



Ծրագիրը համաֆինանսավորվում
է Եվրոպական միության կողմից

World Vision



31 Օգոստոս, 2018

«SAY YES» ԾՐԱԳՐԻ ԲԱԶԱՅԻՆ ՑՈՒՑԻՉՆԵՐԻ ԳԼԱՅԱՏՄԱՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

2018/05/0980



Այս հրապարակումը պատրաստվել է Եվրոպական
միության աջակցությամբ: Բովանդակության համար
պատասխանատվություն է կրում Վորլդ Վիշն
Հայաստանը, և պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի
Եվրոպական միության տեսակետները:



ԱՄ Փարթնըրզ
Քոնսալթինգ Քամպնի

Բովանդակություն

ԿԱՏԱՐՈՂԱԿԱՆ ԱՄՓՈՓԱԳԻՐ	5
1 ՆԵՐԱՇՈՒԹՅՈՒՆ	8
1.1 ՀԵՏԱՉՈՏՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ՆՊԱՏԱԿԸ.....	9
1.2 ՀԵՏԱՉՈՏՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈՂԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ	10
1.2.1 Ծրագրի թիրախային տարածքներում 15-35 տ. երիտասարդների շրջանում գործազրկության մակարդակի հետազոտությունը.....	11
1.2.2 Գյուղատնտեսության ոլորտի ձեռնարկություններում ՄԿՈՒ և ԱՅՈՒ կրթությամբ աշխատողներ վարձելու պատրաստակամության հետազոտությունը	18
1.2.3 Ծրագրի գործընկերների և այլ շահագրգիռ կառույցներում կրթության ամանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող խմբերին միտված ծրագրերի հետազոտությունը	20
2 ՀԵՏԱՉՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐՅՈՒՆՔՆԵՐԸ.....	22
2.1 ԾՐԱԳՐԻ ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ՏԱՐԱԾՔՆԵՐՈՒՄ 15-35Տ. ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ՇՐՋԱՆՈՒՄ ԳՈՐԾԱԶՐԿՈՒԹՅԱՆ ՄԱԿԱՐԿԱԿԸ	22
2.1.1 Հետազոտության արդյունքների ներկայացման ձևը	22
2.1.2 15-35 տարիքային խմբի նկարագիրը	22
2.1.3 Գործազրկությունը 15-35 տարիքային խմբում	28
2.1.4 15-35 տարիքային խմբի ինքնաբերականությունը.....	37
2.1.5 15-35 տարիքային խմբում գյուղատնտեսական գործունեության նկատմամբ հետաքրքրությունը	45
2.1.6 Գյուղատնտեսության ոլորտի մասնագիտական որակավորում ստանալու կարիքը	50
2.1.7 Աշխատանք գտնելու հարցում ամկա խոչընդոտներն ըստ 15-35 տարիքային խմբի.....	54
2.2 ԱԳՐՈՍԵԿՏՈՐԻ ԶԵՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ ՄԿՈՒ ԵՎ ԱՅՈՒ ԿՐԹՈՒԹՅԱՄԲ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐ ՎԱՐՁԵԼՈՒ ՊԱՏՐԱՍՏԱԿԱՄՈՒԹՅՈՒՆԸ	58
2.2.1 Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների նկարագիրը	58
2.2.2 Ագրոսեկտորի ձեռնարկություններում մասնագիտական աշխատուժ ներգրավելու դժվարությունները .	63
2.2.3 Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների տեղեկացվածությունն իրենց անհրաժեշտ մասնագետներ պատրաստող միջին մասնագիտական կրթական հաստատությունների մասին	65
2.2.4 ՄԿՈՒ կրթությամբ աշխատողներ վարձելու ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների պատրաստակամությունը	66
2.2.5 Աշխատողներ վարձելու հարցում սեռով պայմանավորված խտրականության ամպայությունն ագրոսեկտորի ձեռնարկություններում	67
2.2.6 Ագրոսեկտորի ձեռնարկություններում հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանք գտնելու հնարավորությունները	68
2.2.7 Սեփական տարածքում սովորողների պրակտիկա ընդունելու պատրաստակամությունը	69
2.3 ԾՐԱԳՐԻ ԳՈՐԾԵՆԿԵՐՆԵՐԻ ԵՎ ԱՅԼ ՇԱՅԱԳՐԳԻՐ ԿԱՌՈՒՅՑՆԵՐՈՒՄ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՆՁԱՆԱՏՈՒԿ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ԿԱՐԻՔ ՈՒՆԵՑՈՂ ԽՄԲԵՐԻՆ ՄԻՏՎԱԾ ԾՐԱԳՐԵՐԻ ԻՐԱԿԱՆԱՑՈՒՄԸ.....	70
2.3.1 ՄԿՈՒ հաստատություններում ուսուցանվող մասնագիտական ուղղվածությունները.....	71
2.3.2 ՄԿՈՒ հաստատություններում ուսուցանվող մասնագիտական ուղղվածությունների նկատմամբ պահանջարկի գնահատման պրակտիկան	73
2.3.3 ՄԿՈՒ հաստատություններում ոչ ֆորմալ դասընթացների իրականացումը.....	74
2.3.4 Մասնագիտությունների նկատմամբ նախընտրություններն ըստ գենդերի	75
2.3.5 ՄԿՈՒ հաստատություններում կրթության ամանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող խմբերին միտված ծրագրերի իրականացումը	76
2.3.6 ՄԿՈՒ հաստատությունների դասախոսների շրջանում վերապատրաստումների կարիքը	78
2.3.7 Գործընկերային համագործակցություն	78
3 ԱՄՓՈՓՈՒՄ	81

4	ՀԱՎԵԼՎԱՃՆԵՐ	83
4.1	ՀԱՎԵԼՎԱՃ 1 - 15-35 ՏԱՐԻՔԱՅԻՆ ԽՍՐԻ ԸՆՏՐԱՆՔԻ ԲԱԶԵՈՒՄԸ ԸՍՏ ՀԱՄԱՅՆՔՆԵՐԻ ԵՎ ԲՆԱԿԱՎԱՅՐԵՐԻ	83
4.2	ՀԱՎԵԼՎԱՃ 2 - 15-35 ՏԱՐԵԿԱՆ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ՀԵՏ ՀԱՐՑԱԶՐՈՒՅՑՆԵՐԻ ՀԱՐՑԱՆԱՐ	83
4.3	ՀԱՎԵԼՎԱՃ 3 - ԱԳՐՈՍԵԿՏՈՐԻ ՀԵՏԱՉՈՏՎԱԾ ՁԵՌՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՑԱՆԿԸ	84
4.4	ՀԱՎԵԼՎԱՃ 4 - ԱԳՐՈՍԵԿՏՈՐԻ ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ՁԵՌՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՂԵԿԱՎԱՐՆԵՐԻ ՀԵՏ ԽՈՐԻՆ ՀԱՐՑԱԶՐՈՒՅՑՆԵՐԻ ՀԱՐՑԱՆԱՐ-ՉՐՈՒՅՑԻ ՈՐԴԵՏՈՒՅՑ	87
4.5	ՀԱՎԵԼՎԱՃ 5 - ԾՐԱԳՐԻ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐ ԿԱՌՈՒՅՑՆԵՐԻ ՂԵԿԱՎԱՐՆԵՐԻ ՀԵՏ ԽՈՐԻՆ ՀԱՐՑԱԶՐՈՒՅՑՆԵՐԻ ՀԱՐՑԱՐԱՆ-ՈՐԴԵՏՈՒՅՑ.....	87

Աղյուսակների ցանկ

Աղյուսակ 1 - Հետազոտության առարկայի և տեղեկատվության աղբյուրների մատրից	9
Աղյուսակ 2 - Հետազոտության թիրախային համայնքները	10
Աղյուսակ 3 - Հետազոտության իրականացման մեթոդները	10
Աղյուսակ 4 - Հետազոտության գլխավոր համախմբության հաշվարկն ըստ թիրախային համայնքների.....	12
Աղյուսակ 5 - Ընտրանքի մեծության հաշվարկը.....	13
Աղյուսակ 6 - Ընտրանքի բաշխումն ըստ համայնքների	13
Աղյուսակ 7 - Ռեսպոնդենտների ընտրության գործընթացը, դրա ժամանակ հանդիպող դեպքերը և հորիզոնալ մոտեցումները	14
Աղյուսակ 8 - Թիրախային բնակավայրերում ռեսպոնդենտների ընտրության համար կոնտակտ արված հասցեները և կոնտակտի արդյունքները	16
Աղյուսակ 9 - Հետազոտության արդյունքների կշռման համար կիրառված գործակիցների հաշվարկման եղանակը.....	17
Աղյուսակ 10 - Թիրախային ձեռնարկությունների քանակն ըստ թիրախային տարածքների և բնագավառների	19
Աղյուսակ 11 - Ռեսպոնդենտների թիվը և դրա բաշխվածքն ըստ թիրախային տարածքների և սեռի՝ կշռման գործակիցներ կիրառելուց հետո	22
Աղյուսակ 12 - 15-35 տ. երիտասարդների սեռա-տարիքային կառուցվածքն ըստ թիրախային տարածքների.....	23
Աղյուսակ 13 - 15-35 տ. երիտասարդների կրթական մակարդակն ըստ թիրախային տարածքների և սեռի.....	25
Աղյուսակ 14 - 15-35 տ. երիտասարդների ամուսնական կարգավիճակն ըստ թիրախային տարածքների և սեռի	26
Աղյուսակ 15 - 15-35 տ. երիտասարդների տնային տնտեսությունների բարեկեցությունը, բոլորը՝ ըստ սեռի	27
Աղյուսակ 16 - 15-35 տ. երիտասարդների տնային տնտեսությունների բարեկեցությունն ըստ թիրախային տարածքների և սեռի.....	27
Աղյուսակ 17 - Երիտասարդների շրջանում գործազրկության մակարդակն ըստ թիրախային տարածքների և սեռի	29
Աղյուսակ 18 - 15-35 տ. երիտասարդների շրջանում գործազրկության մակարդակն ըստ թիրախային տարածքների և բնակավայրի տիպի (քաղաք/գյուղ)	30
Աղյուսակ 19 - 15-35 տ. աշխատող երիտասարդների զբաղվածության տիպերն ըստ թիրախային տարածքների և սեռի.....	32
Աղյուսակ 20 - 15-35 տ. աշխատող երիտասարդների՝ ընթացիկ աշխատանքով զբաղվելու ժամկետն ըստ թիրախային տարածքների և սեռի	33
Աղյուսակ 21 - 15-35 տ. չաշխատող/գործազուրկ երիտասարդների կարգավիճակն ըստ թիրախային տարածքների և սեռի.....	35
Աղյուսակ 22 - 15-35 տ. չաշխատող/գործազուրկ երիտասարդների՝ աշխատանք գտնելու համար անհրաժեշտ հմտությունները և որակավորումները, ըստ թիրախային տարածքների և սեռի.....	36
Աղյուսակ 23 - 15-35 տարեկան երիտասարդների հետաքրքրությունը գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատանքով զբաղվելու նկատմամբ, ըստ թիրախային տարածքների և սեռի	45
Աղյուսակ 24 - 15-35 տարեկան երիտասարդների՝ գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատանքով հետաքրքրված լինելու պատճառները, ըստ սեռի թիրախային տարածքների և սեռի	47
Աղյուսակ 25 - 15-35 տարեկան երիտասարդների՝ գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատանքով հետաքրքրված չլինելու պատճառները, ըստ սեռի թիրախային տարածքների և սեռի	49
Աղյուսակ 26 - 15-35 տ. երիտասարդների մոտ գյուղատնտեսության ոլորտի մասնագիտացում ստանալու կարիքը, ըստ թիրախային տարածքների և սեռի	51
Աղյուսակ 27 - Գյուղատնտեսության ոլորտի մասնագիտությունները, որոնց կարիքն ունեն 15-35 տարեկան երիտասարդները, ըստ թիրախային տարածքների և սեռի.....	53

Աղյուսակ 28 - 15-35 տ. երիտասարդների կողմից աշխատանք փնտրելը և այդ ընթացքում խոչընդոտների հանդիպելը, ըստ թիրախային տարածքների և սեռի.....	55
Աղյուսակ 29 - 15-35 տ. երիտասարդների կողմից աշխատանք փնտրելիս հանդիպած խոչընդոտները, ըստ թիրախային տարածքների և սեռի	56
Աղյուսակ 30 - Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների քանակն ըստ գործունեության ծավալների	59
Աղյուսակ 31 - Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների քանակն ըստ աշխատողների թվի և բնագավառների.....	60
Աղյուսակ 32 - Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների քանակն ըստ աշխատողների մասնագիտական որակավորման և աշխատանքի կայունության և ըստ բնագավառների	60
Աղյուսակ 33 - Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների քանակն ըստ իրավական կարգավիճակի	62
Աղյուսակ 34 - Ագրոսեկտորի ձեռնարկություններում մասնագիտական աշխատուժ ներգրավելու հարցում հանդիպած դժվարությունները, ըստ բնագավառների.....	63
Աղյուսակ 35 - Ագրոսեկտորի մասնագիտությունները, որոնց գծով որակյալ մասնագետներ չկան կամ դժվար է գտնել, ըստ բնագավառների	64
Աղյուսակ 36 - Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների տեղեկացվածությունը կրթական հաստատությունների մասին, որոնք պատրաստում են մասնագետներ, որոնց գտնելու հարցում առկա են դժվարություններ, ըստ բնագավառների...	65
Աղյուսակ 37 - Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների տեղեկացվածությունն իրենց տարածաշրջանում գործող ՄԿՈՒ հաստատությունների մասին, ըստ թիրախային տարածքների.....	66
Աղյուսակ 38 - ՄԿՈՒ կրթությամբ աշխատողներ վարձելու պատրաստակամությունը, ըստ թիրախային տարածքների և բնագավառների.....	66
Աղյուսակ 39 - Մասնագետին աշխատանքի ընդունելիս նրա սեռային պատկանելիության կարևորությունը, ըստ թիրախային տարածքների և բնագավառների	68
Աղյուսակ 40 - Հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանք գտնելու հնարավորությունները, ըստ թիրախային տարածքների և բնագավառների	68
Աղյուսակ 41 - Սեփական տարածքում սովորողների պրակտիկա ընդունելու պատրաստակամությունը, ըստ թիրախային տարածքների և բնագավառների	70
Աղյուսակ 42 - 15-35 տարիքային խմբի ընտրանքի բաշխումն ըստ համայնքների և բնակավայրերի.....	83
Աղյուսակ 43 - Ագրոսեկտորի հետազոտված ձեռնարկությունների ցանկը	84

Գծապատկերների ցանկ

Գծապատկեր 1 - 15-35 տ. երիտասարդների սեռա-տարիքային կառուցվածքը, բոլորը	23
Գծապատկեր 2 - 15-35 տ. երիտասարդների կրթական մակարդակը, բոլորը` ըստ սեռի	24
Գծապատկեր 3 - 15-35 տ. երիտասարդների ամուսնական կարգավիճակը, բոլորը` ըստ սեռի	26
Գծապատկեր 4 - Երիտասարդների շրջանում գործազրկության մակարդակը, բոլորը` ըստ սեռի.....	29
Գծապատկեր 5 - 15-35 տ. երիտասարդների շրջանում գործազրկության մակարդակը, բոլորը` ըստ բնակավայրի տիպի (քաղաք/գյուղ).....	30
Գծապատկեր 6 - 15-35 տ. աշխատող երիտասարդների զբաղվածության տիպերը, բոլորը` ըստ սեռի.....	32
Գծապատկեր 7 - 15-35 տ. երիտասարդների` ընթացիկ աշխատանքով զբաղվելու ժամկետը, բոլորը` ըստ սեռի	33
Գծապատկեր 8 - 15-35 տ. չաշխատող/գործազուրկ երիտասարդների կարգավիճակը, բոլորը` ըստ սեռի	34
Գծապատկեր 9 - 15-35 տ. չաշխատող/գործազուրկ երիտասարդների` աշխատանք գտնելու համար անհրաժեշտ հմտությունները և որակավորումները, բոլորը` ըստ սեռի	36
Գծապատկեր 10 - 15-35 տ. երիտասարդներին առաջադրված 20 իրավիճակների, սահմանումների և ձևակերպումների վերաբերյալ ստացված պատասխանները` արտահայտված դրանց միջին կշռված գնահատականներով, բոլորը` ըստ թիրախային տարածքների	38
Գծապատկեր 11 - 15-35 տ. երիտասարդների հետաքրքրությունը գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատանքով զբաղվելու նկատմամբ, բոլորը` ըստ սեռի.....	45
Գծապատկեր 12 - 15-35 տ. երիտասարդների` գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատանքով հետաքրքրված լինելու պատճառները, բոլորը` ըստ սեռի.....	46
Գծապատկեր 13 - 15-35 տ. երիտասարդների` գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատանքով հետաքրքրված չլինելու պատճառները, բոլորը` ըստ սեռի	48
Գծապատկեր 14 - 15-35 տ. երիտասարդների մոտ գյուղատնտեսության ոլորտի մասնագիտացում ստանալու կարիքը, բոլորը` ըստ սեռի	50
Գծապատկեր 15 - Գյուղատնտեսության ոլորտի մասնագիտությունները, որոնց կարիքն ունեն 15-35 տ. երիտասարդները, բոլորը` ըստ սեռի	52

Գծապատկեր 16 - Աշխատանք գտնելու հարցում երիտասարդների փորձառության և նրանց տարիքի կապը	54
Գծապատկեր 17 - 15-35 տ. երիտասարդների կողմից աշխատանք փնտրելը և այդ ընթացքում խոչընդոտների հանդիպելը, բոլորը՝ ըստ սեռի	54

Չապավումներ և բացատրություններ

ԱՅՈՒ	▶ Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառություն
ԱՎԾ	▶ Ազգային Վիճակագրական Ծառայություն
ԵՄ	▶ Եվրոպական Միություն
Խորհրդատու	▶ ԱՄ Փարթնրոգ Քոնսալթինգ Քամփնի (հետազոտության իրականացնողը)
Ծրագիր	▶ SEY YES Ծրագիր
ՀԱԱՀ	▶ Հայաստանի Ազգային Ագրարային Համալսարան
ՀԿ	▶ Հասարակական կազմակերպություն
ՀՀ	▶ Հայաստանի Հանրապետություն
ՄԿՈՒՉԱԿ	▶ Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային կենտրոն
ՄԿՈՒ	▶ Մասնագիտական կրթություն և ուսուցում
ՎԿՀ	▶ Վորլդ Վիժն Հայաստան (SAY YES ծրագրի հայաստանյան համակարգող)
ՏԶԾ	▶ Տարածքային զարգացման ծրագիր
ՏԷԲ	▶ Տվյալների Էլեկտրոնային բազա
ՏՏ	▶ Տնային տնտեսություն

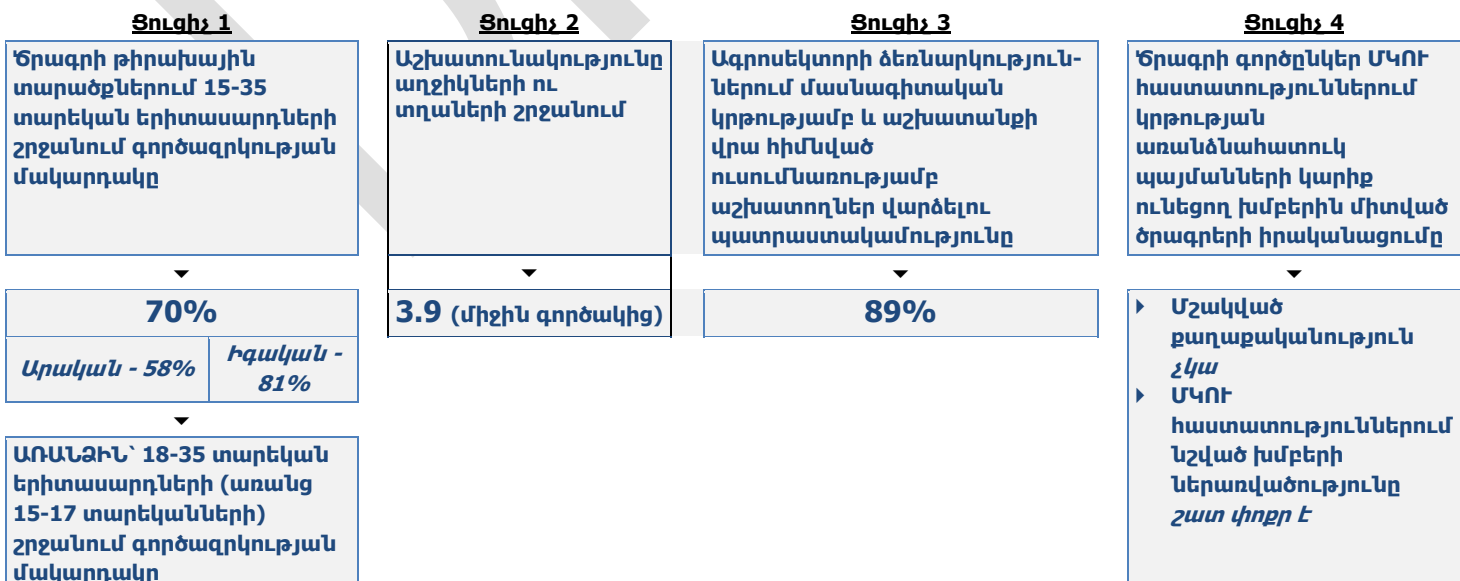
ԿԱՏԱՐՈՂԱԿԱՆ ԱՄՓՈՓԱԳԻՐ

EU4Youth - SAY YES Skills for Jobs (հայերեն՝ ԵՄ-ն հանուն երիտասարդների - ՍԵՅ ԵՍ հմտություններ աշխատանքի համար) ծրագիրը (կարճ՝ SAY YES ծրագիր) Եվրոպական Միության կողմից ֆինանսավորվող ծրագիր է: Ծրագրի նպատակն է նպաստել գյուղական համայնքներում ապրող երիտասարդների գործազրկության խնդիրների հասցեագրմանը և եկամտի աղբյուրների ստեղծմանը: Ծրագրի թիրախային խումբ են հանդիսանում սակավ հնարավորություններ ունեցող 15-35 տարեկան երիտասարդներ: Ծրագրի նպատակն է աջակցել նրանց աշխատանք գտնելու կամ ձեռնարկատիրական գործունեություն ծավալելու մեջ:

SAY YES ծրագիրը մեկնարկել է 2018թ.-ի փետրվարին: Մեկնարկի փուլում Ծրագրի բազային ցուցիչների գնահատման հետազոտության իրականացման նպատակն է ուսումնասիրել և արձանագրել իրավիճակը այն բնագավառներում, որտեղ փոփոխությունների և բարելավման ակնկալիքով պետք է իրականացվեն Ծրագրով նախատեսված ինտերվենցիաները (միջամտությունները): Հետազոտության առարկան են հանդիսանում SAY YES ծրագրի գնահատման 3 ցուցիչներ (ինդիկատորներ)։

- Ծրագրի թիրախային տարածքներում 15-35 տարեկան երիտասարդների շրջանում գործազրկության մակարդակը:** Այս ինդիկատորի հաշվարկման համար թիրախային հանրության (15-35 տարեկան) երիտասարդների շրջանում իրականացվել է քանակական հետազոտություն: Հետազոտությանը մասնակցել է 1,496 մարդ՝ ծրագրի 4 թիրախային տարածքներում:
- Մասնավոր ձեռնարկությունների մոտ մասնագիտական կրթությամբ և աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությամբ աշխատողներ վարձելու պատրաստակամությունը:** Այս ինդիկատորի հաշվարկման համար ծրագրի թիրախային տարածքներում կատարվել է մասնագիտական աշխատուժե վարձող ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների քարտեզագրում, որոնցից 80-ի ղեկավարների հետ իրականացվել են խորին հարցազրույցներ:
- Ծրագրի գործընկերների և այլ հանրային / սոցիալական շահագրգիռ կառույցներում կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող խմբերին միտված ծրագրերի իրականացումը:** Թիրախում եղել են ծրագրի թիրախային տարածքներում գործող մասնագիտական կրթության և ուսուցման (ՄԿՈՒ) 4 հաստատություններ Ալավերդիում, Ստեփանավանում, Գավառում և Արարատում: Թեման ուսումնասիրվել է նշված 4 ՄԿՈՒ հաստատությունների ղեկավարների հետ խորին հարցազրույցների և նրանց փաստաթղթերի ուսումնասիրության միջոցով:

Հետազոտության արդյունքներով՝ SAY YES ծրագրի գնահատման ցուցիչների (ինդիկատորների) ելակետային ցուցանիշներն են.



▼	
64%	
Արական - 48%	Իգական - 77%

▶ **Նշված խմբերի ներգրավման համար առկա են միայն թեքահարթակներ և վերապատրաստված դասախոսներ**

Ծրագրի թիրախային տարածքներում 15-35 տարեկան երիտասարդների շրջանում գործազրկության մակարդակը: Երիտասարդների գործազրկության վրա ազդող գործոններն ու հանգամանքները բավականին շատ են: Դրա ձևավորման վրա ազդում են տնտեսական և սոցիալ-մշակութային բնույթի բազմաթիվ գործոններ: **15-35 տարեկան երիտասարդների շրջանում գործազրկությունը կազմում է 70%:** Սա պայմանավորված է օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ գործոններով: Այս խմբում մեծ թիվ են կազմում դպրոցում, միջին և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում սովորող երիտասարդները: Նրանց ճնշող մեծամասնության համար աշխատանքն ու ուսումնական համարաձեռնը են: Այս խմբի համար աշխատանք գտնելու հնարավորություններն էլ մեծ չեն, քանի որ նրանք չեն ավարտել իրենց ուսումնառությունը և չունեն մասնագիտական որակավորում: Առանց դպրոցահասակ տարիքի (15-17 տարեկան) երիտասարդների գործազրկության ցուցանիշը կազմում է 64%:

15-35 տարեկան տարիքային խմբում կեսից ավելին կանայք են: Նրանց գերակշիռ մասն ամուսնացած են և ծանրաբեռնված են մանկահասակ երեխաների խնամքով և այլ ընտանեկան պարտականություններով: Այս կարգավիճակը ևս անհամատեղելի է աշխատանքի հետ, ընդ որում՝ և օբյեկտիվ (օրինակ՝ ժամանակ չունենալու), և սուբյեկտիվ (օրինակ՝ ամուսնու արգելքի) պատճառներով:

15-35 տարեկան երիտասարդների համար գյուղատնտեսության ոլորտում աշխատելը գրավիչ հեռանկար չէ: Երիտասարդների գերակշիռ մասի համար գյուղատնտեսական գործունեությունը բարեկեցիկ կենսապայմաններ ապահովելու համար բավարար միջոց չէ, իսկ առանձին վերցրած իգական սեռի ներկայացուցիչների համար՝ դա նաև ծանր և հաճախ՝ իրենց ուժերից վեր ֆիզիկական աշխատանքն է: Դա իրոք այդպես է, քանի որ տնտեսությունների մեծ մասի գյուղատնտեսական գործունեությունն ունի փոքր ծավալներ, կիրառվող տեխնոլոգիաների արդյունավետությունը ցածր է: Ի հավելումն այս ամենի՝ գյուղատնտեսությունը նաև ռիսկային ոլորտ է՝ մեծապես կախված բնակլիմայական պայմաններից: Գյուղատնտեսական գործունեությունից մեծապես կախված է գյուղաբնակ ռեսպոնդենտների տնտեսությունների եկամուտները: Նրանց 81%-ի եկամուտները բավարարում են լավագույն դեպքում սնունդ և հագուստ գնելու համար: Այս իրավիճակում էլ երիտասարդների շրջանում գյուղատնտեսական գործունեության նկատմամբ ձևավորվել է բացասական վերաբերմունք: Այնուամենայնիվ, գյուղատնտեսական գործունեության գրավչության պակասը չի նշանակում, որ երիտասարդները այդ գործով չեն զբաղվելու: Նրանցից շատերի, հատկապես՝ գյուղաբնակների համար գյուղատնտեսությունն իր տարբեր բնագավառներով գրեթե միակ ոլորտն է, որտեղ նրանք կարող են աշխատել (սեփական տնտեսության մեջ կամ որպես վարձու աշխատող): Դա գիտակցում են նաև իրենք՝ երիտասարդները: Նրանց գերակշիռ մեծամասնությունը (82%) գյուղատնտեսության ոլորտում կոնկրետ մասնագիտացում ստանալու կարիք է ներկայացնում: Այս պայմաններում մասնագիտական կրթության բոլոր կրթական հաստատությունները պետք է պատրաստ լինեն իրենց ուսանողներին տրամադրել այնպիսի կրթություն, որ նրանք կարողանան, որպես մասնագետներ, մրցունակ լինեն աշխատանքի շուկայում և կարողանան արագորեն ներգրավվել իրենց սեփական տնտեսության գործերի վարման կամ վարձու աշխատանքային հարաբերությունների մեջ:

Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների մոտ մասնագիտական կրթությամբ և աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությամբ աշխատողներ վարձելու պատրաստակամությունը: Վարձու մասնագիտական աշխատուժ օգտագործող ագրոսեկտորի ձեռնարկություններն իրենց տարածաշրջաններում հանդիսանում են աշխատանքի շուկայի ձևավորման կարևոր դերակատարներ: Այս առումով հատկապես առանձնանում են մեծի արդյունաբերության (կաթի վերամշակման և գինեգործական) ձեռնարկությունները: Դրանք գրանցված ձեռնարկություններ են և աշխատակազմի տեսանկյունից ունեն բիզնեսին հատուկ կառուցվածք՝ ղեկավար աշխատակազմ, արտադրական-մասնագիտական աշխատակազմ և արտադրական-ոչ մասնագիտական (բանվորական) աշխատակազմ: Այս առումով առաջնային գյուղատնտեսական գործունեությամբ զբաղված ձեռնարկությունները (անասնապահություն,

գյուղատեխնիկայի ծառայություններ, հողագործություն/այգեգործություն) թերզարգացած են. նրանք մեծ մասամբ զրանցված չեն, հարկերից և հաշվառում վարելու պարտականություններից ազատված են, գործատու-աշխատող հարաբերությունները ոչ ֆորմալ բնույթ ունեն:

Անկախ վարձու մասնագիտական աշխատուժի նկատմամբ ներկայացվող պահանջարկի ծավալից, ագրոսեկտորի ձեռնարկությունները, որպես գործատու, նման են բոլորին. ցանկանում են ներգրավել փորձառու և լավ մասնագետների: Այս առումով նրանց համար միևնույն է, թե որտեղ է այդ մասնագետը կրթություն ստացել՝ միջին մասնագիտական, թե բարձրագույն ուսումնական հաստատությունում:

Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների 89%-ը պատրաստակամություն է հայտնել աշխատանքի ընդունել ՄԿՈՒ կրթությամբ մասնագետների, եթե աշխատակազմը համալրելու կարիք ունենա: Սակայն ձեռնարկությունների գերակշիռ մասն իրենց դիրքորոշման մեջ ունեն մի վերապահում՝ եթե պոտենցիալ աշխատողն ունենա լավ գիտելիքներ, լինի լավ մասնագետ: Ակնհայտ է, որ ագրոսեկտորի ձեռնարկությունները պատրաստակամ են աշխատանքի ընդունել ոչ թե հատկապես ՄԿՈՒ կրթությամբ մասնագետի, այլ պարզապես լավ մասնագետի, անկախ նրանից, թե որտեղ է նա ստացել իր մասնագիտական գիտելիքները: Ասվածի ապացույցն այն է, որ հետազոտված ձեռնարկությունների 76%-ը հայտարարել են, որ իրենց համար միևնույն է կամ կարևոր չէ, թե անձը գյուղատնտեսության մեջ կիրառվող իր մասնագիտությունը որտեղ է ստացել՝ բարձրագույն ուսումնական հաստատությունում, թե ՄԿՈՒ հաստատությունում:

ՄԿՈՒ հաստատություններում կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող խմբերին միտված ծրագրերի իրականացումը: Հետազոտված ՄԿՈՒ հաստատությունները կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց առնչությամբ չունեն կոնկրետ մշակված քաղաքականություն: Կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց ներգրավման, ուսուցման և աշխատանքի շուկայում, որպես մասնագետի, առաջարկ ապահովելու համար ՄԿՈՒ հաստատությունները չունեն բավարար շենքային պայմաններ և ուսումնական կազմակերպչական նյութեր: Գրեթե բոլորի համար այդ խնդրի լուծումը սկսվում և ավարտվում է դասախոսների վերապատրաստմամբ և մուտքի մոտ թեքահարթակների կառուցմամբ: Մինչդեռ շենքերի ներքին պայմանները և կահավորանքը (տեղաշարժ հարկերի միջև, զուգարան) հարմարեցված չեն կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց ընդունման համար: Հետազոտված 4 ՄԿՈՒ հաստատություններում նախորդ ուստարում սովորել են հաշմանդամություն ունեցող 9-10 անձիք:

1 ՆԵՐԱՇՈՒԹՅՈՒՆ

«SAY YES»¹ Ծրագրի (այսուհետ՝ Ծրագիր) բազային ցուցիչների գնահատման հետազոտությունն իրականացվել է ԱՄ Փարթնըրզ խորհրդատվական ընկերության (այսուհետ՝ խորհրդատու) կողմից: Հետազոտության պատվիրատուն Վորլդ Վիժն Հայաստանն (այսուհետ՝ ՎՀ) է: Հետազոտությունն իրականացվել է համաձայն ՎՀ-ի և ԱՄ Փարթնըրզի միջև 20.06.2018թ.-ին կնքված թիվ 0075/OT/18 պայմանագրի: Ծրագրի բազային ցուցիչների գնահատման հետազոտությունն իրականացվել է 2018թ.-ի հունիս-օգոստոս ժամանակահատվածում:

SAY YES Ծրագիրը ֆինանսավորվում է Եվրոպական Միության (այսուհետ՝ ԵՄ) կողմից: Ծրագիրը մշակվել է «ԵՄ-ն հանուն երիտասարդության» նախաձեռնության ներքո, Վորլդ Վիժն Գերմանիայի կողմից՝ Հայաստանում և Վրաստանում գործող Վորլդ Վիժնի գրասենյակների, ինչպես նաև Գլոբալ զարգացումներ հիմնադրամի հետ սերտ համագործակցությամբ: Ծրագրի նպատակն է նպաստել գյուղական համայնքներում ապրող երիտասարդների գործազրկության խնդիրների հասցեագրմանը և եկամտի աղբյուրների ստեղծմանը: Ծրագրի թիրախային խումբ են հանդիսանում սակավ հնարավորություններ ունեցող 15-35 տարեկան երիտասարդներ: Ծրագրի նպատակն է աջակցել նրանց աշխատանք գտնելու կամ ձեռնարկատիրական գործունեություն ծավալելու մեջ:

Ծրագրի տևողությունը 3 տարի է (2018-2021), բյուջեն՝ 1.5 մլն Եվրո: Ծրագիրն իրականացվում է Հայաստանում և Վրաստանում: Հայաստանում Ծրագրի թիրախային տարածքներն են Լոռու, Գեղարքունիքի և Արարատի մարզերը: Ծրագրի շրջանակներում Հայաստանի նշված 3 մարզերում կհիմնադրվի 7 ՍՔԱՅ երիտասարդական ակումբ, որտեղ ներգրավված 140 երիտասարդները կհանդիպեն ամեն շաբաթ 2-3 ժամ, որպեսզի միասին ժամանակ անցկացնեն, սովորեն և ծառայեն իրենց համայնքներին: ՍՔԱՅ ակումբը, 18-26 տարեկան 10-25 երիտասարդներից բաղկացած խումբ է, որն օգնում է հատկապես անբարենպաստ պայմաններում ապրող երիտասարդներին զարգացնել այնպիսի հմտություններ, վարքագիծ և վերաբերմունք, որոնք նպաստում են կայուն եկամուտի ձևավորմանը և իրենց համայնքներում կառուցողական մասնակցությանը: ՍՔԱՅ ակումբի առաջնորդներն օգտվում են փորձարարական կրթության մեթոդաբանության վրա հիմնված ուսումնական ծրագրից, օգնելով երիտասարդներին ունակություններ զարգացնել ակտիվ քաղաքացիության, առաջնորդության, աշխատունակության և ձեռներեցության ոլորտներում:

Ծրագրի ընթացքում կստեղծվի աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության (այսուհետ՝ ԱՅՈՒ) սկզբունքով մշակված, գյուղատնտեսության ոլորտի 4 ուսումնական ծրագրեր՝ զինեցողություն, գյուղտեխնիկայի շահագործում, անասնաբուժություն և կաթի վերամշակում: Մասնագիտական կրթության և ուսուցման (այսուհետ՝ ՄԿՈՒ) հաստատություններից² և համապատասխան բիզնեսից ներկայացված և վերապատրաստում անցած առնվազն 8 ուսուցիչ և հրահանգիչ այդ ուսուցումը կիրականացնեն 100 ուսանողի համար: Ուսանողները պրակտիկ աշխատանքային փորձի հնարավորություն կունենան և կկարողանան կիրառել իրենց տեսական և տեխնիկական հմտությունները, որպեսզի մեծացնեն աշխատունակության իրենց հնարավորությունները: ՄԿՈՒ հաստատություններում կներդրվեն կարիերայի խորհրդատվության ծառայություններ, իսկ ՍՔԱՅ ակումբներում ներգրավված և ուսուցում անցած երիտասարդների կողմից ներկայացված 10 լավագույն բիզնես մոդել կստանա ֆինանսավորում:

Ծրագրի երրորդ բաղադրիչը առցանց ուսումնառության հարթակի ստեղծումն է՝ ավելի քան 20 անվճար և հայերեն լեզվով ուսումնական ծրագրերի հասանելիությամբ: Ծրագիրը Հայաստանի 3 մարզերում կնպաստի նաև հասարակական և մասնավոր ոլորտի համագործակցության հզորացմանը՝ հանուն որակյալ կրթության, և երիտասարդների գործազրկության մակարդակի և աշխատաշուկայի պահանջարկի բացի նվազեցման:

¹ Թարգմանաբար՝ «Ասա Այո»: Հապավում է, որը բացվում է որպես *Strategic Actions for Youth - a Programme for Youth Employability and Skill Development*: Ծրագրի անվանումն է՝ EU4Youth - SAY YES Skills for Jobs (հայերեն՝ ԵՄ-ն հանուն երիտասարդների - ՍԵՅ ԵՄ հմտություններ աշխատանքի համար)

² Ծրագրի թիրախային տարածքներում գործող 4 ՄԿՈՒ հաստատություններ հանդիսանում են Ծրագրի գործընկերները: Դրանք են. 1) Ալավերդու պետական արհեստագործական ուսումնարանը, 2) Ստեփանավանի պետական գյուղատնտեսական քոլեջը, 3) Գավառի պետական գյուղատնտեսական քոլեջը, 4) Արարատի պետական քոլեջը

Ծրագրի շրջանակներում կմշակվեն ու ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության ուշադրությանը կներկայացվեն օրենսդրական առաջարկություններ՝ ֆորմալ և ոչ-ֆորմալ կրթության ճանաչման մեխանիզմների բարելավման և ԱՀՌԻ մոդելի կարգավորումների վերաբերյալ:

1.1 Հետազոտության Իրականացման Նպատակ

Սույն հետազոտության իրականացման պահին SAY YES ծրագիրը նոր է մեկնարկել: Այս փուլում Ծրագրի բազային ցուցիչների գնահատման հետազոտության իրականացման **նպատակն է ուսումնասիրել և արձանագրել իրավիճակը այն բնագավառներում, որտեղ փոփոխությունների և բարելավման ակնկալիքով պետք է իրականացվեն Ծրագրով նախատեսված ինտերվենցիաները (միջամտությունները):** Հետազոտության արդյունքների հիման վրա Ծրագրի թիմը կկարողանա թարմացնել նախագծային փաստաթղթերը՝ հավաքագրված փաստերի հիման վրա միջամտություններն առավել նպատակաուղղված դարձնելու և հարկ եղած դեպքում դրանք ճշգրտելու համար: Հետազոտության ընթացքում հավաքագրված փաստերը կծառայեն նաև որպես ելակետային ցուցիչներ, որպեսզի Ծրագրի ավարտին հնարավոր լինի նմանատիպ մեկ այլ հետազոտության անցկացմամբ ստացված տվյալների համադրման միջոցով գնահատել Ծրագրի նպատակներին հասնելու աստիճանը:

Հետազոտության առարկան են հանդիսանում SAY YES ծրագրի գնահատման **3 ցուցիչներ (հնդիկատորներ):** Այդ ցուցանիշների վերաբերյալ **տեղեկատվության ստացման աղբյուրները** 3-ն են: Ստորև ներկայացված է հետազոտության բովանդակային կառուցվածքը՝ հետազոտության առարկայի և տեղեկատվության աղբյուրների **մատրիցի** տեսքով.

Աղյուսակ 1 - Հետազոտության առարկայի և տեղեկատվության աղբյուրների մատրից

Հետազոտության առարկա հանդիսացող ցուցիչները ↓	Տեղեկատվության աղբյուրներ		
	15-35 տար. բնակչություն (երիտասարդ- ներ)	Գյուղատնտե- սության ոլորտի ձեռնարկու- թյուններ	ՄԿՌԻ հաստա- տություններ
1. Գործազրկության մակարդակը երիտասարդների շրջանում՝ Ծրագրի թիրախային տարածքներում	✓		
2. Մասնավոր ձեռնարկությունների մոտ ՄԿՌԻ և ԱՀՌԻ կրթությամբ աշխատողներ վարձելու պատրաստակամությունը		✓	
3. Ծրագրի գործընկերների և այլ հանրային / սոցիալական շահագրգիռ կառույցներում կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող խմբերին միտված ծրագրերի իրականացումը			✓

Ծրագրի թիմի կողմից սահմանվել են թիրախային տարածքների (Լոռու, Գեղարքունիքի և Արարատի մարզերում) գյուղատնտեսության ոլորտի այն բնագավառները, որոնք պետք է ներկայացնեն **ձեռնարկությունները:** Դրանք են.

1. Կաթի վերամշակում
2. Անասնաբուծություն
3. Գյուղտնտեսիկայի պարկ և/կամ ծառայություններ
4. Հողագործություն և/կամ այգեգործություն
5. Գինեգործություն

Ծրագրի թիրախային տարածքներում գործող **4 ՄԿՌԻ հաստատություններ** հանդիսանում են Ծրագրի գործընկերները: Դրանք են.

1. Ալավերդու պետական արհեստագործական ուսումնարանը
2. Ստեփանավանի պետական գյուղատնտեսական քոլեջ
3. Գավառի պետական գյուղատնտեսական քոլեջ
4. Արարատի պետական քոլեջ

Ծրագրի թիրախային տարածքներն ունեն ավելի նեղ սահմաններ, քան նշված 3 մարզերը: Ծրագրի կողմից թիրախված են 3 մարզերի 24 համայնքներից, որոնց կազմի մեջ մտնում են 81 բնակավայրեր: Հետազոտության արդյունքների ամփոփ ներկայացման համար այդ համայնքները խմբավորվել են 4 մասի՝ ըստ ՎՎՀ տարածքային զարգացման ծրագրերի (ՏԾԾ). 1) ՎՎՀ Ալավերդու ՏԾԾ-ի տարածքի համայնքներ, Բ) ՎՎՀ Ստեփանավանի ՏԾԾ-ի տարածքի համայնքներ, 3) ՎՎՀ Գավառի ՏԾԾ-ի տարածքի համայնքներ, 4) Արարատի մարզի համայնքներ: Ստորև ներկայացված է թիրախային տարածքների ընդգրկումը.

Աղյուսակ 2 - Հետազոտության թիրախային համայնքները

Թիրախային տարածքներ				
Լոռու մարզ		Գեղարքունիքի մարզ		Արարատի մարզ
ՎՎՀ Ալավերդու ՏԾԾ-ի տարածք	ՎՎՀ Ստեփանավանի ՏԾԾ-ի տարածք	ՎՎՀ Գավառի ՏԾԾ-ի տարածք		Արարատի տարածաշրջանի բնակավայրեր
Ալավերդի	Ստեփանավան	Գավառ	Ճաղկաշեն	Արարատ
Թումանյան	Սարչապետ	Բերդկունք	Շովազարդ	Արմաշ
Ախթալա	Գյուլագարակ	Գանձակ	Կարմիր	Երասխ
Շնող	Լոռի Բերդ	Գեղարքունիք	Հայրավանք	Պարույր Սևակ
Օձուն	Մեծավան	Լանջաղբյուր	Նորատուս	Սուրենավան
	Տաշիր	Լճափ	Սարուխան	

1.2 ՀԵՏԱՀՈՏՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈՂԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Հետազոտության առարկա հանդիսացող ցուցիչները (տես [Աղյուսակ 1](#)) բովանդակային առումով խիստ տարբեր են: Այդ պատճառով խորհրդատուն կիրառել է տարբեր մեթոդաբանական լուծումներ, որոնք ներկայացված են ստորև.

Աղյուսակ 3 - Հետազոտության իրականացման մեթոդները

Հետազոտության առարկա հանդիսացող ցուցիչները ↓	Տեղեկատվության աղբյուրներ		
	15-35 տարեկան բնակչություն (երիտասարդներ)	Գյուղատնտեսության ոլորտի ձեռնարկություններ	ՄԿՈՒ հաստատություններ
1. Գործազրկության մակարդակը երիտասարդների շրջանում՝ Ծրագրի թիրախային տարածքներում	Երիտասարդների շրջանում քանակական հետազոտություն՝ դեմ առ դեմ հարցազրույցներ		
2. Մասնավոր ձեռնարկությունների մոտ ՄԿՈՒ և ԱՀՈՒ կրթությամբ աշխատողների վարձելու պատրաստակամությունը		1) Ձեռնարկությունների քարտեզագրում, 2) Հայտնաբերված ձեռնարկությունների ղեկավարների հետ խորին հարցազրույցներ	
3. Ծրագրի գործընկերների և այլ հանրային / սոցիալական շահագրգիռ կառույցներում կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող խմբերին միտված ծրագրերի իրականացումը			1) ՄԿՈՒ հաստատությունների ղեկավարների հետ խորին հարցազրույցներ, 2) Փաստաթղթային ուսումնասիրություն

1.2.1 Ծրագրի թիրախային տարածքներում 15-35 տ. երիտասարդների շրջանում գործազրկության մակարդակի հետազոտությունը

1.2.1.1 Հետազոտության մեթոդը

15-35 տ. երիտասարդների շրջանում գործազրկության մակարդակի հետազոտության մեթոդաբանության ի սկզբանե սահմանել է ՎՎՀ-ն՝ առանձնացնելով 2 մեթոդ. 1) ծրագրի թիրախային տարածքներում 15-35 տարեկան երիտասարդների քանակական հետազոտություն, և 2) Ազգային Վիճակագրական ծառայության (այսուհետ՝ ԱՎԾ) տվյալների փաստաթղթային վերլուծություն: Գործազրկության մակարդակի վերաբերյալ ԱՎԾ հրապարակային տվյալները չեն օգտագործվել՝ քանի որ.

1. գործազրկության վերաբերյալ ԱՎԾ տվյալները առկա են միայն մարզերի մակարդակով և չեն կարող կիրառելի լինել մարզի առանձին վերցրած համայնքների կամ բնակավայրերի համար (ինչպիսին այս դեպքն է), քանի որ վերջիններում առկա գործազրկության ցուցանիշները ձևավորված են տեղական առանձնահատկությունների ազդեցությամբ (օրինակ՝ աշխատուժի տեղական պահանջարկ՝ կախված այդտեղ տնտեսվարող սուբյեկտների առկայությունից, չափերից և գործունեության ուղղություններից):
2. ԱՎԾ տվյալներում չկան տեղեկություններ, թե զբաղվածության և գործազրկության ինչպիսի՞ ցուցանիշներ են առկա առանձին վերցրած այն կոնկրետ բնագավառներում, որոնք գտնվում են սույն հետազոտության հետաքրքրության շրջանակներում (խոսքը գնում է կաթի վերամշակման, անասնաբուծության, գյուղտնտեսական պարկ և/կամ ծառայությունների, հողագործության և/կամ այգեգործության, զինեգործության բնագավառների մասին):

Այս խնդիրները հաշվի առնելով, Խորհրդատուն «SEY YES» ծրագրի թիրախային տարածքներում երիտասարդների (15-35 տ.) շրջանում գործազրկության մակարդակի հաշվարկման նպատակով իրականացրել է **քանակական հետազոտություն**՝ ներկայացուցչական ընտրանքի ձևավորման և դեմ առ դեմ հարցազրույցների անցկացման միջոցով:

1.2.1.2 Ընտրանքը

Երիտասարդների (15-35 տ.) շրջանում քանակական հետազոտության իրականացման առաջին քայլը հետազոտության ընտրանքի մեծության հաշվարկն է: Ընտրանքի ձևավորման համար **թիրախային 4 տարածքներից յուրաքանչյուրի համար ձևավորվել է առանձին ներկայացուցչական ընտրանք**: Խորհրդատուի հիմնավորումն այն է, որ թիրախային տարածքները հետազոտության առարկայի տեսանկյունից ունեն **խիստ տարբեր առանձնահատկություններ**: Մասնավորապես, սույն ելակետային հետազոտությունը կենտրոնացած է գյուղատնտեսության 5 բնագավառների վրա. կաթի վերամշակում, անասնաբուծություն, գյուղտնտեսական պարկ և/կամ ծառայություններ, հողագործություն և/կամ այգեգործություն, զինեգործություն: Թիրախային 4 տարածքներում գյուղատնտեսության նշված բնագավառները զարգացած են խիստ տարբեր կերպ: Այսպես, Արարատի մարզի համայնքներում գյուղատնտեսության գերակա և հստակ ընդգծված ուղղությունը բուսաբուծությունն է, այդ թվում՝ այգեգործությունը (horticulture): Ի տարբերություն Արարատի, Ստեփանավանի ՏՃԾ-ի տարածքի համայնքներում գյուղատնտեսության գերակա ուղղությունը անասնաբուծությունն է: Գավառի ՏՃԾ-ի տարածքում ինդուստրիալ մասշտաբներով այգեգործություն գոյություն չունի: Ի տարբերություն Արարատի և Ստեփանավանի ու Գավառի ՏՃԾ-ների տարածքների համայնքների, Ալավերդու ՏՃԾ-ի համայնքներում չկա գյուղատնտեսության հստակ ընդգծված առաջատար ուղղություն. այստեղ և այգեգործությունը, և անասնաբուծությունը զարգացած են մոտավորապես հավասարաչափ: Այս հանգամանքը մեծապես ազդում է թիրախային տարածքներում նշված 5 բնագավառներում բիզնես ակտիվության, տնտեսվարող սուբյեկտների չափերի և աշխատաշուկայի պայմանների ձևավորման վրա: Այս պարագայում, ելակետային հետազոտության արդյունքների չտարանջատելն ըստ թիրախային տարածքների կարող էր երիտասարդների շրջանում գործազրկության վերաբերյալ ստեղծել թյուր պատկեր (այլ կերպ ասած՝ առանձին համայնքների համար միջինից շեղումը անընդունելիորեն մեծ): Ուստի, որպեսզի հետազոտության արդյունքները հնարավոր լինի ներկայացնել թիրախային տարածքներից յուրաքանչյուրի համար առանձին-առանձին, ապա դրանց հավաստիության ընդունելի մակարդակ ապահովելու համար Խորհրդատուն կիրառել է **ներկայացուցչական ընտրանք՝ ըստ թիրախային տարածքների**:

Թիրախային տարածքներից յուրաքանչյուրի համար ներկայացուցչական ընտրանք ձևավորելու և ընտրանքի մեծությունը հաշվարկելու գլխավոր ելակետը **գլխավոր համախմբության** մեծությունն է: Գլխավոր համախմբությունը բաղկացած է թիրախային համայնքներում 15-35 տարեկան երիտասարդների թվաքանակից: Քանի որ այդ ցուցանիշի վերաբերյալ ճշգրիտ տվյալներ չկան, Խորհրդատուն տեղեկատվության մի քանի աղբյուրների հիման վրա կատարել է գլխավոր համախմբության մեծության հաշվարկ, որը ներկայացված է ստորև.

Աղյուսակ 4 - Հետազոտության գլխավոր համախմբության հաշվարկն ըստ թիրախային համայնքների

Թիրախային համայնքների խմբեր		Մշտական բնակչության թվաքանակն առ 01.01.2017., մարդ*	15-35 տար. բնակչության մասնաբաժին ընդհանուր բնակչության թվաքանակում, %**	15-35 տար. բնակչության թվաքանակը, մարդ***
Թիրախային համայնքներ	Համայնքների կազմի մեջ մտնող բնակավայրեր			
1. ՎԿՀ Ալավերդու ՏՃԾ-ի տարածք, այդ թվում՝		40,060	33.3%	13,340
1.1. Ալավերդի	Ալավերդի, Աքորի, Ծաղկաշատ, Կաճաճկուտ, Հաղպատ, Ջիլիզա	17,086		5,690
1.2. Թումանյան	Թումանյան, Աթան, Ահնիծոր, Լորուտ, Մարց, Շամուտ, Քարինջ	4,317		1,438
1.3. Ախթալա	Ախթալա, Բենդիկ, ճոճկան, Մեծ Այրում, Փոքր Այրում, Շամուտ, Նեղոց	6,376		2,123
1.4. Ընող	Ընող, Թեղուտ, Քարկոփ	4,317		1,438
1.5. Օծուն	Օծուն, Ամոց, Այգեհատ, Արդվի, Արեւածագ, Ծաթեր, Կարմիր Աղեկ, Հագվի, Մղարթ	7,964		2,652
2. ՎԿՀ Ստեփանավանի ՏՃԾ-ի տարածք, այդ թվում՝		52,444	33.3%	17,464
2.1. Ստեփանավան	Ստեփանավան, Արմանիս, Կաթնաղբյուր, Ուրասար	14,284		4,757
2.2. Սարչապետ	Սարչապետ, Ապավեն, Արծնի, Ձորամուտ, Գոգավան, Պետրովկա, Պրիվոլնոյե, Նորաշեն	5,409		1,801
2.3. Գյուլագարակ	Գյուլագարակ, Ամրակից, Գարգառ, Կուրթան, Հոբարձի, Պուշկինո, Վարդաբլուր	9,052		3,014
2.4. Լոռի Բերդ	Լոռի Բերդ, Ագարակ, Բովածոր, Լեջան, Կողես, Հովնանածոր, Յաղդան, Սվերդլով, Ուռուտ	5,730		1,908
2.5. Մեծավան	Մեծավան, Ձյունաշող, Միխայլովկա, Պաղարբյուր	6,898		2,297
2.6. Տաշիր	Տաշիր, Բլագոդարնոյե, Դաշտաղեմ, Լեռնահովիտ, Կաթնառատ, Մեղովկա, Կրուգլայա Շիշկա, Մեղվահովիտ, Նորամուտ, Նովոսելցով, Սարատովկա, Գետավան	11,071		3,687
3. ՎԿՀ Գավառի ՏՃԾ-ի տարածք, այդ թվում՝		52,444	36.9%	19,789
3.1. Գավառ		19,069		7,029
3.2. Բերդկունք		300		111
3.3. Գանձակ		4,242		1,564
3.4. Գեղարքունիք		1,922		708
3.5. Լանջաղբյուր		2,531		933
3.6. Լճափ		1,155		426
3.7. Ծաղկաշեն		593		219
3.8. Ծովագարդ		2,207		814
3.9. Կարմիր		6,298		2,321

Թիրախային համայնքների խմբեր		Մշտական բնակչության թվաքանակն առ 01.01.2017., մարդ*	15-35 տար. բնակչության մասնաբաժինը ընդհանուր բնակչության թվաքանակում, %**	15-35 տար. բնակչության թվաքանակը, մարդ***
Թիրախային համայնքներ	Համայնքների կազմի մեջ մտնող բնակավայրեր			
3.10. Հայրավանք		901		332
3.11. Նորատուս		6,100		2,248
3.12. Սարուխան		8,369		3,085
4. Արարատի տարածք, այդ թվում՝		27,195	36.6%	9,953
4.1. Արարատ (ապագա խոշորացված համայնք)	Արարատ, Արմաշ, Երասխ, Պարույր Սևակ, Սուրենավան	27,195		9,953

* - Աղբյուր՝ «Հայաստանի Հանրապետության մարզերը և Երևան քաղաքը թվերով, 2017», ԱԿԾ 2017

** - Ըստ 2011թ.-ի մարդահամարի տվյալների, մարզային մակարդակով

*** - Որոշակի մոտավորությամբ

Ընտրանքի մեծության հաշվարկման մյուս կարևոր ելակետերն են **վստահության մակարդակի (Confidence Level)** և **վստահության միջակայքի (Confidence Interval)** ցուցանիշները: Հետազոտության արդյունքների ընդունելի ճշգրտություն և հավաստիությունն ապահովելու համար վստահության մակարդակը (Confidence Level) սահմանվել է 95%, իսկ վստահության միջակայքը (Confidence Interval)՝ 5%: Այս ցուցանիշների հիման վրա ընտրանքի մեծության հաշվարկը ներկայացված է ստորև.

Աղյուսակ 5 - Ընտրանքի մեծության հաշվարկը

Թիրախային համայնքների խմբեր	Գլխավոր համախմբու- թյուն	Վստահության մակարդակ (Confidence Level)	Վստահության միջակայք (Confidence Interval)		Ընտրանքի մեծությունը
ՎԿՀ Ալավերդու ՏՁԾ-ի տարածք	13,340	95%	5%	→	373
ՎԿՀ Ստեփանավանի ՏՁԾ-ի տարածք	17,464			→	376
ՎԿՀ Գավառի ՏՁԾ-ի տարածք	19,789			→	377
Արարատի տարածք	9,953			→	370
Ընդամենը					1,496

Ձևավորված ընտրանքն ըստ 15-35 տարեկան բնակչության ընդհանուր թվաքանակում յուրաքանչյուր համայնքի մասնաբաժնի **բաշխվել է համայնքների միջև**: Հաշվարկը հետևյալն է.

Աղյուսակ 6 - Ընտրանքի բաշխումն ըստ համայնքների

ՎԿՀ Ալավերդու ՏՁԾ-ի տարածք		ՎԿՀ Ստեփանավանի ՏՁԾ-ի տարածք		ՎԿՀ Գավառի ՏՁԾ-ի տարածք		Արարատի մարզ	
Համայնք	Ընտրանքի չափ	Համայնք	Ընտրանքի չափ	Համայնք	Ընտրանքի չափ	Համայնք	Ընտրանքի չափ
Ալավերդի	159	Ստեփանավան	102	Գավառ	134	Արարատ	281
Թումանյան	40	Սարչապետ	39	Բերդկունք	2	Արմաշ	37
Ախթալա	60	Գյուլագարակ	65	Գանձակ	30	Երասխ	13
Շնող	40	Լոռի Բերդ	41	Գեղարքունիք	13	Պարույր Սևակ	8
Օձուն	74	Մեծավան	50	Լաճաղբյուր	18	Սուրենավան	31
-	-	Տաշիր	79	Լճափ	8	-	-
-	-	-	-	Ծաղկաշեն	4	-	-
-	-	-	-	Ծովագարդ	16	-	-
-	-	-	-	Կարմիր	44	-	-
-	-	-	-	Հայրավանք	6	-	-

ՎԿՅ Ալավերդու ՏՁԾ-ի տարածք		ՎԿՅ Ստեփանավանի ՏՁԾ-ի տարածք		ՎԿՅ Գավառի ՏՁԾ-ի տարածք		Արարատի մարզ	
Համայնք	Ընտրանքի չափ	Համայնք	Ընտրանքի չափ	Համայնք	Ընտրանքի չափ	Համայնք	Ընտրանքի չափ
-	-	-	-	Նորատու	43	-	-
-	-	-	-	Սարուխան	59	-	-
Ընդամենը	373	Ընդամենը	376	Ընդամենը	377	Ընդամենը	370

Ինչպես նշվեց, թիրախային 24 համայնքների կազմի մեջ մտնում են 81 բնակավայրեր: Առանձին համայնքի ընտրանքն էլ որոշակի տրամաբանությամբ բաշխվել է այդ համայնքի կազմի մեջ մտնող բնակավայրերի միջև: Մոտեցումը եղել է նույնը՝ բաշխումը կատարվել է ըստ 15-35 տարեկան բնակչության ընդհանուր թվաքանակում յուրաքանչյուր բնակավայրի մասնաբաժնի: Միևնույն ժամանակ, առանձին համայնքների կազմի մեջ եղել են բնակչության թվով շատ փոքր բնակավայրեր, որոնց բաժին ընկնող ընտրանքը ևս եղել է շատ փոքր՝ 1-2 մարդ: Դրանք հետազոտված բնակավայրերի կազմի մեջ չեն ներառվել, քանի որ բնակավայրում 1-2 հարցազրույցի անցկացումը չէր կարող ապահովել արժեքավոր տեղեկատվություն: Այս մոտեցման արդյունքում հետազոտությունն իրականացվել է այնպիսի համայնքներում, որոնց բաժին ընկնող ընտրանքի չափը եղել է 5-ից ավելի: Արդյունքում հետազոտության մեջ ներգրավվել են 24 համայնքների 49 բնակավայրեր: Վերջիններիս ցանկը և յուրաքանչյուրին բաժին ընկնող ընտրանքի չափը ներկայացված է [Բաժին 4.1](#)-ում (տես [ՀԱՎԵԼՎԱՅ 1 - 15-35 ՏԱՐԵԿԱՆ ԽՍԻՔ ԸՆԾՐԱՆՔԻ ԲԱՇԽՈՒՄ ԸՍՏ ՀԱՄԱՆՔՆԵՐԻ ԵՎ ԲՆԱԿԱՎԱՅՐԵՐԻ](#), էջ 83):

1.2.1.3 Հետազոտության գործիքը և հարցազրույցների անցկացման տեխնիկան

15-35 տարեկան երիտասարդների շրջանում գործազրկության մակարդակի հետազոտությունն իրականացվել է ՎԿՅ-ի կողմից մշակված [հարցաշարով](#) (կցված է սույն հաշվետվությանը, տես [ՀԱՎԵԼՎԱՅ 2 - 15-35 ՏԱՐԵԿԱՆ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ՀԵՏ ՀԱՐԾԱԶՐՈՒՅՏՆԵՐԻ](#) Հարցաշար, էջ 83): Ռեսպոնդենտների հետ հարցազրույցներն իրականացվել են **դեմ առ դեմ**: Ելնելով հարցաշարի կառուցվածքից, Խորհրդատուն **SurveyMonkey** **հարթակում** պատրաստել է *Էլեկտրոնային հարցաշար* և հարցազրույցներն իրականացրել է **պլանշետների կիրառմամբ**: Դա հնարավորություն է տվել 1,496 հարցազրույցների պատասխանները տվյալների բազա մուտքագրել հարցազրույցից անմիջապես հետո: Դաշտային աշխատանքների ավարտից հետո հարցազրույցների տվյալները SurveyMonkey հարթակից արտածվել (export) է **MS Excel** հարթակ, որի գործիքների միջոցով էլ կատարվել է հետազոտության արդյունքների վերծանումը, ամփոփումը և վերլուծությունը:

1.2.1.4 Ռեսպոնդենտների ընտրությունը

Թիրախային համայնքներում ռեսպոնդենտների ընտրության կազմակերպման հիմքում ընկած է եղել ընտրության **պատահականության** սկզբունքը: Հաշվի առնելով հետազոտության առարկան (որն է գործազրկության մակարդակը), հետազոտվող թիրախային հանրությունը (15-35 տարեկան երիտասարդներ), ինչպես նաև նմանատիպ աշխատանքների նախորդ փորձը, Խորհրդատուն կանխատեսել է դեպքեր (այդ թվում՝ ոչ ստանդարտ), որոնց համար նախապես մշակել է և դաշտում կիրառել է գործողությունների պլանը, այդ թվում՝ ռեսպոնդենտների ընտրության պատահականությունն ապահովելու համար: Ստորև թվարկված են թիրախային համայնքներում ռեսպոնդենտների ընտրության գործողությունները, ինչպես նաև ոչ ստանդարտ դեպքերում (հարցազրույցի մերժում, ռեսպոնդենտի անհասանելիություն, նույն տանը թիրախային խմբի մի քանի ներկայացուցիչների առկայություն և այլն) Խորհրդատուի գործողությունների նկարագիրը:

Աղյուսակ 7 - Ռեսպոնդենտների ընտրության գործընթացը, դրա ժամանակ հանդիպող դեպքերը և Խորհրդատուի մոտեցումները

Ռեսպոնդենտների ընտրության գործընթացը	Առաջարկվող լուծումները և գործողությունները
Ռեսպոնդենտի բնորոշումը	Հարցազրույցի պահին 15 տարին լրացած, սակայն 36 տարին չլրացած տարիքային խմբի անձ

