	-0.042 <i>0.017</i>	-0.067 <i>0.020</i>	0.016 <i>0.019</i>	0.030 <i>0.020</i>
Տարիք	0.032 <i>0.002</i>	0.030 <i>0.011</i>	0.037 <i>0.002</i>	0.031 <i>0.012</i>
Տարիք ²	-0.000 <i>0.000</i>	-0.000 <i>0.000</i>	-0.000 <i>0.000</i>	-0.000 <i>0.000</i>
N	10 735	10 735	10 168	10 168

Ի գիտություն. ISCED 3 բաց թողնված կարգ է: Շեղ տվյալները ստանդարտ սխալներն են:

N=դիտարկվողների քանակությանը:

Թիվ 12 աղյուսակը ցույց է տալիս երկրի խմբի կտրվածքով ժխտված ազդեցությունները: Այստեղ ISCED 4 ազդեցությունները, որոնք մոտ են ISCED 3, դրական են կանանց և բավականին կայուն են երկրի խմբում: Արդյունքները քիչ ավելի ճշգրիտ և ավելի փոփոխական են տղամարդկանց համար:

7.3. Եվրոպական միության տնային տնտեսությունների հարթակ (ԵՄՏՏՀ)

Մենք ցանկանում ենք ուսումնասիրել ուսուցման ազդեցությունները և զբաղվածության և լոգ աշխատավարձերի վրա՝ կախված զբաղվածությունից: Մենք օգտագործել ենք ՆՔՀ-ի մեթոդով ստացած գնահատումը և ֆիքսված ազդեցությունների գնահատումը՝ այն կրկնվող ուսումնասիրվողներին հետազոտելու նպատակով չդիտարկված գործոնների հետ զուգորդվող շեղումները վերացնելու համար (այն տևողությամբ, երբ այդ գործոնները լրացուցիչ են և ֆիքսված):

7.3.1. Զբաղվածության պայմաններում ուսուցման ազդեցությունները աշխատավարձերի վրա ԵՄՏՏՀ-ում

ԵՄՏՏՀ-ն շատ ավելի լայնածավալ տվյալների բազա է և ավելի երկար հարթակ, քան ԵԱՊՎՏ: Դա թույլ է տալիս մեզ ուսումնասիրել ուսուցման արդյունքները՝ օգտագործելով ավելի լայն հասկոորոշումները: Որպես սկզբնական փորձ այս տվյալները ուսումնասիրելու համար մենք ցանկացել ենք պարզել, արդյոք ուսուցումը ունի անփոփոխ ազդեցություն աշխատավարձերի վրա, սա հնարավոր է, քանի որ այն ավելի երկար հարթակ է: Ներկայիս արժեքների հեռանկարից կարևոր է ճշտել, արդյոք ուսուցման ազդեցությունը արժեզրկվում է ժամանակի հետ:

Աղյուսակ 12. Զբաղվածության հավանականության վրա ուսուցման և կրթության ազդեցությունը ըստ երկրների խմբերի. ԵԿՊՎ (հավանականության գծային մոդելներ)

	Փոփոխական	Իսպ., Պորտ., Կիպր.	Սկանդինավյան երկրներ	Ավստրիա	Բենիլյուքս	ՄԹ, Իրլ.	Կենտրոնական/ Արևելյան Եվրոպա
Տղամարդիկ	ISCED 1	-0.015 <i>0.011</i>	-0.106 <i>0.044</i>		-0.052 <i>0.045</i>		-0.115 <i>0.086</i>
	ISCED 2	-0.028 <i>0.008</i>	-0.027 <i>0.009</i>	-0.091 <i>0.018</i>	-0.011 <i>0.014</i>	-0.054 <i>0.036</i>	-0.062 <i>0.006</i>
	ISCED 4	-0.003 <i>0.012</i>	0.022 <i>0.009</i>	0.022 <i>0.015</i>	0.014 <i>0.015</i>	-0.071 <i>0.076</i>	0.028 <i>0.010</i>
	ISCED 5	0.015 <i>0.012</i>	0.094 <i>0.021</i>	0.092 <i>0.044</i>	0.053 <i>0.024</i>		0.059 <i>0.016</i>
	%T	-0.061 <i>0.026</i>	-0.048 <i>0.035</i>	0.069 <i>0.059</i>	0.015 <i>0.079</i>	-0.063 <i>0.357</i>	-0.008 <i>0.036</i>
	Տարիք	0.031 <i>0.004</i>	0.022 <i>0.004</i>	0.041 <i>0.006</i>	0.041 <i>0.007</i>	0.050 <i>0.013</i>	0.032 <i>0.003</i>
	Տարիք ²	-0.000 <i>0.000</i>	-0.000 <i>0.000</i>	-0.001 <i>0.000</i>	-0.001 <i>0.000</i>	-0.001 <i>0.000</i>	-0.000 <i>0.000</i>
	N	3 237	1 792	702	822	58	4 200
	Համապատասխանեցված R ²	0.234	0.199	0.125	0.354	0.385	0.281

Կանայք	ISCED 1	-0.057 <i>0.018</i>		-0.122 <i>0.073</i>			-0.091 <i>0.063</i>
	ISCED 2	-0.052 <i>0.011</i>	-0.024 <i>0.017</i>	-0.045 <i>0.019</i>	-0.084 <i>0.018</i>	-0.017 <i>0.045</i>	-0.082 <i>0.008</i>
	ISCED 4	0.058 <i>0.014</i>	0.028 <i>0.008</i>	0.022 <i>0.032</i>	0.079 <i>0.018</i>	0.048 <i>0.087</i>	0.045 <i>0.010</i>
	ISCED 5	0.203 <i>0.015</i>	0.127 <i>0.018</i>	0.375 <i>0.090</i>	0.224 <i>0.024</i>		0.155 <i>0.024</i>
	%T	0.034 <i>0.032</i>	-0.065 <i>0.036</i>	0.031 <i>0.108</i>	-0.089 <i>0.081</i>	-0.131 <i>0.345</i>	0.109 <i>0.037</i>
	Տարիք	0.003 <i>0.006</i>	0.031 <i>0.004</i>	0.040 <i>0.010</i>	0.025 <i>0.008</i>	0.003 <i>0.018</i>	0.067 <i>0.003</i>
	Տարիք ²	-0.000	-0.000	-0.000	-0.000	-0.000	-0.001

		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	2 778	1 774	670	830	58	4 122
	Համապատասխանեցված R ²	0.128	0.106	0.061	0.250	-0.074	0.293

Ի գիտություն. ISCED 3 բաց թողնված կարգ է: Շեղ տվյալները ստանդարտ սխալներն են:

N=դիտարկվողների քանակությանը:

Թիվ 13 աղյուսակում մենք թույլ ենք թվել, որ նախորդ տարում ուսուցումը (ՆՏՈՒ) ունենա անմիջապես ազդեցություն, ազդեցություն մեկ տարի անց, և դրանից չորս տարի անց, որպես օրինակ ծառայել են 25-55 տարեկանները, բայց ոչ ընդհանուր կրթությունում և ոչ էլ լեզվի դասընթացներին մասնակցողների համար: Քանի որ մենք օգտագործել ենք որպես օրինակ 16-24 տարեկանում ավարտածներին, մենք պատկերացնում ենք, որ ՆՏՈՒ-ն արդյունավետորեն է ներառում միայն ՇՄԿՈՒ-ն: Հնարավոր չէ գնահատել այս մոդելը ֆիքսված ազդեցության գնահատմամբ, քանի որ մենք ցանկանում ենք մանրամասն ուսումնասիրել դանդաղեցրած ազդեցությունները, սակայն այստեղ մեզ հետաքրքրում է այն տևողության ուսումնասիրությունը, որի ընթացքում ուսուցման ազդեցությունը աշխատավարձերի վրա արժեքագրվում է կամ արժեք ստանում ժամանակի ընթացքում: Մենք անում ենք դա ներ մուծելով ՆՏՈՒ-ն հատկորոշման մեջ, ինչպես առաջ, և նաև ներ մուծելով ՆՏՈՒ-ն մեկ տարի առաջ, և դրանից մեկ տարի առաջ և մինչև հետագա չորս տարին: Եթե ազդեցությունը արժեքագրվում է (արժեք է ստանում) մենք պետք է տեսնենք համամասնական ընկնումը (բարձրացումը) ժամանակի հետ: Ազդեցությունը ունի տենդենց ժամանակի հետ բարձրանալու և կանանց և տղամարդկանց համար՝ վերջին ուսուցման ժամանակաշրջանը բարձրացնում է ապագա աշխատավարձերը ավելի բարձր, քան ընթացիկները: Տղամարդկանց համար ազդեցությունը բարձրանում է 3.5%-ից առաջին հետագա տարում մինչև 7%, մինչդեռ կանանց համար նախնական 4%-ց այն բարձրանում է մինչև 6%: Պարզ չէ, ինչ է երկարատև ազդեցությունը, քանի որ մենք միայն ունենք բավարար ալիքներ տվյալներում՝ գնահատելու ազդեցությունը վերջին չորս տարվա ընթացքում: Հավանական է թվում, որ տղամարդկանց համար ազդեցությունը շարունակվում է մինչ աճը և որ երկարաժամկետ ազդեցությունները կարող են մոտ լինել ուժգին ազդեցությունների, որոնք մենք գնահատել ենք թիվ 6 աղյուսակի ԵԿՊՎ-ի տվյալներում: Թեստը, որ ազդեցությունները անփոփոխ են ժամանակի ընթացքում ժխտվում է գնահատումներով, սակայն գնահատումների բաժինը ենթադրում է, որ ազդեցությունը չի աճում կտրուկ: Մա շատ ուշագրավ հայտնաբերում է, քանի որ ՇՄԿՈՒ-ի ոլորտների մեծամասնությունը (հավանական է, որ %T՝ այստեղ իշխվելու է ՇՄԿՈՒ-ի կողմից, քանի որ մենք բացառել ենք 25-ից ցածր աշխատողներին) կներառեն համեմատաբար ցածր միանգամյա ծախսերը, իհարկե մի ամբողջ կարգով ավելի փոքր, քան ISCED 5+ հետ զուգորդվող ծախսերը, օրինակ: Նույնիսկ եթե միջին ՆՏՈՒ-ի միջադեպի ազդեցությունը ցածր է, ընդամենը մի քանի տոկոսի կարգով, եթե ազդեցությունները երկարատև են և միանգամյան վճարումները փոքր, սա կենթադրի, որ միջինով ՆՏՈՒ-ի

ներդրումները կունենան շատ լայնածավալ չափի արդյունք անհատների համար: Սահմանելով, որ ազդեցությունները կայում են, արդարացի է, որ զբաղեցնելով երկարատև ազդեցության ամենացածր սահմանը գնահատելով ակնթարթային ազդեցությունը միայն:

Աղյուսակ 13. Կրթության և ուսուցման ազդեցությունը աշխատավարձերի վրա՝ ուսուցման երկարատև ազդեցության թույլտվությամբ, ըստ սեռերի. ՆՔՀ-ի գնահատումները ԵՄՏՀ օգտագործմամբ

Փոփոխական	Տղամարդիկ	Կանայք
Տարիք	0.052 0.003	0.039 0.004
Տարիք ²	-0.000 0.000	-0.000 0.000
ISCED 5+	0.298 0.008	0.292 0.009
ISCED < 3	-0.175 0.006	-0.227 0.007
ՆՏՈՒ (նախորդ տարվա ուսումնառած)	0.035 0.006	0.040 0.007
ՆՏՈՒ 1 հաջորդ տարով հետաձգված	0.046 0.005	0.043 0.006
ՆՏՈՒ 2 հետաձգված	0.051 0.005	0.062 0.006
ՆՏՈՒ 3 հետաձգված	0.058 0.005	0.063 0.006
ՆՏՈՒ 4 հետաձգված	0.068 0.006	0.063 0.006
ՆՏՈՒ բաց թողած	0.186 0.077	0.344 0.075
Հնարավ. (ՆՏՈՒ=ՆՏՈՒ-1=ՆՏՈՒ-2= =ՆՏՈՒ-3=ՆՏՈՒ-4)	0.003	0.026
N	55 237	43 232
Համապատասխանեցված R²	.531	.453

Ի գիտություն. 25-55 տարեկաններ: ISCED 3 բաց թողնված կարգ է: ISCED 4 գրանցված կարգ չէ: Շեղ տվյալները ստանդարտ սխալներն են, որոնք թույլ են տալիս խմբեր կազմել ընտանեկան մակարդակի վրա: N=դիտարկվողների քանակությանը:

Թիվ 13 աղյուսակը տալիս է գնահատումներ, որոնք միջինն են տարբեր երկրներում²³: Կրթության ազդեցությունը (մանավանդ այնպիսի, որը մոտ է ISCED 5) նույնպես նշանակալից նման է մինչև տարբեր տվյալներ և մեթոդոլոգիաներ օգտագործման արդյունքում ստացածի: Սա ենթադրում է, որ ընդհանուր կրթության ենթադրելի արդյունքը, որը կազմում է մոտ 7% (երկրորդային) կրթության ամեն լրացուցիչ տարվա համար նշանակալից կամրապնդի արդյունքները:

Այնուամենայնիվ, ԵՄՏՀ բավականին լայնածավալ է, որ թույլ տա մեզ առանձնացնել տվյալները տարբեր երկրներով: Աղյուսակ 14 տալիս է պարզ հատկորոշումների գնահատումները երկրների խմբերով, և վերջին աղյուսակում, բոլոր երկրների միջին

գնահատումները (այս հատկորոշումը ներ է առնում երկրի վերահսկումները): Երկրները խմբավորված են, որպիսի տան բավարար քանակության օրինակներ, սակայն իրենց ՄԿՈՒ-ի համակարգերում նույնականության ակնարկով:

ISCED 3-ին մոտ ISCED 5+ ազդեցությունները միանման են բոլոր երկրներում և մոտ են 30% և տղամարդկանց և կանանց համար, համապատասխան արդեն իսկ գոյություն ունեցող փաստերին: Լայնածավալ արդյունքները Իսպանիայում և Պորտուգալիայում նշվում են PURE նախագծի փաստերում (Հարմոն և այլոք, 2001թ.): ISCED 3-ից ցածր մակարդակներին մոտ ISCED 3-ի ազդեցությունները նույնպես լայնածավալ են երկրների մեծ մասում: Իսպանիային և Պորտուգալիայի ամենալայնածավալ և Գերմանիայի ամենափոքր արդյունքները նշվում են PURE նախագծի փաստերում (Հարմոն էտ ալ. 2001թ.): ՆՏՈՒ-ի ազդեցությունները ավելի լավ են սահմանված քան ԵԿՊՎ-ի համար, քանի որ մենք օգտագործում ենք ավելի շատ միկրոտվյալներ, քան խմբավորված տվյալներ: ԵՄՏՏՀ-ի տվյալները շատ ավելի լայնածավալ են: Այժմ ՆՏՈՒ-ի ազդեցության երկրների գնահատումները բավականին մոտ են բոլոր երկրների միջին ազդեցությանը (կարևոր տարբերություն ունեն միայն տղամարդիկ Գերմանիայում և կանայք Ֆրանսիայում): Ինչպես նաև գնահատված ազդեցությունները լայնածավալ են:

(23) Գոյություն ունի լայնածավալ ներքին գործոններ կրթության արդյունքներում տարբեր երկրներում (4%-ից մինչև 14%), երբ կրթության վերագրած միջին տարիները օգտագործվում են բարձրագույն կրթական հմտությունների փոխարեն (Հայնրիխ և Հիլդեբրանդ, 2005թ.): Կրթության արդյունքները ազդեցություն ունի միացնելու գործազուրկների մակարդակը, նույնիսկ երկրների ներսում (Ամերմյուլլեր էտ ալ., 2009թ.): Ի լրումն, փորձեր ուղղել կրթության գնահատված արդյունքները՝ հաշվարկելու կրթության տարբեր արժեքներ տարբեր երկրներում ցույց են տվել, որ սրանք հաճախ քիչ են (գնահատված արդյունքի 10%-ից պակաս) և միայն մեծածավալ են Լյուքսեմբուրգի և Ավստրիայի համար (Հայնրիխ և Հիլդեբրանդ, 2005թ.): Ի վերջո, որպես օրենք ընտրության շեղումների ուղղման համար, շեղումները, որոնք առաջանում են ավելի ընդունակ անհատների կրթության մեջ ավելի հաճախ ընդունվելուց և ավելի բարձր աշխատավարձ վաստակելուց, քան ավելի քիչ ընդունակ անհատները, կավելացնի մոտ 2% կրթության գնահատված արդյունքների կետերին (Աակվիկ էտ ալ., 2010թ.):

Աղյուսակ 14. Վերջին կրթության ազդեցությունը աշխատավարձերի վրա. ՆՔՀ-ի գնահատումները ըստ երկրների խմբերի

	Փոփոխական	Բազ., Պորտ.	Սկանդինավյան երկրներ	Գերմ. Ավստրիա	Բենել.	ՄԹ, Իրլ.	Ֆրանս.	Իտալ.	Բոլոր երկրները
Տղամարդիկ	ISCED 5+	0.284 <i>0.012</i>	0.255 <i>0.008</i>	0.252 <i>0.012</i>	0.291 <i>0.009</i>	0.253 <i>0.013</i>	0.350 <i>0.016</i>	0.303 <i>0.017</i>	0.279 <i>0.004</i>
	ISCED < 3	-0.300 <i>0.009</i>	-0.111 <i>0.011</i>	-0.031 <i>0.011</i>	-0.093 <i>0.008</i>	-0.159 <i>0.012</i>	-0.167 <i>0.012</i>	-0.176 <i>0.008</i>	-0.156 <i>0.004</i>
	ՆՏՈՒ	0.132 <i>0.009</i>	0.083 <i>0.007</i>	0.054 <i>0.008</i>	0.067 <i>0.008</i>	0.114 <i>0.008</i>	0.069 <i>0.011</i>	0.086 <i>0.009</i>	0.092 <i>0.003</i>
	Տարիք	0.068 <i>0.004</i>	0.035 <i>0.004</i>	0.045 <i>0.004</i>	0.070 <i>0.004</i>	0.080 <i>0.005</i>	0.076 <i>0.006</i>	0.049 <i>0.004</i>	0.061 <i>0.002</i>
	Տարիք ²	-0.001	-0.000	-0.000	-0.001	-0.001	-0.001	-0.000	-0.001

		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	42 440	27 964	36 174	38 113	26 120	17 421	20 095	208 327
	Համապատասխանեցված R ²	0.449	0.394	0.136	0.259	0.222	0.329	0.319	0.450

Կրթություն	ISCED 5+	0.427 0.013	0.187 0.008	0.230 0.013	0.285 0.011	0.290 0.014	0.373 0.016	0.277 0.018	0.293 0.005
	ISCED < 3	-0.440 0.012	-0.088 0.012	-0.108 0.012	-0.093 0.010	-0.189 0.012	-0.203 0.015	-0.303 0.011	-0.210 0.005
	ՆՏՈՒ	0.084 0.010	0.112 0.007	0.088 0.010	0.054 0.009	0.139 0.008	0.023 0.012	0.117 0.010	0.102 0.004
	Տարիք	0.075 0.005	0.040 0.005	0.023 0.005	0.039 0.005	0.034 0.005	0.061 0.007	0.050 0.005	0.042 0.002
	Տարիք ²	-0.001 0.000	-0.000 0.000	-0.000 0.000	-0.000 0.000	-0.000 0.000	-0.001 0.000	-0.000 0.000	-0.000 0.000
	N	28 085	27 043	28 427	28 859	25 499	14 566	13 462	165 941
	Համապատասխանեցված R ²	0.516	0.403	0.102	0.124	0.237	0.300	0.362	0.388

Ի գիտություն. 25-55 տարեկաններ: ISCED 3 բաց թողնված կարգ է: ISCED 4 գրանցված կարգ չէ: ՆՏՈՒ-ն նախորդ տարվա ուսումնառածն է: Շեղ տվյալները ստանդարտ սխալներն են, որոնք թույլ են տալիս խմբեր կազմել ընտանեկան մակարդակի վրա:
N=դիտարկվողների քանակությամբ:

ԵՄՏՏՀ-ն ոչ միայն ավելի լայնածավալ է, բայց նաև տալիս է ավելի շատ մանրամասներ ուսուցման բնույթի վերաբերյալ: Այժմ մեզ հետաքրքրում է ՇՄԿՈՒ-ի և ՄՄԿՈՒ-ի, պաշտոնական և չո պաշտոնական, ընդհանուր և հատուկ մանրամասնորեն տարբերելու փորձը և տևողությունը: ԵՄՏՏՀ-ի օգտագործողի տվյալների բազան պարունակում է կրթությանը և ուսուցմանը վերաբերող տեղեկություններ մինչև ֆայլերի մեջ, այնպես որ կարիք չկա տվյալները խմբավորելու. մենք պետք է ստանանք ավելի պարզ սահմանված գնահատումներ: Այնուամենայնիվ, այն չունի ISCED 4 վերաբերյալ տեղեկություններ, սակայն ունի ՆՏՈՒ-ի վերաբերող տվյալներ (այն է՝ pt002=1,2,4,6):

Փորձ կատարելով մոտավորապես տարբերակել ՄՄԿՈՒ-ն և ՇՄԿՈՒ-ն, մենք սահմանում ենք ՄՄԿՈՒ-ն որպես ՆՏՈՒ, ինչը տեղի ունեցել մինչև 25 տարեկանը, կամ ըստ այն անհատների, որոնք երբեք չեն աշխատել (հիմնված pe039 վրա՝ աշխատանքային կյանքը սկսելու տարիք), մինչդեռ ՇՄԿՈՒ-ն սահմանվում է որպես ՆՏՈՒ-ի դեպք, որը տեղի է ունենում 25 տարեկանից հետո: Այն անհատների համար, որոնք մասնակցել են ՄԿՈՒ-ի նախորդող 12 ամիսներում ԵՄՈՂ-ում (այն է՝ pt002=1,2,4,6), մենք կարող ենք տարբերակել պաշտոնականը (pt12=1,2 կամ 3) և ոչ պաշտոնականը (pt12=4 կամ 5): Առաջին կարգը ներ է առնում բոլոր քոլեջները կամ դպրոցի վրա հիմնված ուսուցումը, մինչդեռ մյուսները ներառում են ուսուցումը աշխատանքային շրջապատում: Դժբախտաբար, չկա բավարար տեղեկություններ տվյալներում, որոնք թույլ կտան մեզ տարբերակել ոչ պաշտոնականի տեսակները: Այնուամենայնիվ մենք նաև զեկուցում ենք տարիքի ազդեցությունների գնահատումները, որպես կոպիտ ճանապարհ ՇՄԿՈՒ ձեռք

բերելու համար, ինչը տեղի է ունենում անհատի աշխատանքի ժամերին, ինչը, ըստ մեզ, ներգրավվում է աշխատատեղում ուսուցման և հավասար ազդեցությունների գաղափարը:

Աղյուսակ 15. Աշխատավարձերի վրա ՄԿՈՒ-ի ազդեցությունների ՆՔՀ/Ֆիքսված ազդեցությունների գնահատումները. ԵՄՏՏՀ տղամարդիկ և կանայք

Աշխատավարձի փոփոխական	Տղամարդիկ		Կանայք	
	ՆՔՀ	Ֆիքսված ազդեցություն	ՆՔՀ	Ֆիքսված ազդեցություն
Ընդհանուր կրթություն	-0.017 0.005	-0.044 0.003	0.003 0.005	-0.038 0.003
ՇՄԿՈՒ	0.096 0.004	0.001 0.002	0.102 0.004	-0.001 0.003
ՍՄԿՈՒ	-0.267 0.009	-0.057 0.005	-0.217 0.009	-0.046 0.006
Տարիք	0.077 0.001	0.086 0.001	0.063 0.001	0.081 0.001
Տարիք ²	-0.001 0.000	-0.001 0.000	-0.001 0.000	-0.001 0.000
ISCED 5+	0.274 0.004	0.058 0.003	0.285 0.005	0.054 0.004
ISCED < 3	-0.174 0.003	-0.029 0.003	-0.220 0.004	-0.031 0.003
N	253 160	253 160	200 503	200 503

Ի գիտություն. Շեղ տվյալները ստանդարտ սխալներն են: Ընդհանուր կրթությունը ներ է առնում լեզվի դասընթացները: Ինչպես նաև մենք ներ ենք առել, սակայն չենք գեկուցել, ֆիկտիվ փոփոխականը ներգրավելու բաց թողնված ՇՄԿՈՒ-ի տվյալները: N=դիտարկվողների քանակությամբ:

Արդյունքների մասին զեկուցվում է թիվ 15 աղյուսակը: Տարիքի ազդեցությունը այդքան էլ պարզ չէ. չնայած որ տարիքի ազդեցությունը աշխատավարձերի վրա կախված է տարիքից, թվում է չկա տարիքի զգալի ազդեցություն արդյունավետության և աշխատավարձերի վրա մոտ 8% տարեկան: ISCED 5+ ազդեցությունը (որը մոտ է բաց թողնված ISCED 3 կարգին) լայնածավալ է՝ համապատասխանեցված ավելի վաղ արդյունքներին, ինչպես նաև ISCED 3 ազդեցությունը, որոնք մոտ են ISCED <3, նույնպես լայնածավալ է: Մեր ՇՄԿՈՒ-ի փոփոխականը դա մեր փորձն է ներ գրավել ավելի պաշտոնական ՇՄԿՈՒ-ի օրինակները, որոնք ժամանակ առ ժամանակ տեղի են ունենում կրթությունը ավարտելուց հետո: ՆՔՀ-ի տվյալները համապատասխանում են ավելի վաղ արդյունքներին, սակայն հնարավոր է դրանք ընդունել որպես ամենաբարձր սահման, քանի որ դրանք փոփոխված են հնարավորության շեղումներով: Ֆիքսված ազդեցությունները վատ են սահմանված, ինչպես և առաջ. թվում է, թե չափման սխալը բացատրական փոփոխականներում աշխատավարձի աճի հավասարման մեջ, որը տեղ է գտել այս ֆիքսված ազդեցությունների գնահատումներից հետո, թուլացնում են համամասնականը: ՍՄԿՈՒ-ի փոփոխականը հստակորեն բացասական է և պարզ չէ, թե ինչու դա այդպես: Քանի որ այն բնորոշվում է անհատների տարիքին հղում կատարելով, ուստի և ՍՄԿՈՒ-ն

կարող է ձեռք բերել որոշակի առանձնահատկության սխալ, որը գուցորդվում է թե ինչպես է ազդում տարիքը և ծագման խումբը աշխատավարձերի վրա, ինչը ներառված չէ մեր հասարակ քառակուսային հարաբերությամբ:

Աղյուսակ 16. Աշխատավարձերի վրա ուսուցման ազդեցությունը տարբեր երկրներում

Տղամարդիկ		Իսպ., Պորտ.	Սկանդինավյան երկրներ	Գերմ. Ավստրիա	Բենիլ.	ՄԹ, Իրլ.	Ֆրանս.	Իտալ.
	Ընդհանուր կրթություն	0.059 0.012	-0.073 0.014	-0.086 0.009	-0.086 0.018	0.043 0.012	-0.086 0.021	0.011 0.015
	ՇՄԿՈՒ	0.152 0.011	0.075 0.008	0.068 0.010	0.083 0.008	0.106 0.009	0.100 0.012	0.118 0.011
	ՍՄԿՈՒ	-0.224 0.021	-0.129 0.020	-0.460 0.020	-0.231 0.026	-0.157 0.017	-0.322 0.034	-0.107 0.027
	Տարիք	0.065 0.002	0.065 0.003	0.083 0.003	0.092 0.003	0.095 0.003	0.080 0.004	0.047 0.002
	Տարիք ²	-0.001 0.000	-0.001 0.000	-0.001 0.000	-0.001 0.000	-0.001 0.000	-0.001 0.000	-0.000 0.000
	ISCED 5+	0.297 0.011	0.248 0.008	0.249 0.011	0.293 0.009	0.242 0.011	0.351 0.015	0.319 0.017
	ISCED < 3	-0.272 0.008	-0.142 0.010	-0.142 0.009	-0.103 0.007	-0.148 0.010	-0.157 0.011	-0.172 0.007
	Դադարեցնողներ	0.198 0.037	0.780 0.056	0.420 0.047	0.346 0.053	0.116 0.046	0.297 0.075	1.012 0.045
	N Համապատաս- խանեցված R²	53 476 0.491	33 447 0.396	45 339 0.353	43 265 0.350	34 222 0.350	19 663 0.379	23 748 0.362

Կանայք	Ընդհանուր կրթություն	0.040 0.012	-0.028 0.013	-0.040 0.011	-0.071 0.018	0.034 0.012	-0.106 0.022	0.053 0.015
	ՇՄԿՈՒ	0.123 0.012	0.088 0.007	0.079 0.014	0.061 0.010	0.139 0.009	0.056 0.013	0.138 0.012
	ՍՄԿՈՒ	-0.239 0.022	-0.057 0.020	-0.364 0.023	-0.224 0.026	-0.176 0.017	-0.257 0.041	-0.130 0.043
	Տարիք	0.060 0.003	0.053 0.003	0.070 0.003	0.078 0.003	0.070 0.003	0.065 0.004	0.045 0.003
	Տարիք ²	-0.001 0.000	-0.001 0.000	-0.001 0.000	-0.001 0.000	-0.001 0.000	-0.001 0.000	-0.000 0.000
	ISCED 5+	0.422 0.012	0.182 0.007	0.225 0.013	0.287 0.011	0.268 0.012	0.369 0.015	0.289 0.017
	ISCED < 3	-0.392 0.010	-0.108 0.011	-0.181 0.010	-0.106 0.009	-0.190 0.010	-0.195 0.014	-0.285 0.010
	Դադարեցնողներ	0.165 0.052	0.860 0.054	0.521 0.052	0.655 0.062	0.493 0.047	0.480 0.082	1.003 0.062
	N Համապատաս-	34 874	32 035	35 694	32 975	32 940	16 394	15 591

խանեցված R ²	0.513	0.404	0.250	0.190	0.272	0.315	0.386
-------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Ի գիտություն. Շեղ տվյալները ստանդարտ սխալներն են: Ընդհանուր կրթությունը ներ է առնում լեզվի դասընթացները, ֆիզիկական փոփոխականը վերգրավելու բաց թողնված ՇՄԿՈՒ-ի տվյալները: ISCED 3 բաց թողնված կարգ է: N=դիտարկվողների քանակությամբ:

Թիվ 16 աղյուսակը ցույց է տալիս արդյունքները տարբեր երկրներից միացված արդյունքների հետ համատեղ: Այնուամենայնիվ, ՇՄԿՈՒ-ի, ՍՄԿՈՒ-ի և ISCED-ի ազդեցությունների չափերը տենդենց ունեն ավելի լայնածավալ լինելու Հարավային Եվրոպայի համար:

Մեկ այլ հարց է, որին թույլ է տալիս մեզ դիմել ԵՄՏՏՀ-ն, դա տևողությունն է, որի ընթացքում ՇՄԿՈՒ-ի ազդեցությունները հատուկ են աշխատատեղին: Այնուամենայնիվ, ՄԿՈՒ-ն կարող է ունենալ առանձնահատկության աստիճան. մրցակցային աշխատաշուկայով հասարակ մոդելում, մենք չենք սպասի, որ հատուկ ուսուցումը ունենա ազդեցություն աշխատավարձերի վրա տարբեր պաշտոններում: Թիվ 17 աղյուսակում մենք առանձնացնում ենք այն երկրները, որոնք ունեն երկակի ՄԿՈՒ-ի համակարգ (որտեղ աշկերտությունը ընդհանուր է) և մնացածները: Աշխատատեղերի վերահսկումը թույլ կտա մեզ ուսումնասիրել այս ենթադրությունը: ՇՄԿՈՒ-ի ազդեցությունները պետք է ընկնեն, երբ աշխատատեղերի վերահսկումը ներ է առնված, քանի որ այդպիսի առանձնահատկությունում ՄԿՈՒ-ի փոփոխականը ստանում է աշխատատեղում գտնվելու ՄԿՈՒ-ի ազդեցությունը: Մինչդեռ ՍՄԿՈՒ-ն շարունակում է ունենալ բացասական ազդեցություն աշխատավարձերի վրա, ինչը կարող է արդյունք դառնալ սխալ սահմանված տարիքի և խմբի ազդեցությունից, ՇՄԿՈՒ-ի փոփոխականը ունի ավելի փոքր ազդեցություն, երբ մենք վերահսկում ենք աշխատատեղերը: Ենթադրությունը այստեղ այն է, որ ՇՄԿՈՒ-ի կարևոր համաչափությունը դա ընդհանուր կրթությունն է (ոչ աշխատատեղի հատուկ) աշխատավարձերի ներգործումը. մրցակցային շուկաներում հատուկ ուսուցումը չպետք է ներգործի աշխատավարձերի վրա: Ներառնելով աշխատատեղերի վերահսկման նվազեցումը, ավելի բարձր կրթության ազդեցության մաս հանդիսացող ISCED-ի փոփոխականների ազդեցությունը թույլ է տալիս ավելի բարձր պաշտոն ստանալը, ներգործելով աշխատավարձերի վրա պաշտոնի ներսում: Նույն արդյունքները կիրառվում են և կանանց և տղամարդկանց համար:

Ի վերջո, մենք ուսումնասիրեցինք ավելի մանրամասնորեն լայնածավալ տեղեկությունները, որը տալիս է ԵՄՏՏՀ ուսուցման ոլորտների հատկորոշումների վերաբերյալ: Մենք ներառեցինք փոփոխականներ, որոնք ցույց են տալիս, թե արդյոք եղե՞լ է ուսուցումը պաշտոնական, թե՞ ոչ, արդյո՞ք վճարել է գործատուն ուսուցման համար, ո՞ր փոխարինող առանձնահատկության համար և ուսուցման տևողությունը (արդյոք ուսուցումը գերազանցել է երկու շաբաթվա լիարժեք ժամաքանակին)²⁴: Մոդելները նույնպես ներառում են վերահսկման փոփոխականների ընդհանուր բազան. տարիքը, որը մենք ներառել ենք, որպեսզի ներգրավենք ՇՄԿՈՒ-ի ազդեցությունը՝ ISCED 5+ և ISCED<3

կրթության ազդեցությունները ներգրավելու համար, որտեղ ISCED 3 բաց թողնված կարգ է, և երկրների և ֆիկտիվ փոփոխականների ալիքը (որոնց մասին մենք չենք զեկուցում): Աղյուսակ 18 ցույց է տալիս ՄԿՈՒ-ի արդյունքները, օգտագործելով ՔՆՀ-ի գնահատումը ԵՄՏՏՀ-ում ուսուցման հատկորոշումների վերահսկմամբ և առանց դրա: Ընդհանուր կրթությունը²⁵ գնահատվում է որպես արական սեռի ներկայացուցիչների աշխատավարձերի քիչ բացասական ազդեցություն ունեցող կարգ (-2%), սակայն ոչ մի ազդեցություն չունեցող իգական սեռի ներկայացուցիչների աշխատավարձերի վրա: Երբ մենք ներ առանք վերահսկումները, մենք գտանք, որ երկարատև ուսուցումը ունի ավելի փոքր ազդեցություն, քան կարճատևը՝ 2%-ով պակաս տղամարդկանց և 4%-ով պակաս կանանց համար: Նմանապես պաշտոնականը ավելի քիչ, քան ոչ պաշտոնականը (5%-ով պակաս տղամարդկանց և 3%-ով պակաս կանանց համար), իսկ գործատուի կողմից վճարվողը ավելի շատ, քան ոչ գործատուի կողմից վճարվողը (15%-ով ավել կանանց և տղամարդկանց համար):

(24) ԵՄՏՀ ներ է առնում դասընթացի տեղեկություններ տնտեսության և ինտենսիվության վերաբերյալ: Այնուամենայնիվ, տեղեկությունները բավականին լայնածավալ չեն՝ մեզ թույլ տալու ճշգրտորեն մշակել այս մանրամասները, ուստի մենք կենտրոնանում ենք այս հեշտացված հատկորոշման վրա:

(25) Սա համապատասխանում է պփ002=3.5.7, այն է՝ ընդհանուր կամ բարձրագույն կրթության կամ լեզվի կամ այլ մեծահասակների կրթական դասընթացներին, առանց որևէ ՄԿՈՒ տարրերի:

Աղյուսակ 17. Աշխատատեղերի վերահսկման ազդեցությունը աշխատավարձերի վրա, ըստ ՄԿՈՒ-ի համակարգերի. ԵՄՏՏՀ տղամարդիկ և կանայք

	Աշխատավարձի փոփոխական	ՄԿՈՒ-ի երկակի համակարգով երկրներ		Այլ երկրներ	
		Առանց աշխատատեղի	Աշխատատեղերի մոդելներ	Առանց աշխատատեղի	Աշխատատեղերի մոդելներ
Տղամարդիկ	Ընդհանուր կրթություն	-0.074 <i>0.008</i>	-0.111 <i>0.007</i>	0.014 <i>0.007</i>	-0.021 <i>0.006</i>
	ՇՄԿՈՒ	0.065 <i>0.006</i>	0.021 <i>0.005</i>	0.114 <i>0.005</i>	0.082 <i>0.005</i>
	ՍՄԿՈՒ	-0.344 <i>0.014</i>	-0.319 <i>0.014</i>	-0.199 <i>0.011</i>	-0.174 <i>0.011</i>
	Տարիք	0.084 <i>0.002</i>	0.080 <i>0.002</i>	0.072 <i>0.001</i>	0.064 <i>0.001</i>
	Տարիք ²	-0.001 <i>0.000</i>	-0.001 <i>0.000</i>	-0.001 <i>0.000</i>	-0.001 <i>0.000</i>
	ISCED 5+	0.242 <i>0.006</i>	0.140 <i>0.006</i>	0.295 <i>0.006</i>	0.143 <i>0.005</i>
	ISCED < 3	-0.109 <i>0.006</i>	-0.089 <i>0.005</i>	-0.200 <i>0.004</i>	-0.129 <i>0.004</i>
	Դադարեցնողներ	0.318	0.437	0.584	0.836