Ռեսպոնդենտի հետ հանդիպման վայրը	Ռեսպոնդենտի տնային տնտեսության ներսում (տանը, բնակարանում)
Ռեսպոնդենտի ընտրության մեթոդը	Մարշրուտային մեթոդ՝ պատահականորեն ընտրված մեկնարկային կետից (հասցեից) որոշակի քայլի պահպանմամբ
Առանձին թիրախային բնակավայրում ռեսպոնդենտների ընտրության տարածքները	▶ Քաղաքային բնակավայրերում՝ ա) եթե ընտրանքը մեծ է (≥ 60), ապա 2 գլխավոր և 4 երկրորդական փողոցներ, բ) եթե ընտրանքը փոքր է (< 60), ապա 1 գլխավոր և 2 երկրորդական փողոցներ ▶ Գյուղական բնակավայրերում՝ 1 գլխավոր և 1 երկրորդական փողոց
Ռեսպոնդենտների ընտրության տարածքներում մեկնարկային հասցեի ընտրությունը	▶ Ընտրված փողոց(ներ)ի վրա գտնվող առաջին տուն կամ բնակարան
Ռեսպոնդենտի տան կամ բնակարանի ընտրության համար կիրառվող քայլի մեծությունը	3՝ ամեն 3-րդ տունը/բնակարանը, որի փակ լինելու դեպքում հաջորդ 2 հասցեները ծառայել են որպես հասցեի ընտրության պահեստային տարբերակներ
Քայլի կիրառման համար ռեսպոնդենտի տան կամ բնակարանի նույնականացումը	▶ Քաղաքային բնակավայրերում՝ ըստ հասցեների թվագրման ▶ Գյուղական բնակավայրերում՝ ըստ հասցեների թվագրման: Եթե տները հասցեանշված կամ թվանշված չեն, ապա ըստ վիզուալ դիտարկման
Ռեսպոնդենտների ընտրության ոչ ստանդարտ դեպքերը	Կիրառված մոտեցումներ
Քանի՞ անձի հետ է հարցազրույց իրականացվել նույն տնային տնտեսությունում	1 տնտեսությունում՝ 1 անձ
Ինչպե՞ս է ընտրվել ռեսպոնդենտը, եթե ընտրված տնային տնտեսությունում կա ռեսպոնդենտի բնորոշմանը համապատասխանող մի քանի անձ	Վերջին ծննդյան (հարցազրույցի պահին ամենամոտ գտնվող նախորդ ծնունդը) մեթոդով՝ ռեսպոնդենտի բնորոշմանը համապատասխանող անձանց կազմից
Ընտրված ռեսպոնդենտը հասանելի չէ ֆիզիկապես, սակայն հնարավոր է իրականացնել հեռախոսային հարցում	Իրականացվել է հեռախոսային հարցում (նման դեպք հանդիպել է շատ քիչ)
Ընտրված ռեսպոնդենտը հասանելի չէ ֆիզիկապես, ինչպես նաև հնարավոր չէ իրականացնել հեռախոսային հարցում	Անցել ենք հաջորդ պահեստային հասցեին՝ նոր ռեսպոնդենտ ընտրելու
Ընտրված ռեսպոնդենտը մերժում է հարցազրույցը	Անցել ենք պահեստային հասցեին՝ նոր ռեսպոնդենտ ընտրելու

Պետք է նկատել, որ դաշտային աշխատանքների իրականացման, մասնավորապես՝ ռեսպոնդենտների ընտրության գործընթացի վրա էական ազդեցություն են թողել 3 գործոններ. 1) հետազոտության թիրախային բնակավայրերի կազմը, 2) երիտասարդների արտագաղթով պայմանավորված ժողովրդագրական խնդիրները, և 3) հետազոտության անցկացման պահը:

Հետազոտության մեջ ներգրավված բնակավայրերում, հատկապես քաղաքներում (առանձնապես Ալավերդիում, Ստեփանավանում, Տաշիրում, Գավառում) Հայաստանի անկախության տարիներին (1991թ.-ից հետո) արձանագրվել է բնակչության արտագաղթ և թվաքանակի էական նվազում: Դրա արդյունքում նշված քաղաքներում շատ են տները և բնակարանները, որտեղ մարդիկ չեն բնակվում: Թիրախային տարածքների բնակավայրերում դատարկ (չբնակեցված) տներն ու բնակարանները կազմում են ընդհանուրի մոտ 23%-ը: Հիմնականում դա է պատճառը, որ **պլանավորված 1,496 հարցազրույցների իրականացման համար Խորհրդատուն կոնտակտ է արել 10,162 հասցեների:** Այս ցուցանիշներից կարելի է եզրակացնել, որ 8,666 ընտրված հասցեներում, որոնց կոնտակտ է արվել, հնարավոր չի եղել իրականացնել հարցազրույց:

Դատարկ տներից և բնակարաններից բացի, հարցազրույցների չկայացման երկրորդ հիմնական պատճառն այն է, որ երիտասարդների արտագաղթի պատճառով շատ տնային տնտեսություններ բաղկացած են միայն համեմատաբար տարեցներից: Թիրախային տարածքների բնակավայրերում բնակվող տնային տնտեսությունների 25%-ի անդամների կազմում 15-35 տարեկան տարիքային խմբի անձիք չկան:

Դաշտային աշխատանքների ծավալի ընդարձակման վրա էապես ազդել է նաև դրանց իրականացման պահը՝ 2018թ.-ի հունիսի 22-ից հուլիսի 12-ը: Դա գյուղատնտեսական աշխատանքների սեզոնի պիկն է: Այդ ժամանակահատվածում անասնաբուծությամբ զբաղվող տնտեսությունների աշխատանքների հիմնական

մասը տեղափոխվում է արոտավայրեր և խոտհարքեր, հողագործությամբ և այգեգործությամբ զբաղվող տնտեսությունները զբաղված են բերքահավաքով: Այդ պատճառով շատ են հանդիպել դեպքեր (26%), որ ընտրված հասցեն եղել է բնակեցված, սակայն բնակիչների հետ հնարավոր չի եղել կապ հաստատել:

Ստորև ներկայացված են տվյալներ, թե ինչ արդյունք են ունեցել ռեսպոնդենտների ընտրության նպատակով արված կոնտակտները:

Աղյուսակ 8 - Թիրախային բնակավայրերում ռեսպոնդենտների ընտրության համար կոնտակտ արված հասցեները և կոնտակտի արդյունքները

Կոնտակտի արդյունքը	Թիրախային տարածքներ				Բոլորը
	Ավալերդու S26	Ստեփանավանի S26	Գավառի S26	Արարատ	
Ընդամենը արված կոնտակտ, որից`	3,051	2,861	2,266	1,984	10,162
▶ Հարցազրույցը կայացել է	373	376	377	370	1,496
▶ Հարցազրույցը չի կայացել` հետևյալ պատճառներով.	2,678	2,485	1,889	1,614	8,666
- Ընտրված հասցեն ոչ բնակելի տարածք է	27	73	65	15	180
- Բնակության վայրը դատարկ է	1,214	480	429	183	2,306
- Հնարավոր չի եղել կապ հաստատել տնային տնտեսության հետ	397	925	648	713	2,683
- ՏՏ անդամը կամ ընտրված ռեսպոնդենտը մերժել են հարցազրույցի առաջարկը	118	45	99	84	346
- Տնային տնտեսությունում 15-35 տարիքային խմբում ներկայացուցիչ չկա	802	754	495	469	2,520
- Հարցազրույցը հնարավոր չի եղել ընտրված ռեսպոնդենտի անկարողության պատճառով	8	7	11	4	30
- Ընտրված ռեսպոնդենտը ժամանակավորապես (<1 տարի) բացակայում է	111	187	102	145	545
- Ընտրված ռեսպոնդենտը մշտապես (>1 տարի) բացակայում է	1	14	40	1	56

Դաշտային աշխատանքների ընթացքի հետ կապված վերոհիշյալ իրողությունները մեծապես ազդել են ընտրված ռեսպոնդենտների սեռային կազմի վրա` ընդգծված շեղում ունենալով դեպի իգական սեռի ներկայացուցիչները: Արդյունքը հետևյալն է. արական սեռի ռեսպոնդենտներ - 28%, իգական սեռի ռեսպոնդենտներ - 72%: Այս ցուցանիշներն ունեն և օբյեկտիվ, և սուբյեկտիվ պատճառներ: Օբյեկտիվ պատճառներ են.

1. Սույն հետազոտության թիրախային հանրությունը 15-35 տարեկան երիտասարդներն են: Այդ տարիքային խմբում **արական սեռի 18-20 տարեկան ներկայացուցիչները գտնվում են պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայության մեջ** և հետազոտության ընտրանքում այդ տարիքի գրեթե բոլոր ռեսպոնդենտները ներկայացված են միայն իգական սեռի ներկայացուցիչներով:
2. Հետազոտության իրականացման պահին երկրից դուրս կամ երկրի ներսում, բայց մշտական բնակության վայրից դուրս **արտագնա աշխատանքի մեկնողներն արդեն բոլորը մեկնել են աշխատանքի**: Այդ, այսպես կոչված աշխատանքային միգրանտները գրեթե ամբողջությամբ բաղկացած են տղամարդկանցից, ինչը ևս կարճաժամկետ կտրվածքով առաջացնում է հասարակության սեռային կազմի հաշվեկշռի խախտում` հոգուտ իգական սեռի բնակչության:

Ռեսպոնդենտների ընտրության ժամանակ կանանց գերակշռության համար կան նաև սուբյեկտիվ պատճառներ: Մասնավորապես, տնային տնտեսության հետ կոնտակտի պահին 15-35 տարեկան երիտասարդների մեջ տանը/բնակարանում գտնվելու հավանականությունը կանանց դեպքում մի քանի անգամ ավելի մեծ է, քան տղամարդկանց: Դա պայմանավորված է նրանով, որ տղամարդիկ առավելապես ներգրավված են տնային տնտեսության «դրսի գործերում», իսկ այդ տարիքային խմբի կանանց գերակշիռ մասը գտնվում է ամուսնության սկզբնական փուլում, հիմնականում զբաղված են երեխայի/ների խնամքով

և հիմնականում գտնվում են տանը: Այդ իսկ պատճառով զգալի թիվ են կազմում դեպքերը, երբ կոնկրետ բնակավայրում հարցազրույցների իրականացման սահմանափակ ժամանակահատվածում ընտրված տղամարդ-մեսպոնդենտի հետ հնարավոր չի եղել հանդիպել և հարցազրույց անցկացնել:

Այս պայմաններում խորհրդատուն, խորհրդակցելով ՎՎՅ-ի հետ, որոշել է 15-35 տարեկան երիտասարդների **հետազոտության արդյունքները ներկայացնել կշռված՝** հիմք ընդունելով բնակչության թվաքանակում արական և իգական սեռի բնակչության թվաքանակի իրական (պաշտոնական) հարաբերակցությունը:

1.2.1.5 Հետազոտության արդյունքների ամփոփումը և վերլուծությունը

Հետազոտության արդյունքները (հարցազրույցների պատասխանները) դաշտային աշխատանքների զուգահեռ մուտքագրվել են տվյալների Էլեկտրոնային բազա (այսուհետ՝ SEF), որը ստեղծված է SurveyMonkey հարթակում: Դաշտային աշխատանքների ավարտից հետո SEF-ը SurveyMonkey հարթակից արտածվել է MS Excel ձևաչափ: Ապա կատարվել է **հնարավոր անճշտությունների հայտնաբերում և ուղղում**: MS Excel ձևաչափով SEF-ից իրականացվել է հետազոտության **արդյունքների վերծանում և վերլուծական տեղեկատվության նախապատրաստում աղյուսակների և գծապատկերների տեսքով**: Հետազոտության բոլոր արդյունքները հաշվետվության մեջ ներկայացվել են ըստ թիրախային տարածքների և մեսպոնդենտների սեռային կազմի: Սա անհրաժեշտ մոտեցում էր, քանի որ հետազոտության առարկայի (15-35 տարեկան երիտասարդների շրջանում գործազրկության մակարդակ) մասով այս երկու գործոններն ունեն վճռորոշ նշանակություն:

Ինչպես նշվեց, 15-35 տարեկան երիտասարդների հետազոտության արդյունքները ներկայացվել են կշռված՝ ըստ բնակչության թվաքանակում արական և իգական սեռի բնակչության թվաքանակի իրական (պաշտոնական) հարաբերակցության: Հետազոտության արդյունքների կշռման գործակիցները հաշվարկվել են թիրախային տարածքներից յուրաքանչյուրի համար առանձին: Կշռման գործակիցների հաշվարկման համար հիմք են ընդունվել 2011թ.-ի ՀՀ Մարդահամարի արդյունքները: Դա միակ առկա աղբյուրն է, որտեղից հնարավոր է տեղեկություն ստանալ հետազոտության մեջ ներգրավված առանձին բնակավայրերի բնակչության սեռատարիքային կազմի վերաբերյալ: Ստորև ներկայացված է հետազոտության արդյունքների կշռման համար կիրառված գործակիցների հաշվարկման եղանակը:

Աղյուսակ 9 - Հետազոտության արդյունքների կշռման համար կիրառված գործակիցների հաշվարկման եղանակը

Թիրախային տարածքներ	Բնակչության սեռային կազմն ըստ 2011թ.-ի ՀՀ Մարդահամարի			Ընտրանքի սեռային կազմն ըստ հետազոտության արդյունքների			Կշռման գործակիցներ		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	-	-	=A+B	-	-	=D+E	= A / D	= B / E	= C / F
Ալավերդու ՏԾԾ	47.6%	52.4%	100.0%	33.5%	66.5%	100.0%	1.42	0.79	1.00
Ստեփանավանի ՏԾԾ	47.6%	52.4%	100.0%	25.5%	74.5%	100.0%	1.86	0.70	1.00
Գավառի ՏԾԾ	50.7%	49.3%	100.0%	21.2%	78.8%	100.0%	2.39	0.63	1.00
Արարատ	47.7%	52.3%	100.0%	30.5%	69.5%	100.0%	1.56	0.75	1.00
Ամբողջը	48.6%	51.4%	100.0%	27.7%	72.3%	100.0%	1.76	0.71	1.00

Տարբեր թիրախային տարածքների համար ստացված հետազոտության բոլոր արդյունքները բազմապատկվել են վերոհիշյալ աղյուսակի «G, H, I» սյուլնյակներում նշված գործակիցներով, ինչը թույլ է տվել բարձրացնել արական սեռի մեսպոնդենտների պատասխանների կշիռը և նվազեցնել իգական սեռի մեսպոնդենտների պատասխանների կշիռը: Հաշվետվության ներկայացված բոլոր տվյալները կշռված են վերոհիշյալ տրամաբանությամբ:

1.2.2 Գյուղատնտեսության ոլորտի ձեռնարկություններում ՄԿՈՒ և ԱՅՈՒ կրթությամբ աշխատողներ վարձելու պատրաստակամության հետազոտությունը

Սույն հետազոտության առարկաներից հաջորդը մասնավոր ձեռնարկությունների մոտ ՄԿՈՒ և ԱՅՈՒ կրթությամբ աշխատողներ վարձելու պատրաստակամությունն է: Խոսքը գնում է գյուղատնտեսության ոլորտի (ագրոսեկտորի) 5 բնագավառներում գործող ձեռնարկությունների մասին, որոնք են. ա) կաթի վերամշակում, բ) անասնաբուծություն, գ) գյուղտեխնիկայի պարկ և/կամ ծառայություններ, դ) հողագործություն և/կամ այգեգործություն, ե) գինեգործություն: Սրանք գյուղատնտեսության այն սեկտորներն են, որոնք հանդիսանում են թիրախային տարածքներում գյուղատնտեսական գործունեության հիմնական ուղղությունները:

1.2.2.1 Թիրախային ձեռնարկությունների բնորոշումը

Հետազոտության այս բաժնի իրականացման համար, նախ և առաջ, անհրաժեշտ է հստակ սահմանել, թե *ո՞րն է սույն հետազոտության տեսանկյունից հետաքրքրություն ներկայացնող ձեռնարկությունը*: «Ձեռնարկություն» տերմինը ենթադրում է գրանցված բիզնես: Սակայն Հայաստանում գյուղատնտեսությունն ունի իր առանձնահատկությունը. **առաջնային գյուղատնտեսությամբ զբաղվող տնտեսվարողների համար բիզնեսի գրանցման պահանջ չկա**: Դա վերաբերվում է ագրոսեկտորի 5 բնագավառներից երեքին՝ անասնաբուծություն, գյուղտեխնիկայի պարկ և/կամ ծառայություններ, հողագործություն և/կամ այգեգործություն: Արդյունքում գյուղատնտեսության ոլորտում գործող տասնյակ հազարավոր տնտեսվարող սուբյեկտների ճնշող մեծամասնությունը (99%-ը) գործում են ֆիզիկական անձի կարգավիճակով, ընդ որում՝ անկախ իրենց մեծությունից (շրջանառությունից կամ աշխատողների թվից): Առեւի ծավալների են հասնում **ոչ ֆորմալ և ստվերային աշխատանքային հարաբերությունները**: Այս առումով գյուղատնտեսական ձեռնարկությունների իրավական կարգավիճակը չի կարող հիմք հանդիսանալ սույն հետազոտության տեսանկյունից հետաքրքրություն ներկայացնող ձեռնարկությունների բնորոշման համար: Հետազոտության իրականացման համար Խորհրդատուն կենտրոնացել է այն գյուղատնտեսական ձեռնարկությունների վրա, որոնք գործում են թիրախային բնագավառներում և **հանդես են գալիս որպես գործատուներ՝ վարձու աշխատուժի գնորդներ**՝ անկախ «գործատու-աշխատող» հարաբերությունների ֆորմալ կամ ոչ ֆորմալ բնույթից:

Սա անհրաժեշտ, բայց ոչ բավարար պայման է: Գյուղատնտեսական ձեռնարկություններին բնորոշելու համար Խորհրդատուն կիրառել է մեկ ֆիլտր ևս: Բազմաթիվ գյուղատնտեսական ձեռնարկություններ վարձու աշխատուժ են ներգրավվում միայն ոչ մասնագիտական գործառնությունների համար, օրինակ՝ բանվորության համար: Այդպիսի գործառնությունների շարքին կարելի է դասել բեռնակրությունը, բերք քաղել-սորտավորել-դարսելը, նախապանի աշխատանքը և այլն: Մինչդեռ ՄԿՈՒ համակարգը պատրաստում է մասնագետներ՝ նեղ մասնագիտական աշխատանքների համար: Օրինակ՝ անասնաբույժ, ագրոնոմ, մեխանիզատոր և այլն: Ուստի, այն գյուղատնտեսական ձեռնարկությունները, որոնք մասնագիտական աշխատուժի համար չեն հանդիսանում գործատուներ, սույն հետազոտության տեսանկյունից հետաքրքրություն չեն ներկայացնում:

Այսպիսով, սույն հետազոտության համար Խորհրդատուն **կենտրոնացել է ագրոսեկտորի այն տնտեսվարող սուբյեկտների վրա, որոնք, որպես գործատու, ներգրավվում են մասնագիտական աշխատուժ**: Հետայսու ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների այս խումբը կկոչվի **թիրախային ձեռնարկություններ**:

1.2.2.2 Հետազոտության մեթոդը

Թիրախային ձեռնարկությունների մեծ մասը, որպես բիզնես, գրանցված չեն, չունեն վեբ-կայքեր, գրանցված չեն պաշտոնական տեղեկագրերում: Այդ պարագայում Խորհրդատուն իրականացրել է թիրախային տարածքներում գործող թիրախային ձեռնարկությունների ընդհանուր **քարտեզագրում**: Դրա արդյունքում ձևավորված ձեռնարկությունների ցանկից մենք, պատվիրատուի հետ համաձայնեցված³, ընտրել ենք թիրախային 5 բնագավառների 80 ձեռնարկություններ՝ որպես հետազոտության առարկայի վերաբերյալ տեղեկատվության աղբյուրներ:

³ ՎԿՀ-ի հետ համաձայնեցվել է և թիրախային ձեռնարկությունների քանակը և դրանց բաշխվածքն ըստ թիրախային տարածքների և բնագավառների

Աղյուսակ 10 - Թիրախային ձեռնարկությունների քանակն ըստ թիրախային տարածքների և բնագավառների

Ձեռնարկությունների տեսակներն ըստ գործունեության բնագավառների	Թիրախային տարածքներ				
	Ալավերդու S2Վ	Ստեփանավանի S2Վ	Գավառի S2Վ	Արարատի մարզ	Ընդամենը
Կաթի վերամշակում	2	10	3	-	15
Անասնապահություն	5	7	8	-	20
Գյուղատնտեսական տեխնիկա	10	2	5	3	20
Հողագործություն / այգեգործություն	3	2	3	7	15
Գինեգործություն	-	-	-	10	10
Ընդամենը	20	21	19	20	80

Ագրոսեկտորի հետազոտված ձեռնարկությունների ցանկը ներկայացված է որպես հավելված (տես [ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3 - ԱԳՐՈՍԵԿՏՈՐԻ ՀԵՏԱԶՈՏՎԱԾ ՁԵՈՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՑԱՆԿԸ](#), էջ 84): Թիրախային տարածքներում ձեռնարկությունների առկայության վերաբերյալ տվյալները հավաքվել են տեղեկատվության բոլոր հնարավոր և հասանելի աղբյուրներից, որոնց թվում են. ա) թիրախային համայնքների համայնքապետարանները և բնակավայրերի վարչակազմերը, բ) երիտասարդների շրջանում գործազրկության մակարդակի հետազոտության նպատակով ընտրված բնակավայրերի բնակիչները, գ) նույն իրենք՝ թիրախային ձեռնարկությունները՝ «ձևագրող» մեթոդով, դ) մարզպետարանների գյուղատնտեսության վարչության պետերը, ե) օնլայն տեղեկատվության աղբյուրները:

1.2.2.3 Հետազոտության գործիքը և հարցազրույցների անցկացման տեխնիկան

Թիրախային ձեռնարկությունների հետազոտության համար մենք մշակվել է ղեկավարների հետ խորին հարցազրույց անցկացնելու [հարցաշար-գրույցի ուղեցույց](#) (ներկայացված է որպես հավելված, տես [ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4 - ԱԳՐՈՍԵԿՏՈՐԻ ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ՁԵՈՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՂԵԿԱՎԱՐՆԵՐԻ ՀԵՏ ԽՈՐԻՆ ՀԱՐՑԱԶՐՈՒՅՑՆԵՐԻ ՀԱՐՑԱՇԱՐ-ԶՐՈՒՅՑԻ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ](#), էջ 87): Հարցաշարի բովանդակային կառուցվածքը թույլ է տալիս վեր հանել թիրախային ձեռնարկություններում ՄԿՈՒ և ԱՀՈՒ կրթությամբ աշխատողներ վարձելու պատրաստակամության հետ կապված հարցերի ողջ սպեկտրը՝ մասնագետների առկայությունը, հասանելիությունը, մասնագիտական պատրաստվածության աստիճանը, ՄԿՈՒ կրթության համակարգից աշխատողներ գտնելու/ընդունելու հետ կապված խնդիրները և այլն:

Հետազոտությունն իրականացվել է թիրախային ձեռնարկությունների ղեկավարների հետ դեմ առ դեմ հարցազրույցների միջոցով: Հետազոտությունն իրականացվել է գյուղատնտեսական աշխատանքների սեզոնի պիկին և մարդկանց զբաղվածությունը առավել քան բարձր էր: Այդ պատճառով մենք իրականացրել ենք նաև որոշակի թվով հեռախոսային հարցումներ մի քանի ձեռնարկությունների ղեկավարների հետ, երբ ռեսպոնդենտը շատ կարևոր էր, սակայն նրան ֆիզիկապես գտնելն անհնար:

1.2.2.4 Հետազոտության արդյունքների ամփոփումը և վերլուծությունը

Թիրախային ձեռնարկությունների ղեկավարների հետ հարցազրույցներն իրականացվել են տպագիր հարցաշարերի միջոցով: Դաշտային աշխատանքներից հետո դրանց պատասխաններն ամփոփվել են վերլուծության համար նախապես պատրաստված տվյալների էլեկտրոնային բազայի (SEF) մեջ: SEF-ը պատրաստվել է MS Excel ծրագրային հենքի վրա: Բոլոր 80 հարցաշարերի պատասխանները, բաց և փակ բնույթի, անցկացվել են SEF-ի մեջ, որից հետո իրականացվել է դրանց վերլուծությունը:

1.2.3 Ծրագրի գործընկերների և այլ շահագրգիռ կառույցներում կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող խմբերին միտված ծրագրերի հետազոտությունը

1.2.3.1 Հետազոտության մեթոդը

Ծրագրի գործընկեր կառույցներում կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող խմբերին միտված ծրագրերի հետազոտությունն իրականացնելու նպատակով կիրառվել է որակական հետազոտության հետևյալ մեթոդաբանությունը.

- ▶ Խորին հարցազրույցներ
- ▶ Փաստաթղթային ուսումնասիրություն:

SAY YES Ծրագրի շրջանակներում գործընկեր կառույցներ են հանդես գալիս մասնագիտական կրթության և ուսուցման (ՄԿՈՒ) հաստատությունները: Ուսումնասիրության նպատակով այդ հաստատությունների տնօրենների հետ իրականացվել են խորին հարցազրույցներ: Հետազոտության համար հավելյալ տեղեկատվության հավաքագրման աղբյուր են ծառայել ՄԿՈՒ հաստատությունների և նրանց գործընկերների (միջազգային կազմակերպություններ, գործատուներ) համագործակցության վերաբերյալ կնքված մի շարք փաստաթղթեր:

1.2.3.2 Հետազոտության գործիքը և հարցազրույցների անցկացման տեխնիկան

ՄԿՈՒ հաստատությունների հետ խորին հարցազրույցներ իրականացնելու նպատակով մշակվել և կիրառվել է 11 հարցադրում պարունակող **հարցարան-ուղեցույց** (ներկայացված է որպես հավելված, տես [ՅԱՎԵԼԱՎ 5 - ԾՐԱԳՐԻ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐ ԿԱԾՈՒՅՑՆԵՐԻ ՂԵՎԱԿԱՐՆԵՐԻ ՀԵՏ ԽՈՐԻՆ ՀԱՐԿԱԶՐՈՒՅՑՆԵՐԻ ՀԱՐՏԱՐԱՆ-ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ](#), էջ 87): Այն ներառում է հետևյալ բովանդակային հարցերը.

- ▶ ՄԿՈՒ հաստատություններում իրականացվող երկարաժամկետ և կարճաժամկետ կրթության մասնագիտական շրջանակները,
- ▶ ՄԿՈՒ հաստատություններում ուսուցանվող մասնագիտական ուղղվածությունների նկատմամբ պահանջարկի գնահատման պրակտիկան,
- ▶ ՄԿՈՒ հաստատություններում ոչ ֆորմալ դասընթացների իրականացումը,
- ▶ ՄԿՈՒ հաստատություններում մասնագիտությունների նախընտրություններն ըստ գենդերի,
- ▶ Կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց ներգրավվածությունը ՄԿՈՒ հաստատություններում, նրանց հետ աշխատելու հարցում ՄԿՈՒ հաստատությունների տարած քաղաքականությունը և կրթությունն իրականացնելու համար առկա պայմանների գնահատումը (ինչպես ֆիզիկական մատչելիության, այնպես էլ դասախոսական կազմի մասնագիտական պատրաստվածության առումով),
- ▶ ՄԿՈՒ հաստատություններում դասախոսական կազմի վերապատրաստման կարիքները,
- ▶ ՄԿՈՒ հաստատությունների համագործակցությունը միջազգային կազմակերպությունների և գործատուների հետ:

Խորին հարցազրույցներն իրականացվել են Ծրագրի գործընկեր հետևյալ 4 ՄԿՈՒ հաստատությունների տնօրենների հետ՝ **դեմ առ դեմ զրույցի** միջոցով.

- ▶ Արարատի Պետական Քոլեջ (իրականացման օրը՝ 10.07.2018),
- ▶ Ստեփանավանի Պետական Գյուղատնտեսական Քոլեջ (իրականացման օրը՝ 11.07.2018),
- ▶ Ալավերդու Պետական Արհեստագործական Ուսումնարան (իրականացման օրը՝ 11.07.2018),
- ▶ Գավառի Պետական Գյուղատնտեսական Քոլեջ (իրականացման օրը՝ 13.07.2018):

Փաստաթղթային հետազոտության շրջանակներում ուսումնասիրվել են վերոնշյալ ՄԿՈՒ հաստատությունների ու միջազգային կազմակերպությունների, ինչպես նաև ՄԿՈՒ հաստատությունների ու գործատուների փոխհամագործակցության փաստաթղթերը՝ ներքին կանոնակարգային թղթեր, պայմանագրեր, արձանագրություններ, հուշագրեր և համագործակցության համաձայնագրեր: Հատուկ ուշադրության են արժանացել այն փաստաթղթերը, որոնք առնչվել են սահմանափակ կարողություններ ունեցող անձանց:

1.2.3.3 Հետազոտության արդյունքների ամփոփումը և վերլուծությունը

Հետազոտության արդյունքների ամփոփման համար գլխավոր հիմք են ծառայել ՄԿՈՒ հաստատությունների տնօրենների հետ իրականացված խորին հարցազրույցները: Այդ հարցազրույցների տվյալները սղագրվել-ամփոփվել են, որոնք թույլ են տվել պարզել, թե Ծրագրի գործընկեր ՄԿՈՒ հաստատություններում ինչ որակավորմամբ մասնագետներ են պատրաստում, կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձիք ինչ ներգրավվածություն ունեն այս հաստատություններում և թե ինչ քաղաքականություն են կիրառվում՝ նշված խմբերին ընդգրկելու այս հաստատություններ:

Որպես հավելյալ տեղեկատվության հավաքագրման միջոց՝ իրականացվել է ՄԿՈՒ հաստատությունների փաստաթղթերի ուսումնասիրություն՝ ճշտելու, թե ինչ ձևաչափով, ինչ մասշտաբով են այս հաստատությունները համագործակցում միջազգային և տեղական կազմակերպությունների ու գործատուների հետ, ապա առանձնացնելու համագործակցության այն դեպքերն ու շրջանակները, որոնք առնչվում են կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց:

2 ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ

2.1 ԴՐԱԳՐԻ ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ՏԱՐԱԾՔՆԵՐՈՒՄ 15-35Տ. ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ՇՐՋԱՆՈՒՄ ԳՈՐԾԱԶԿՈՒԹՅԱՆ ՄԱԿԱՐԴԱԿԸ

2.1.1 Հետազոտության արդյունքների ներկայացման ձևը

Հետազոտության արդյունքները ներկայացված են **ռեսպոնդենտների պատասխանների մասնաբաժիններով**՝ տոկոսային արտահայտությամբ: Հետազոտության արդյունքների ներկայացումը ռեսպոնդենտների թվի միջոցով տեղին չէ, քանի որ, ինչպես նշվեց մեթոդաբանության մեջ (տես Բաժին 1.2.1.5 **«Հետազոտության արդյունքների ամփոփումը և վերլուծությունը»**, էջ 17), ռեսպոնդենտների պատասխանների վիճակագրության վրա **կիրառվել են կշռման գործակիցներ**՝ ստացված տվյալներն *ըստ սեռի ճշգրտելու համար*: Կշռման գործակիցների կիրառման արդյունքում ռեսպոնդենտների թիվն արդեն **ամբողջ թիվ չէ** և կոռեկտ չէ ռեսպոնդենտների թվի ներկայացման ժամանակ օգտագործել «25.64 մարդ» կամ «32.8 մարդ» ձևակերպումներ: Այնուամենայնիվ, որպեսզի պարզ լինի, թե որն է ռեսպոնդենտների պատասխանների մասնաբաժինների հաշվարկման բազան քանակական արտահայտությամբ (այսպես կոչված 100%-ները), ստորև ներկայացվում է **ռեսպոնդենտների թիվը և դրա բաշխվածքն** ըստ թիրախային տարածքների և սեռերի:

Աղյուսակ 11 - Ռեսպոնդենտների թիվը և դրա բաշխվածքն ըստ թիրախային տարածքների և սեռի՝ կշռման գործակիցներ կիրառելուց հետո

Թիրախային տարածքները	Ռեսպոնդենտների սեռը		
	Արական	Իգական	Բոլորը
Ալավերդու ՏՃԾ	177	196	373
Ստեփանավանի ՏՃԾ	179	197	376
Գավառի ՏՃԾ	191	186	377
Արարատ	177	193	370
Ընդամենը	724	772	1,496

Քանակական հետազոտության բոլոր արդյունքները ներկայացված են ըստ թիրախային տարածքների և ռեսպոնդենտների սեռի:

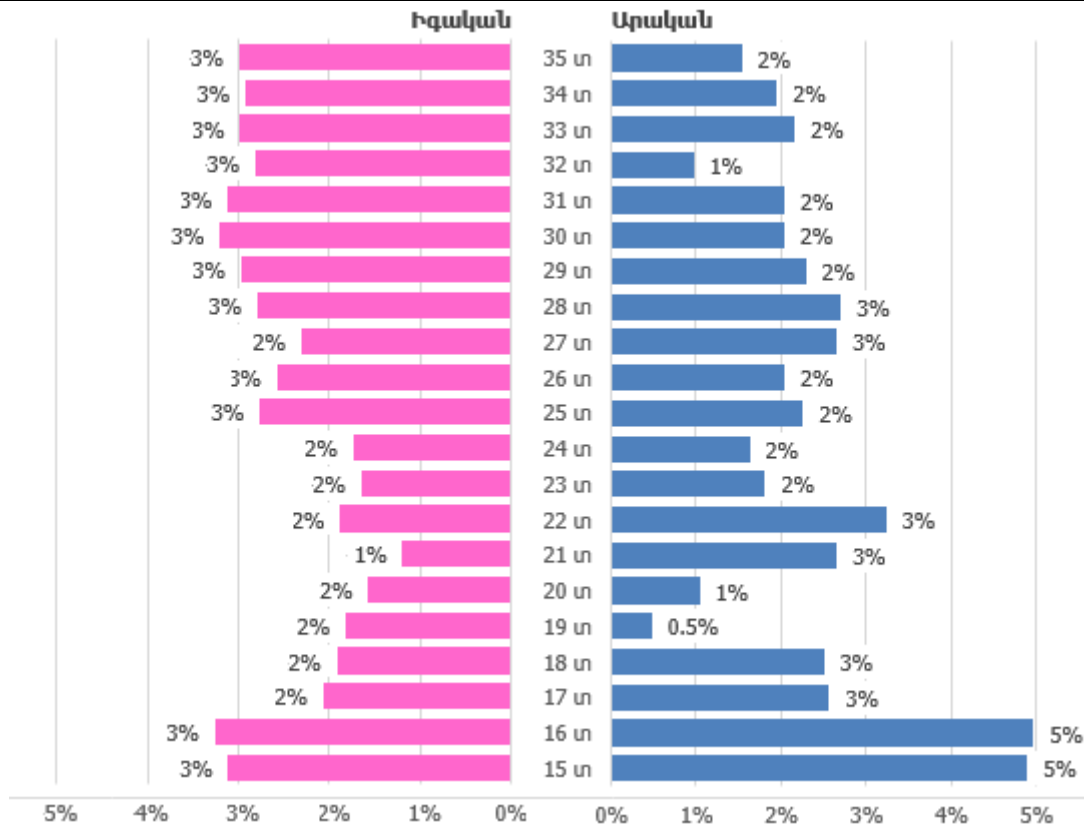
2.1.2 15-35 տարիքային խմբի նկարագիրը

2.1.2.1 Սեռա-տարիքային կառուցվածքը

Թիրախային տարածքներում 15-35 տարեկան երիտասարդների սեռա-տարիքային խմբի նկարագիրը բնորոշ է երկրում առկա իրողությանը և միևնույն ժամանակ բացատրվում է այն ձևավորող գործոններով: **Գծապատկեր 1**-ում առկա սեռա-տարիքային բաշխվածքի տարբերությունները պայմանավորված են 2 հիմնական գործոններով՝

1. *Սեռով պայմանավորված հղիությունների արհեստական ընդհատումներ*: Հայտնի է, որ երևույթն ամբողջ սրությամբ առկա է Հայաստանում: Չնայած երևույթն ունի ավելի հին հիմքեր, սակայն հղիությունների արհեստական ընդհատումների առավել լայն թափով տարածվելուն նպաստեց տեխնիկական զարգացվածությունը, ինչը, ժամանակագրական առումով համընկնում է հետխորհրդային ժամանակաշրջանին: Այդ իսկ պատճառով, մինչև 28 տարեկան անձանց մեջ (անկախության տարիների (1991թ.-ից սկսած) ծնունդներ) ռեսպոնդենտների մեջ ավելի մեծ թիվ են կազմում արական սեռի ռեսպոնդենտները:
2. *Ժամկետային զինծառայություն*: Սույն հետազոտության շրջանակներում 19-20 տարիքային խմբում ընդգծված գերակշռություն ունեն իգական սեռի ներկայացուցիչները, ինչը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ այդ տարիքային խմբի տղամարդիկ գտնվում են ժամկետային զինծառայության մեջ:

Գծապատկեր 1 - 15-35 տ. երիտասարդների սեռա-տարիքային կառուցվածքը, բոլորը



Չնայած վերը թվարկված երևույթներն արտահայտված են Հայաստանի ողջ տարածքում, սակայն դրանց մի մասն առավել ցայտուն է դրսևորվում SAY YES ծրագրի որոշ թիրախային տարածքներում: Նշված գործոններից մեկը՝ սեռով պայմանավորված հոլիությունների արհեստական ընդհատումները, ընդգծված է հատկապես Գեղարքունիքի մարզում (Գավառի ՏՃ-ի տարածք), ինչը պայմանավորված է տարածաշրջանի մշակութային ընկալումներով: Այն արտահայտված է նաև այս հետազոտության շրջանակներում և արտացոլված է ստորև բերված աղյուսակում.

Աղյուսակ 12 - 15-35 տ. երիտասարդների սեռա-տարիքային կառուցվածքն ըստ թիրախային տարածքների

Տարիք	Ավալերդու ՏՃ			Ստեփանավանի ՏՃ			Գավառի ՏՃ			Արարատ		
	Ար	Իգ	Բոլորը	Ար	Իգ	Բոլորը	Ար	Իգ	Բոլորը	Ար	Իգ	Բոլորը
15 տ	2.7%	4.2%	7%	6.9%	2.8%	10%	7.0%	3.2%	10%	3.0%	2.2%	5%
16 տ	6.5%	3.0%	9%	3.5%	3.0%	6%	7.0%	2.8%	10%	3.0%	4.3%	7%
17 տ	2.3%	2.5%	5%	2.5%	1.9%	4%	3.8%	1.8%	6%	1.7%	2.0%	4%
18 տ	1.5%	1.7%	3%	4.5%	2.2%	7%	1.9%	1.5%	3%	2.1%	2.2%	4%
19 տ	0.0%	2.5%	3%	0.0%	1.7%	2%	0.6%	1.8%	2%	1.3%	1.2%	2%
20 տ	0.8%	1.3%	2%	1.5%	2.2%	4%	0.6%	1.3%	2%	1.3%	1.4%	3%
21 տ	2.3%	0.8%	3%	2.0%	1.5%	3%	3.8%	1.0%	5%	2.5%	1.4%	4%
22 տ	3.8%	1.9%	6%	2.0%	2.2%	4%	2.5%	1.3%	4%	4.6%	2.0%	7%
23 տ	1.1%	2.1%	3%	1.5%	0.7%	2%	1.3%	1.5%	3%	3.4%	2.2%	6%
24 տ	2.3%	1.1%	3%	1.5%	2.6%	4%	0.6%	1.8%	2%	2.1%	1.4%	4%
25 տ	4.2%	1.7%	6%	1.5%	2.2%	4%	1.3%	3.7%	5%	2.1%	3.5%	6%
26 տ	1.5%	2.3%	4%	2.0%	1.9%	4%	2.5%	3.7%	6%	2.1%	2.4%	5%
27 տ	3.0%	2.1%	5%	2.5%	1.3%	4%	3.8%	3.2%	7%	1.3%	2.6%	4%
28 տ	2.3%	2.3%	5%	3.5%	2.4%	6%	1.3%	2.2%	3%	3.8%	4.3%	8%
29 տ	2.7%	1.9%	5%	1.0%	3.9%	5%	3.8%	4.0%	8%	1.7%	2.0%	4%
30 տ	1.1%	4.9%	6%	3.0%	3.2%	6%	1.9%	2.3%	4%	2.1%	2.4%	5%

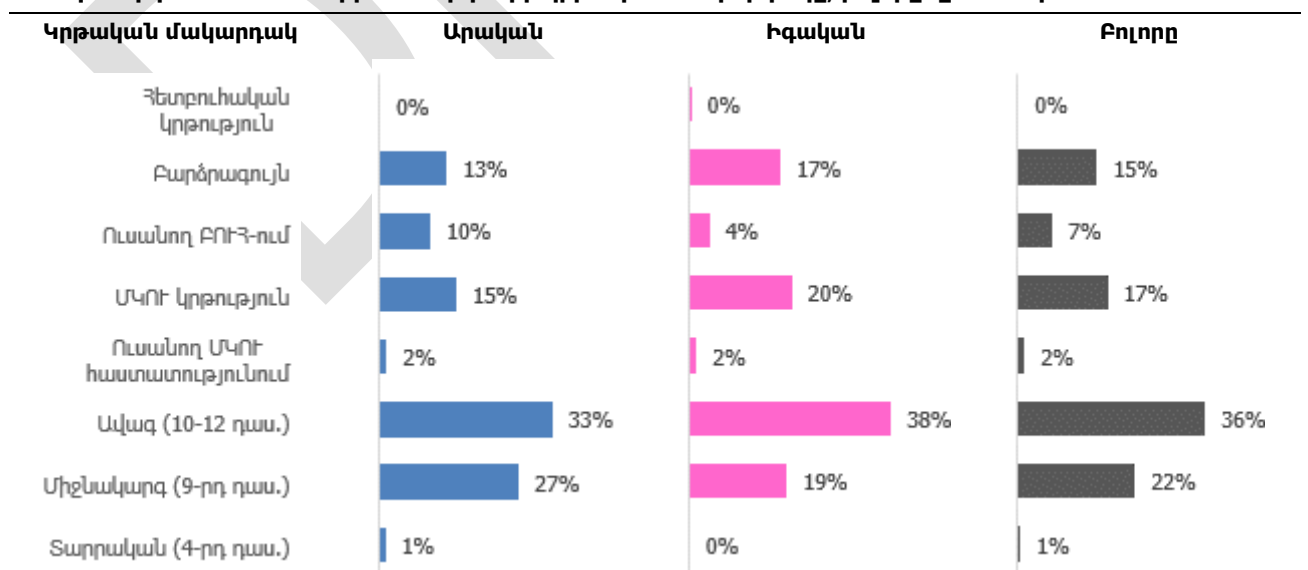
Տարիք	Ավալերդու S2Ճ			Ստեփանավանի S2Ճ			Գավառի S2Ճ			Արարատ		
	Ար	Իգ	Բոլորը	Ար	Իգ	Բոլորը	Ար	Իգ	Բոլորը	Ար	Իգ	Բոլորը
31 տ	1.5%	3.8%	5%	3.5%	4.1%	8%	0.6%	2.5%	3%	2.5%	2.0%	5%
32 տ	1.9%	4.0%	6%	0.5%	3.4%	4%	0.6%	1.8%	2%	0.8%	2.0%	3%
33 տ	2.3%	2.5%	5%	3.0%	3.9%	7%	1.3%	2.0%	3%	2.1%	3.5%	6%
34 տ	2.7%	3.4%	6%	0.5%	2.1%	3%	2.5%	3.0%	6%	2.1%	3.3%	5%
35 տ	1.1%	2.3%	3%	1.0%	3.0%	4%	1.9%	3.0%	5%	2.1%	3.7%	6%
Բոլորը	48%	52%	100%	48%	52%	100%	51%	49%	100%	48%	52%	100%

2.1.2.2 Կրթական մակարդակը

Հետազոտության տվյալները վկայում են այն մասին, թիրախային տարածքներում ցածր է ՄԿՈՒ հաստատություններում սովորելու պահանջարկը: Մարզային կտրվածքով առավել մեծ է ուսանողների ներգրավվածությունը Ստեփանավանի և Արարատի ՄԿՈՒ-ներում: Սակայն նկատվում է սեռային ընդգծված բաշխվածություն: Ստեփանավանի պետական գյուղատնտեսական քոլեջում մեծամասամբ սովորում են տղաներ, իսկ Արարատի պետական քոլեջում՝ աղջիկներ: Սեռային նման համակենտրոնացումը պայմանավորված է այս ուսումնական հաստատությունների կողից տրվող մասնագիտությունների կամ որակավորումների տեսակներից: Օրինակ, Ստեփանավանի պետական գյուղատնտեսական քոլեջը պատրաստում է մասնագետներ հետևյալ ոլորտներում՝ «Անասնաբուժություն», «Կաթի և կաթնամթերքի տեխնոլոգիա», «Գյուղ. մեքենաների և սարքավորումների նորոգում և շահագործում», «Փոխադրումների կազմակերպում և կառավարում տրանսպորտում» և այլն, որոնք մեր իրականությունում համարվում են «տղամարդկային» մասնագիտություններ: Իսկ Արարատի պետական քոլեջն ունի հետևյալ մասնագիտություններով բաժիններ՝ «Նախադպրոցական կրթություն», «Իրավագիտություն», «Կոսմետիկա և դիմահարդարման արվեստ», «Դեղագործություն», «Կարի արտադրության տեխնոլոգիա» և այլն: Նման բաժինները նպատակահարմար են նաև աղջիկների համար: Ընդ որում, ՄԿՈՒ-ներում սովորողների մեջ մեծ թիվ են կազմում քաղաքային ուսանողները (սովորողների 73%-ը):

Թիրախային բոլոր տարածքներում կրթական մակարդակի առումով մեծ թիվ են կազմում միջնակարգ կրթություն ունեցողները, որում չի նկատվում տարբերակվածություն ըստ սեռի կամ ըստ բնակության վայրի: Չնայած այն հանգամանքին, որ հետազոտությունն իրականացվել է տարիքային առավել երիտասարդ խմբերում, որոնցում կրթության կարևորությունը պետք է որ առավել լայն շրջանակներ ընդգրկեր, մենք գրեթե չենք հանդիպել հետբուհական կրթություն ստացած երիտասարդների:

Գծապատկեր 2 - 15-35 տ. երիտասարդների կրթական մակարդակը, բոլորը՝ ըստ սեռի



Աղյուսակ 13 - 15-35 տ. երիտասարդների կրթական մակարդակն ըստ թիրախային տարածքների և սեռի

Կրթական մակարդակ	Ավանդորդ S2Ճ			Ստեփանավանի S2Ճ		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Հետբուհական կրթություն	0%	0%	0%	1%	1%	1%
Բարձրագույն	13%	16%	14%	11%	17%	14%
Ուսանող ԲՈՒՀ-ում	13%	5%	9%	9%	4%	7%
ՄԿՈՒ կրթություն	22%	21%	21%	10%	16%	14%
Ուսանող ՄԿՈՒ հաստատությունում	1%	1%	1%	4%	0%	2%
Ավագ (10-12 դաս.)	32%	38%	35%	38%	41%	40%
Միջնակարգ (9-րդ դաս.)	19%	19%	19%	24%	19%	21%
Տարրական (4-րդ դաս.)	1%	0%	0%	2%	1%	1%
Բոլորը	100%	100%	100%	100%	100%	100%

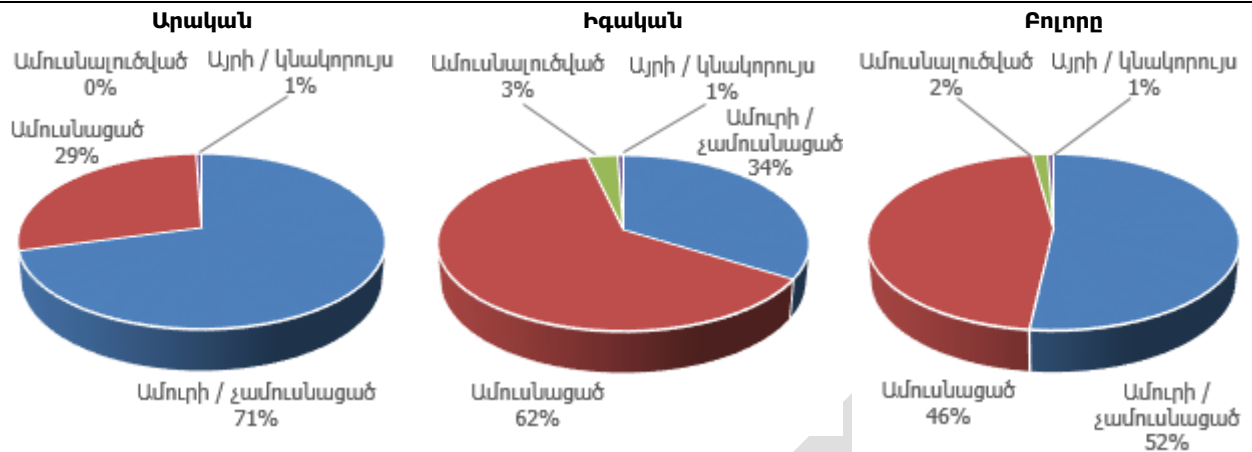
Կրթական մակարդակ	Գավառի S2Ճ			Արարատ		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Հետբուհական կրթություն	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Բարձրագույն	13%	23%	18%	15%	14%	15%
Ուսանող ԲՈՒՀ-ում	3%	1%	2%	15%	5%	10%
ՄԿՈՒ կրթություն	14%	14%	14%	13%	26%	20%
Ուսանող ՄԿՈՒ հաստատությունում	1%	1%	1%	0%	4%	2%
Ավագ (10-12 դաս.)	36%	43%	40%	26%	30%	28%
Միջնակարգ (9-րդ դաս.)	33%	17%	25%	30%	20%	25%
Տարրական (4-րդ դաս.)	1%	0%	1%	1%	0%	0%
Բոլորը	100%	100%	100%	100%	100%	100%

2.1.2.3 Ամուսնական կարգավիճակը

Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ թիրախային տարածքների 15-35 տարեկան երիտասարդների կազմում ամուսնացած չեն 52%-ը և ամուսնացած են 46%-ը, մյուսները՝ ամուսնալուծված են կամ այրի/կնակորույս: Չամուսնացածների մեծ մասնաբաժինը պայմանավորված է հետևյալ մի քանի կարևոր հանգամանքներով.

1. *Հետազոտված հանրության մեջ անչափահասների (15-17 տարեկան) զգալի թիվ:* 15-17 տարեկան երիտասարդները կազմում են հետազոտված հանրության 21%-ը (տես **Գծապատկեր 1**, էջ **23**): Այդ խմբում հասկանալի և օբյեկտիվ պատճառներով ամուսնացածների թիվը շատ փոքր է՝ 1.6% (312-ից 5-ը):
2. *Արական սեռի ներկայացուցիչների շրջանում ամուսնության տարիքի մեծացում:* Այս երևույթը որոշակի սոցիալ-մշակութային առանձնահատկությունների հետևանք է: Արական սեռի ներկայացուցիչները ուշացնում են իրենց ամուսնանալը, ձգտելով մինչ այդ լուծել ընտանիք կազմելու և այն պահելու պատասխանատվություն կրելու համար անհրաժեշտ տարբեր հարցեր՝ կառուցել կամ ձեռքբերել տուն/բնակարան, ունենալ կայուն եկամտի աղբյուր, և այլն: Դա է պատճառը, որ նույն տարիքային խմբում (15-35 տարեկան) ամուսնացած տղամարդիկ թվով 2.14 անգամ ավելի պակաս են, քան կանայք:

Գծապատկեր 3 - 15-35 տ. երիտասարդների ամուսնական կարգավիճակը, բոլորը՝ ըստ սեռի



Վաղ կամ ուշ ամուսնանալու երևույթը թիրախային տարածքներում արտահայտվում է տարբեր կերպ: Ամուսնության միջին տարիքը ամենացածրն է Գավառի ՏՃԾ-ի տարածքում (ինչը բնորոշ է նաև ողջ Գեղարքունիքի մարզին): Այստեղ 15-35 տարեկան երիտասարդների խմբում իգական սեռի ներկայացուցիչների 72%-ը ամուսնացած է: Իսկ եթե հաշվի չառնենք անչափահաս (15-17 տարեկան) աղջիկներին, ապա Գավառի ՏՃԾ-ի տարածքում ամուսնացած են իգական սեռի ներկայացուցիչների 85%-ը: Մի հետաքրքիր դիտարկում ևս. 15-17 տարեկան աղջիկների խմբում փոքրաթիվ ամուսնացածների կեսը Գավառի ՏՃԾ-ի տարածքից են:

Աղյուսակ 14 - 15-35 տ. երիտասարդների ամուսնական կարգավիճակն ըստ թիրախային տարածքների և սեռի

Ամուսնական կարգավիճակ	Ալավերդու ՏՃԾ			Ստեփանավանի ՏՃԾ		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Ամուրի / չամուսնացած	72%	40%	55%	75%	34%	53%
Ամուսնացած	28%	56%	43%	25%	61%	44%
Ամուսնալուծված	0%	2%	1%	0%	4%	2%
Այրի / կնակորույս	0%	1%	1%	0%	1%	0%
Բոլորը	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Ամուսնական կարգավիճակ	Գավառի ՏՃԾ			Արարատ		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Ամուրի / չամուսնացած	68%	26%	47%	69%	36%	52%
Ամուսնացած	31%	72%	52%	30%	60%	46%
Ամուսնալուծված	0%	2%	1%	0%	4%	2%
Այրի / կնակորույս	1%	0%	1%	1%	0%	1%
Բոլորը	100%	100%	100%	100%	100%	100%

2.1.2.4 Տնային տնտեսությունների բարեկեցությունը

Չնայած բարեկեցության (և/կամ աղքատության) վերաբերյալ հետազոտություններում սուբյեկտիվության ցուցանիշն ինքնին բարձր է, սակայն սույն հետազոտության շրջանակներում առաջարկված տարբերակներում ներառվել են գլխավորապես նյութական ցուցանիշներ, ինչը նվազեցնում է հարցի ընկալման և մեկնաբանման սուբյեկտիվությունը: Տնային տնտեսությունների բարեկեցության մակարդակի գնահատման նպատակով ռեսպոնդենտներին առաջադրվել է 7 տարբերակներից բաղկացած գնահատման համակարգ:

Աղյուսակ 15 - 15-35 տ. երիտասարդների տնային տնտեսությունների բարեկեցությունը, բոլորը՝ ըստ սեռի

Բարեկեցության գնահատականներ	Թիրախային տարածքներում միասին		
	Ար	Իգ	Բոլորը
Չունենք ֆինանսական դժվարություններ, կարող ենք անհրաժեշտության դեպքում գնել բնակարան	2%	1%	2%
Եկամուտը բավարար է ցանկացած բանի համար, բացի բնակարանից	8%	3%	6%
Եկամուտը բավարար է կենցաղային տեխնիկա գնելու համար, բայց բավարար չէ մեքենա գնելու համար	17%	14%	16%
Եկամուտը բավարար է սնունդ և հագուստ գնելու համար, բայց բավարար չէ կենցաղային տեխնիկա գնելու համար	36%	39%	37%
Եկամուտը բավարար է սնունդ գնելու համար, բայց բավարար չէ հագուստ գնելու համար	15%	17%	16%
Եկամուտը հազիվ է բավարարում սնունդ գնելու համար	18%	20%	19%
Եկամուտը բավարար չէ սնունդ գնելու համար	4%	5%	5%
Դժվարացել են պատասխանել	0%	0%	0%
Բոլորը	100%	100%	100%

«Բարեկեցություն» բառն ինքին ենթադրում է կյանքի համար անհրաժեշտ նյութական (և հոգևոր) բարիքներով ապահովվածություն, որոնք պետք է բավարարեն մարդու պահանջմունքները: Մինչդեռ, հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ ռեսպոնդենտները հիմնականում կարողանում են բավարարել միայն առաջնային կարիքներից սնունդը և հագուստը: Բարեկեցության մակարդակը ցածր է հատկապես Ալավերդու և Գեղարքունիքի ՏՁԾ-ների տարածքներում: Այս տարածաշրջաններում մեծ թիվ են կազմում այն տնտեսությունները, որոնց եկամուտները չեն բավարարում անգամ առաջնային պահանջմունքները բավարարելու համար:

Տարբեր է նաև բարեկեցության ընկալումները կամ դրանց մեկնաբանություններն ըստ սեռերի: Արական սեռի ներկայացուցիչներն ավելի են հակված ընտանեկան կարգավիճակը ներկայացնել դրական համատեքստով, քան՝ իգական սեռի ներկայացուցիչները:

Աղյուսակ 16 - 15-35 տ. երիտասարդների տնային տնտեսությունների բարեկեցությունն ըստ թիրախային տարածքների և սեռի

Բարեկեցության գնահատականներ	Ալավերդու ՏՁԾ			Ստեփանավանի ՏՁԾ		
	Ար	Իգ	Բոլորը	Ար	Իգ	Բոլորը
Չունենք ֆինանսական դժվարություններ, կարող ենք անհրաժեշտության դեպքում գնել բնակարան	1%	0%	0%	2%	3%	2%
Եկամուտը բավարար է ցանկացած բանի համար, բացի բնակարանից	4%	1%	2%	11%	5%	8%
Եկամուտը բավարար է կենցաղային տեխնիկա գնելու համար, բայց բավարար չէ մեքենա գնելու համար	22%	17%	19%	16%	17%	16%
Եկամուտը բավարար է սնունդ և հագուստ գնելու համար, բայց բավարար չէ կենցաղային տեխնիկա գնելու համար	33%	34%	34%	39%	39%	39%
Եկամուտը բավարար է սնունդ գնելու համար, բայց բավարար չէ հագուստ գնելու համար	9%	16%	13%	20%	17%	18%
Եկամուտը հազիվ է բավարարում սնունդ գնելու համար	22%	23%	23%	10%	17%	14%
Եկամուտը բավարար չէ սնունդ գնելու համար	10%	9%	9%	2%	1%	2%
Դժվարացել են պատասխանել	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Բոլորը	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Բարեկեցության մակարդակ	Գավառի ՏՁԾ			Արարատ		
	Ար	Իգ	Բոլորը	Ար	Իգ	Բոլորը
Չունենք ֆինանսական դժվարություններ, կարող ենք անհրաժեշտության դեպքում գնել բնակարան	3%	1%	2%	4%	2%	3%
Եկամուտը բավարար է ցանկացած բանի համար, բացի բնակարանից	9%	3%	6%	9%	3%	6%

Եկամուտը բավարար է կենցաղային տեխնիկա գնելու համար, բայց բավարար չէ մեքենա գնելու համար	8%	8%	8%	24%	15%	19%
Եկամուտը բավարար է սնունդ և հագուստ գնելու համար, բայց բավարար չէ կենցաղային տեխնիկա գնելու համար	31%	38%	35%	40%	45%	42%
Եկամուտը բավարար է սնունդ գնելու համար, բայց բավարար չէ հագուստ գնելու համար	21%	21%	21%	9%	14%	11%
Եկամուտը հազիվ է բավարարում սնունդ գնելու համար	25%	22%	23%	13%	19%	16%
Եկամուտը բավարար չէ սնունդ գնելու համար	4%	6%	5%	2%	3%	2%
Դժվարացել են պատասխանել	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Բոլորը	100%	100%	100%	100%	100%	100%

2.1.3 Գործազրկությունը 15-35 տարիքային խմբում

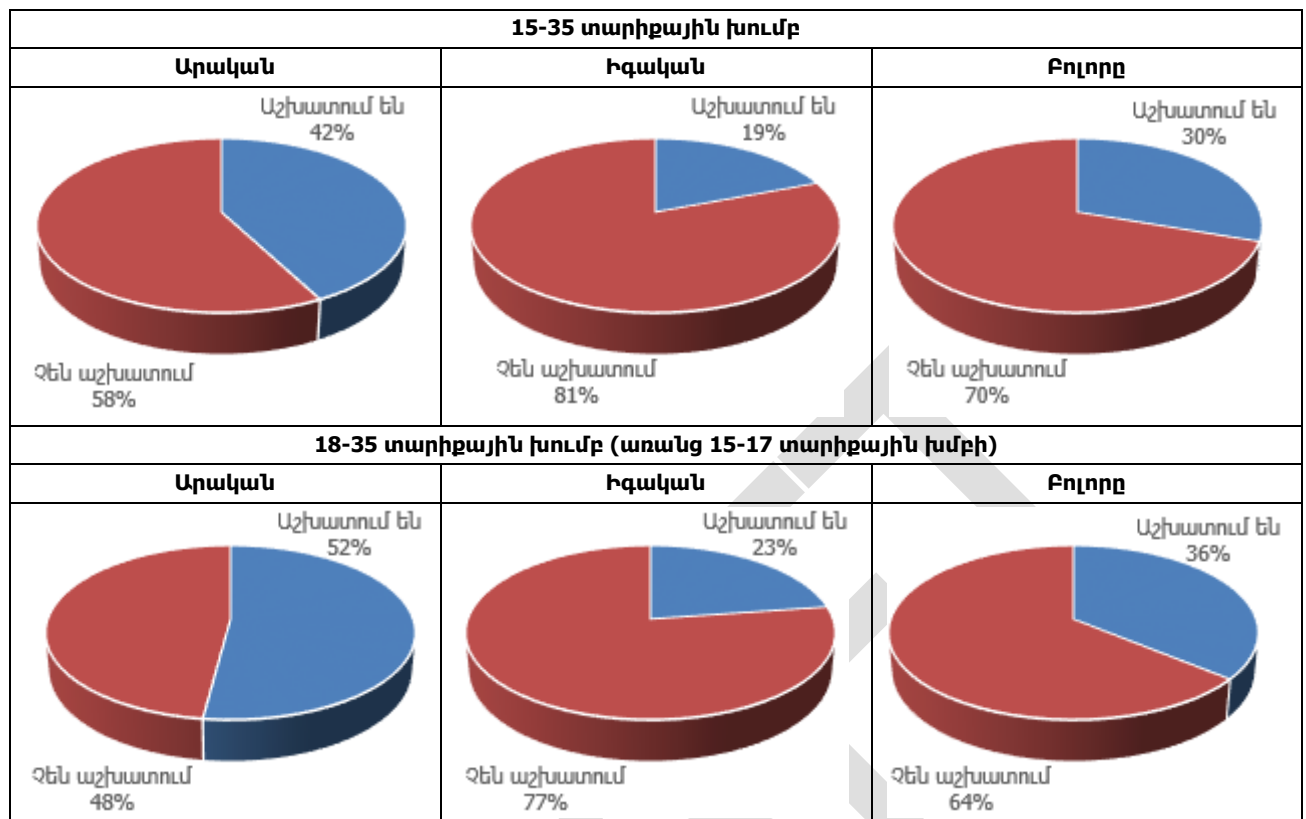
2.1.3.1 Աշխատանքային զբաղվածությունը և գործազրկությունը

Թիրախային տարածքներում 15-35 տարեկան երիտասարդների շրջանում գործազրկության մակարդակի հետազոտությունը հանդիսանում է սույն հետազոտության 3 հիմնական առաքելություններից մեկը: SAY YES ծրագիրը հետապնդում է շահառուների շրջանում գործազրկության մակարդակի նվազեցման նպատակ և, հետևաբար, այդ ցուցիչի (ինդիկատորի) «մինչև ծրագիրը» և «ծրագրից հետո» ցուցանիշների հաշվարկումը և համեմատությունը հանդիսանում են Ծրագրի ազդեցության գնահատման հիմնական մեթոդը:

Հետազոտության արդյունքներով, թիրախային տարածքների 15-35 տարեկան երիտասարդներից աշխատանք ունեն 30%-ը, հետևաբար **գործազրկության ցուցանիշը կազմում է 70%** (տես **Գծապատկեր 4**): Առանց 15-17 տարիքային խմբի՝ 18-35 տարեկան երիտասարդների **գործազրկության ցուցանիշը** զգալիորեն տարբերվում է և **կազմում է 64%**, ինչը նկատելի է հատկապես ըստ երիտասարդների սեռային բաշխվածքի: Այս ցուցանիշները ձևավորված են հետևյալ մի քանի վճռորոշ գործոնների ազդեցությամբ.