ՄԿՈՒ տնտեսական առավելություններն անհատների համար

	0.033	0.033	0.024	0.023
N	99 111	99 111	154 049	154 049
Համապատասխանեցված R²	0.412	0.437	0.534	0.583

Կանայք	Ընդհանուր կրթություն	-0.041 0.008	-0.083 0.008	0.023 0.007	-0.022 0.006
	ՇՄԿՈՒ	0.077 0.006	0.019 0.006	0.108 0.005	0.056 0.005
	ՍՄԿՈՒ	-0.297 0.014	-0.268 0.014	-0.156 0.012	-0.125 0.011
	Տարիք	0.066 0.002	0.062 0.002	0.064 0.002	0.051 0.001
	Տարիք ²	-0.001 0.000	-0.001 0.000	-0.001 0.000	-0.001 0.000
	ISCED 5+	0.197 0.006	0.098 0.006	0.334 0.006	0.159 0.006
	ISCED < 3	-0.117 0.006	-0.071 0.006	-0.272 0.005	-0.132 0.005
	Դադարեցնողներ	0.510 0.034	0.556 0.034	0.162 0.029	0.404 0.028
	N	84 850	84 850	115 653	115 653
	Համապատասխանեցված R²	0.345	0.386	0.473	0.557

Ի գիտություն. Երկակի համակարգով երկրները ներ են առնում Դանիան, Գերմանիան, Հոլանդիան, Ավստրիան, Շվեդիան և Ֆինլանդիան: Բաց թողնված աշխատանքային կարգերն են՝ բանակը, 5-խառը (ԵՄԸՀ-ի հատուկ ծածկագիր), բաց են թողնված կան հասանելի չեն:

N=դիտարկվողների քանակությամբ:

Աղյուսակ 18. Աշխատավարձերի մոդելներ, ՆՔՀ. ԵՄՏՏՀ

Աշխատավարձի փոփոխական	Տղամարդիկ		Կանայք	
	(1)	(2)	(1)	(2)
Ընդհանուր կրթություն	-0.017 0.005	-0.017 0.005	0.003 0.005	0.004 0.005
ՇՄԿՈՒ	0.096 0.004	0.017 0.009	0.102 0.004	0.017 0.009
ՍՄԿՈՒ	-0.267 0.009	-0.189 0.012	-0.217 0.009	-0.133 0.012
Տարիք	0.077 0.001	0.077 0.001	0.063 0.001	0.063 0.001
Տարիք ²	-0.001 0.000	-0.001 0.000	-0.001 0.000	-0.001 0.000
ISCED 5+	0.274 0.004	0.275 0.004	0.285 0.005	0.285 0.004
ISCED < 3	-0.174 0.003	-0.174 0.003	-0.220 0.004	-0.220 0.004
Պաշտոնական ուսուցում		-0.052 0.006		-0.027 0.007
Գործատուի կողմից վճարվույթ		0.144 0.008		0.151 0.008
Բարձր տնտրություն		-0.018 0.006		-0.041 0.007

Դադարեցնողներ	0.470 <i>0.019</i>	0.474 <i>0.019</i>	0.608 <i>0.022</i>	0.610 <i>0.022</i>
N	253 160	253 160	200 503	200 503
Համապատասխանեցված R²	0.493	0.494	0.415	0.417

Ի գիտություն. Շեղ տվյալները ստանդարտ սխալներն են: Ընդհանուր կրթությունը ներ է առնում լեզվի դասընթացները, մոդելները՝ բաց թողնված ՇՄԿՈՒ-ի հատկորոշումների փոխարեն, բարձր տևողությունը երկու շաբաթից ավել է: N=դիտարկվողների քանակությանը:

Աղյուսակ 19. «Երբևիցե ՄՄԿՈՒ ունենալու» ՆՔՀ-ի արդյունքները. ԵՄՏՏՀ

Փոփոխական	Տղամարդիկ	Կանայք
Ընդհանուր կրթություն	-0.028 <i>0.020</i>	0.028 <i>0.019</i>
ՇՄԿՈՒ	0.044 <i>0.012</i>	0.032 <i>0.014</i>
Երբևիցե ՄՄԿՈՒ ունենալը	0.039 <i>0.013</i>	0.036 <i>0.015</i>
Տարիք	0.140 <i>0.081</i>	0.073 <i>0.097</i>
Տարիք ²	-0.002 <i>0.001</i>	-0.001 <i>0.002</i>
ISCED 5+	0.191 <i>0.013</i>	0.258 <i>0.014</i>
ISCED < 3	-0.090 <i>0.011</i>	-0.171 <i>0.014</i>
Դադարեցնողներ	-0.300 <i>1.167</i>	0.650 <i>1.404</i>
N	12 667	10 918
Համապատասխանեցված R²	0.498	0.444

Ի գիտություն. Շեղ տվյալները ստանդարտ սխալներն են: Ընդհանուր կրթությունը ներ է առնում լեզվի դասընթացները, մոդելները՝ բաց թողնված ՇՄԿՈՒ-ի հատկորոշումների փոխարեն, ISCED 3 բաց թողնված կարգ է, օրինակ ծառայել են 26-32 տարեկան մարդիկ, որոնք առնվազն մեկ անգամ դիտարկվել են մինչև 25 տարեկանը: N=դիտարկվողների քանակությանը:

Այս ազդեցությունները վիճակագրականորեն կարևոր են:

ՄՄԿՈՒ-ի ազդեցությունները շարունակում են լինել բացասական և մենք ստուգում ենք այն գաղափարը, թե դա կարող է արդյունք ունենալ նրանից, որ չկա հատկորոշում, թե ինչպես են տարիքի և խմբի ազդեցությունները ներգործում աշխատավարձերի վրա՝ վերասահմանելով մեր ՄՄԿՈՒ-ի փոփոխականը, այնպես, որ այն ներ է գրավում այն փաստը ունեցել է երբևիցե ՄՄԿՈՒ: Այս արդյունքները ներկայացված են թիվ 19 աղյուսակում, և այն հստակորեն ցույց է տալիս, որ ՇՄԿՈՒ-ի ազդեցությունները ավելի քիչ են, իսկ ՄՄԿՈՒ-ի ազդեցությունները այժմ դրական են և մոտավորապես հավասար են ՇՄԿՈՒ-ի ազդեցությանը:

Հնարավոր է կատարել ՄՄԿՈՒ-ի և ՇՄԿՈՒ-ի արդյունքների հաշվառում, որը չի պահանջում բարդ հաշվարկներ, օգտագործելով ստանդարտացված ուսուցման տևողությունը: Մեզ թվում է, որ թիվ 22 աղյուսակը ավելի նվազագույն չափով է ենթակա հատկորոշ բացակայությանը, թե ինչպես են տարիքի և խմբի ազդեցությունները ներգործում աշխատավարձերի վրա, քանի որ այն օգտագործում է «երբևիցե ՄՄԿՈՒ ունենալը» ավելի շատ, քան «ՄՄԿՈՒ-ն նախորդ տարում»: Այն հիմնված է մարդկանց օրինակների ենթախմբի վրա, որոնք սկզբից են դիտարկվել 19-ից 25 տարեկանների միջև

(քանի որ ՄՄԿՈՒ-ն ինքնըստինքյա սահմանվել է որպես ՄԿՈՒ մինչև 25 տարեկան) և վերջում՝ 27-ից 32 տարեկանների միջև (տես՝ ստորև): Միջին ստանդարտացված ՄՄԿՈՒ-ի տևողությունը կազմում է 33.4 շաբաթ, մինչդեռ ՇՄԿՈՒ-ի համար՝ 17.5 շաբաթ: Նաև համոզիչ է այն, որ տվյալները նման են սեռերի միջև և որ ՇՄԿՈՒ-ի տևողության երկարությունը թվում է անկախ նրանից, թե մասնակիցը երբևիցե ունեցել է ՄՄԿՈՒ: Ընդունելով, որ միջին դպրոցական տարվա տևողությունը կազմում է 39 շաբաթ (այն է՝ 9 ամիս), մենք կոպիտ ձևով կարող ենք փոխել ՄՄԿՈՒ-ի և ՇՄԿՈՒ-ի միջին տևողությունը համապատասխանաբար 0.856-ի և 4.449-ի դպրոցական տարվա համարժեքի:

Ուստի, ՇՄԿՈՒ-ի արդյունքները տղամարդկանց համար թիվ 19 աղյուսակում կարող են ընդունվել որպես համեմատություն ՆՔՀՀ-ի համամասնականի՝ 0.44, և տարվա վերագրած երկարության՝ 0.449, միջև: Այս տալիս է տարեկան արդյունքի գնահատում՝ 0.098, կամ 9.8%: ՇՄԿՈՒ-ի տարեկան արդյունքը կանանց համար կազմում է $0.032/0.449 = 0.071$ կամ 7.1%: Նմանապես, «երբևիցե ՄՄԿՈՒ ունենալու» տարեկան արդյունքը տղամարդկանց համար կազմում է $0.039/0.856 = 0.046$ կամ 4.6%: «Երբևիցե ՄՄԿՈՒ ունենալու» տարեկան արդյունքը կանանց համար կազմում է $0.036/0.856 = 0.042$ կամ 4.2%: Մենք մեկնաբանում ենք ՇՄԿՈՒ-ի ազդեցությունը որպես կարճատև, թեև թիվ 14 աղյուսակ ենթադրում է, որ ազդեցությունը երկարատև է: Այնուամենայնիվ, «երբևիցե ՄՄԿՈՒ ունենալու» ազդեցությունը դիտվում է որպես անփոփոխ, ինչպես ISCED-ի ազդեցությունը:

7.3.2. ԵՄՏՏՀ-ում ուսուցման ազդեցությունները աշխատանքում լինելու հավանականության վրա

ԵՄՏՏՀ-ի տվյալները նույնպես թույլ են տալիս մեզ գնահատել ուսուցման փոփոխականների ազդեցությունը աշխատանքում լինելու հավանականության վրա: Մենք կարող ենք օգտագործել ՆՔՀ-ի մեթոդները, սակայն վտանգ կունենանք այնպիսի գնահատումներ ստանալ, որոնք փոփոխված կլինեն ունակությունների որոշ շեղումներով, կամ կարող ենք օգտագործել ֆիքսված ազդեցությունների գնահատումները, որոնք առավել արդյունավետորեն են ցույց տալիս, թե ինչպես են ուսուցման ազդեցությունները ներգործում աշխատանքի կամ աշխատանքից ազատման վրա: Ֆիքսված ազդեցությունների գնահատման խնդիրը այն է, որ արդյունքները տենդենց ունեն ճշգրիտ չլինելու: Թիվ 20 աղյուսակը ցույց է տալիս գնահատումները ավելի հասարակ հատկորոշումների համար, որոնք մենք օգտագործել ենք աշխատավարձերը մոդելավորելու համար: Մենք հայտնաբերել ենք լայնածավալ ՇՄԿՈՒ-ի ազդեցություններ՝ ուսուցում նախաձեռնելը բարձրացնում է աշխատանքի հավանականությունը մինչև 7% տղամարդկանց և մինչև 22% կանանց համար:

Աղյուսակ 20. Աշխատանք ունենալու հավանականության վրա ուսուցման ազդեցության ՆՔՀ/ֆիքսված ազդեցությունների գնահատումները. ԵՄՏՏՀ տղամարդիկ և կանայք (հավանականության գծային մոդելներ)

Աշխատանքի փոփոխական	Տղամարդիկ		Կանայք	
	ՆՔՀ	ֆիքսված ազդեցություններ	ՆՔՀ	ֆիքսված ազդեցություններ
Ընդհանուր կրթություն	0.005 <i>0.003</i>	-0.015 <i>0.002</i>	0.048 <i>0.004</i>	-0.019 <i>0.003</i>
ՇՄԿՈՒ	0.066 <i>0.002</i>	0.011 <i>0.002</i>	0.219 <i>0.003</i>	0.038 <i>0.002</i>
ՍՄԿՈՒ	0.025 <i>0.006</i>	-0.004 <i>0.004</i>	-0.087 <i>0.007</i>	-0.034 <i>0.005</i>
Տարիք	0.051 <i>0.001</i>	0.068 <i>0.001</i>	0.023 <i>0.001</i>	0.040 <i>0.001</i>
Տարիք ²	-0.001 <i>0.000</i>	-0.001 <i>0.000</i>	-0.000 <i>0.000</i>	-0.000 <i>0.000</i>
ISCED 5+	0.034 <i>0.002</i>	0.015 <i>0.003</i>	0.112 <i>0.004</i>	0.030 <i>0.003</i>
ISCED < 3	-0.047 <i>0.002</i>	-0.001 <i>0.002</i>	-0.121 <i>0.003</i>	-0.012 <i>0.002</i>
N	374 726	374 726	387 617	387 617