1. Հետազոտված հանրության մեջ մեծ թիվ են կազմում 15-17 տարեկան երիտասարդները (անչափահասները)՝ 21% (տես **Գծապատկեր 1**, էջ 23), որոնց ճնշող մեծամասնությունը գտնվում է միջնակարգ կամ մասնագիտական կրթություն ստանալու փուլում և այդ պատճառով զբաղված չեն աշխատանքային գործունեությամբ: Այս խմբում աշխատող անձանց թիվը օբյեկտիվորեն փոքր է, քանի որ անավարտ կրթության պատճառով նրանք չունեն մասնագիտական որակավորում և չեն կարող կատարել որևէ մասնագիտական աշխատանք: Առանձին վերցրած, 15-17 տարեկան երիտասարդների խմբում աշխատում են միայն 4.8%-ը (այսինքն՝ չեն աշխատում 95.2%-ը), որոնց գերակշիռ մասն էլ՝ որպես ինքնազբաղված սեփական գյուղատնտեսության մեջ:
2. Հետազոտված հանրության մեջ 52%-ը կազմում են կանայք և աղջիկները: 15-35 տարիքային խմբում աղջիկների/կանանց գերակշիռ մասը ամուսնացած են. գտնվում են ընտանիքի վերարտադրման փուլում և/կամ զբաղված են մանկահասակ երեխաների խնամքի հարցերով: Դրանից բացի, կանայք ավելի շատ են ծանրաբեռնված տնային տնտեսության կենցաղավարման գործառնություններով, ինչն աշխատանքային գործունեությամբ զբաղվելու համար նրանց ազատ ժամանակ քիչ է թողնում: Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ **կանանց ամուսնական կարգավիճակը ներազդող գործոն է նրանց զբաղվածության վրա**: 18-35 տարիքային խմբում աշխատում է ամուսնացած կանանց 21%-ը, չամուսնացած կանանց՝ 28%-ը (15-35 տարիքային խմբի դեպքում՝ $X^2=4.0$, $p\text{-value}=0.04$, $p<0.05$, 18-35 տարիքային խմբի դեպքում՝ $X^2=4.5$, $p\text{-value}=0.03$, $p<0.05$):
3. Հետազոտված հանրության 53%-ը բնակվում է գյուղական բնակավայրերում, որտեղ զբաղվածության հիմնական ոլորտը գյուղատնտեսությունն է: Թիրախային տարածքների գյուղերում խոշոր գյուղատնտեսական ձեռնարկությունների բացակայության կամ խիստ սակավության պատճառով գյուղատնտեսական վարձու աշխատանքի շուկա գրեթե չկա: Այդ պայմաններում կանայք հիմնականում ներգրավված են սեփական տնտեսության փոքրածավալ գյուղատնտեսության մեջ՝ սահմանափակ գործառնություններով: Այդ գործառնությունները, հատկապես դրանց չվարձատրվող բնույթի պատճառով, կանայք չեն ընկալում որպես աշխատանքային զբաղվածություն:

Գծապատկեր 4 - Երիտասարդների շրջանում գործազրկության մակարդակը, բոլորը՝ ըստ սեռի



Հետազոտության արդյունքները վկայում են այն մասին, որ **երիտասարդների սեռի և գործազրկության մակարդակի միջև առկա է վիճակագրորեն նշանակալի կապ** ($X^2=94$, $p\text{-value} < 0.00001$, $p<0.05$):

15-35 տարեկան աղջիկների/կանանց շրջանում ուղիղ կապ կա գործազրկության և ամուսնական կարգավիճակի միջև. **ամուսնացած կանանց շրջանում գործազրկությունն ավելի բարձր է**: Ահավասիկ, գործազրկության ամենաբարձր մակարդակն արձանագրվել է Գավառի ՏՃԾ-ի տարածքի կանանց շրջանում՝ 87% (տես [Աղյուսակ 17](#)), որտեղ իգական սեռի ներկայացուցիչների մեջ ամուսնացած կանայք թվով ամենամեծն են՝ 72%: Համեմատության համար նշենք, որ գործազրկության ամենացածր մակարդակն արձանագրվել է Ստեփանավանի ՏՃԾ-ի տարածքի կանանց շրջանում՝ 76%, որտեղ իգական սեռի ներկայացուցիչների մեջ ամուսնացած կանայք կազմում են 61% (ամենացածր ցուցանիշը՝ ի թիվս Արարատի (60%)):

Գործազրկության ցուցանիշի տարբերություններ նկատվում են նաև ըստ թիրախային տարածքների ($X^2=19$, $p<0.05$, $p\text{ value}=0.00$): Գործազրկության ամենաբարձր մակարդակն արձանագրվել է Գավառի ՏՃԾ-ի տարածքում՝ 78%, իսկ ամենացածր մակարդակը՝ Ստեփանավանի ՏՃԾ-ի և Արարատի տարածքում՝ համապատասխանաբար 66% և 65%:

Աղյուսակ 17 - Երիտասարդների շրջանում գործազրկության մակարդակն ըստ թիրախային տարածքների և սեռի

15-35 տարիքային խումբ						
Աշխատանքային զբաղվածության կարգավիճակ	Ավազերում ՏՃԾ			Ստեփանավանի ՏՃԾ		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Աշխատում են	41%	19%	29%	46%	24%	34%
Չեն աշխատում	59%	81%	71%	54%	76%	66%
Բոլորը	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Աշխատանքային զբաղվածության կարգավիճակ	Գավառի S26			Արարատ		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Աշխատում են	31%	13%	22%	52%	20%	35%
Չեն աշխատում	69%	87%	78%	48%	80%	65%
Բոլորը	100%	100%	100%	100%	100%	100%

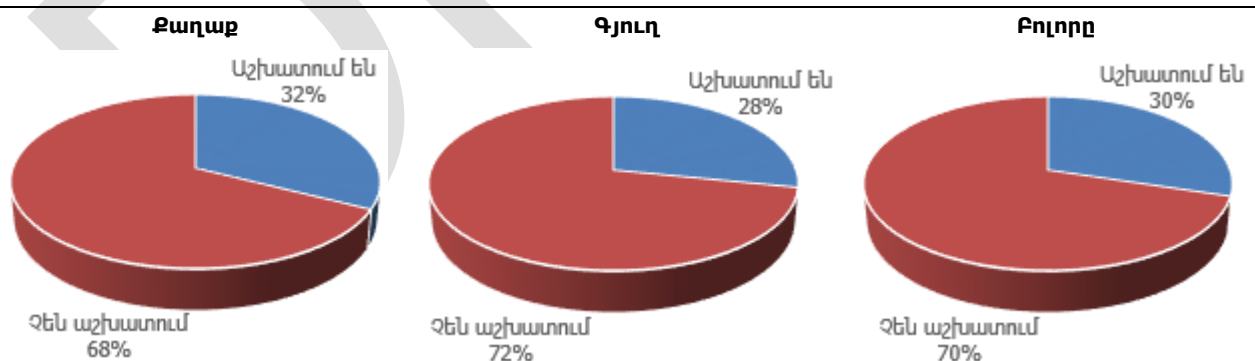
18-35 տարիքային խումբ (առանց 15-17 տարիքային խմբի)

Աշխատանքային զբաղվածության կարգավիճակ	Ալավերդու S26			Ստեփանավանի S26		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Աշխատում են	52%	23%	36%	60%	28%	42%
Չեն աշխատում	48%	77%	64%	40%	72%	58%
Բոլորը	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Աշխատանքային զբաղվածության կարգավիճակ	Գավառի S26			Արարատ		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Աշխատում են	38%	15%	25%	57%	24%	40%
Չեն աշխատում	62%	85%	75%	43%	76%	60%
Բոլորը	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Այս արդյունքների ձևավորման վրա մեծ ազդեցություն ունի այն հանգամանքը, թե ռեսպոնդենտների ո՞ր մասն է ապրում քաղաքներում և ո՞ր մասը՝ գյուղերում: Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ **քաղաքային բնակավայրերում 15-35 տարեկան երիտասարդների աշխատանքային զբաղվածությունը մի փոքր ավելի բարձր է (32%), քան գյուղական բնակավայրերում (28%)** (տես [Գծապատկեր 5](#)): Երևույթը հիմնականում բացատրվում է նրանով, որ քաղաքներում երիտասարդների համար աշխատանք գտնելու հնարավորություններն ավելի մեծ են, քանի որ այստեղ կենտրոնացած են այնպիսի հիմնարկներ և ձեռնարկություններ, որոնք գյուղերում չկան, մասնավորապես՝ արդյունաբերական ձեռնարկություններ, պետական հիմնարկներ, հիվանդանոցներ, բանկեր, փոստ, և այլն: Ասվածն առավել ցայտուն կերպով երևում է Ալավերդի և Արարատ քաղաքների օրինակով, որտեղ գործում են խոշոր արդյունաբերական ձեռնարկություններ. ա) Ալավերդիում է գործում «Էյ-Սի-Փի» ընկերությանը պատկանող պղնձածուլական գործարանը, որտեղ աշխատում է մոտ 600 մարդ, բ) Արարատում է գործում «Արարատցեմենտ» ընկերությանը, որտեղ աշխատում է մոտ 800 մարդ: Դա է պատճառը, որ Ալավերդու S26-ի և Արարատի տարածքների քաղաքական ռեսպոնդենտների (15-35 տարեկան երիտասարդների) շրջանում աշխատանքային զբաղվածությունն ամենաբարձրն է (տես [Աղյուսակ 18](#)):

Գծապատկեր 5 - 15-35 տ. երիտասարդների շրջանում գործազրկության մակարդակը, բոլորը՝ ըստ բնակավայրի տիպի (քաղաք/գյուղ)



Աղյուսակ 18 - 15-35 տ. երիտասարդների շրջանում գործազրկության մակարդակն ըստ թիրախային տարածքների և բնակավայրի տիպի (քաղաք/գյուղ)

Աշխատանքային զբաղվածության կարգավիճակ	Ալավերդու S26			Ստեփանավանի S26		
	Քաղաք	Գյուղ	Բոլորը	Քաղաք	Գյուղ	Բոլորը
Աշխատում են	36%	24%	29%	36%	33%	34%
Չեն աշխատում	64%	76%	71%	64%	67%	66%

Բոլորը	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Աշխատանքային զբաղվածության կարգավիճակ	Գավառի S26			Արարատ		
	Քաղաք	Գյուղ	Բոլորը	Քաղաք	Գյուղ	Բոլորը
Աշխատում են	21%	23%	22%	34%	40%	35%
Չեն աշխատում	79%	77%	78%	66%	60%	65%
Բոլորը	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Ստեփանավանի S26-ի տարածքում 15-35 տարեկան երիտասարդների աշխատանքային զբաղվածությունն ավելի բարձր է, քանի որ այս տարածքի ռեսպոնդենտների կազմում քաղաքացիների մասնաբաժինն է բարձր (42%՝ Ստեփանավան և Տաշիր քաղաքների բնակիչներ):

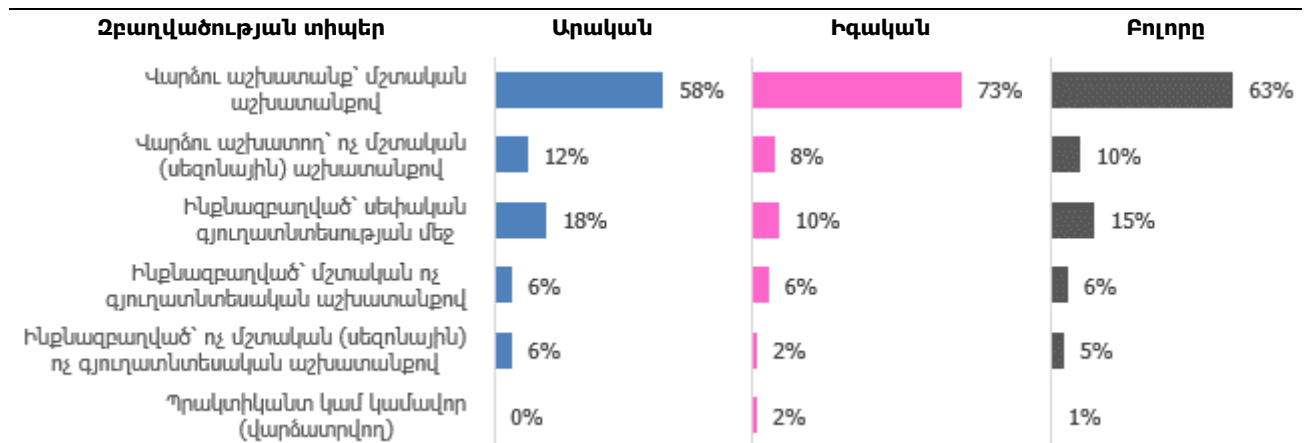
2.1.3.2 Աշխատողների զբաղվածության տիպերը

Ինչպես նշվեց վերևում, SAY YES ծրագրի թիրախային տարածքներում 15-35 տարեկան երիտասարդների ընդամենը 30%-ն ունեն աշխատանքային զբաղվածություն, ընդ որում՝ արական սեռի ներկայացուցիչների 42%-ը և իգական սեռի ներկայացուցիչների 19%-ը (տես **Գծապատկեր 4**): Աշխատանք ունեցողների զբաղվածությունը տարբեր է իր բնույթով՝ ըստ աշխատանքային գործունեության ձևի (վարձու կամ ինքնազբաղված աշխատանք), կայունության կամ կանոնավորության (մշտական կամ սեզոնային աշխատանք), ըստ գործունեության բնագավառի (գյուղատնտեսություն և այլ բնագավառներ): Հանդիպում են զբաղվածության հետևյալ տիպերը.

1. *Վարձու աշխատանք՝ մշտական աշխատանքով*: Զբաղվածության այս տիպը ներառում է պետական և մասնավոր հիմնարկներում և ձեռնարկություններում աշխատանքը, այդ թվում՝ պետական կառավարման մարմիններում (մարզպետարան, համայնքապետարան), դպրոցներում, մանկապարտեզներում, արդյունաբերական ձեռնարկություններում, կապի, տրանսպորտի, առևտրի և սպասարկման ոլորտի կազմակերպություններում, բանկերում իրականացվող աշխատանքը:
2. *Վարձու աշխատող՝ ոչ մշտական (սեզոնային) աշխատանքով*: Առավելագույն խոսքը գնում է շինարարության ոլորտի վարձու աշխատողների մասին, որոնց աշխատանքը տարվա մեջ կարող է ընդհատվել՝ կախված շինարարական աշխատանքների սեզոնային դադարներից:
3. *Ինքնազբաղված՝ սեփական գյուղատնտեսության մեջ*: Զբաղվածության այս տիպը ներառում է բացառապես սեփական հողերի մշակմամբ և անասնաբուծությամբ զբաղվող անձանց:
4. *Ինքնազբաղված՝ մշտական ոչ գյուղատնտեսական աշխատանքով*: Զբաղվածության այս տիպը ներառում է հիմնականում առևտրի և հանրային սպասարկման ոլորտի տարբեր աշխատանքներ, ինչպիսիք են պարենային և սպառողական ապրանքների առևտուրը, մեքենաների սպասարկում-վերանորոգումը, տաքսի-ծառայությունը, վարսավիրությունը, կոշկագործությունը, ժամագործությունը և այլն:
5. *Ինքնազբաղված՝ ոչ մշտական (սեզոնային) ոչ գյուղատնտեսական աշխատանքով*: Այս դեպքում ևս խոսքը գնում է շինարարության ոլորտի աշխատողների մասին, ովքեր աշխատում են որպես անհատ, և որոնց աշխատանքը տարվա մեջ կարող է ընդհատվել՝ կախված շինարարական աշխատանքների սեզոնային դադարներից:
6. *Պրակտիկանտ կամ կամավոր (վարձատրվող)*: Աշխատանքային գործունեությունը նոր սկսող կամ վերապատրաստվող անձանց աշխատանքն է տարբեր կազմակերպություններում՝ փորձի և հմտությունների ձեռքբերման նպատակով, որը նաև վարձատրվում է:

Հետազոտության արդյունքներով, SAY YES ծրագրի թիրախային տարածքներում աշխատանքային զբաղվածություն ունեցող (ընդհանուրի 30%-ը) 15-35 տարեկան երիտասարդների **մեծ մասը (63%) մշտական աշխատանքով ապահովված վարձու աշխատող է**.

Գծապատկեր 6 - 15-35 տ. աշխատող երիտասարդների զբաղվածության տիպերը, բոլորը՝ ըստ սեռի



Աղյուսակ 19 - 15-35 տ. աշխատող երիտասարդների զբաղվածության տիպերն ըստ թիրախային տարածքների և սեռի

Զբաղվածության տիպեր	Ալավերդու ՏՃԾ			Ստեփանավանի ՏՃԾ		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Վարձու աշխատանք՝ մշտական աշխատանքով	69%	77%	71%	55%	63%	58%
Վարձու աշխատող՝ ոչ մշտական (սեզոնային) աշխատանքով	14%	11%	13%	9%	12%	10%
Ինքնազբաղված՝ սեփական գյուղատնտեսության մեջ	14%	6%	11%	23%	12%	19%
Ինքնազբաղված՝ մշտական ոչ գյուղատնտեսական աշխատանքով	0%	4%	1%	9%	9%	9%
Ինքնազբաղված՝ ոչ մշտական (սեզոնային) ոչ գյուղատնտեսական աշխատանքով	4%	2%	3%	5%	0%	3%
Պրակտիկանտ կամ կամավոր (վարձատրվող)	0%	0%	0%	0%	4%	2%
Բոլորը	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Զբաղվածության տիպեր	Գավառի ՏՃԾ			Արարատ		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Վարձու աշխատանք՝ մշտական աշխատանքով	52%	69%	57%	58%	83%	65%
Վարձու աշխատող՝ ոչ մշտական (սեզոնային) աշխատանքով	12%	0%	9%	12%	6%	10%
Ինքնազբաղված՝ սեփական գյուղատնտեսության մեջ	16%	26%	19%	19%	0%	13%
Ինքնազբաղված՝ մշտական ոչ գյուղատնտեսական աշխատանքով	8%	3%	6%	7%	6%	6%
Ինքնազբաղված՝ ոչ մշտական (սեզոնային) ոչ գյուղատնտեսական աշխատանքով	12%	3%	9%	5%	4%	5%
Պրակտիկանտ կամ կամավոր (վարձատրվող)	0%	0%	0%	0%	2%	1%
Բոլորը	100%	100%	100%	100%	100%	100%

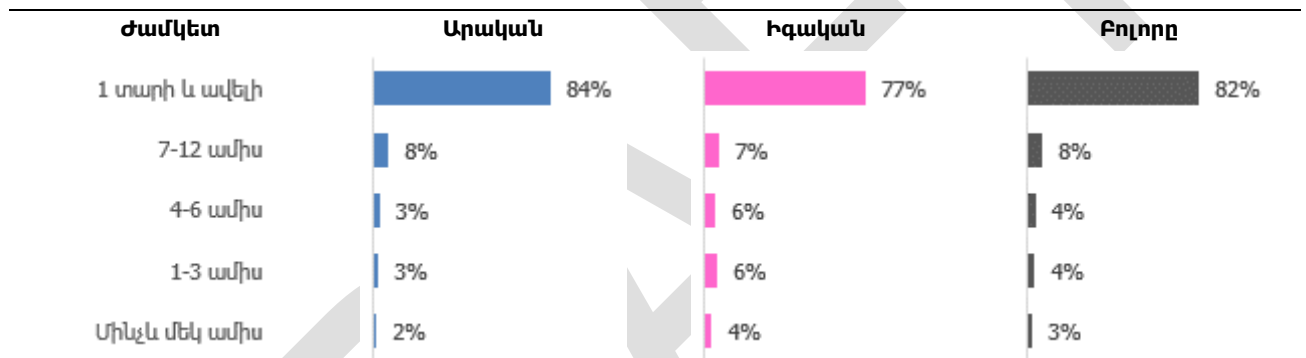
Մշտական աշխատանքով ապահովված վարձու աշխատողները թվով ավելի շատ են Ալավերդու ՏՃԾ-ի և Արարատի տարածքներում (աշխատողների համապատասխանաբար 71% և 65%, տես [Աղյուսակ 19](#)), ինչը պայմանավորված է այդ տարածաշրջաններում *խոշոր արդյունաբերական ձեռնարկությունների առկայությամբ* (այդ մասին խոսվեց վերևում):

Հետաքրքիր տվյալներ են ստացվել *գյուղատնտեսության ոլորտում ներգրավված աշխատողների մասով*: Հետազոտության արդյունքներից կարելի է ենթադրել, **15-35 տարեկան երիտասարդների շրջանում**

մեծ հակվածությունն չկա զբաղվել գյուղատնտեսությամբ (որպես կայուն/մշտական զբաղմունք), եթե անգամ դրա համար առկա են բարենպաստ հնարավորություններ: Նկատելի է, որ **երիտասարդները, հատկապես՝ կանայք և աղջիկները, գյուղատնտեսությամբ զբաղվում են, եթե որևէ այլ զբաղմունքի հնարավորություն չունեն:** Ասվածի լավագույն ապացույցը Գավառի S26-ի և Արարատի տարածքներից ստացված տվյալների էական տարբերություններն են ($\chi^2=5.3$, $p\text{-value}=0.021$, $p<0.05$): Այսպես, գյուղատնտեսությամբ զբաղվելու համար բոլոր թիրախային տարածքների մեջ ամենամեծ հնարավորություններն առկա են Արարատի տարածքում. ունեն ավելի բերրի հողեր, հողերի ոռոգման հարցն ավելի բարվոք վիճակում է, մոտ են մթերքների իրացման գլխավոր շուկային՝ Երևանին: Սակայն այստեղ երիտասարդները շատ քիչ են զբաղված գյուղատնտեսության մեջ (աշխատողների 13%-ը), իսկ կանայք և աղջիկները՝ առհասարակ չեն զբաղվում գյուղատնտեսությամբ՝ որպես կայուն/մշտական զբաղմունք: Ի հակադրություն Արարատի, Գավառի S26-ի տարածքում, որտեղ ոչ գյուղատնտեսական աշխատանքների հնարավորությունները խիստ սահմանափակ են, աշխատող երիտասարդ կանանց և աղջիկների 26%-ը զբաղված է գյուղատնտեսության մեջ և դա նրանց կայուն/մշտական աշխատանքն է:

15-35 տարեկան աշխատող երիտասարդների (ընդհանուրի 30%-ը) գերակշիռ մասը (82%-ը) իրենց ներկայիս աշխատանքով զբաղված են 1 տարուց ավելի.

Գծապատկեր 7 - 15-35 տ. երիտասարդների՝ ընթացիկ աշխատանքով զբաղվելու ժամկետը, բոլորը՝ ըստ սեռի



Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ **որոշակի կապ կա երիտասարդների՝ ընթացիկ աշխատանքով զբաղվելու ժամկետի և թիրախային տարածքներում աշխատատեղերի թվի (պայմանավորված պետական և մասնավոր հիմնարկների և ձեռնարկությունների թվով) միջև. թիրախային տարածքում որքան մեծ է աշխատատեղերի թիվը, այնքան ավելի կարճ է ընթացիկ աշխատանքով զբաղված լինելու ժամկետը:** Դա կարելի է նկատել՝ համեմատելով հարցի վերաբերյալ առանձին թիրախային տարածքներից ստացված տվյալները (տես [Աղյուսակ 20](#)): Մասնավորապես, Ալավերդու S26-ի և Արարատի տարածքներում, որտեղ աշխատատեղերի թիվն ավելի մեծ է (պատճառները ներկայացված են վերևում), երիտասարդների՝ ընթացիկ աշխատանքով զբաղված լինելու ժամկետը մյուս երկու թիրախային տարածքների համեմատ ավելի կարճ է: Սա վկայում է այն մասին, որ աշխատատեղերի ավելի մեծ ընտրության պարագայում՝ ա) երիտասարդներն ավելի հեշտ են կարողանում աշխատանք գտնել, և բ) երիտասարդներն ավելի հեշտ են կարողանում անհրաժեշտության դեպքում փոխել իրենց աշխատանքը և զբաղվել այլ գործով:

Աղյուսակ 20 - 15-35 տ. աշխատող երիտասարդների՝ ընթացիկ աշխատանքով զբաղվելու ժամկետն ըստ թիրախային տարածքների և սեռի

Ժամկետ	Ալավերդու S26			Ստեփանավանի S26		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
1 տարի և ավելի	88%	70%	82%	86%	81%	84%
7-12 ամիս	0%	9%	3%	5%	7%	6%
4-6 ամիս	4%	6%	5%	2%	1%	2%
1-3 ամիս	4%	9%	5%	7%	7%	7%
Մինչև մեկ ամիս	4%	6%	5%	0%	3%	1%

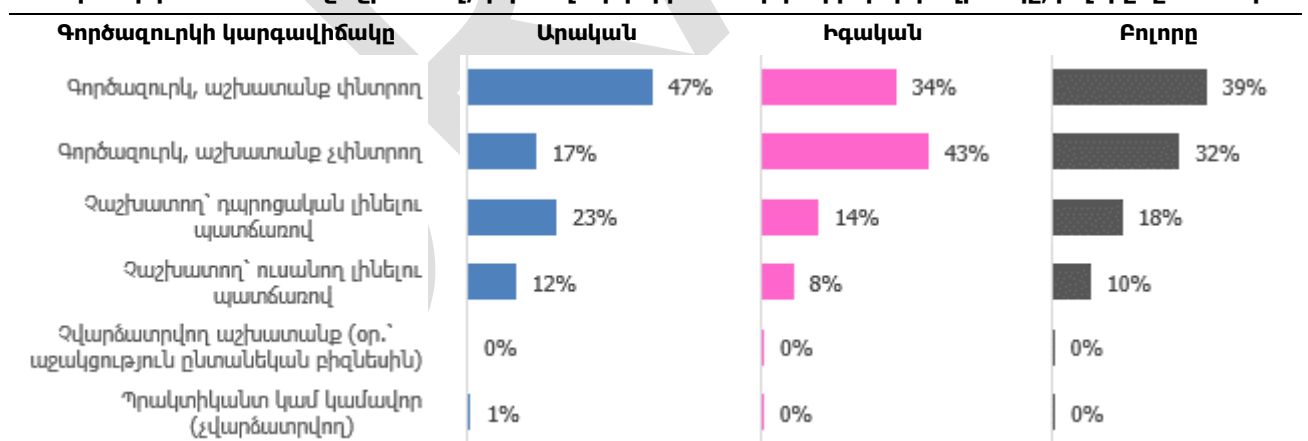
Բոլորը	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ժամկետ	Գավառի S26			Արարատ		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
1 տարի և ավելի	84%	87%	85%	80%	71%	77%
7-12 ամիս	12%	8%	11%	14%	6%	11%
4-6 ամիս	4%	0%	3%	3%	13%	6%
1-3 ամիս	0%	3%	1%	0%	6%	2%
Մինչև մեկ ամիս	0%	3%	1%	3%	4%	4%
Բոլորը	100%	100%	100%	100%	100%	100%

2.1.3.3 Չաշխատողների և գործազուրկների կարգավիճակը

SAY YES ծրագրի թիրախային տարածքներում 15-35 տարեկան երիտասարդների 70%-ը չեն աշխատում: Այս ցուցանիշի ձևավորման վրա մեծապես ազդում են հետազոտված հանրության սեռատարիքային կառուցվածքի առանձնահատկությունները: Այսպես.

1. Ռեսպոնդենտների 18%-ը չի աշխատում՝ պարզապես դպրոց հաճախելու պատճառով (տես [Գծապատկեր 8](#)): Սա հետազոտված հանրության մեջ 15-17 տարեկան խումբն է: Այս խումբը կազմում է ընդհանուրի 21%-ը: Այս թվի համեմատ՝ դպրոց հաճախելու պատճառով չաշխատող երիտասարդների ավելի փոքր թիվը վկայում է այն մասին, որ նրանց մի մասը դպրոցն ավարտել են 9-րդ դասարանում և նրանց զբաղվածության կարգավիճակի հետ դպրոցը կապ չունի: Դպրոց հաճախելու պատճառով չաշխատող երիտասարդներին չի կարելի անվանել գործազուրկ, քանի որ նրանք դեռ չեն հասցրել առնչվել աշխատանքի շուկային, աշխատելու որոշում դեռ չեն կայացրել և չեն անցել աշխատանք փնտրելու, այն գտնելու կամ մերժում ստանալու գործընթացի միջով:
2. Ռեսպոնդենտների 10%-ը չի աշխատում, քանի որ ուսանող են՝ սովորում են ՄԿՈՒ կամ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում: Այս խմբին ևս ճիշտ կլիներ բնորոշել ավելի շուտ որպես չաշխատող, քան գործազուրկ:

Գծապատկեր 8 - 15-35 տ. չաշխատող/գործազուրկ երիտասարդների կարգավիճակը, բոլորը՝ ըստ սեռի



Աշխատանք չունեցող 15-35 տարեկան երիտասարդների մնացած մասին, իրավամբ, կարելի է անվանել գործազուրկներ: Այս կարգավիճակի համար, սակայն, կան օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ հիմքեր, որի պատճառով էլ նրանց կարելի է տարանջատել **աշխատանք փնտրող գործազուրկների (39%)** և **աշխատանք չփնտրող գործազուրկների (32%)**: Աշխատանք չփնտրող գործազուրկների մեծ թիվը պայմանավորված է հետազոտված հանրության մեջ նոր ընտանիք կազմած կամ մանկահասակ երեխայի/ների խնամքով զբաղված կանանց մեծ թվով (չաշխատող/գործազուրկ կանանց մեջ աշխատանք չեն փնտրում 43%-ը): Պետք է նշել, որ թիրախային տարածքներում առկա է նաև երևույթ, որ տնտեսություններում արգելք կամ

անհամաձայնություն կա երիտասարդ աղջկա կամ կնոջ աշխատելու վրա: Երևույթի մասշտաբը դժվար է գնահատել, քանի որ կին ռեսպոնդենտները ոչ միշտ են անկեղծ՝ իրենց չաշխատելու պատճառների հարցում:

Չաշխատող/գործազուրկ երիտասարդների կարգավիճակի հարցում ըստ թիրախային տարածքների առանձնահատկություններ չեն արձանագրվել: Ամենուրեք՝ աշխատանք փնտրող գործազուրկների մեջ գերակշռում են տղամարդիկ, իսկ աշխատանք չփնտրող գործազուրկների մեջ՝ կանայք:

Աղյուսակ 21 - 15-35 տ. չաշխատող/գործազուրկ երիտասարդների կարգավիճակն ըստ թիրախային տարածքների և սեռի

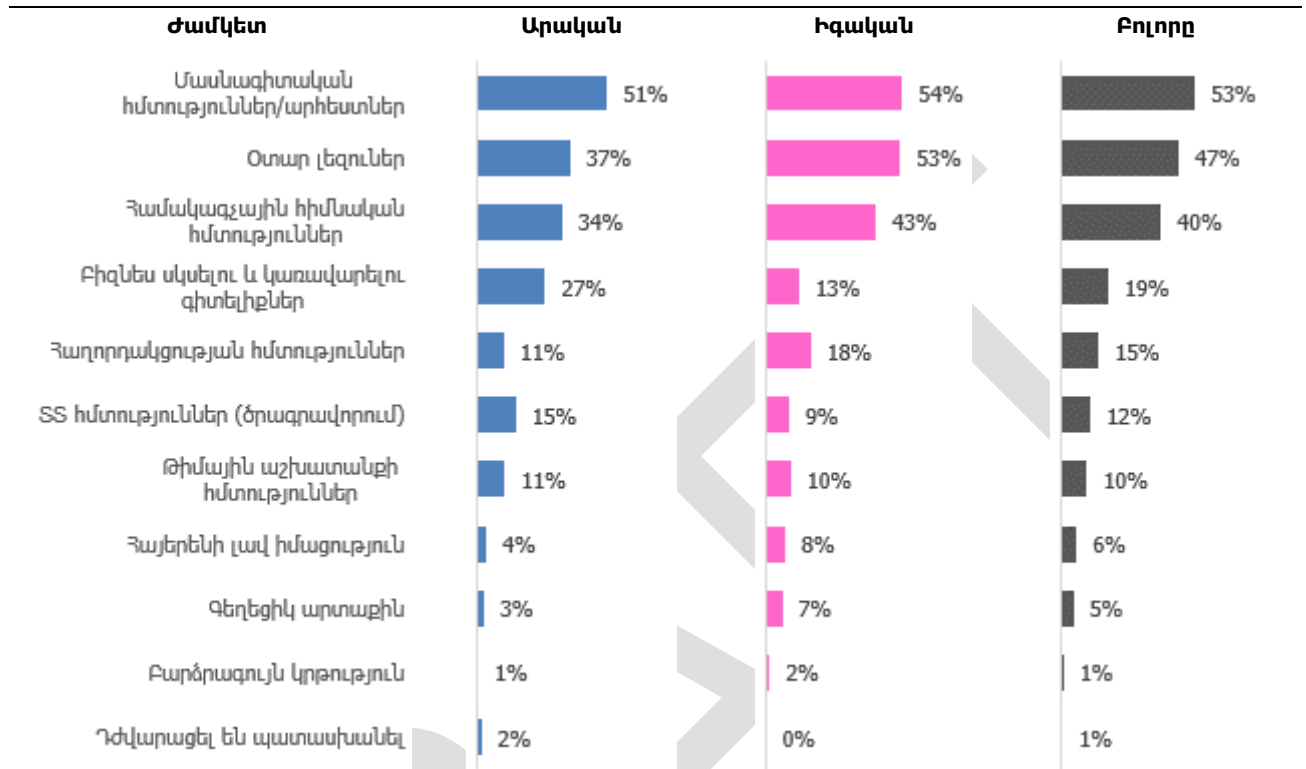
Գործազուրկի կարգավիճակը	Ալավերդու ՏՃԾ			Ստեփանավանի ՏՃԾ		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Գործազուրկ, աշխատանք փնտրող	50%	30%	38%	38%	35%	36%
Գործազուրկ, աշխատանք չփնտրող	24%	46%	38%	13%	43%	31%
Չաշխատող՝ դպրոցական լինելու պատճառով	18%	14%	15%	29%	17%	22%
Չաշխատող՝ ուսանող լինելու պատճառով	7%	8%	8%	19%	5%	11%
Չվարձատրվող աշխատանք (օր.՝ աջակցություն ընտանեկան բիզնեսին)	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Պրակտիկանտ կամ կամավոր (չվարձատրվող)	1%	0%	1%	0%	0%	0%
Բոլորը	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Գործազուրկի կարգավիճակը	Գավառի ՏՃԾ			Արարատ		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Գործազուրկ, աշխատանք փնտրող	45%	38%	42%	56%	33%	41%
Գործազուրկ, աշխատանք չփնտրող	16%	38%	29%	15%	43%	33%
Չաշխատող՝ դպրոցական լինելու պատճառով	27%	14%	20%	15%	13%	13%
Չաշխատող՝ ուսանող լինելու պատճառով	11%	9%	10%	13%	10%	11%
Չվարձատրվող աշխատանք (օր.՝ աջակցություն ընտանեկան բիզնեսին)	0%	0%	0%	0%	1%	1%
Պրակտիկանտ կամ կամավոր (չվարձատրվող)	0%	0%	0%	2%	0%	1%
Բոլորը	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Չաշխատող/գործազուրկ երիտասարդների 53%-ը գտնում են, որ աշխատանք գտնելու համար իրենց անհրաժեշտ են մասնագիտական հմտություններ և արհեստներ (տես [Գծապատկեր 9](#)): Սա վկայություն է այն մասին, որ չաշխատող/գործազուրկ երիտասարդների մեծ մասի մոտ մասնագիտական հմտությունների և արհեստների տիրապետելու հարցը բաց է: *Ինչու՞ է այդպես* - հարցի պատասխանը թաքնված է այս ռեսպոնդենտների տարիքային և սեռային կազմի մեջ.

1. *Տարիքային կազմի գործոնը:* Այս խմբի ռեսպոնդենտների 23%-ը մինչև 18 տարեկան երիտասարդներն են և օրինաչափ է, որ նրանք խոսում են մասնագիտական հմտությունների և արհեստներ ունենալու անհրաժեշտության մասին. նրանք պարզապես չեն հասցրել այդ հմտությունները ստանալ:
2. *Սեռային կազմի գործոնը:* Այս խմբի ռեսպոնդենտների 51%-ը 18-35 տարեկան կանայք և աղջիկներն են: Վերջիններին մոտ մասնագիտական հմտությունների բացը պայմանավորված է աղջիկների վաղ ամուսնություններով, ինչը նրանց խանգարում է դպրոցն ավարտելուց հետո ստանալ մասնագիտական կրթություն: Այսպես, 18-22 տարեկան աղջիկների 33%-ն արդեն ամուսնացած են և գրեթե բոլորը ծանրաբեռնված ընտանեկան և կենցաղային հոգսերով: Համեմատության համար նշենք, որ նույն տարիքային խմբի տղաների ընդամենը 3.5%-ն է ամուսնացած:

Գծապատկեր 9 - 15-35 տ. չաշխատող/գործազուրկ երիտասարդների՝ աշխատանք գտնելու համար անհրաժեշտ հմտությունները և որակավորումները, բոլորը՝ ըստ սեռի



Աղյուսակ 22 - 15-35 տ. չաշխատող/գործազուրկ երիտասարդների՝ աշխատանք գտնելու համար անհրաժեշտ հմտությունները և որակավորումները, ըստ թիրախային տարածքների և սեռի

Հմտություններ և որակավորումներ	Ալավերդու S26			Ստեփանավանի S26		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Մասնագիտական հմտություններ/արհեստներ	43%	49%	47%	37%	46%	43%
Օտար լեզուներ	43%	69%	59%	42%	55%	50%
Համակարգչային հիմնական հմտություններ	43%	50%	47%	38%	46%	43%
Բիզնես սկսելու և կառավարելու գիտելիքներ	24%	13%	18%	31%	10%	18%
Հաղորդակցության հմտություններ	5%	13%	10%	4%	15%	11%
SS հմտություններ (ծրագրավորում)	11%	11%	11%	27%	16%	20%
Թիմային աշխատանքի հմտություններ	15%	8%	11%	13%	10%	11%
Հայերենի լավ իմացություն	8%	4%	6%	2%	10%	7%
Գեղեցիկ արտաքին	1%	6%	4%	2%	8%	6%
Բարձրագույն կրթություն	3%	5%	4%	0%	1%	1%
Դժվարացել են պատասխանել	3%	0%	1%	4%	0%	2%

Հմտություններ և որակավորումներ	Գավառի S26			Արարատ		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Մասնագիտական հմտություններ/արհեստներ	62%	57%	59%	59%	62%	61%
Օտար լեզուներ	27%	43%	36%	35%	45%	42%
Համակարգչային հիմնական հմտություններ	31%	45%	38%	19%	32%	27%
Բիզնես սկսելու և կառավարելու գիտելիքներ	27%	15%	21%	24%	14%	17%
Հաղորդակցության հմտություններ	22%	27%	25%	7%	16%	13%
SS հմտություններ (ծրագրավորում)	13%	8%	10%	11%	2%	5%

Թիմային աշխատանքի հմտություններ	11%	13%	12%	4%	9%	7%
Հայերենի լավ իմացություն	2%	7%	5%	4%	10%	8%
Գեղեցիկ արտաքին	5%	8%	7%	2%	4%	3%
Բարձրագույն կրթություն	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Դժվարացել են պատասխանել	0%	0%	0%	2%	0%	1%

Ուշադրության է արժանի այն, որ չաշխատող/գործազուրկ երիտասարդների շրջանում աշխատանք գտնելու համար անհրաժեշտ երկրորդ ամենատարածված որակավորումը **օտար լեզու(ներ) իմանալն է** (47%), ընդ որում՝ իգական սեռի ներկայացուցիչների մոտ՝ ընդգծված ավելի շատ (53%): Այս կարծիքը մի փոքր տարօրինակ կարող է թվալ, եթե խնդրին նայենք տեղական (թիրախային տարածքների) աշխատաշուկայի պահանջների տեսանկյունից: Բանն այն է, որ բոլոր 4 թիրախային տարածքներում գործող պետական և մասնավոր հիմնարկների, ձեռնարկությունների և կազմակերպությունների կողմից օտար լեզվի իմացության նկատմամբ չի կարող ներկայացվել այնպիսի մասշտաբային պահանջարկ (առաջին հերթին՝ ելնելով թվարկված կազմակերպությունների տիպերից և գործունեության ոլորտներից), որը կարող էր երիտասարդների շրջանում առաջացնել օտար լեզուների տիրապետելու այսպիսի մեծ ձգտում: Մեր կարծիքով, թիրախային տարածքների երիտասարդության շրջանում օտար լեզվի իմացության նկատմամբ բարձր կարևորությունը պայմանավորված է նրանով, որ հասարակության մեջ կա համընդհանուր և գերակայող կարծիք (ինչ-որ տեղ՝ հիմնավոր, ինչ-որ տեղ՝ կարծրատիպային), որ *լավ աշխատանք ունենալու համար* կամ *աշխատանք գտնելու համար* պետք է տիրապետել օտար լեզվի: Մենք կարծում ենք նաև, որ հետազոտված հանրությունը, օտար լեզվի իմացությանը տալով մեծ կարևորություն՝ նկատի է ունեցել ավելի շուտ Հայաստանի, իսկ ավելի կոնկրետ՝ Երևանի աշխատանքի շուկայի պահանջները: Ակնհայտ է, որ շատ երիտասարդներ նպատակ կամ ցանկություն ունեն աշխատելու մեծ, կայացած, հեղինակավոր և ճանաչված կազմակերպություններում, որոնց ճնշող մեծամասնությունը տեղակայված է Երևանում:

Չաշխատող/գործազուրկ երիտասարդների շրջանում աշխատանք գտնելու համար անհրաժեշտ հաջորդ տարածված որակավորումը **համակարգչային գիտելիքներ ունենալն է** (40%): Սա արդեն շատ օրինաչափ կարծիք է, քանի որ համակարգչային գիտելիքը վաղուց դիտվում է որպես հմտություն և ոչ թե մասնագիտություն:

2.1.4 15-35 տարիքային խմբի աշխատունակությունը

SAY YES ծրագրի իրականացման և նրա նպատակներին հասնելու տեսանկյունից կարևոր տեղեկատվություն է այն, թե ծրագրի թիրախային խմբի (շահառուների) ինչ ընկալումներ և ակնկալիքներ ունեն սեփական անձի վերաբերյալ: Այդպիսի տեղեկատվությունը հնարավորություն է տալիս ընտրել ճիշտ մեթոդներ և իրականացնել ճիշտ միջոցառումներ՝ թիրախային խմբին միտված ծրագրային ինտերվենցիաներն իրականացնելու համար: Սույն հետազոտության շրջանակներում հարցադրումների մի ամբողջական բաժին վերաբերվում է երիտասարդների ինքնաբերական կամ սեփական «ես»-ի վերաբերյալ ընկալումներին:

15-35 տարեկան երիտասարդներին առաջադրվել են 20 իրավիճակներ/սահմանումներ/ձևակերպումներ, որոնց վերջիններս տվել են պատասխաններ՝ հետևյալ որակական բնութագրիչներով՝ «Լիովին համաձայն եմ», «Համաձայն եմ», «Չեզոք», «Հիմնականում համաձայն չեմ», «Ընդհանրապես համաձայն չեմ»: Նշված պատասխանները թվայնացնելու համար կիրառվել է 1-5 նիշանոց գնահատման համակարգ, որտեղ.

- ▶ «Լիովին համաձայն եմ» պատասխանը գնահատվել է 5 նիշ
- ▶ «Համաձայն եմ» պատասխանը գնահատվել է 4 նիշ
- ▶ «Չեզոք» պատասխանը գնահատվել է 3 նիշ
- ▶ «Հիմնականում համաձայն չեմ» պատասխանը գնահատվել է 2 նիշ
- ▶ «Ընդհանրապես համաձայն չեմ» պատասխանը գնահատվել է 1 նիշ:

Երիտասարդներին առաջադրված 20 իրավիճակներ/սահմանումներ/ձևակերպումներից յուրաքանչյուրի համար հաշվարկվել է **միջին կշռված գնահատական (ՄԿԳ)**՝ հետևյալ բանաձևով.

$$\text{ՄԿԳ} = (Q_{13} \times 5 + Q_3 \times 4 + Q_2 \times 3 + Q_{332} \times 2 + Q_{C32} \times 1) / (Q_{13} + Q_3 + Q_2 + Q_{332} + Q_{C32})$$

որտեղ՝

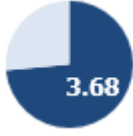
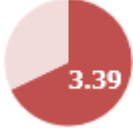
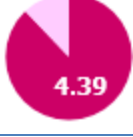
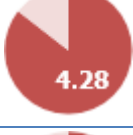
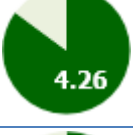
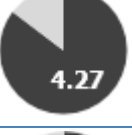
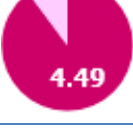
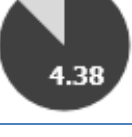
- Q₁₃ = «Լիովին համաձայն եմ» պատասխանների քանակ
Q₃ = «Համաձայն եմ» պատասխանների քանակ
Q₂ = «Չեզոք» պատասխանների քանակ
Q₃₃₂ = «Հիմնականում համաձայն չեմ» պատասխանների քանակ
Q₂₃₂ = «Ընդհանրապես համաձայն չեմ» պատասխանների քանակ

Աշխատունակության ընդհանուր միջին միավորն է 3,9:

Ստորև ներկայացված է 15-35 տարեկան երիտասարդներին առաջադրված 20 իրավիճակների, սահմանումների և ձևակերպումների վերաբերյալ ստացված պատասխանները՝ արտահայտված դրանց միջին կշռված գնահատականներով:

Գծապատկեր 10 - 15-35 տ. երիտասարդներին առաջադրված 20 իրավիճակների, սահմանումների և ձևակերպումների վերաբերյալ ստացված պատասխանները՝ արտահայտված դրանց միջին կշռված գնահատականներով, բոլորը՝ ըստ թիրախային տարածքների

	Գնահատման նիշերի նշանակությունը	Թիրախային տարածքներ				Բոլորը
		Ալավերդու ՏՃԾ	Ստեփանա- վանի ՏՃԾ	Գավառի ՏՃԾ	Արարատ	
1. Ես գիտեմ իմ ուժեղ կողմերը և դրանց ազդեցությունն իմ կարիերայի և նպատակների վրա	▶ 5 = Լիովին համաձայն եմ ▶ 4 = Համաձայն եմ ▶ 3 = Չեզոք ▶ 2 = Հիմնականում համաձայն չեմ ▶ 1 = Ընդհանրապես համաձայն չեմ					
2. Ես գիտեմ աշխատանք փնտրելու տարբեր մեթոդներ / ձևեր						
3. Ես գիտեմ աշխատողի իրավունքներն ու պարտականությունները						
4. Ես գիտեմ, թե ինչ է ժամանակի կառավարումը և թե ինչպես այն կարող է օգնել ինձ նպատակներիս հասնելու հարցում						
5. Ես գիտեմ ռեզյումեի (ինքնակենսագրականի) առավելությունները և դրա դերն աշխատանքի ընդունվելիս						
6. Ես գիտեմ, թե աշխատանքի ընդունելության հարցազրույցից առաջ, ընթացքում և հետո ինչը պետք է հաշվի առնել՝ հաջողության հասնելու համար						
7. Ես կարող եմ թվարկել այն հիմնական սպասելիքները, որ աշխատողներն ունեն իրենց գործատուներից						

8. Ես կարող եմ խոսել և գրել ուրիշների համար պարզ և հասկանալի ձևով					
9. Ես կարող եմ կարդալ և հասկանալ այն տեղեկատվությունը, որը ներկայացված է բառերով, գրաֆիկներով, դիագրամներով կամ աղյուսակներով					
	Թիրախային տարածքներ				Բոլորը
	Ալավերդու S26	Ստեփանավանի S26	Գավառի S26	Արարատ	
10. Ես լսում եմ և հարցեր եմ տալիս, որպեսզի հասկանամ տրված առաջադրանքը և այլ անձանց տեսակետները					
11. Ես լավ եմ պատկերացում Հայաստանի աշխատանքի շուկան					
12. Ես կարող եմ տեղեկատվություն տարածել / փոխանցել՝ կիրառելով հաղորդակցության տարբեր միջոցներ, օր.՝ ձայնային փոստ, էլ. փոստ և համակարգիչ					
13. Ես չեմ վախենում խնդիրների լուծման ժամանակ ստեղծագործական մոտեցում ցուցաբերելուց: Ինձ համար կարևոր է վստահ լինել, որ իմ առաջարկած լուծումը կիրառելի է					
14. Ես կարող եմ գնահատել իրավիճակը, հայտնաբերել խնդիրները և առաջարկել / գնահատել լուծումներ					
15. Ես գիտեմ իմ թերի կողմերը և իմ առջև նպատակ եմ դնում լրացնել այդ բացերը: Ես տեղյակ եմ ուսումնառության տարբեր ձևերի և հնարավորությունների մասին					
16. Ինձ դուր է գալիս նոր բաներ սովորել					
17. Ինձ դուր է գալիս ծառայել ընդհանուր նպատակներին					
18. Ես սիրում եմ պատասխանատվություն ստանձնել					

19. Ես սահմանում եմ նպատակներ, պլանավորում և կառավարում եմ իմ ժամանակը, գումարը և այլ ռեսուրսները՝ նպատակներին հասնելու համար					
20. Ես հարգում եմ ուրիշների մտքերը, կարծիքները և կատարած աշխատանքը					

Ինչպես գիտենք, որևէ երևույթի վերաբերյալ անձի ընկալումները ձևավորվում են որոշակի պայմաններում, որոշակի գործոնների և հանգամանքների ազդեցությամբ, որոնք ուղղորդում են արտաքին աշխարհի ազդակների ընտրությունը, կազմակերպումը և մեկնաբանումը: Սույն հարցադրման արդյունքները դիտարկել ենք ըստ վերոնշյալ երևույթների վերաբերյալ երիտասարդների ընկալումների տարբերությունը ձևավորող սոցիալ-մշակութային հետևյալ մի քանի գործոնների՝ ըստ բնակության վայրի, բնակավայրի տիպի (քաղաք/գյուղ), սեռի, տարիքի, կրթության, զբաղվածության, ամուսնական կարգավիճակի:

Ըստ բնակության վայրի (թիրախային համայնքի): Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ թիրախային համայնքներում վերոնշյալ հարցադրումներից **հատկապես ցածր է տեղեկացվածության մակարդակը Հայաստանում առկա աշխատաշուկայի վերաբերյալ:** Մասնավորապես՝ ի՞նչ է իրենից ներկայացնում Հայաստանի աշխատաշուկան, որո՞նք են այսօր աշխատանք փնտրելու մեթոդները կամ ձևերը, ինչպե՞ս պետք է գրավոր (ռեզյումե) և բանավոր (հարցազրույց) ներկայանալ աշխատանքի հայտ ներկայացնելիս և այլն: Եվ սա այն պարագայում, երբ ռեսպոնդենտների մոտ ամենից բարձր տոկոս են կազմում այն հարցադրումները, որոնք վերաբերվում են նոր գիտելիքների ձեռքբերմանը, մարդկանց հետ բանավոր և գրավոր շփվելու հմտություններին, ժամանակի կառավարման մեթոդներին, ընդհանուր նպատակին ծառայելուն և պատասխանատվության զգացում ունենալուն: Այսինքն՝ հմտություններ և հնարավորություններ, որոնք, կարծես թե, առաջնային գործոն են աշխատաշուկայում տեղ զբաղեցնելու համար:

Ըստ թիրախային տարածքների իրավիճակների գնահատականները դիտարկելիս **աչքի են ընկնում հստակ տարբերություններ:** Օրինակ՝ Արարատի տարածքի բնակավայրերի երիտասարդների շրջանում առավել ցածր են պատասխանատվության զգացումը, ժամանակի կառավարման ունակությունները, ուրիշների համար հասկանալի ձևով շփվելու ունակությունները:

Մի հետաքրքիր փաստ ևս: Գործազրկության մակարդակն առավել բարձր է **Գավառի S26-ի տարածքում** (տես [Աղյուսակ 18](#), էջ [30](#)), սակայն այդ տարածքի **երիտասարդներն առավել լավ են ծանոթ Հայաստանի աշխատաշուկային:** Դա խոսում է երկու փաստի մասին. ա) կամ նրանք լավ տիրապետում են ոլորտի վերաբերյալ տեսական տեղեկատվության, սակայն ինչ-ինչ հանգամանքներով պայմանավորված՝ չեն կարողանում կիրառել գործնականում, բ) կամ՝ լավ տեղեկացվածության ներքո նկատի ունեն առկա դժվարությունները, ոչ թե՝ հնարավորությունները:

Ռեսպոնդենտների բնակության վայրով պայմանավորված տարբերություններից հաջորդը *պահպանողական միջավայրն է*, որը պահանջում է հետևել սահմանված Նորմերին: Դա է այն գլխավոր գործոններից մեկը, որ Գավառի S26-ի տարածքի երիտասարդներն ամենից շատն են նշել ժամանակի կառավարման կարևորության և ընդհանուր նպատակներին ծառայելու մասին:

Ըստ բնակավայրի տիպի (քաղաք/գյուղ): Ակնհայտ է, որ տեխնիկայի զարգացումը որոշակի առումներով վերացրել է գիտելիքի և տեղեկատվության հասանելիության հարթությունում գյուղ-քաղաք տարբերությունները: Սակայն, մշակութային միջավայրը ազդում է այնպիսի գործոնների վրա, ինչպիսիք են՝ ձեռքբերված գիտելիքի և տեղեկատվության ճիշտ օգտագործումը, դրանց կարևորության աստիճանի որոշումը և այլն: Ինչպես նաև, մշակութային միջավայրի ազդեցության արդյունքում ձեռքբերված տեղեկատվությունը մնում է տեսական գիտելիքի սահմաններում և չի կիրառվում առօրյայում: Օրինակ՝ Հայաստանում աշխատաշուկայի վերաբերյալ տեղեկացվածությունը: Գյուղական բնակավայրերի

Երիտասարդներն ավելի վատ են տիրապետում աշխատաշուկայում տեղ զբաղեցնելու հմտություններին և ձևերին: Աշխատանք փնտրելու մեթոդների, աշխատանքի ընդունվելիս ինքնակենսագրականի առավելությունների, հարցազրույցի ներկայանալու ձևի և նման այլ հարցերի կիրառմանն **առավել լավ տիրապետում են քաղաքային բնակավայրերի երիտասարդները: Գյուղական բնակավայրերի երիտասարդների շրջանում ցածր է տեխնիկական գիտելիքների մակարդակը**, ինչպես օրինակ՝ հաղորդակցության մեթոդներին տիրապետելը՝ ձայնային և էլեկտրոնային փոստ, համակարգիչ: Այսինքն, չտիրապետելով աշխատաշուկայում տեղ զբաղեցնելու մեթոդներին՝ գյուղական բնակավայրերի երիտասարդները չեն կարողում/տիրապետում նաև այդ շուկան ձևավորող կարևոր գործոններին:

Գյուղական բնակավայրերի երիտասարդների մոտ ավելի դրական է վերաբերմունքն այնպիսի իրավիճակներին, որոնցում ներգրավված են այլ մարդիկ, ինչպես օրինակ՝ ուրիշի մտքերը, գաղափարները հարգելուն, այլ անձանց լսելու և նրանց տեսակետները հարգելուն, ընդհանուր նպատակների ծառայելուն և այլն: Ինչպես նաև, նրանց մոտ առավել բարձր է պատասխանատվության զգացումը:

Փաստորեն, կարող ենք եզրակացնել, որ անհատի կողմից երևույթների ընկալման, գնահատման և ինքնադրսևորման հարցերում կարևոր տեղ է զբաղեցնում այն միջավայրը, որտեղ տեղի է ունենում անհատի սոցիալիզացիան:

Ըստ սեռի: Հայ հասարակությունում շատ տարբեր են անհատի հանդեպ մոտեցումները՝ պայմանավորված վերջինիս սեռով: Այդ տարբերությունները սկսում են ձևավորվել փոքր հասակից, առաջնային սոցիալիզացիայի օղակներում, շարունակում են գործել կրթական հաստատություններում և դրան հաջորդող միջավայրերում: Այդ ամենը նպաստում է անհատի՝ իր միջավայրը և սեփական «ես»-ը ճանաչելու և գնահատելու ունակությունների, ինչպես նաև տարբեր միջավայրերում դրսևորվելու հնարավորությունների վրա: Այդ ամենն արտահայտված է նաև մեր հետազոտության տվյալներում: Ռեսպոնդենտների ինքնաբերական հարցերն ըստ գենդերային կտրվածքի դիտարկելիս կարելի է եզրակացնել, որ **աշխատանք փնտրելու ձևերին ավելի լավ տիրապետում են տղամարդիկ**, քանի որ աշխատաշուկան ավելի լայն հնարավորություններ է ստեղծում տղամարդկանց համար: Սակայն աշխատանք ունենալուց հետո տղամարդկանց մոտ թուլանում է պարտականությունների իրականացման պատասխանատվությունն ու ժամանակի կառավարումը: Փոխարենը՝ դրանք ավելի շատ կարևորվում են կանանց մոտ: Հատկանշական է, որ Գավառի ՏԾԾ-ի համայնքներում, որոնք աչքի են ընկնում ավելի փակ, կարծրատիպային մտածելակերպով, և կանանց՝ հասարակական կյանքում ունեցած սահմանափակ հնարավորություններով, կանայք ավելի համարձակ են արտահայտվում իրենց ուժեղ կողմերի և դրանք՝ կարիերայի և նպատակների իրականացման համար օգտագործելու հնարավորությունների մասին:

Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ **տղամարդիկ ավելի լավ տիրապետում են աշխատանքի անցնելու կամ փնտրելու նախապատրաստական փուլերի գործիքներին**, ինչպես օրինակ՝ լավ պատկերացնում են Հայաստանի աշխատաշուկան, գիտեն իրենց սպասելիքներն իրենց գործատուներից, տիրապետում են աշխատանք փնտրելու մեթոդներին: Պատճառներից մեկն այն է, որ հատկապես մարզային բնակավայրերում, այդ գործողությունները պատկանում են «տղամարդկային դաշտին»: Իսկ **կանայք** չեն տիրապետում այդ գործիքներին, փոխարենը, նրանք **ավելի լավ տիրապետում են պարտականությունների կատարմանը, ընդ որում՝ ժամանակի ճիշտ կառավարմամբ**:

Հետաքրքիր է, որ այն բոլոր հարցադրումներում, որոնցում առկա են «խնդրի լուծում», «խնդրի հայտնաբերում» բառերը, առավել մեծանում է արական սեռի ինքնավստահությունը: Պատճառներից մեկն այն է, որ մեր մշակույթում տղամարդկանց է տրված «խնդիրներ լուծելու իրավասությունը»: Իսկ այն բոլոր հարցադրումները, որոնք վերաբերվում են նոր գիտելիքներ ձեռքբերելուն, պատասխանատվություն ստանձնելուն, ընդհանուր նպատակներին ծառայելուն և նման բնույթի իրավիճակներին, դրանցում առավել արտահայտված է իգական սեռի ներկայացուցիչների պատրաստակամությունն ու պատասխանատվությունը:

Նպատակահարմար ենք գտնում անդրադառնալ *«Ես սիրում եմ պատասխանատվություն ստանձնել»* հարցադրմանը: Չնայած մեր մշակույթում այն տղամարդուն բնորոշող ձևակերպում է, սակայն հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ պատասխանատվության զգացումն ավելի արտահայտված է իգական սեռի մոտ: Այս հարցում բացառություն են կազմում միայն Ստեփանավանի S26-ի համայնքները, որտեղ հարցադրման հետ առավել համաձայն են եղել տղամարդիկ:

Փաստորեն, **աշխատաշուկայի ներսի բաղադրիչներին, գոնե գիտելիքների մակարդակով, առավել լավ տիրապետում են կանայք, իսկ աշխատաշուկայում տեղ զբաղեցնելու մեթոդներին՝ տղամարդիկ:** Նոր գիտելիքների ձեռքբերմանը հակված, ժամանակի ճիշտ կառավարմանը տիրապետող, ուրիշների համար պարզ և հասկանալի ձևերով շփվելու ունակություններին տիրապետող կանայք ավելի վատ են պատկերացնում Հայաստանի աշխատաշուկան և ավելի վատ են տիրապետում այնտեղ տեղ զբաղեցնելու հնարավորություններին, քան՝ տղամարդիկ:

Ըստ տարիքի: Անհատի տարիքի աճին զուգահեռ փոխվում են կյանքի հանդեպ նրա ունեցած սպասելիքները, ձգտումները, ինչպես նաև՝ իրականացվող գործողությունները: Այդ իսկ պատճառով, երիտասարդների ընկալումներն ըստ տարիքի դիտարկելու համար առանձնացրել ենք 7 տարիքային խմբեր՝ աճման կարգով՝ 1) 15-17 տ., 2) 18-20 տ., 3) 21-23 տ., 4) 24-26 տ., 5) 27-29 տ., 6) 30-32 տ., 7) 33-35 տ.:

Կարիք կա առանձին անդրադառնալու հատկապես *«Ես գիտեմ իմ ուժեղ կողմերը և դրանց ազդեցությունն իմ կարիերայի և նպատակների վրա»* հարցադրման արդյունքներին: Թվում է, թե տարիքի աճին զուգահեռ անձի մոտ պետք է ավելանա նաև սեփական ուժեղ և թույլ կողմերը գնահատելու և դրանք նպատակային օգտագործելու հնարավորությունները: Սակայն հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ ըստ տարիքային խմբերի ամենից անվստահն այս հարցում ամենաբարձր տարիքային խմբի երիտասարդներն են (33-35 տ.):

Այն բոլոր հարցադրումները, որոնցում անձի «ես»-ը շեշտադրված է ոչ թե ուղղակի, այլ անուղղակի առումներով, դրանք առավել արտահայտված են բարձր տարիքային խմբերում (29-32 տ.): Խոսքը մասնավորապես վերաբերվում է հետևյալ հարցադրումներին՝ *«Ինձ դուր է գալիս ծառայել ընդհանուր նպատակներին»*, *«Ես հարգում եմ ուրիշների մտքերը, կարծիքները և կատարած աշխատանքը»*:

21-23 տ. երիտասարդները կազմում են այն խումբը, որն **առավել լավ պատկերացումներ ունի այսօր աշխատաշուկայում տեղ զբաղեցնելու գործոնների մասին**, այդ թվում՝ ինքնակենսագրականի առավելությունների մասին, ի՞նչ պետք է անել աշխատանքի ընդունելության հարցազրույցի ժամանակ, որո՞նք են այն հիմնական սպասելիքները, որ աշխատողներն ունեն իրենց գործատուներից: Այս տարիքային խումբը ավելի լավ է տիրապետում աշխատանք փնտրելու տարբեր մեթոդների: Սակայն, երբ խոսքն արդեն վերաբերվում է աշխատողի իրավունքներին և պարտականություններին, ժամանակի կառավարմանը, պատասխանատվություն ստանձնելուն՝ մեծ թիվ են կազմում ավելի բարձր տարիքային խմբերի երիտասարդները (27-32 տ.), ինչը, հավանաբար, պայմանավորված է վերջիններիս ունեցած կենսափորձով:

Ըստ կրթության: Ռեսպոնդենտների ինքնաբերական կրթությունը հարցերի վերլուծության մեջ հետբուհական և տարրական կրթական աստիճաններով անձանց պատասխանները չեն ներառվել, քանի որ այդ խմբերի ռեսպոնդենտների թիվը շատ փոքր է (համապատասխանաբար 5 և 11 հոգի) և ընդհանուր պատկերում առաջացնում են շեղումներ:

Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ **մասնագիտական ուսուցման և բարձրագույն կրթական համակարգը նպաստում է անհատների մոտ լայն աշխարհայացքի ձևավորմանը, աշխատաշուկայում դրսևորվելու հնարավորությունների ընդլայնմանը, առաջադրված խնդիրների ու դժվարությունների հաղթահարմանը, սեփական թերությունների գիտակցմանն ու դրանց հաղթահարմանը:** Այսինքն, այն բոլոր բացթողումները, որն անհատը չի ստանում կամ ձեռք չի բերում առաջնային սոցիալիզացիայի ընթացքում, այդ թվում՝ ընտանիքում, ինչպես նաև միջնակարգ կրթական համակարգում, դրանք լրացվում են մասնագիտական ուսուցման և բարձրագույն կրթական համակարգի կողմից ձեռքբերված գիտելիքի արդյունքում:

Հետաքրքիր է արձանագրել այն փաստը, որ քննվող հարցադրումների շրջանակներում բարձրագույն կրթություն ունեցող (արդեն ավարտած) երիտասարդներն իրենց տեղը գիջում են միայն այն հարցադրումների ժամանակ, երբ խոսքը գնում է տեխնիկայի նորագույն մեթոդներին և/կամ հնարավորություններին՝ գրաֆիկներ, դիագրամներ, ձայնային, էլեկտրոնային փոստ: Դրա հիմնական պատճառները երկուսն են՝ կամ կրթական համակարգում սովորելուց հետո երիտասարդներն այդ գիտելիքը չեն կիրառել գործնականում, կամ իրենց ուսումնառության տարիներին դրանք չեն եղել կարևոր միջոցներ: Փոխարենը, այդ ամենին լավ տիրապետում են այս պահին կրթական գործընթացի մեջ գտնվողները:

Փաստորեն, բարձրագույն կրթական համակարգը (մշակութային կապիտալը) հնարավորություն է տալիս երևույթներին նայել ավելի լայն, քան դրանց վարժեցվում են սոցիալիզացիայի նախնական փուլում (հաբիթալ մակարդակում): Հետևաբար, կարելի է եզրակացնել, որ անհատի՝ կրթական առավել բարձր աստիճան ունենալը մեծացնում է նրա՝ աշխատաշուկայում տեղ զբաղեցնելու հնարավորությունները:

Ըստ զբաղվածության: Ռեսպոնդենտների ինքնաբերական վերաբերվող հարցերի վերլուծության մեջ չեն ներառվել հետևյալ 3 խմբերից՝ չվարձատրվող աշխատանք, պրակտիկանտ կամ կամավոր (չվարձատրվող), պրակտիկանտ կամ կամավոր (վարձատրվող) զբաղվածություն ունեցողներից ստացված պատասխանները, քանի որ ընտրանքի մեջ նշված խմբերը քանակով փոքր թիվ են կազմում:

Արդյո՞ք անհատի զբաղվածությունն ազդում է իր ինքնաբերական և երևույթների ընկալման վրա, և որքանո՞վ է ակնհայտ այդ ազդեցությունը: Այս հարցադրումների շրջանակներում էլ դիտարկել ենք երիտասարդների պատասխանները:

Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ **աշխատանք ունենալը ուղիղ համեմատական է երիտասարդի ինքնաբերական բարձր գնահատականին:** Խոսքը վերաբերվում է հատկապես այն վարձու աշխատողներին, ովքեր ունեն մշտական աշխատանք:

Մշտական աշխատանքը մի կողմից նպաստում է տիրապետել աշխատաշուկայում առկա հնարավորություններին, մյուս կողմից՝ տարբեր ոլորտների վերաբերյալ գիտելիքների ձեռքբերման: Մշտական զբաղվածություն ունեցողների մոտ բարձր է ինքնագնահատականը, ինչպես օրինակ, գիտեն իրենց ուժեղ կողմերը, կարողանում են կառավարել իրենց ժամանակը և այլն: Եվ հակառակը, հետազոտության շրջանակներում առաջադրված հարցադրումներին ամենից քիչ տիրապետում են գյուղատնտեսությամբ զբաղվողները և գործազուրկները (հատկապես՝ աշխատանք չփնտրող): Դրան զուգահեռ, գործազուրկ և աշխատանք չփնտրող երիտասարդների շրջանում ցածր է գիտելիքներ և տեղեկատվություն ձեռք բերելու ձգտումները:

Հետաքրքիր է, որ «Ես լավ եմ պատկերացում Հայաստանի աշխատանքի շուկան» ձևակերպման ամենից բարձր գնահատականները տվել են և՛ մշտական աշխատանք ունեցողները, և՛ աշխատանք փնտրող գործազուրկները: Դա պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ աշխատանք ունեցողները մինչ այդ կարգավիճակն ունենալը ուսումնասիրել են աշխատաշուկան, իսկ գործազուրկներն այժմ գտնվում են այդ փուլում:

Ուղղակի առումով աշխատաշուկային վերաբերվող ձևակերպումներին տրվող բնորոշումները ցածր են նաև դպրոցական տարիքի երիտասարդների շրջանում, ինչը վկայում է այն մասին, որ միջնակարգ կրթական համակարգում (բարձր/ավագ դասարաններում) ուսանելու տարիներին երիտասարդներն ընդհանրապես չեն մտածում աշխատելու մասին կամ հետաքրքրվածության աստիճանը շատ ցածր է:

Փաստորեն, աշխատանք ունենալն այն կարևոր գործոններից է, որը փոխում է անհատի դիրքորոշումներն ու ընկալումները երևույթների և սեփական «ես»-ի վերաբերյալ՝ նրան դարձնելով շրջապատի համար առավել կարևոր/պիտանի:

Ըստ ամուսնական կարգավիճակի: Ռեսպոնդենտների ինքնաբերական վերաբերվող հարցերի վերլուծության մեջ չեն ներառվել այրի/կնակություն խմբից ստացված պատասխանները, քանի որ ընտրանքի մեջ նշված խմբերը քանակով փոքր թիվ են կազմում:

Ամուսնությունն այն կարևորագույն ինստիտուտներից է, որը մեծ ազդեցություն է ունենում անհատի մտածելակերպի, ձգտումների և մի շարք այլ կարևոր որակական հատկանիշների փոփոխման վրա: Ինչպես նաև, ամուսնությունը մեր հասարակությունում տարբեր ազդեցություն է ունենում կնոջ և տղամարդու վրա՝ մի կողմից տալով նոր կարգավիճակ հասարակությունում, մյուս կողմից՝ նոր սահմանափակումներ: Իսկ ի՞նչ ազդեցություն է այն ունեցել մեր հետազոտության մասնակիցների կողմնորոշումների վրա՝ քննվող հարցադրումների շրջանակներում:

Ինչպես նշեցինք հարցն ըստ սեռերի դիտարկելիս՝ տղամարդիկ ավելի լավ են տիրապետում աշխատանքի անցնելու կամ փնտրելու նախապատրաստական փուլերի գործիքներին, ինչպես օրինակ՝ լավ պատկերացում են Հայաստանի աշխատաշուկան, գիտեն իրենց սպասելիքներն իրենց գործատուներից, տիրապետում են աշխատանք փնտրելու մեթոդներին: Նույնը կարելի է տեսնել **Գծապատկեր 8**-ում (Էջ 34), որտեղ աշխատանք չփնտրող գործազուրկ կանայք 2.5 անգամ ավելի մեծ թիվ են կազմում, քան՝ տղամարդիկ:

Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ ամուսնացած երիտասարդների մոտ ավելի բարձր է այն ձևակերպումների վերաբերյալ մոտեցումները, որոնք պահանջում են ավելի շատ փորձ և ժամանակ, ինչպես օրինակ՝ թե ինչ է ժամանակի կառավարումը, պատասխանատվության զգացումը, խնդիրների լուծումներ գտնելը: Իսկ չամուսնացած երիտասարդներն ավելի լավ են տիրապետում այն ամենին, ինչը կապված է նորագույն տեխնոլոգիաների հետ, ինչպես նաև առավել հակված են նոր գիտելիքների ձեռքբերման:

Ամուսնացած կանայք ավելի վատ են կարողանում թվարկել գործատուից աշխատողի ունեցած սպասելիքները, ավելի վատ են պատկերացում, թե ինչ է պետք հաշվի առնել աշխատանքի ընդունվելու ժամանակ հարցազրույց անցնելիս: Ինչը կարող է վկայել այն մասին, որ **ամուսնությունից հետո կնոջ՝ աշխատաշուկայում տեղ զբաղեցնելու հնարավորությունները նվազում են:**

Խնդրի խաչաձև դիտարկումն ըստ ամուսնական կարգավիճակի և սեռային պատկանելիության դուրս են բերում հետաքրքիր դիտարկումներ: Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ որոշակի հարցերի շուրջ ամուսնությունը ոչ դրական ազդեցություն է ունենում կանանց վրա: Օրինակ, ընտանեկան կարգավիճակի փոփոխությունը բացական է ազդում կնոջ ինքնագնահատականի, ձգտումների, նոր գիտելիքների ձեռքբերման վրա: Ի տարբերություն կնոջ՝ տղամարդու մոտ ամուսնությունից հետո ավելի է բարձրանում ինքնագնահատականը, ինքնավստահությունը, նոր գիտելիքների ձեռքբերումը, աշխատաշուկայում դրսևորվելու ձգտումները: Դրա պատճառներից մեկն այն է, որ ամուսնանալուց հետո տղամարդու համար սահմանված չեն նորմեր, որոնց նա պետք է հետևի: Տղամարդու կյանքում կտրուկ փոփոխություններ չեն լինում, ավելին, տղամարդը ստանում է նոր, ավելի բարձր կարգավիճակ հասարակությունում⁴: Բացի այդ, հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ ամուսնությունից հետո տղամարդն ավելի լավ է ճանաչում իր ուժեղ կողմերը, կինը՝ ավելի վատ: Եթե տղամարդու մոտ խնդիրների ժամանակ ստեղծագործական մոտեցում ցուցաբերելու ունակությունը չի փոխվում ամուսնական կարգավիճակի փոփոխությանը զուգընթաց, ապա կնոջ մոտ այդ ունակությունը նվազում է:

Փաստորեն, Հայաստանում որևէ ծրագիր (այդ թվում աշխատաշուկային վերաբերվող) իրականացնելիս պետք է հաշվի առնել այն բոլոր մշակութային գործոնները, որոնք կարող են նպաստել կամ խոչընդոտել դրանց իրականացմանը:

⁴ Դաշտային ազգագրական Նյութեր (ԴԱՆ), «Մշակույթի հանրային ընկալումներն արդի Հայաստանում» թեմայի հետազոտություն, 2013-2015թթ. (ղեմ չիրատարակված/անտիպ Նյութեր): Թեմայի հետազոտող՝ Մ. Թորոսյան (մշակութաբան, պ.գ.թ.)

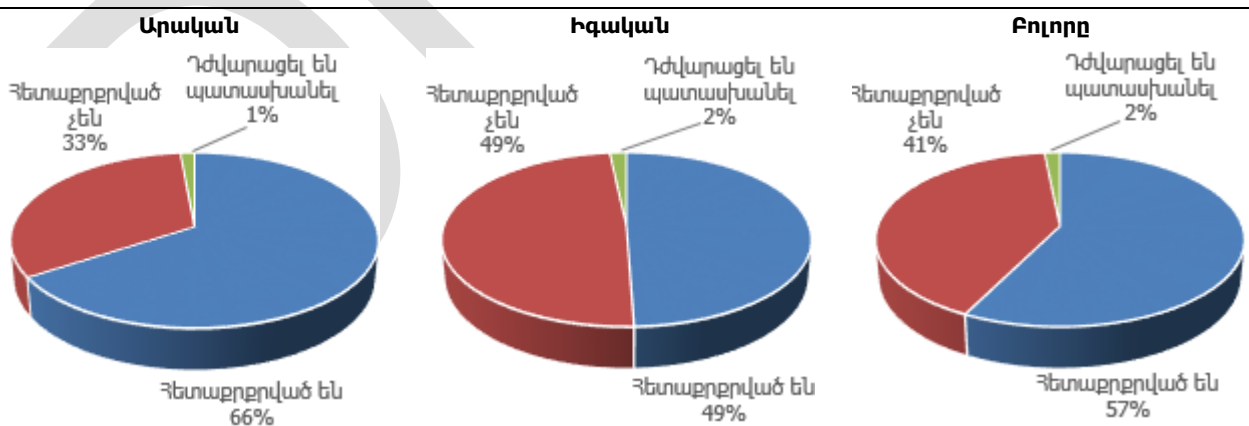
2.1.5 15-35 տարիքային խմբում գյուղատնտեսական գործունեության նկատմամբ հետաքրքրությունը

SAY YES ծրագրի թիրախային տարածքներում գյուղատնտեսությունը հանդիսանում է տեղական տնտեսության առաջատար ճյուղերից մեկը: Մասնավորապես՝

- ▶ Ալավերդու S26-ի համայնքներում հավասարապես զարգացած են հողագործությունը (այդ թվում՝ այգեգործությունը) և անասնաբուծությունը: Բացի Ալավերդի քաղաքից, մյուս համայնքներում գյուղատնտեսությունը մարդկանց եկամտի հիմնական աղբյուրն է:
- ▶ Ստեփանավանի S26-ի համայնքներում զարգացած է գյուղատնտեսության անասնաբուծության ուղղությունը: Հատկապես Տաշիրի տարածաշրջանը անասնաբուծության գծով Հայաստանի առավել զարգացած շրջաններից է: Տեղի բնակչության պայմանները, ընդարձակ արտադրությունը նպաստել են, որպեսզի Տաշիրը դառնա Հայաստանում կաթի արտադրության և վերամշակման կենտրոններից մեկը:
- ▶ Գավառի S26-ի համայնքներում զարգացած է և հողագործությունը, և անասնաբուծությունը: Ինդուստրիալ մասշտաբներով այգեգործություն գոյություն չունի: Ընդարձակ հողատարածքների առկայությունը և մշակությունը նպաստում են, որպեսզի պտուղները և մասնավոր անձիք կամ կազմակերպություններ մեծ ներդրումներ կատարեն գյուղտնտեսական պարկերի ստեղծման ուղղությամբ:
- ▶ Արարատի տարածքի համայնքները, բացառությամբ Արարատ քաղաքի, հանդիսանում են պտղաբուծության կարևոր կենտրոններ: Պտղի արտադրության մեծ քանակները նպաստել են, որ տարածաշրջանում ստեղծվեն ոգելից խմիչքների՝ օղու, կոնյակի և գինու արտադրող ձեռնարկություններ:

Չնայած ծրագրի թիրախային տարածքներում գյուղատնտեսության և դրա հարակից բնագավառների (գյուղմթերքների վերամշակում, գյուղտնտեսական ծառայություններ) զարգացման բարենպաստ պայմաններին, **երիտասարդության շրջանում գյուղատնտեսության գործունեությամբ զբաղվելու ձգտումը և հետաքրքրությունը համատարած չէ. այն կազմում է 57%** (տես [Գծապատկեր 11](#)): Գյուղատնտեսական գործունեությունը, երբեմն, կապված է ծանր ֆիզիկական աշխատանքի հետ: Դա է պատճառը, որ արական սեռի ներկայացուցիչների մոտ գյուղատնտեսական գործունեության նկատմամբ հետաքրքրությունն ավելի մեծ է (66%), քան իգական սեռի ներկայացուցիչների մոտ (49%):

Գծապատկեր 11 - 15-35 տ. երիտասարդների հետաքրքրությունը գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատանքով զբաղվելու նկատմամբ, բոլորը՝ ըստ սեռի



Աղյուսակ 23 - 15-35 տարեկան երիտասարդների հետաքրքրությունը գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատանքով զբաղվելու նկատմամբ, ըստ թիրախային տարածքների և սեռի

Հետաքրքրությունը	Ալավերդու S26			Ստեփանավանի S26		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Հետաքրքրված են	74%	54%	64%	74%	55%	64%

Հետաքրքրությունը	Ալավերդու S26			Ստեփանավանի S26		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Հետաքրքրված չեն	25%	46%	36%	25%	42%	34%
Դժվարացել են պատասխանել	1%	0%	1%	1%	3%	2%
Բոլորը	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Հետաքրքրությունը	Գավառի S26			Արարատ		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Հետաքրքրված են	66%	53%	60%	49%	36%	42%
Հետաքրքրված չեն	33%	47%	40%	49%	61%	55%
Դժվարացել են պատասխանել	1%	0%	1%	3%	3%	3%
Բոլորը	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Գյուղատնտեսական գործունեությամբ զբաղվելու ամենից քիչ հետաքրքրությունն արձանագրվել է Արարատի տարածքի երիտասարդների շրջանում: Եթե անգամ ստացված պատասխաններից բացառենք Արարատ քաղաքի ռեսպոնդենտներին (համարելով, որ քաղաքային են և չունեն գյուղատնտեսական ակտիվներ), ապա միայն գյուղերից ստացված տվյալներով գյուղատնտեսությամբ զբաղվելու հետաքրքրությունը կազմում է ընդամենը 50%: Սա հատկապես ուշագրավ է այն պատճառով, որ գյուղատնտեսության զարգացման համար Արարատի գյուղական համայնքներն ունեն ավելի լավ նախադրյալներ՝ մոտ են գյուղմթերքների իրացման հիմնական շուկային (Երևանին), ունեն ավելի բերրի և ավելի շատ ոռոգելի հողեր: Երևույթը բացատրվում է նրանով, որ երիտասարդությունը ձգտում է ավելի քիչ ֆիզիկական աշխատանք և կայուն ամսական եկամուտ ենթադրող զբաղվածության: Իսկ այդպիսի ձգտմանը նպաստում է այլընտրանքային աշխատանքներ գտնելու ավելի մեծ հնարավորությունների առկայությունը, ինչն, իր հերթին, պայմանավորված է Հայաստանի հիմնական աշխատաշուկային՝ Երևանին մոտ գտնվելով, խոշոր գործատու Արարատի ցեմենտի գործարանի առկայությամբ, գյուղմթերքների վերամշակման և սննդի արդյունաբերության մի շարք գործարանների առկայությամբ, ինքնազբաղվածության ավելի մեծ հնարավորությունների առկայությամբ և այլն:

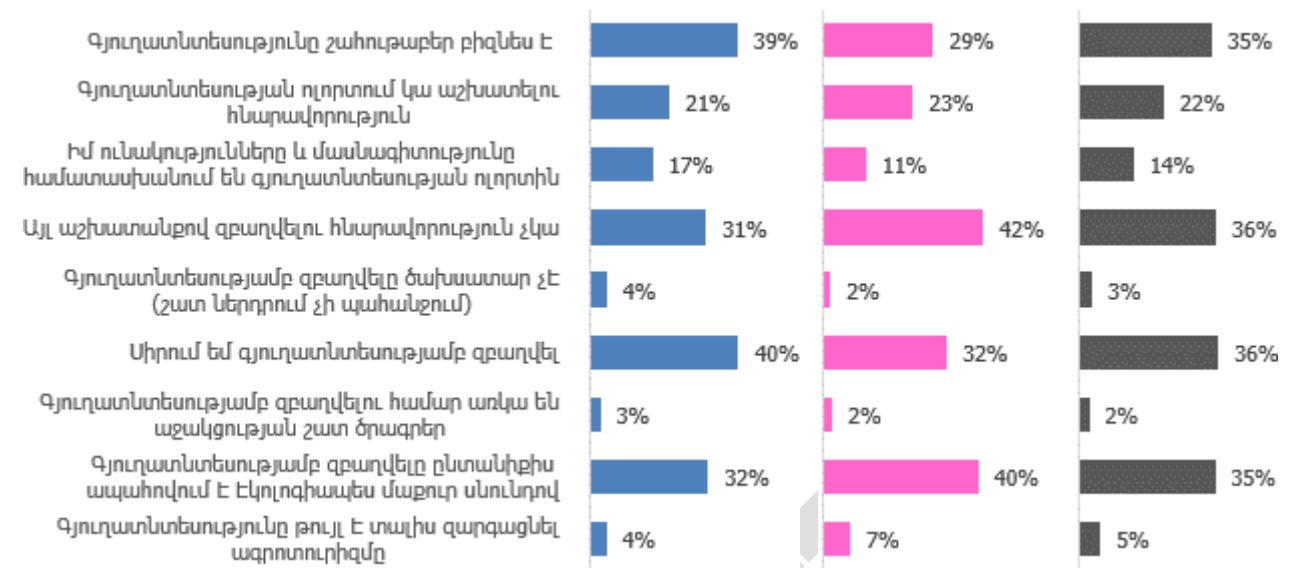
Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ **գյուղատնտեսական գործունեության նկատմամբ երիտասարդների հետաքրքրությունն իրականում ավելի ցածր է:** Նրանց 36%-ը նշել է, որ *զբաղվում են գյուղատնտեսությամբ, քանի որ այլ աշխատանքով զբաղվելու հնարավորություն չունեն* (տես **Գծապատկեր 12**): Պատասխանից կարելի է ենթադրել, որ այլընտրանքային ոչ գյուղատնտեսական զբաղմունքի հնարավորության դեպքում նրանք կթողնեն գյուղատնտեսական գործը: Այս պատասխանն առավել հաճախ հանդիպել է Ալավերդու S26-ի տարածքում: Ալավերդում խնդիրն այն է, որ տնտեսությունների ճնշող մեծամասնությունը վարում է փոքրածավալ գյուղատնտեսություն (պահում են քիչ թվով գյուղատնտեսական կենդանիներ, մշակում են փոքր չափի հողակտորներ), ինչն ավելի շուտ ծառայում է սեփական սպառման կարիքների բավարարմանը: Այս պայմաններում տնտեսությունների առևտրայնության և դրամական եկամուտների մակարդակը լինում են ցածր:

2.1.5.1 Գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատանքով հետաքրքրված լինելու պատճառները

Գյուղատնտեսական գործունեությամբ հետաքրքրված երիտասարդների (ընդհանուրի 57%-ի) համար կան իրենց վերաբերմունքը բացատրող մի շարք պատճառներ, որոնք ներկայացված են ստորև բերված գծապատկերում:

Գծապատկեր 12 - 15-35 տ. երիտասարդների՝ գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատանքով հետաքրքրված լինելու պատճառները, բոլորը՝ ըստ սեռի

Հետաքրքրության պատճառներ	Արական	Իգական	Բոլորը
--------------------------	--------	--------	--------



Աղյուսակ 24 - 15-35 տարեկան երիտասարդների՝ գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատանքով հետաքրքրված լինելու պատճառները, ըստ սեռի թիրախային տարածքների և սեռի

Հետաքրքրության պատճառներ	Ավազերի S2Վ			Ստեփանավանի S2Վ		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Գյուղատնտեսությունը շահութաբեր բիզնես է	44%	31%	38%	35%	30%	33%
Գյուղատնտեսության ոլորտում կա աշխատելու հնարավորություն	17%	25%	21%	31%	31%	31%
Իմ ունակությունները և մասնագիտությունը համապատասխանում են գյուղատնտեսության ոլորտին	15%	16%	16%	24%	13%	19%
Այլ աշխատանքով զբաղվելու հնարավորություն չկա	25%	33%	28%	18%	44%	30%
Գյուղատնտեսությամբ զբաղվելը ծախսատար չէ (շատ ներդրում չի պահանջում)	3%	3%	3%	8%	2%	6%
Սիրում եմ գյուղատնտեսությամբ զբաղվել	52%	42%	47%	39%	24%	33%
Գյուղատնտեսությամբ զբաղվելու համար ամկա են աջակցության շատ ծրագրեր	1%	1%	1%	6%	4%	5%
Գյուղատնտեսությամբ զբաղվելը ընտանիքիս ապահովում է Էկոլոգիապես մաքուր սնունդով	26%	43%	33%	25%	35%	30%
Գյուղատնտեսությունը թույլ է տալիս զարգացնել ագրոտուրիզմը	2%	9%	5%	4%	7%	5%

Հետաքրքրության պատճառներ	Գավառի S2Վ			Արարատ		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Գյուղատնտեսությունը շահութաբեր բիզնես է	36%	24%	31%	44%	28%	37%
Գյուղատնտեսության ոլորտում կա աշխատելու հնարավորություն	21%	18%	19%	13%	17%	15%
Իմ ունակությունները և մասնագիտությունը համապատասխանում են գյուղատնտեսության ոլորտին	13%	7%	10%	13%	5%	9%
Այլ աշխատանքով զբաղվելու հնարավորություն չկա	47%	57%	52%	36%	29%	33%
Գյուղատնտեսությամբ զբաղվելը ծախսատար չէ (շատ ներդրում չի պահանջում)	2%	0%	1%	4%	2%	3%
Սիրում եմ գյուղատնտեսությամբ զբաղվել	36%	29%	33%	27%	33%	30%
Գյուղատնտեսությամբ զբաղվելու համար ամկա են աջակցության շատ ծրագրեր	2%	2%	2%	2%	1%	1%

Գյուղատնտեսությամբ զբաղվելը ընտանիքիս ապահովում է Էկոլոգիապես մաքուր սննդով	47%	44%	46%	27%	39%	32%
Գյուղատնտեսությունը թույլ է տալիս զարգացնել ագրոտուրիզմը	6%	4%	5%	5%	9%	7%

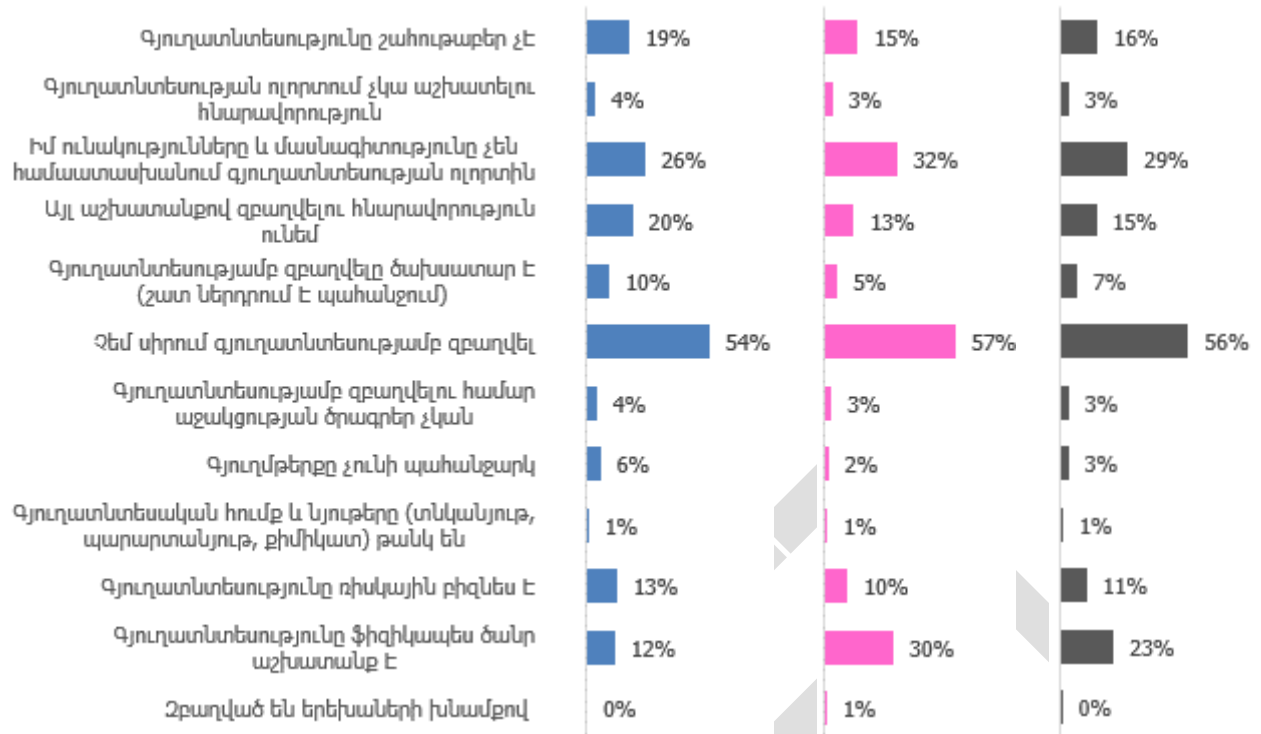
Երիտասարդների մասնաբաժինը, ովքեր գնահատել են գյուղատնտեսական գործի տնտեսական գրավչությունը, կազմում է մինչև 45% (ընդհանուրի 26%-ը): Նրանք գտնում են, որ *գյուղատնտեսությունը շահութաբեր բիզնես է* (35%), *դրա միջոցով կարելի է զարգացնել ագրոտուրիզմը* (5%), *ծախսատար գործ է* (3%), *կան աջակցության ծրագրեր* (2%): Սույն հետազոտության կարևոր բացահայտումն այն է, որ **15-35 տարեկան երիտասարդների մեջ 14% են կազմում այն անձիք, ում ունակությունները և մասնագիտությունը համապատասխանում են գյուղատնտեսության ոլորտին:**

2.1.5.2 Գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատանքով հետաքրքրված չլինելու պատճառները

Գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատանքով հետաքրքրված չեն 15-35 տարեկան երիտասարդների 41%-ը: Որպես իրենց վերաբերմունքի պատճառ, այս խմբի մեծ մասը (56%) նշել է, որ *չի սիրում զբաղվել գյուղատնտեսությամբ* (տես [Գծապատկեր 13](#)): Այս պատասխանի ներքո թաքնված է բավականին մտահոգիչ պատկեր: Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ **գյուղատնտեսական գործը հատկապես «չեն սիրում» անչափահասները՝ 15-17 պատանիները և աղջիկները:** Այդ մասին նշել են այս տարիքային խմբի 68%-ը: Ակնհայտ է, որ այդ տարիքում, երբ նրանք չունեն աշխատանքային փորձառություն, երիտասարդները գտնվում են որոշակի տեղեկատվության ազդեցության տակ: Փոքրածավալ գյուղատնտեսության և համեստ ապրուստի պայմաններում, որպիսին է մեր ռեսպոնդենտների տնտեսությունների մեծ մասը, 15-17 տարեկան պատանիները և աղջիկները տեսնում են գյուղատնտեսության մեջ իրենց ծնողների կատարած ծանր աշխատանքը, այն համադրում են ստացված արդյունքների հետ և հանգում են եզրակացության, որ արդյունքն անհամարժեք է կատարված աշխատանքին: Այդպես նրանց մոտ արդեն վաղ տարիքում կորում է գյուղատնտեսությամբ զբաղվելու ցանկությունը: Սա վատ է հատկապես այն պատճառով, որ թիրախային տարածքների համայնքների մեծ մասում գյուղատնտեսությունը հանդիսանում է տնտեսական գործունեության միակ հնարավորությունը, և երբ երիտասարդները չեն ունենում դրանով զբաղվելու ցանկություն, ապա սկսում են հնարավորություններ փնտրել արտագնա աշխատանքի մեջ:

Գծապատկեր 13 - 15-35 տ. երիտասարդների՝ գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատանքով հետաքրքրված չլինելու պատճառները, բոլորը՝ ըստ սեռի

Հետաքրքրված չլինելու պատճառներ	Արական	Իգական	Բոլորը
--------------------------------	--------	--------	--------



Աղյուսակ 25 - 15-35 տարեկան երիտասարդների՝ գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատանքով հետաքրքրված չլինելու պատճառները, ըստ սեռի թիրախային տարածքների և սեռի

Հետաքրքրված չլինելու պատճառներ	Ալավերդու S26			Ստեփանավանի S26		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Գյուղատնտեսությունը շահութաբեր չէ	19%	12%	15%	25%	16%	19%
Գյուղատնտեսության ոլորտում չկա աշխատելու հնարավորություն	3%	6%	5%	13%	3%	6%
Իմ ունակությունները և մասնագիտությունը չեն համապատասխանում գյուղատնտեսության ոլորտին	26%	39%	35%	29%	25%	27%
Այլ աշխատանքով զբաղվելու հնարավորություն ունեմ	6%	11%	9%	25%	18%	20%
Գյուղատնտեսությամբ զբաղվելը ծախսատար է (շատ ներդրում է պահանջում)	6%	2%	3%	8%	7%	7%
Չեմ սիրում գյուղատնտեսությամբ զբաղվել	74%	61%	65%	46%	64%	58%
Գյուղատնտեսությամբ զբաղվելու համար աջակցության ծրագրեր չկան	3%	2%	2%	0%	2%	1%
Գյուղմթերքը չունի պահանջարկ	3%	3%	3%	8%	3%	5%
Գյուղատնտեսական հումք և նյութերը (տնկանյութ, պարարտանյութ, քիմիկատ) թանկ են	0%	1%	1%	0%	0%	0%
Գյուղատնտեսությունը ռիսկային բիզնես է	10%	4%	6%	4%	7%	6%
Գյուղատնտեսությունը ֆիզիկապես ծանր աշխատանք է	16%	22%	20%	17%	28%	24%
Զբաղված են երեխաների խնամքով	0%	2%	1%	0%	0%	0%