Ի գիտություն. Շեղ տվյալները ստանդարտ սխալներն են: Ընդհանուր կրթությունը ներ է առնում լեզվի դասընթացները, մոդելները՝ բաց թողնված ՇՄԿՈՒ-ի հատկորոշումների փոխարեն:
N=դիտարկվողների քանակությունը:

ՆՔՀ-ի տվյալները նույնն են, ինչ որ աշխատավարձերի համար. ավելի ուժեղ ՄԿՈՒ-ի ազդեցություններ կանանց, քան տղամարդկանց համար, ՍՄԿՈՒ-ի բացասական ազդեցություններ, կրթության մակարդակի ուժեղ ազդեցություններ: Թիվ 21 աղյուսակը ներ է առնում ավելի լայնածավալ վերահսկումներ ուսուցման հատկորոշումների համար: Մենք հայտնաբերեցինք միանման արդյունքները աշխատավարձերի համար. պաշտոնականը ունի հակառակ ազդեցություն ոչ պաշտոնականի, գործատուի կողմից վճարվողը ունի դրական ազդեցություն, որը մոտ է ոչ գործատուի կողմից վճարվողի, և բարձր տնտեսությունը ունի բացասական ազդեցություն, որը մոտ է նվազագույնի:

Ինչպես մենք սահմանեցինք, ՍՄԿՈՒ-ն նորից շատ կարևոր է՝ բացասականից դեպի դրականը տեղափոխվելու նիշերով (տղամարդկանց համար դեպի գրո), երբ մենք սահմանել ենք ՍՄԿՈՒ-ն որպես «երբևիցե ՍՄԿՈՒ ունենալը» թիվ 22 Աղյուսակում: Այլ տեսակետից ազդեցությունները կանխորոշելի են՝ ավելի շատ կրթությունը ավելի լավ, քան ավելի քիչը, միջին տարիքի անհատները ավելի շատ հավանականություն ունեն աշխատանք ունենալու, և ՇՄԿՈՒ-ն ունի շահեկան ազդեցություն: Ի վերջո, թիվ 23 աղյուսակը ցույց է տալիս տարբեր երկրներից արդյունքների տվյալները. ՇՄԿՈՒ-ն ունի լայնածավալ միանման դրական և կարևոր ազդեցություններ բոլոր երկրներում, ինչպես նաև ISCED-ի բարձր մակարդակները:

Աղյուսակ 21. Աշխատանքի գծային հավանականության մոդել, ՆՔՀ. ԵՄՏՏՀ

ՄԿՈՒ տնտեսական առավելություններն անհատների համար

Աշխատանքի փոփոխական	Տղամարդիկ		Կանայք	
	(1)	(2)	(1)	(2)
Ընդհանուր կրթություն	0.005 <i>0.003</i>	0.005 <i>0.003</i>	0.048 <i>0.004</i>	0.050 <i>0.004</i>
ՇՄԿՈՒ	0.066 <i>0.002</i>	0.019 <i>0.004</i>	0.219 <i>0.003</i>	0.129 <i>0.006</i>
ՍՄԿՈՒ	0.025 <i>0.006</i>	0.072 <i>0.007</i>	-0.087 <i>0.007</i>	0.002 <i>0.009</i>
Տարիք	0.051 <i>0.001</i>	0.051 <i>0.001</i>	0.023 <i>0.001</i>	0.023 <i>0.001</i>
Տարիք ²	-0.001 <i>0.000</i>	-0.001 <i>0.000</i>	-0.000 <i>0.000</i>	-0.000 <i>0.000</i>
ISCED 5+	0.034 <i>0.002</i>	0.034 <i>0.002</i>	0.112 <i>0.004</i>	0.112 <i>0.004</i>
ISCED < 3	-0.047 <i>0.002</i>	-0.047 <i>0.002</i>	-0.121 <i>0.003</i>	-0.121 <i>0.003</i>
Պաշտոնական ուսուցում		-0.025 <i>0.003</i>		-0.039 <i>0.005</i>
Գործատուի կողմից վճարվող		0.103 <i>0.004</i>		0.198 <i>0.006</i>
Բարձր տևողություն		-0.045 <i>0.003</i>		-0.062 <i>0.005</i>
Դադարեցնողներ	-0.043 <i>0.014</i>	-0.040 <i>0.014</i>	0.293 <i>0.017</i>	0.296 <i>0.017</i>
N	374 726	374 726	387 617	387 617
Համապատասխանեցված R²	0.096	0.098	0.151	0.155

Ի գիտություն. Շեղ տվյալները ստանդարտ սխալներն են: Ընդհանուր կրթությունը ներ է առնում լեզվի դասընթացները, մոդելները՝ բաց թողնված ՇՄԿՈՒ-ի հատկորոշումների փոխարեն, ISCED 3 բաց թողնված կարգ է:

N=դիտարկվողների քանակությանը:

Աղյուսակ 22. Աշխատաշուկայում մասնակցության «երբևիցե ՍՄԿՈՒ ունենալու» հավանականության գծային մոդել. ԵՄՏՏՀ տղամարդիկ և կանայք

Փոփոխական	Տղամարդիկ	Կանայք
Ընդհանուր կրթություն	-0.033 <i>0.011</i>	0.047 <i>0.014</i>
ՇՄԿՈՒ	0.022 <i>0.007</i>	0.128 <i>0.011</i>
Երբևիցե ՍՄԿՈՒ ունենալ	-0.001 <i>0.011</i>	0.059 <i>0.014</i>
Տարիք	-0.039 <i>0.057</i>	-0.061 <i>0.079</i>
Տարիք ²	0.001 <i>0.001</i>	0.001 <i>0.001</i>
ISCED 5+	0.010 <i>0.008</i>	0.094 <i>0.012</i>
ISCED < 3	-0.055 <i>0.009</i>	-0.166 <i>0.014</i>
Դադարեցնողներ	1.319 <i>0.828</i>	1.542 <i>1.134</i>
N	17 393	18 259
Համապատասխանեցված R²	0.041	0.108

ՄԿՈՒ տնտեսական առավելություններն անհատների համար

Ի գիտություն. Շեղ տվյալները ստանդարտ սխալներն են: Ընդհանուր կրթությունը ներ է առնում լեզվի դասընթացները, մոդելները՝ բաց թողնված ՇՄԿՈՒ-ի հատկորոշումների փոխարեն, ISCED 3 բաց թողնված կարգ է, օրինակ ծառայել են 26-32 տարեկան մարդիկ, որոնք առնվազն մեկ անգամ դիտարկվել են մինչև 25 տարեկանը:
N=դիտարկվողների քանակությունը

Աղյուսակ 23. Տարբեր երկրներում աշխատանքի հավանականության վրա ուսուցման ազդեցությունը. ԵՄՏՏՀ

	Իսպ., Պորտ.	Սկանդինավյան երկրներ	Գերմ. Ավստրիա	Բենիլ.	ՄԹ, Իռլ.	Ֆրանս.	Իտալ.	
Տղամարդիկ	Ընդհանուր կրթություն	-0.033 <i>0.007</i>	-0.012 <i>0.008</i>	0.046 <i>0.005</i>	0.021 <i>0.009</i>	0.026 <i>0.007</i>	-0.069 <i>0.014</i>	-0.044 <i>0.012</i>
	ՇՄԿՈՒ	0.046 <i>0.006</i>	0.112 <i>0.005</i>	0.046 <i>0.005</i>	0.047 <i>0.004</i>	0.058 <i>0.005</i>	0.033 <i>0.007</i>	0.095 <i>0.006</i>
	ՄՄԿՈՒ	-0.131 <i>0.016</i>	0.015 <i>0.012</i>	0.112 <i>0.009</i>	0.093 <i>0.015</i>	-0.054 <i>0.013</i>	0.035 <i>0.024</i>	-0.052 <i>0.038</i>
	Տարիք	0.045 <i>0.001</i>	0.035 <i>0.002</i>	0.045 <i>0.002</i>	0.064 <i>0.002</i>	0.029 <i>0.002</i>	0.069 <i>0.003</i>	0.089 <i>0.002</i>
	Տարիք ²	-0.001 <i>0.000</i>	-0.000 <i>0.000</i>	-0.001 <i>0.000</i>	-0.001 <i>0.000</i>	-0.000 <i>0.000</i>	-0.001 <i>0.000</i>	-0.001 <i>0.000</i>
	ISCED 5+	0.048 <i>0.005</i>	0.020 <i>0.004</i>	0.060 <i>0.005</i>	0.040 <i>0.005</i>	0.005 <i>0.005</i>	0.022 <i>0.008</i>	0.017 <i>0.009</i>
	ISCED < 3	-0.032 <i>0.005</i>	-0.057 <i>0.007</i>	-0.052 <i>0.007</i>	-0.066 <i>0.006</i>	-0.090 <i>0.007</i>	-0.063 <i>0.009</i>	-0.058 <i>0.007</i>
	Դադարեցնողներ	0.065 <i>0.025</i>	0.225 <i>0.033</i>	0.159 <i>0.030</i>	-0.208 <i>0.040</i>	0.350 <i>0.032</i>	-0.422 <i>0.052</i>	-0.793 <i>0.045</i>
	N	92 725	43 683	59 218	54 180	51 336	29 885	43 699
	Համապատաս-							

	խանցված R ²	0.076	0.082	0.133	0.155	0.058	0.123	0.144
Կամուր		Բազ., Պորտ.	Սկանդինավյան երկրներ	Գերմ. Ավստրիա	Բենիլ.	ՄԹ, Բոլ.	Ֆրանս.	Իտալ.
	Ընդհանուր կրթություն	0.017 0.008	0.006 0.009	0.112 0.008	0.034 0.014	0.102 0.010	-0.048 0.015	0.026 0.015
	ՇՄԿՈՒ	0.176 0.010	0.213 0.007	0.204 0.009	0.200 0.009	0.229 0.007	0.180 0.010	0.335 0.010
	ՍՄԿՈՒ	0.173 0.017	-0.010 0.015	0.065 0.014	-0.149 0.019	-0.158 0.015	-0.034 0.028	-0.389 0.034
	Տարիք	0.027 0.002	0.037 0.002	0.014 0.002	0.005 0.003	0.008 0.002	0.052 0.003	0.040 0.003
	Տարիք ²	-0.000 0.000	-0.000 0.000	-0.000 0.000	-0.000 0.000	-0.000 0.000	-0.001 0.000	-0.001 0.000
	ISCED 5+	0.180 0.009	0.036 0.005	0.141 0.010	0.197 0.010	0.055 0.009	0.085 0.012	0.097 0.016
	ISCED < 3	-0.127 0.008	-0.096 0.008	-0.106 0.009	-0.079 0.008	-0.130 0.008	-0.142 0.012	-0.231 0.011
	Դադարեցնողներ	0.059 0.033	0.036 0.038	0.500 0.042	0.677 0.049	0.591 0.039	-0.292 0.065	-0.110 0.054
	N	94 710	43 676	60 853	58 250	55 140	31 215	43 773
	Համապատասխանեցված R²	0.137	0.116	0.114	0.156	0.130	0.102	0.136

Ի գիտություն. Շեղ տվյալները ստանդարտ սխալներն են: Ընդհանուր կրթությունը ներ է առնում լեզվի դասընթացները, մոդելները՝ բաց թողնված ՇՄԿՈՒ-ի հատկորոշումների փոխարեն, ISCED 3 բաց թողնված կարգ է: N=դիտարկվողների քանակությանը

ԳԼՈՒԽ 8

Գործիքային փոփոխականների գնահատումները

«Կարողության շեղումները» կարևոր տեղ են գրավում աշխատավարձերի վրա կրթության գնահատված ազդեցություններին վերաբերող գրականության մեջ: Կրթության փոփոխականների գնահատված համամասնականը ներ է գրավում ոչ միայն այդ փոփոխականների ազդեցությունը, բայց նաև բաց թողնված գործոնների ազդեցությունները, որոնք ներգործում են աշխատավարձերի վրա, սակայն հարաբերակցվում են կրթության փոփոխականների հետ: Այս խնդրի լուծումը փոփոխականների հնարավոր գոյության ուսումնասիրությունն է, որոնք ներգործում են կրթական փոփոխականների վրա, բաց ուղղակիորեն չեն ներգործում աշխատավարձերի վրա: Այդպիսի գործիքային փոփոխականները միայն ներգործում են աշխատավարձերի վրա՝ կրթության վրա իրենց ազդեցության միջոցով, չնայած որ դժվար է այդպիսի փոփոխականներ մտաբերել և թեստավորել, թե արդյոք իրենք ունեն միայն անուղղակի ազդեցություն:

Որոշ ուսումնասիրություններում մշակվել են դպրոցը ավարտելու նվազագույն տարիքի փոփոխությունների ժամանակի հաշվառումները, բարեփոխումների

ազդեցությունը կրթական այն որոշումների վրա, որոնք անհատը ընդունում է, սակայն այդպիսի բարեփոխումները հավանական է չազդեն աշխատավարձերի վրա, բացի կրթության վրա իրենց ազդեցությից: Այստեղ մենք ուսումնասիրում ենք դպրոցի օրենքների փոփոխությունները, որոնք տեղի են ունեցել տարբեր երկրներում տարբեր ժամանակ՝ հայտնաբերելով, որ բարեփոխումները ներգործում են կրթական որոշումների վրա: Մենք ուսումնասիրել ենք կրթության նվազող փոփոխությունները աշխատավարձերի գնահատումների տարբերությունների հավասարություններում Աղյուսակ 24: Արդյունքները ցույց են տալիս ՇՄԿՈՒ-ի աննշան ազդեցությունը վերջին տարում. ինչպես են աշխատավարձերը փոփոխվել են ISCED 3-ի կանանց համար, և փոքր բացասական ազդեցություն տղամարդկանց համար: Ազդեցությունները չափազանց դրական են ISCED 5+-ով և չափազանց բացասական են ISCED<3-ով կանանց համար, չնայած ցածր ISCED-ով տղամարդկանց համար ազդեցությունը միջին դրական է: Համալրումը ենթադրվում է կանանց համար, իսկ արդյունքները տղամարդկանց համար տվում են թույլ:

Աղյուսակ 23. **Աշխատավարձերում ուսուցման-կրթության համալրման IV զնահատումները.**

Փոփոխական	Տղամարդիկ	Կանայք
ΔT	-0.025 <i>0.009</i>	-0.014 <i>0.007</i>
ΔT * ISCED 5+	0.044 <i>0.019</i>	0.126 <i>0.034</i>
ΔT * ISCED<3	0.030 <i>0.014</i>	-0.119 <i>0.035</i>
Դադարեցնողներ	0.056 <i>0.001</i>	0.051 <i>0.001</i>
Դիտարկվողների քանակը N	145 561	109 314

Ի գիտություն. Շեղ տվյալները ստանդարտ սխալներն են, որոնք բազմապատկվել են 100: Երկրի և ալիքի վերահսկումները նույնպես ընդգրկված են: ISCED 3 բաց թողնված կարգ է:

ԳԼՈՒԽ 9

Եզրակացություններ

Սույն զեկույցը իրենից ներկայացնում է ՄԿՈՒ-ի ազդեցությունների քանակական վերլուծություն՝ ԵՄ-ից տարբերվող տվյալների աղբյուրների օգտագործմամբ: Վերլուծությունը հիմնականում կենտրոնացած է սկզբնական կրթության (և չդիտարկված հմտությունների) և հետագա ՇՄԿՈՒ-ի հնարավոր փոխհարաբերությունների վրա, ինչը անտեսված էր էմպիրիկ գրականության մեջ: Այս կենտրոնացման դրդապատճառը եղավ այն գաղափարը, որ հմտությունները կառուցվում են, այլ ոչ թե ուսուցանվում առանձին, ուստի հիմքերը, որոնք տալիս է սկզբնական ակադեմիական կրթությունը (և չդիտարկված հմտությունները, ինչպիսին են սոցիալական հմտությունները) շատ կարևոր են, թե որքան արդյունավետորեն կարող են օգտագործվել նոր հմտությունները՝ հաշվի առնելով նաև ՄԿՈՒ-ից ստացած հմտությունները: Մենք ճշգրտորեն ընդունում ենք այն հավանականությունը, որ նոր ուսուցումը համալրում է արդեն իսկ գոյություն ունեցող հմտությունները, ի հակառակ համընդանուր կարծիքի՝ ուսուցման, մասնավորապես ՇՄԿՈՒ-ի, վերաբերյալ, որտեղ այն հաճախակի դիտվում է որպես առկա հմտությունների փոխհատուցման մի հնար: Եթե ակադեմիական դպրոցը և մասնագիտական ուսուցումը համալրող հմտություններ են աշխատողների ավելի բարձր արդյունավետություն ստանալու համար, ակադեմիական դպրոցի ընդլայնումը պետք է բարձրացնի մասնագիտական ուսուցման արդյունքները: Հետևաբար, մասնագիտական կրթության ընդլայնումը կախված է, մասամբ, ակադեմիական դպրոցի (լավ կազմակերպված) արդյունքների բարձրացումից:

Մեր վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ ակադեմիական կրթությունը բացահայտ դրական ազդեցություն ունի աշխատավարձերի և աշխատանքի վրա բոլոր երկրներում, որոնք կապված են հետազոտության հետ: Մենք հայտնաբերել ենք շատ կայուն ապացույցներ՝ օգտագործելով տարբեր տվյալներ և գնահատման տեխնիկաներ, որ երկրորդային կրթության մեկ հավելյալ տարվա արդյունքները կազմում են մոտ 7% և կանանց, և տղամարդկանց համար: Այն համընկնում է այլ ուսումնասիրություններում հայտնաբերած կրթության արդյունքների չափերի հետ (Հարմոն և այլք, 2003թ., DGEAC, 2005թ., վոն Միդդենդորֆ, 2008թ.):

Հիմնվելով ուսուցման դասընթացի տիպային տևողության երթադրության վրա կարելի է գտնել նաև ՄԿՈՒ-ի լրացուցիչ տարվա միջին արդյունքները, որոնք կազմում են նույնպես մոտավորապես 7% տարեկան (միջնակարգ մակարդակից ցածր): Այն ենթադրում է, որ ՄԿՈՒ-ի և ընդհանուր (երկրորդային) կրթության ներդրումները կարող են բնորոշվել արդյունքների նույն չափերով:

Այս արդյունքները կարելի է ընդունել որպես նախնական և պետք է ընդունվեն զգուշությամբ՝ դպրոցի տարիների ներքին գործոնների պատճառով, որը բնութագրում է կրթության մի մակարդակից մյուսին անցնելը: Սա նաև պատճառ է, որը այս հաշվառումները դարձնում է ավելի բարդ կրթության ցածր որակավորումների համար (բարձր միջնակարգ մակարդակից ցածր):

Աշխատավարձերի վրա կրթության ազդեցությունը ավելի մեծ է կանանց համար, քան տղամարդկանց, ինչը նույնպես ապացուցում է գրականությունը, և թվում է, թե ազդեցությունը ավելի մեծ է մնացորդային աշխատավարձերի բաշխման վերին մասի համար (որը գրավում է չդիտարկված հմտությունները): Ինչպես նաև, մենք գտել ենք աշխատավարձերի և աշխատանքի վրա տարիքի հստակ դրական ազդեցություն. այն ոչ պաշտոնական ՇՄԿՈՒ-ի ներգրավումն է՝ աշխատատեղում և սեփական փորձի վրա հիմնված ուսուցման ազդեցությունների միջոցով: «Երբևիցե ՄՄԿՈՒ ստանալը» ունի աշխատավարձերի վրա ազդեցության 3%:

Այնուամենայնիվ, եթե մենք համապատասխանեցնենք ուսուցման արդյունքները իր կարճատև տևողության հաշվարկների հետ (միջինով 17 շաբաթ), մենք կգտնենք, որ տարեկան ՇՄԿՈՒ-ի արդյունքները միջինում կազմում են 10% տղամարդկանց և 7% կանանց համար, սկզբնական մասնագիտական ուսուցման տարեկան արդյունքները գերազանցում են 4% և տաղամարդկանց և կանանց համար: Աշխատատեղում ուսուցման արդյունքները նույնպես թվում է, թե գտնվում են ընդհանուր կրթության հետ մի գծի վրա: Տարբեր պաշտոնական աստիճաններում հետ-դպրոցական ներդրման արդյունքների չափը կազմում է մոտ 9%, որը նման է ԱՄՆ-ում բացահայտված արդյունքների չափին (Ֆրիման և Հիրշ, 2201թ.): Հոլանդիայում մասնագիտական կրթության լրացուցիչ տարվա տնտեսական արդյունքները նույնքան բարձր են, որքան աշխատանքային փորձի մի լրացուցիչ տարվա արդյունքները (Օոստերբիկ և Վեբբինկ, 2007թ.): Սկզբունքը, որը հավասարեցնում է կրթության արդյունքները կրթության բոլոր ձևերում և պաշտոնական հետազոծերի բոլոր տեսակներում (միևնույն երկարության) կարող է աշխատել: Այն, որ ընդհանուր կրթության արդյունքները մոտավորապես նույնն են, չպետք է զարմացնեն:

ՇՄԿՈՒ-ի արդյունքների չափը կարող է շեղվել դեպի վեր՝ հմտությունների և ուսուցման հնարավորությունների փոխհարաբերությունների պատճառով: Եթե ավելի կարող անհատը ավելի մեծ հավանականություն ունի ՇՄԿՈՒ ստանալու, ուրեմն ուսուցման արդյունքների մի մասը բխում է հենց իր կարողություններից (Հեքման, 2000թ.): Նույն կերպ կարելի է ասել, որ մարդկային կապիտալում ներդրումների արդյունքները ավելի բարձր են երիտասարդների համար այն պատճառով, որ առկա հմտությունների հիման վրա ձևավորվում են նոր հմտություններ. և որքան շուտ են ձեռքբերվում հմտությունները, այդքան ավելի մեծ են ներդրման արդյունքները:

Կրթության արդյունքների վերլուծությունը աշխատավարձի բաշխման քվատթիվներից ենթադրում է, որ կարող է լինել համալրում մասնագիտական ուսուցման և ակադեմիական կրթության միջև, ինչպես նաև ուսուցման և չդիտարկված հմտությունների միջև:

Որտեղ կա մանրամասն տեղեկություն ՇՄԿՈՒ-ի այս բնորոշումների վերաբերյալ, այնտեղ և մենք հայտնաբերում ենք երկարատև ուսուցման բացասական ազդեցությունները և աշխատավարձերի և աշխատանքի հավանականության վրա, մինչդեռ գործատուի կողմից վճարվող ուսուցումը ունի դրական ազդեցություն: Ի տարբերություն ակադեմիական կրթության, տարբեր երկրներում չկա ոչ մի նշան, որ մասնագիտական կրթության արդյունքները համահունչ են, մենք գտել ենք ՄՄԿՈՒ-ի բացասական ազդեցություն աշխատավարձերի վրա, սակայն այդ արդյունքը վերագրում ենք բնորոշման սխալին, որը զուգորդվում է տարիքի և ծագման խմբի աշխատավարձերի վրա ունեցած ազդեցությանը: Երբ մենք օգտագործում ենք ՄՄԿՈՒ-ի երկրնտրանքային չափանիշը, ուսուցման այդ տեսակի արդյունքները դառնում են դրական (և վիճակագրականորեն կարևոր):

Մեր վերլուծությունը բավականին սահմանափակված էր տվյալների բնույթով: ԵՄ-ԱՌԻՀ-ն եկամուտների վերաբերյալ հավաքել է մանրամասն տեղեկություններ երկրների մեծ մասից, սակայն այս տվյալները հասանելի չեն հետազոտողների համար: Եթե այս տվյալները լինեին հասանելի, հնարավոր կլիներ կատարել շատ ավելի ճշգրիտ գնահատումներ: Մենք խորհուրդ ենք տալիս, որ փորձեր կատարվեն ներթափանցել ամբողջական ԵՄ-ԱՌԻՀ այնպես, որ պահպանվի գաղտնիությունը, սակայն նաև ծառայի այս նպատակին: Ամբողջական ԵՄ-ԵԿՊՎ-ի տվյալները նույնպես հասանելի չեն. այն փաստը, որ կրթության տվյալները գտնվում են մի թղթապանակում, իսկ ուսուցման տվյալները մեկ ուրիշում, անանունությունը պաշտպանելու համար, խոչընդոտում է տվյալ թեմայով լավ ուսումնասիրության հեռանկարներին: Միայն ԵՄՏՏՀ տվյալներն են բավարար չափով մանրամասն, որը հնարավորություն տվեց կատարել լայնածավալ եզրակացություններ:

Չնայաց այս թերություններին, արդյունքները ենթադրում են, որ զարգացած երկրներում, ՄԿՈՒ-ի ներդրումների արդյունքները միջնակարգ մակարդակից ցածր կարող են լինել նույն ծավալի, ինչ որ ընդհանուր երկրորդային կրթության արդյունքները: Սա ամրապնդում է այն կարծիքը, որ ՄԿՈՒ-ն վճռական սյուն է Եվրոպայի կրթական համակարգում:

Հապավումներ

ՇՄԿՈՒ	Շարունակական մասնագիտական կրթություն և ուսուցում
ԵՄՏՏՀ	Եվրոպական Միության տնային տնտեսությունների հարթակ
ԵՄ-ԵԿՊՎ	Եվրոպական Միության եկամտի և կենսապայմանների վիճակագրություն
ՄԿՎԳ	մարդկային կապիտալի վաստակի գործառույթ
ՀՀՄԾ	հասարակական հետազոտության միջազգային ծրագիր
ՄՄԿՈՒ	սկզբնական մասնագիտական կրթություն և ուսուցում
ԱՈՒՀ	աշխատուժի հետազոտություն
ՆՔՀ	նվազագույն քառակուսիների հետընթաց
ԱԳՀ	արժեքի գործակցի հավասարություն
ՆՏՈՒ	նախորդ տարվա ուսումնառած

Հղումներ

- Աակվիլի Ա. և այլք (2010թ.) Ներքին գործոնների չափումը կրթության արդյունքներում՝ Նորվեգիայում՝ կրթական բարելավումների օգտագործմամբ: *Եվրոպական տնտեսական տեսություն*, No 54, էջ 483-500:
- Ակեմոգլու Դ., Պիշկե Ջ.-Ս. (1999թ.բ): Աշխատավարձերի համակարգը և ներդրումները ընդհանուր կրթության մեջ: *Journal of Political Economy*, Մաս 107, No 3, էջ 539-572:
- Ակեմոգլու Դ., Պիշկե Ջ.-Ս. (1999թ.ա): Բեքերից հետո՝ ուսուցումը ոչ կատարյալ աշխատաշուկայում: *Economic Journal*, Մաս 109, No 453, էջ F112-F142:
- Ակեմոգլու Դ., Պիշկե Ջ.-Ս. (1998թ.): Ինչու՞ է ընկերությունը ուսուցում տալիս: Տեսություն և փաստեր: *Quarterly Journal of Economics*, Մաս 113, No 1, էջ 78-118:
- Ալտոնյի Յ.Գ, Պիերե Կ.Բ. (2001) Գործատուի ուսուցումը և վիճակագրական խտրականություն: *Quarterly Journal of Economics*, Մաս 116, No 1, էջ 313-350:
- Ամերսոնյուլլեր Ա. և այլք (2009թ.) Միացված գործազրկությունը նվազեցնում է կրթության անհատական արդյունքները: *Կրթության տնտեսագիտության տեսություն*, Մաս 28, հոդված 2, էջ 217-226:
- Էրրոու Կ.Ջ. (1962թ.) Սեփական փորձի վրա հիմնված ուսուցման տնտեսական եզրակացությունները: *Տնտեսական ուսումնասիրության տեսություն*, Մաս 29, No 3, էջ 155-173:
- Արուլամպալամ Վ. և այլք (1997թ.) Աշխատանքին մոտ ուսուցումը և վաստակածների աճը երիտասարդների համար Բրիտանիայում: *Աշխատանքային տնտեսագիտության հետազոտություն*, Մաս 16, էջ 119-147:
- Աշենֆելթեր Օ. և այլք (1999թ.) Դպրոցի/վաստակածների հարաբերության գնահատումների տեսություն՝ հրատարակային շեղումների թեստով: *Աշխատանքի տնտեսագիտություն*, Մաս 6, No 4, էջ 453-470:
- Բասսանինի Ա. և այլք (2005թ.) Աշխատատեղում ուսուցում Եվրոպայում: Բոնն՝ IZA – Աշխատանքի Ուսումնասիրության Ինստիտուտ (IZA քննարկման զեկույց, No 1640):

- Բեքեր Գ.Ս. (1964թ.) Մարդկային կապիտալ. տեսական և էմպիրիկական վերլուծություն՝ կրթությանը հատուկ հղմամբ: Նյու Յորք՝ Տնտեսական Հետազոտությունների Ազգային Բյուրո (Ընդհանուր շարք, No 80):
- Բյորքլանդ Ա. (1994թ.) Աշխատաշուկայի քաղաքականության գնահատումները Շվեդիայում: *International Journal of Manpower*, Մաս 15, հոդված 5, էջ 16-31:
- Բլենչֆլաուեր Դ.Գ., Լինչ Լ.Ս. (1994թ.) Ուսուցումը աշխատատեղում՝ ԱՄՆ-ի և ՄԲ-ի երիտասարդության համեմատություն: Ըստ Լինչ Լ.Ս. (խմբ.) *Ուսուցումը և մասնավոր բաժանմունքը*, Քեմբրիջ, Մասաչուսեթս. Տնտեսական Հետազոտությունների Ազգային Բյուրո (ՏՀԱԲ գրքերի շարք Համեմատական աշխատաշուկաներ):
- Բլանդել Բ.Վ. և այլք (1999թ.) Մարդկային կապիտալ ներդրումները. կրթության և ուսուցման արդյունքները անհատի, ընկերության և տնտեսության համար: *Ճինանսական ուսումնասիրություն*, Մաս 20, No 1, էջ 1-23:
- Բրունելլո Գ. (2004թ.) Աշխատաշուկայի հաստատություններ և համալրացումներ կրթության և ուսուցման միջև Եվրոպայում: Չեցչի Դ., Լուչիֆորա Ց. (խմբ.) *Կրթության, ուսուցման և աշխատաշուկայի արդյունքները Եվրոպայում*: ՄաքՄիլան
- Բրունելլո Գ. և այլք. (2007թ.) *Կրթությունը և ուսուցումը Եվրոպայում*: Օքսֆորդ. Համալսարանի հրատարակչություն
- Քարդ Դ. (1999թ.) Կրթության պատահական ազդեցությունը վաստակածների վրա: Աշենֆելթեր Օ., Քարդ Դ. (խմբ.) *Աշխատանքային տնտեսագիտության ձեռնարկ*, Մաս 3, Ամստերդամ. Ելսեվիեր
- Cedefop (2004թ.) *Գնահատման և հիմունքները և ազդեցության հետազոտություն. Երրորդ զեկույցը մասնագիտական կրթության հետազոտման Եվրոպայում՝ ետպլանային զեկույց*: Լյուքսեմբուրգ. Եվրոպական միության տպագրատուն:
- Cedefop (2005) *Տարեկան զեկույց 2005թ.*: Լյուքսեմբուրգ. Տպագրատուն
- Շեվայե Ա. և այլք (2004թ.) Բարձրացնում է կրթությունը արդյունավետությունը, թե՞ միայն արտացոլում է այն: *Economic Journal*, Մաս 114, հոդված 499, էջ F499-F517:
- Չիսուիկ Բ.Բ. (1997թ.) *Մարդկային կապիտալի վաստակածների գործնում համամասնականի մեկնաբանությունը*: Վաշինգթոն. Համաշխարհային Բանկ (Քաղաքականության հետազոտության աշխատության շարք, No 1790):
- Քրիստենսեն Ջ.Ջ., Ուեստենգարդ-Նիլսեն Ն. (1999թ.) Աշխատավարձերը և մարդկային կապիտալը. փաստեր Դանիայից. Ըստ՝ Ասփլանդ Բ., Պերեյրա Պ.Տ. (խմբ.): Մարդկային կապիտալի արդյունքները Եվրոպայում: Հելսինկի. ETLA, Ֆինլանդիայի տնտեսության հետազոտության ինստիտուտ:

- Դեննի Կ. և այլք (2002թ.) Կրթության արդյունքների տարբեր երկրներից փաստեր. օրինակներ և բացատրություններ: Լոնդոն. Տնտեսական քաղաքականության հետազոտման կենտրոն (CEPR Քննարկում, No 3199):
- DGEAC (2005թ.) *Ուսումնասիրություն. Կրթության և ուսուցման տարբեր տեսակի ներդրումների արդյունքները*: Բրուսել. Եվրոպական Հանձնաժողով, DGEAC:
- Դոլթոն Փ.Ջ. և այլք (1994թ.) Երիտասարդության ուսուցման ուրվագիծ և դպրոցից աշխատանքի տեղափոխվելը: *Օքսֆորդի տնտեսական հոդվածներ, մասնագիտական ուսուցմանը վերաբերող հատուկ հրատարակություն*, Մաս 46, No 4, էջ 629-657:
- Եվրոպական Հանձնաժողով (2010թ.) *Հաղորդակցություն հանձնաժողովից. 2020թ. Եվրոպա. Եվրոպական ռազմավարություն խելամիտ, շարունակական և ներթափանցող աճի համար*: Լյուքսեմբուրգ. Տպագրատուն (COM(2010թ.)2020թ.):
- Տրիման Ջ.Ա., Հիրշ Բ.Թ. (2001թ.) Արդյո՞ք մարդկային կապիտալի արդյունքները հավասարեցնում են պաշտոնական ուղիները: Ըստ՝ Փոլաչեք Ս. (խմբ.): *Աշխատողի բարեկեցությունը փոփոխվող աշխատաշուկայում*: Ամստերդամ. Էլսեվյեր, էջ 217-242 (Աշխատաշուկայի հետազոտություն, Մաս 20):
- Գու Դ., Մորին Ե. (2000թ.) Անհմուտ աշխատանքի պահանջարկի անկում. Էմպիրիկական վերլուծական մեթոդ և դրա կիրառումը Ֆրանսիայում: *Տնտեսագիտության և վիճակագրության տեսություն*: Մաս 82, հոդված 4, էջ 596-607:
- Գրութ Վ և այլոք (1994թ.) Ընկերության վերաբերող ուսուցման ներդրումների արժեքները և եկամուտները: *Օքսֆորդի տնտեսական հոդվածներ, մասնագիտական ուսուցմանը վերաբերող հատուկ հրատարակություն*, Մաս 46, No 4, էջ 658-675:
- Հարմոն Յ. և այլք (2001թ.) *Կրթությունը և վաստակածները Եվրոպայում. Կրթության արդյունքների վերլուծություն տարբեր երկրներից*. Էդվարդ Էլգար:
- Հարմոն Յ. և այլք (2003թ.) Կրթության արդյունքներ. միկրոտնտեսագիտություն: *Journal of Economics Surveys*: Մաս 17, No 2, էջ 115-156:
- Հաշիմոտո Մ. (1981թ.) Ընկերությանը հատուկ մարդկային կապիտալ որպես բաշխելի ներդրում: *Ամերիկյան տնտեսական տեսություն*: Մաս 71, հոդված 3, էջ 475-482:
- Հեքման Ջ.Ջ. (1979թ.) Օրինակների ընտրության շեղումները որպես առանձնահատկության սխալ: *Econometrica*. Մաս 47, No1, էջ 153-161:
- Հեքման Ջ.Ջ. (2000թ.) Մարդկային կապիտալի զարգացման քաղաքականություն: *Տնտեսագիտական հետազոտություն*: Մաս 54, հոդված 1, էջ 3-56:
- Հեքման Ջ.Ջ. (1999թ.) Գործող աշխատաշուկայի ծրագրի տնտեսագիտություն և էկոնոմետրիկա: Ըստ՝ Աշենֆելթեր Օ., Քարդ Դ. (խմբ.) *Աշխատանքային տնտեսագիտության ձեռնարկ*, Մաս 3, Ամստերդամ. Էլսեվիեր, էջ 1865-2097:

- Հայնրիխ Գ, Հինդեբրանդ Վ., (2005թ.) Կրթության արդյունքները Եվրոպական Միությունում. համեմատական տվյալներից վերահարկադրում: *European Journal of Education*, Մաս 40, հոդված 1, էջ 13-34:
- Կրուգեր Ա., Լինդալ Մ. (2001թ.) Կրթությունը աճի համա՞ր՝ ինչու և ում համար: *Journal of Economic Literature*, Մաս 39, No4, էջ 1101-1136:
- Լալոնդե Բ. (1986թ.) Փորձական տվյալներով ուսումնական ծրագրերի էկոնոմետրիկ գնահատումների գնահատումը: *Ամերիկյան տնտեսական տեսություն*, No 76, էջ 604-620:
- Լինչ Լ.Ս. (1992թ.) Մասնավոր բաժանմունքի ուսուցում և երիտասարդ աշխատողների վաստակածները: *Ամերիկյան տնտեսական տեսություն*, No 82, էջ 299-312:
- Սքինթոն Ս. (2006թ.) Ակադեմիական և մասնագիտական որակավորումների արդյունքների հետագա վերլուծություն: *Տնտեսագիտության և վիճակագրության Օքսֆորդի տեղեկագիր*, Մաս 68, հոդված 2, էջ 225-251:
- Մինսեր Ջ. (1974թ.) *Դպրոցական փորձը և վաստակածները*: Նյու Յորք. Կոլումբիայի համալսարանի մամուլ:
- Մերֆի Կ.Ս., Ուելչ Ֆ. (1990թ.) Էմպիրիկական տարիքային վաստակածների եզրագծերը: *Journal of Labor Economics*, Մաս 8, No 2, էջ 202-229:
- OECD (2002թ.) *Կրթությունը մեկ հայացքով, 2002թ.*: Փարիզ. OECD:
- Օստերրիկ Հ., Ուեբբինկ Դ. (2007թ.) Հիմնական մասնագիտական կրթության լրացուցիչ տարվա աշխատավարձերի ազդեցությունը: *Կրթության տնտեսագիտության տեսություն*, Մաս 26, հոդված 4, էջ 408-419:
- Պերաչի Ֆ. (2002թ.) Եվրոպական Միության ընտանիքի հարթակ՝ տեսություն: *Էմպիրիկական տնտեսագիտություն*, Մարինգեր, Մաս 27, No 1, էջ 63-90:
- Պիշկե Ջ.-Ս. (2001թ.) Շարունակական ուսուցում Գերմանիայում: *Journal of Population Economics*, Մաս 14, հոդված 9, էջ 1325-1343:
- Պասչարոպոլոս Գ. (1994թ.) Կրթության ներդրումների արդյունքները՝ համաշխարհային տվյալներ: *Համաշխարհային զարգացում*, Մաս 22, հոդված 9, էջ 1325-1343:
- Պասչարոպոլոս Գ., Լայարդ Բ. (1979թ.) Մարդկային կապիտալ և վաստակածներ. փաստեր և քննադատություններ Բրիտանիայից: *Տնտեսական ուսումնասիրությունների տեսություն*, Մաս 46, No 3, էջ 485-503:
- Բիլի Ջ.Գ. (2001թ.) Արձաթյա ազդանշաններ. պաշտպանության և ազդանշան քսանհինգ տարի: *Journal of Economic Literature*, Մաս 39, No 39, էջ 432-478:
- Շուլց Թ.Վ. (1963թ.) *Կրթության տնտեսական արժեքը*: Նյու Յորք. Կոլումբիայի համալսարանի մամուլ:
- Սպենս Մ. (1973թ.) Շուկային ազդանշանը: *Quarterly Journal of Economics*, Մաս 87, էջ 355-374:
- Սթիվենս Մ. (1994թ.) Աշխատատեղում ուսուցման տեսական մոդել՝ անկատար մրցակցությամբ: *Օքսֆորդի տնտեսական հոդվածներ*, Մաս 46, հոդված 4, էջ 537-562:
- Unesco (2006թ.) *Կրթության միջազգային ստանդարտ դասակարգում. ISCED 1997թ.*:

Վոն Միդդենդորֆ Թ. (2008թ.) *Կրթության արդյունքները Եվրոպայում. մանրամասն արդյունքներ համաձայնեցված ուսումնասիրությունից*: Բեռլին. Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI աշխատանքային մամուլ, 08/2008թ.):

Ուիլլիս Բ. (1986թ.) Աշխատավարձի որոշիչ գործոններ. մարդկային կապիտալի վաստակածների գործակիցների ուսումնասիրություն և մեկնաբանություններ: Ըստ՝ Աշենֆելթեր Օ., Քարդ Դ. (խմբ.): *Աշխատանքային տնտեսագիտության ձեռնարկ*, Մաս 1, Ամստերդամ. Ելսեվիեր, էջ 525-560:

Հավելված

Աղյուսակ Ա1 **Հաճախությունը ըստ երկրի և ակրի**

Տղամարդիկ		1	2	3	4	5	6	7	8	Ընդհանուր
	BE	1 441	1 338	1 252	1 159	1 227	1 164	1 107	1 014	9 702
DK	1 593	1 513	1 415	1 298	1 238	1 159	1 102	1 097	10 415	
DE	6 240	6 186	5 875	3 345	3 178	3 151	3 022	2 811	33 808	
IE	2 003	1 717	1 472	1 411	1 452	1 267	1 032	894	11 248	
EL	1 840	1 764	1 652	1 520	1 430	1 375	1 343	1 372	12 296	
ES	3 302	3 009	2 867	2 786	2 665	2 650	2 558	2 520	22 357	
FR	3 043	2 900	2 808	2 539	2 009	2 121	2 106	2 137	19 663	
IT	3 402	3 310	3 203	2 895	2 965	2 735	2 729	2 509	23 748	
LU	582	2 517	2 142	1 554	1 678	1 691	1 525	1 549	13 238	
NL	2 547	2 539	2 523	2 500	2 574	2 532	2 594	2 516	20 325	
AT	0	1 908	1 865	1 761	1 651	1 563	1 423	1 360	11 531	
PT	2 215	2 329	2 378	2 381	2 429	2 404	2 358	2 329	18 823	
FI	0	0	1 716	1 652	1 670	1 640	1 351	1 332	9 361	
SE	0	0	0	2 779	2 702	2 756	2 723	2 711	13 671	
UK	4 423	3 943	3 720	2 154	2 226	2 184	2 181	2 143	22 974	
Ընդհանուր	32 631	34 973	34 888	31 734	31 094	30 392	29 154	28 294	253160	

Դուստր	BE	1 202	1 084	1 047	993	1 056	1 056	994	955	8 387
	DK	1 492	1 411	1 270	1 210	1 153	1 113	1 056	1 057	9 762
	DE	4 855	4 766	4 667	2 674	2 599	2 630	2 541	2 435	27 167
	IE	1 502	1 258	1 120	1 107	1 161	1 043	884	792	8 867
	EL	1 114	1 045	966	924	934	822	865	922	7 592
	ES	1 746	1 686	1 597	1 580	1 615	1 600	1 586	1 661	13 071
	FR	2 532	2 355	2 335	2 038	1 688	1 793	1 826	1 827	16 394
	IT	2 120	2 113	2 139	1 936	1 949	1 853	1 785	1 696	15 591
	LU	389	1 389	1 157	834	933	945	876	944	7 467
	NL	1 989	2 065	2 086	2 087	2 173	2 186	2 285	2 250	17 121
	AT	0	1 324	1 346	1 312	1 199	1 180	1 091	1 075	8 527
PT	1 504	1 659	1 667	1 751	1 852	1 893	1 955	1 930	14 211	

ՄԿՈՒ տնտեսական առավելություններն անհատների համար

FI	0	0	1 773	1 749	1 706	1 684	1 369	1 360	9 641
SE	0	0	0	2 546	2 518	2 533	2 524	2 511	12 632
UK	4 491	4 103	3 880	2 273	2 387	2 360	2 302	2 277	24 073
Ընդհանուր	24 936	26 258	27 050	25 014	24 923	24 691	23 939	23 692	200 503

Աղյուսակ Ա2 Գրուս ժամավճարները (Եվրոյի ԱԳՀ)

Տղամարդիկ	Ալիք	1	2	3	4	5	6	7	8	Ընդհանուր
	BE	10.8	11.4	11.5	12.2	12.3	12.8	12.7	13.7	12.1
DK	10.7	11.7	12.1	13.2	13.5	14.4	15.2	15.8	13.1	
DE	10.0	10.5	11.1	10.8	11.0	11.1	11.9	12.6	10.9	
IE	9.4	10.3	10.9	10.5	10.9	10.7	11.4	11.9	10.6	
EL	5.9	5.8	6.1	6.4	6.6	7.1	7.2	7.2	6.5	
ES	7.5	7.7	8.0	8.0	8.1	8.2	8.6	9.0	8.1	
FR	9.7	8.6	8.7	9.4	10.2	10.5	10.7	11.3	9.8	
IT	8.5	8.5	8.6	8.9	9.1	9.4	9.7	9.7	9.0	
LU	14.7	13.3	13.6	13.7	13.6	13.7	15.1	15.6	14.0	
NL	12.9	13.0	13.5	14.1	15.0	15.3	15.6	15.4	14.4	
AT		9.6	8.9	9.4	9.7	10.0	10.9	11.5	9.9	
PT	4.1	4.3	4.3	4.5	4.7	4.9	5.2	5.6	4.7	
FI			9.5	10.0	9.9	10.0	10.2	11.0	10.1	
SE				5.9	6.1	6.3	6.5	6.7	6.3	
UK	9.9	10.3	10.3	10.6	11.1	11.4	11.8	12.6	10.8	
Ընդհանուր	9.3	9.6	9.8	9.6	9.9	10.1	10.5	10.9	9.9	

BE	9.4	10.0	10.2	10.7	11.0	11.3	11.0	11.9	10.7
DK	7.6	8.2	8.6	8.5	8.8	8.8	9.4	9.9	8.6
DE	9.6	10.2	10.6	11.7	12.0	12.5	13.2	13.8	11.5
IE	8.0	8.7	9.1	9.0	9.5	9.2	9.7	10.1	9.1
EL	5.1	5.0	5.3	5.9	6.0	6.4	6.5	6.3	5.8
ES	6.7	6.7	7.1	7.1	7.1	7.3	7.5	7.7	7.1
FR	8.2	7.4	7.4	8.3	8.8	9.2	9.3	9.7	8.4
IT	8.0	8.1	8.1	8.4	8.6	8.8	9.2	9.3	8.5
LU	12.4	10.0	10.3	10.1	10.0	10.0	10.9	11.5	10.5
NL	10.0	10.0	10.5	11.0	11.8	12.2	12.6	12.1	11.3
AT		7.6	7.2	7.5	7.8	8.0	8.6	9.1	7.9
PT	3.8	3.9	4.0	4.1	4.7	4.8	5.1	5.4	4.5

FI			7.7	8.0	8.1	8.2	8.5	9.1	8.2
SE				5.0	5.2	5.3	5.3	5.5	5.2
UK	7.4	7.6	7.6	8.1	8.4	8.8	9.2	9.9	8.2
Ընդհանուր	7.8	7.9	8.1	8.0	8.3	8.5	8.9	9.2	8.3



CEDEFOP

European Centre for the Development
of Vocational Training

Մասնագիտական ուսուցման զարգացման եվրոպական կենտրոն

ՄԿՈՒ-ի տնտեսական շահեկանությունն Անհատների համար

Լյուքսեմբուրգ. Եվրոպական միության տպագրատուն

ISBN 978-92-896-0699-8

ISSN 1831-5860

doi:10.2801/43136

Cat. No: TI-BC-11-003-EN-N

Ազատ մուտքագրում.

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5511_en.pdf

Անվճար – 5511 EN –

ՄԿՈՒ տնտեսական առավելություններն անհատների համար

ՄԿՈԻ-ի տնտեսական շահեկանությունն անհատների համար

Սույն զեկույցը քննում է մասնագիտական կրթության և ուսուցման (ՄԿՈԻ) տնտեսական արդյունքները ԵՄ-ում: Վերլուծված շահեկանությունը անհատական է, որոնք անարատները ձեռք են բերում, երբ ստանում են ուսուցում: Մենք հայտնաբերել ենք, որ միջնակարգ (բայց ոչ երկրորդային) սկզբնական ՄԿՈԻ-ի արդյունքները նույն կարևորության կարգում են գտնվում, ինչպես երկրորդային ընդհանուր կրթությունը բնութագրողները: Այս շահեկանությունը արտահայտվում է վաստակածների տեսքով և աշխատանքում լինելու հավանականությամբ: Մեթոդաբանությունը ներ է առնում ստացած ամբողջ ԵՄ-ից լայնածավալ համեմատական տվյալների էկոնոմետրիկ վերլուծությունները: Նաև ուշադրություն ենք դարձնում ՄԿՈԻ-ի հասարակ ազդեցության սահմանմանը: Ուսուցման ընդհանուր ազդեցության քննարկմանը հավելյալ, զեկույցը փորձ է կատարում տարբերակել, որքանով որ տվյալները թույլ են տալիս, սկզբնական ՄԿՈԻ-ն, ակադեմիական կրթությունը և շարունակական ՄԿՈԻ-ն: Զեկույցի շատ կարևոր խնդիրն է ուսումնասիրել տևողությունը, որին շարունակական ուսուցումը համալրում է սկզբնական ՄԿՈԻ-ն («հմտությունները առաջացնում են հմտություններ» վարկածը), այլ ոչ թե համընդհանուր կարծիքը, որ ուսուցումը փոխհատուցում է սկզբնական կրթության ցածր մակարդակը:



CEDEFOP

European Centre for the Development
of Vocational Training

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GREECE
Postal address: PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GREECE
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-mail: info@cedefop.europa.eu

Այցելեք մեր պորտալը www.cedefop.europa.eu

5511 5511EN
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5511_en.pdf