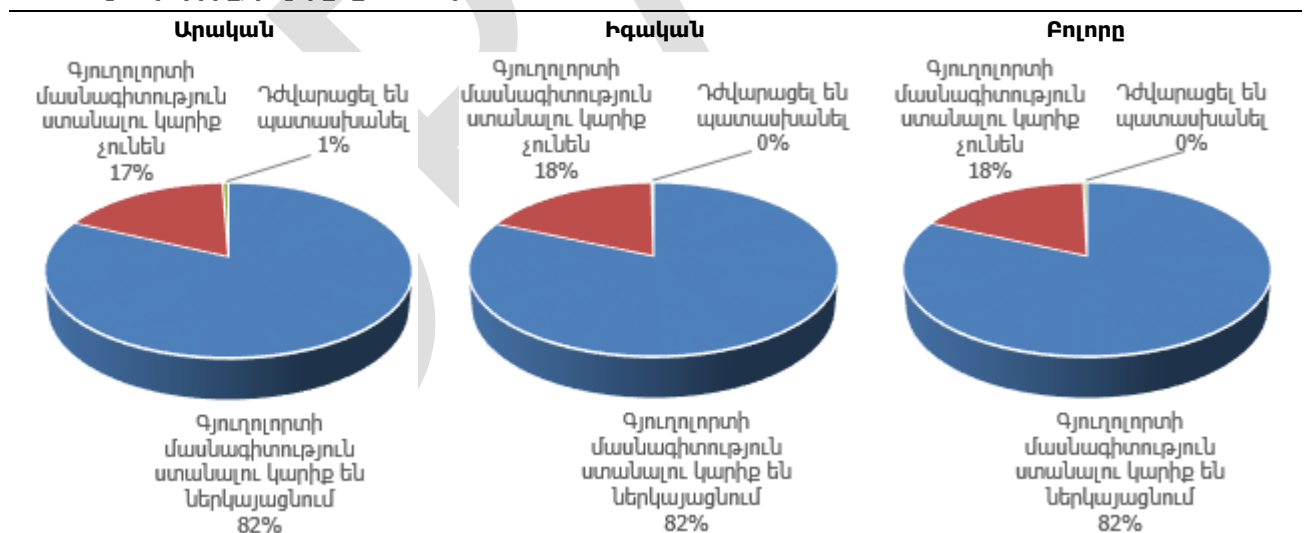
Հետաքրքրված չլինելու պատճառներ	Գավառի S26			Արարատ		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Գյուղատնտեսությունը շահութաբեր չէ	19%	19%	19%	15%	12%	13%
Գյուղատնտեսության ոլորտում չկա աշխատելու հնարավորություն	0%	2%	1%	2%	3%	2%

Իմ ունակությունները և մասնագիտությունը չեն համապատասխանում գյուղատնտեսության ոլորտին	15%	43%	32%	31%	22%	26%
Այլ աշխատանքով զբաղվելու հնարավորություն ունեմ	31%	11%	19%	16%	12%	14%
Գյուղատնտեսությամբ զբաղվելը ծախսատար է (շատ ներդրում է պահանջում)	19%	9%	13%	5%	4%	5%
Չեմ սիրում գյուղատնտեսությամբ զբաղվել	54%	61%	58%	47%	46%	47%
Գյուղատնտեսությամբ զբաղվելու համար աջակցության ծրագրեր չկան	4%	4%	4%	7%	3%	5%
Գյուղվթերքը չունի պահանջարկ	12%	0%	5%	2%	1%	2%
Գյուղատնտեսական հումք և նյութերը (տնկանյութ, պարարտանյութ, քիմիկատ) թանկ են	0%	3%	2%	2%	1%	1%
Գյուղատնտեսությունը ռիսկային բիզնես է	23%	17%	19%	13%	11%	12%
Գյուղատնտեսությունը ֆիզիկապես ծանր աշխատանք է	15%	29%	23%	5%	38%	24%
Չբաղված են երեխաների խնամքով	0%	1%	0%	0%	1%	0%

2.1.6 Գյուղատնտեսության ոլորտի մասնագիտական որակավորում ստանալու կարիքը

Անկախ նրանից՝ հետաքրքրված են արդյոք երիտասարդները գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատանքով, թե ոչ, նրանց գերակշիռ մասը (82%) գյուղատնտեսության ոլորտում մասնագիտացում ստանալու կարիք է ներկայացնում (**Գծապատկեր 14**): Ակնհայտ է, որ շատ երիտասարդներ, եթե անգամ չեն սիրում գյուղատնտեսությամբ զբաղվել, ստիպված են ոլորտի ինչ-որ մասնագիտության տիրապետել, քանի որ իրենց բնակության վայրի կամ իրենց տնտեսության առանձնահատկություններից ելնելով գյուղատնտեսությունից բացի այլ գործունեությամբ չեն կարող զբաղվել:

Գծապատկեր 14 - 15-35 տ. երիտասարդների մոտ գյուղատնտեսության ոլորտի մասնագիտացում ստանալու կարիքը, բոլորը՝ ըստ սեռի



Գյուղատնտեսության ոլորտում մասնագիտացում ստանալու առումով ավելի փոքր կարիք է ներկայացվել Արարատի երիտասարդների կողմից (78%), իսկ առավել շատ՝ Ստեփանավանի S26-ի տարածքի երիտասարդների կողմից (85%):

Աղյուսակ 26 - 15-35 տ. երիտասարդների մոտ գյուղատնտեսության ոլորտի մասնագիտացում ստանալու կարիքը, ըստ թիրախային տարածքների և սեռի

Գյուղօլորտի մասնագիտացում ստանալու կարիքը	Ալավերդու ՏՃԾ			Ստեփանավանի ՏՃԾ		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Գյուղօլորտի մասնագիտություն ստանալու կարիք են ներկայացնում	81%	83%	82%	90%	81%	85%
Գյուղօլորտի մասնագիտություն ստանալու կարիք չունեն	18%	17%	17%	10%	19%	15%
Դժվարացել են պատասխանել	2%	0%	1%	0%	0%	0%
Բոլորը	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Գյուղօլորտի մասնագիտացում ստանալու կարիքը	Գավառի ՏՃԾ			Արարատ		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Գյուղօլորտի մասնագիտություն ստանալու կարիք են ներկայացնում	81%	82%	82%	76%	80%	78%
Գյուղօլորտի մասնագիտություն ստանալու կարիք չունեն	19%	18%	18%	23%	19%	21%
Դժվարացել են պատասխանել	0%	0%	0%	1%	0%	1%
Բոլորը	100%	100%	100%	100%	100%	100%

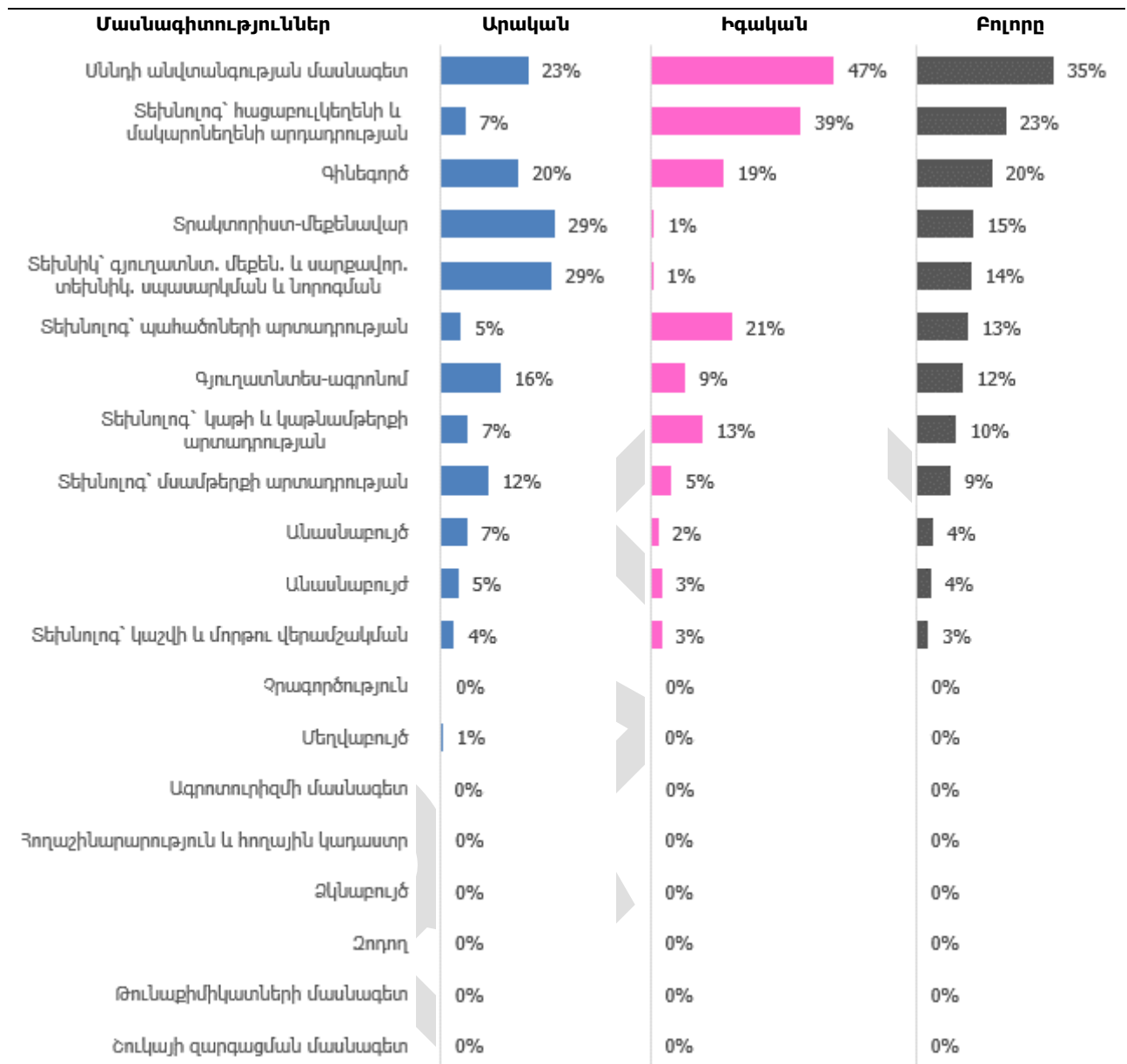
Երիտասարդները, ովքեր գյուղատնտեսության ոլորտի մասնագիտացում ստանալու կարիք են ներկայացնում, թվել են մոտ երկու տասնյակ մասնագիտություններ, ընդ որում՝ ոմանք նշել են մեկ, ոմանք էլ՝ մի քանի մասնագիտացումներ ստանալու կարիք: Երիտասարդներից ստացված պատասխաններից կարելի է նկատել, որ նրանց կողմից նշված մասնագիտացումները 3 տիպի են.

- 1) առավելապես **տղամարդկանց կողմից նախընտրելի** մասնագիտություններ, այդ թվում՝
 - տրակտորիստ-մեքենավար,
 - տեխնիկ՝ գյուղատնտեսական մեքենաների և սարքավորումների տեխնիկական սպասարկման և նորոգման,
 - գյուղատնտես-ագրոնոմ
 - տեխնոլոգ՝ մսամթերքի արտադրության
- 2) առավելապես **կանանց կողմից նախընտրելի** մասնագիտություններ, այդ թվում՝
 - տեխնոլոգ՝ հացաբուլկեղենի և մակարոնեղենի արտադրության,
 - տեխնոլոգ՝ պահածոների արտադրության,
 - տեխնոլոգ՝ կաթի և կաթնամթերքի արտադրության
- 3) **տարբեր սեռերի կողմից հավասարապես նախընտրելի** մասնագիտություններ, այդ թվում՝
 - սննդի անվտանգության մասնագետ,
 - գինեգործ, և այլն:

Հետազոտության արդյունքներով, երիտասարդների շրջանում գյուղատնտեսության ոլորտի ամենապահանջված մասնագիտությունը «սննդի անվտանգության մասնագետ» է (35%), ընդ որում այդ մասնագիտությունը հատկապես մեծ պահանջարկ է վայելում կանանց շրջանում (47%): **Պատվիրատուի թիմին մենք առաջարկում ենք այս հարցի հետ կապված ունենալ որոշակի վերապահում. մենք վստահ չենք, որ ռեսպոնդենտները ճիշտ պատկերացում ունեն այդ մասնագիտության վերաբերյալ:** Այդ մասնագիտության մասին խոսելիս մենք ռեսպոնդենտներին հավելյալ հարց ենք ուղղել, խնդրելով պարզաբանել, թե ինչ նկատի ունեն նրանք՝ «սննդի անվտանգության մասնագետ» ասելով: Ստացված պատասխաններից նկատել ենք, որ նրանք ավելի շուտ նկատի են ունեցել սննդի տեխնոլոգների:

Ստորև բերված գծապատկերում ներկայացված են տվյալներ, թե 15-35 տարեկան երիտասարդների շրջանում որոնք են գյուղատնտեսության ոլորտի ցանկալի մասնագիտությունները: Հարցին պատասխանել են միայն այն ռեսպոնդենտները, ովքեր այդպիսի մասնագիտացում ստանալու կարիք են ներկայացրել (ընդհանուրի 82%-ը, տես [Գծապատկեր 14](#)).

Գծապատկեր 15 - Գյուղատնտեսության ոլորտի մասնագիտությունները, որոնց կարիքն ունեն 15-35 տ. երիտասարդները, բոլորը՝ ըստ սեռի



Թիրախային տարածքներում գյուղատնտեսության ոլորտում առկա են տարբեր առանձնահատկություններ: Այդ մասին վերևում արդեն խոսվել է: Դրանից կախված՝ տարբեր թիրախային տարածքներում գյուղատնտ. մասնագիտությունների նկատմամբ ներկայացվել է տարբերվող պահանջարկներ: Մասնավորապես, «կաթի և կաթնամթերքի արտադրության տեխնոլոգ» մասնագիտության համար առավել մեծ կարիք է ներկայացվել այն տարածքներում, որտեղ զարգացած է խոշոր եղջերավոր անասնաբուծությունը (Ստեփանավանի ՏՁԾ, Գավառի ՏՁԾ): «Գինեգործ» մասնագիտության համար առավել մեծ կարիք է ներկայացվել Արարատի տարածքում, որը հանդիսանում է Հայաստանի խաղողի արտադրության հիմնական օջախներից մեկը:

Ստորև բերված աղյուսակում ներկայացված են տվյալներ, թե տարբեր թիրախային տարածքների 15-35 տարեկան երիտասարդները գյուղատնտ. մասնագիտությունների նկատմամբ ինչպիսի կարիք ունեն.

Աղյուսակ 27 - Գյուղատնտեսության ոլորտի մասնագիտությունները, որոնց կարիքն ունեն 15-35 տարեկան երիտասարդները, ըստ թիրախային տարածքների և սեռի

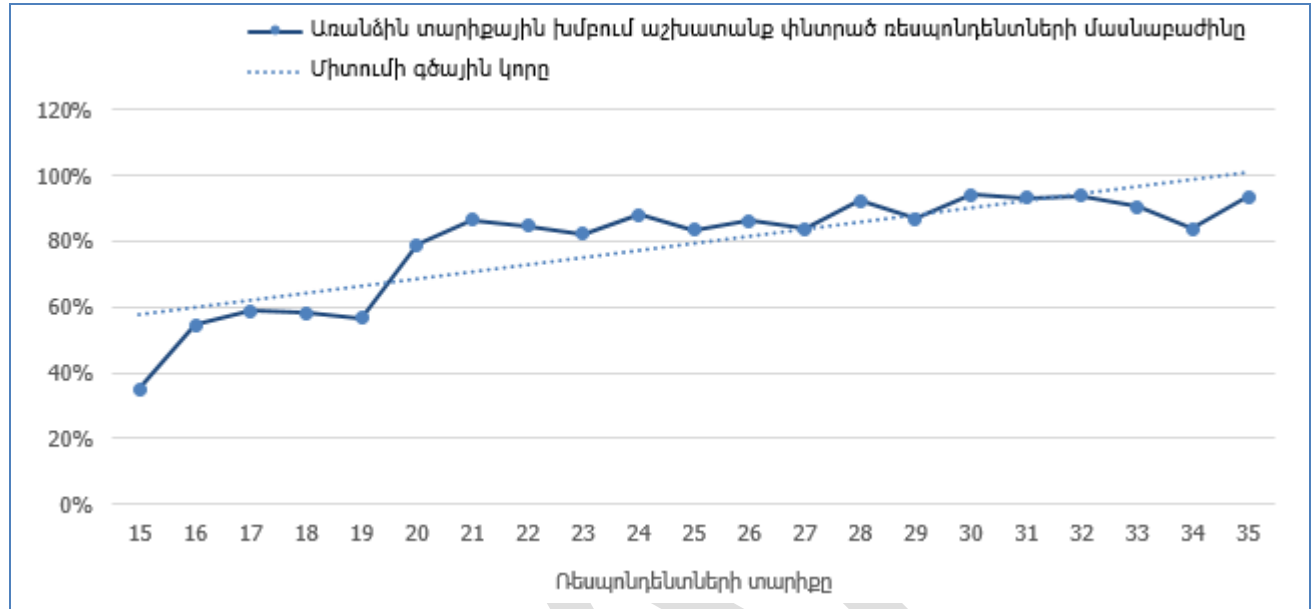
Մասնագիտություններ	Ալավերդու ՏՃԾ			Ստեփանավանի ՏՃԾ		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Սննդի անվտանգության մասնագետ	21%	45%	34%	24%	43%	34%
Տեխնոլոգ` հացաբուլկ. և մակ. արդադրության Գինեգործ	7%	37%	23%	6%	46%	26%
Տեխնոլոգ` հացաբուլկ. և մակ. արդադրության Գինեգործ	14%	18%	16%	15%	16%	16%
Տրակտորիստ-մեքենավար	31%	1%	15%	34%	0%	17%
Տեխնիկ` գյուղատնտես. մեքեն. և սարքավոր. տեխնիկական սպասարկման և նորոգման	28%	0%	13%	23%	0%	12%
Տեխնոլոգ` պահածոների արտադրության	3%	17%	10%	5%	20%	12%
Գյուղատնտես-ագրոնոմ	25%	10%	17%	15%	11%	13%
Տեխնոլոգ` կաթի և կաթնամթ. արտադրության	1%	11%	6%	10%	17%	14%
Տեխնոլոգ` մսամթերքի արտադրության	11%	4%	7%	15%	8%	12%
Անասնաբույժ	10%	2%	6%	7%	3%	5%
Անասնաբույժ	3%	5%	4%	6%	2%	4%
Տեխնոլոգ` կաշվի և մորթու վերամշակման	1%	1%	1%	6%	3%	4%
Հրագործություն	2%	0%	1%	0%	0%	0%
Մեղվաբույժ	1%	0%	0%	0%	0%	0%
Ագրոտուրիզմի մասնագետ	0%	1%	1%	0%	0%	0%
Հողաշինարարություն և հողային կադաստր	0%	0%	0%	1%	0%	1%
Ձկնաբույժ	0%	0%	0%	1%	0%	1%
Չողող	1%	0%	0%	0%	0%	0%
Թունաքիմիկատների մասնագետ	1%	0%	0%	0%	0%	0%
Շուկայի զարգացման մասնագետ	1%	0%	0%	0%	0%	0%

Մասնագիտություններ	Գավառի ՏՃԾ			Արարատ		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Սննդի անվտանգության մասնագետ	20%	45%	32%	26%	57%	42%
Տեխնոլոգ` հացաբուլկ. և մակ. արդադրության Գինեգործ	8%	42%	25%	6%	30%	19%
Տեխնոլոգ` հացաբուլկ. և մակ. արդադրության Գինեգործ	22%	23%	22%	31%	18%	24%
Տրակտորիստ-մեքենավար	35%	1%	18%	16%	1%	8%
Տեխնիկ` գյուղատնտես. մեքեն. և սարքավոր. տեխնիկական սպասարկման և նորոգման	43%	1%	22%	20%	0%	9%
Տեխնոլոգ` պահածոների արտադրության	6%	32%	19%	8%	17%	13%
Գյուղատնտես-ագրոնոմ	14%	8%	11%	8%	7%	7%
Տեխնոլոգ` կաթի և կաթնամթ. արտադրության	14%	14%	14%	2%	13%	8%
Տեխնոլոգ` մսամթերքի արտադրության	14%	6%	10%	9%	3%	6%
Անասնաբույժ	6%	3%	5%	5%	0%	2%
Անասնաբույժ	6%	2%	4%	3%	3%	3%
Տեխնոլոգ` կաշվի և մորթու վերամշակման	3%	4%	3%	5%	3%	4%
Հրագործություն	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Մեղվաբույժ	2%	0%	1%	0%	0%	0%
Ագրոտուրիզմի մասնագետ	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Հողաշինարարություն և հողային կադաստր	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Ձկնաբույժ	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Չողող	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Թունաքիմիկատների մասնագետ	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Շուկայի զարգացման մասնագետ	0%	0%	0%	0%	0%	0%

2.1.7 Աշխատանք գտնելու հարցում առկա խոչընդոտներն ըստ 15-35 տարիքային խմբի

Աշխատանք գտնելու հարցում երիտասարդների փորձառությունը ուղիղ համեմատական է նրանց տարիքին. որքան մեծ է երիտասարդների տարիքը, այնքան ավելի մեծ է աշխատանք գտնելու նրա փորձառությունը: Ստորև ներկայացված գծապատկերի տվյալներն այդ հայտարարության հաստատումն են.

Գծապատկեր 16 - Աշխատանք գտնելու հարցում երիտասարդների փորձառության և նրանց տարիքի կապը

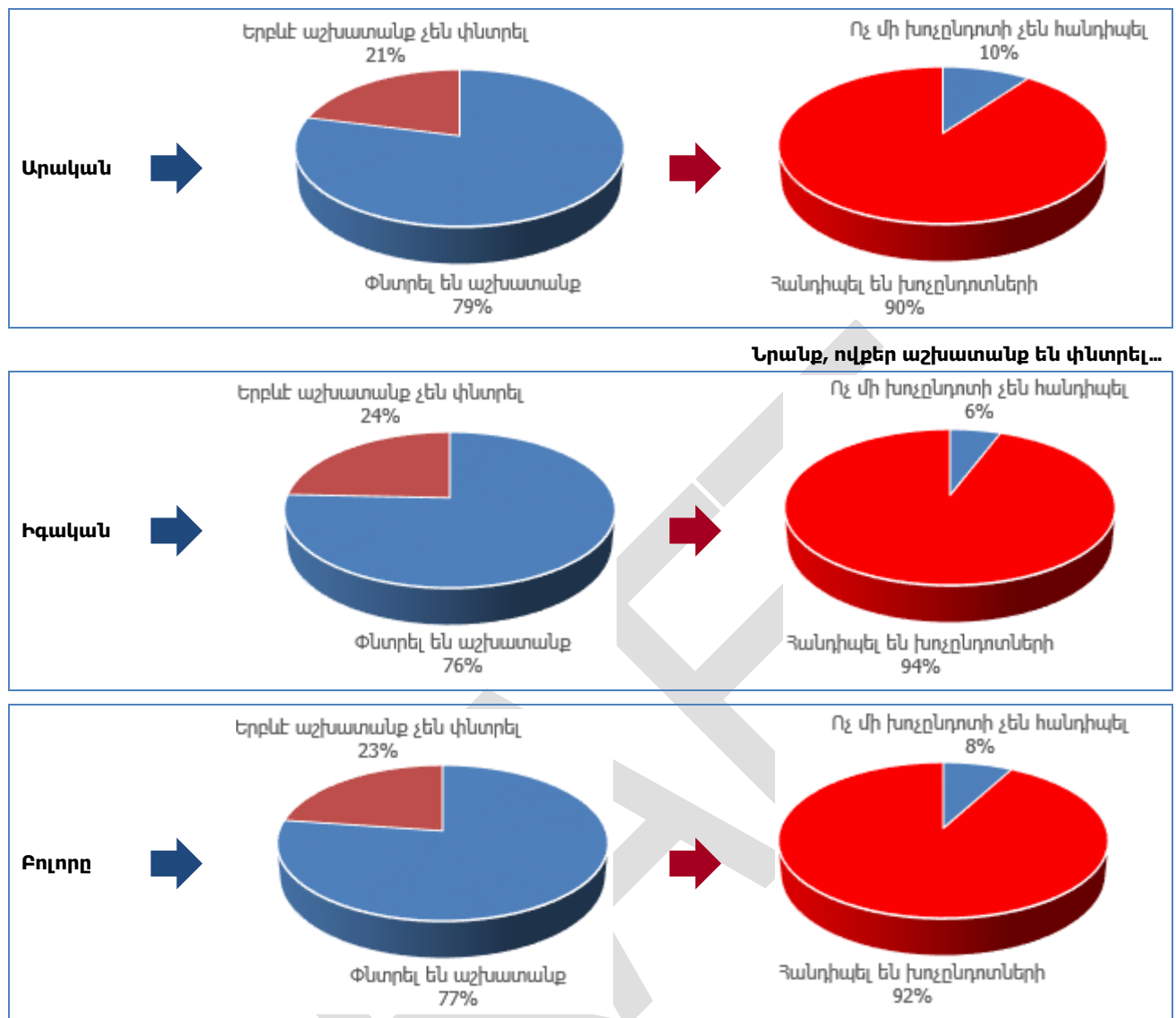


Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ վիճակագրորեն նշանակալի կապ կա նաև աշխատանք գտնելու հարցում երիտասարդների փորձառության և նրանց սեռատարիքային կազմի միջև ($X^2=17.06$, $p\text{-value}<0.000687$, $p<0.05$):

Սույն հետազոտության թիրախում 15-35 տարեկան երիտասարդներն են և, օբյեկտիվ պատճառներով, նրանց մի զգալի մասը երբևէ չի առնչվել «աշխատող-գործատու» հարաբերություններին, չեն անցել աշխատանք գտնելու գործընթացի միջով: Դա վերաբերվում է հետևյալ խմբերին. ա) 15-17 տարեկան անչափահասներին, ովքեր գտնվում են միջնակարգ ուսումնառության փուլում, բ) ուսանողների մի մասին, ովքեր գտնվում են մասնագիտական կամ բարձրագույն կրթության ուսումնառության փուլում, գ) կանանց/աղջիկներին, ովքեր վաղ (անմիջապես դպրոցից հետո) ամուսնության պատճառով հնարավորություն կամ ժամանակ չեն ունեցել աշխատանք փնտրել (երևույթը հատկապես ակնառու է Գավառի S26-ի տարածքում): Հետազոտության արդյունքներով, **երբևէ աշխատանք չեն փնտրել թիրախային տարածքների 15-35 տարեկան երիտասարդների 23%-ը, ընդ որում՝ տղամարդկանց 21%-ը և կանանց 24%-ը:**

Գծապատկեր 17 - 15-35 տ. երիտասարդների կողմից աշխատանք փնտրելը և այդ ընթացքում խոչընդոտների հանդիպելը, բոլորը՝ ըստ սեռի

Նրանց, ովքեր աշխատանք են փնտրել...



Աղյուսակ 28 - 15-35 տ. երիտասարդների կողմից աշխատանք փնտրելը և այդ ընթացքում խոչընդոտների հանդիպելը, ըստ թիրախային տարածքների և սեռի

Աշխատանք փնտրելը և խոչընդոտների հանդիպելը	Ավաճերդու S26			Ստեփանավանի S26		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Երբևէ չեն փնտրել աշխատանք	10%	13%	12%	28%	27%	27%
Փնտրել են աշխատանք, ընդ որում՝	90%	88%	88%	72%	73%	73%
Ոչ մի խոչընդոտի չեն հանդիպել	8%	3%	6%	10%	7%	8%
Հանդիպել են խոչընդոտների	92%	97%	94%	90%	93%	92%

Աշխատանք փնտրելը և խոչընդոտների հանդիպելը	Գավառի S26			Արարատ		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Երբևէ չեն փնտրել աշխատանք	25%	33%	29%	20%	25%	23%
Փնտրել են աշխատանք, ընդ որում՝	75%	67%	71%	80%	75%	77%
Ոչ մի խոչընդոտի չեն հանդիպել	13%	8%	11%	9%	6%	7%
Հանդիպել են խոչընդոտների	87%	92%	89%	91%	94%	93%

Հետազոտության արդյունքներով, աշխատանք փնտրելիս դիմորդների 92%-ը հանդիպել է խոչընդոտների, ընդ որում՝ տղամարդիկ ավելի քիչ (90%), իսկ կանայք՝ ավելի շատ (94%): Երեք հիմնական պատճառ կա, որոնց արդյունքում **կանայք աշխատանք փնտրելիս ավելի հաճախ են հանդիպում խոչընդոտների**.

1. աշխատանքային փորձի բացակայությունը (նշված խոչընդոտների 25%-ը),
2. կրթություն չունենալը (նշված խոչընդոտների 20%-ը),
3. ամուսնական կարգավիճակը (ամուսնացած լինելը, երեխայի խնամքը, կենցաղը) (նշված խոչընդոտների 10%-ը):

Արձանագրում ենք, որ **կրթություն չունեցող տղամարդիկ ավելի հեշտ են աշխատանք գտնում, քան կանայք**: Բացատրությունն այն է, որ աշխատանքի տեսակները, որոնք կարող են անել մասնագիտական կրթություն չունեցող տղամարդիկ, անհամեմատ ավելի շատ են: Մասնավորապես բանվորության, ֆիզիկական աշխատանքի հետ կապված գրեթե բոլոր աշխատանքները տղամարդիկ կարող են անել, իսկ կանայք՝ ոչ բոլորը: Ստորև ներկայացված են 15-35 տ. երիտասարդների կողմից աշխատանք փնտրելիս հանդիպած խոչընդոտները.

Աղյուսակ 29 - 15-35 տ. երիտասարդների կողմից աշխատանք փնտրելիս հանդիպած խոչընդոտները, ըստ թիրախային տարածքների և սեռի

Աշխատանք գտնելու խոչընդոտները	Բոլորը թիրախային տարածքներ		
	Արական	Իգական	Բոլորը
Հանդիպել են խոչընդոտների, այդ թվում ըստ պատճառների՝	90%	94%	92%
Աշխատատեղերի բացակայությունը կամ անբավարար քանակությունը	56%	50%	53%
Առկա աշխատատեղերի ցածր վարձատրությունը	33%	18%	25%
Աշխատանքային փորձի բացակայությունը	16%	23%	20%
Կրթություն չունենալը	13%	18%	16%
Կոռուպցիան (աշխատանքի ընդունվելու համար կաշառք տալը)	16%	14%	15%
Անձնական կապերի պակասությունը / բացակայությունը	16%	12%	14%
Անչափահաս եմ	10%	7%	8%
Առկա աշխատատեղերի վատ աշխատանքային պայմանները	10%	6%	8%
Համապատասխան վերապատրաստման հնարավորությունների բացակայությունը	4%	8%	6%
Ամուսնացած լինելը, երեխայի խնամքը, կենցաղը	0%	9%	5%
Չափազանց երիտասարդ եմ համարվում	3%	4%	4%
Իմ մասնագիտությունը պահանջված չէ Հայաստանում / իմ բնակության վայրում	3%	4%	3%
Աշխատանքային պայմանների (ժամեր, հեռավորություն) անհարմարությունները	3%	3%	3%
Արական/իգական սեռին պատկանելիությունը	0%	2%	1%
Խտրական վերաբերմունքը, մասնավորապես հաշմանդամությունը, կրոնը, ազգային պատկանելիությունը	2%	1%	1%
Ամուսնու կամ տնային տնտեսության այլ անդամի արգելքը	0%	1%	1%
Առողջական խնդիրները	1%	0%	1%
Պահանջներ արտաքին տեսքի նկատմամբ	0%	1%	0%
Հայերենի վատ իմացությունը	0%	1%	0%
Օտար լեզվի չիմացությունը կամ վատ իմացությունը	0%	1%	0%
Բանակում չծառայած լինելը	1%	0%	0%

Աշխատանք գտնելու խոչընդոտները	Ալավերդու ՏՃԾ			Ստեփանավանի ՏՃԾ		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Հանդիպել են խոչընդոտների, այդ թվում ըստ պատճառների՝	92%	97%	94%	90%	93%	92%
Աշխատատեղերի բացակայությունը կամ անբավարար քանակությունը	68%	55%	61%	37%	49%	43%
Առկա աշխատատեղերի ցածր վարձատրությունը	23%	14%	19%	35%	18%	26%
Աշխատանքային փորձի բացակայությունը	12%	20%	16%	15%	30%	23%
Կրթություն չունենալը	12%	20%	16%	21%	26%	24%
Կոռուպցիան (աշխատանքի ընդունվելու համար կաշառք տալը)	11%	12%	11%	11%	11%	11%
Անձնական կապերի պակասությունը / բացակայությունը	12%	9%	10%	8%	5%	7%

**«ԵՄ-ն հանուն երիտասարդների – ՍԵՅ ԵՍ. հմտություններ շխատանքի համար»
ծրագրի բազային ցուցիչների գնահատման հետազոտություն**

Հետազոտության արդյունքները

Անչափահաս եմ	13%	13%	13%	13%	3%	7%
Առկա աշխատատեղերի վատ աշխատանքային պայմանները	4%	3%	4%	16%	9%	12%
Համապատասխան վերապատրաստման հնարավորությունների բացակայությունը	3%	8%	5%	3%	4%	3%
Ամուսնացած լինելը, երեխայի խնամքը, կենցաղը	0%	12%	7%	0%	4%	2%
Չափազանց երիտասարդ եմ համարվում	5%	8%	7%	8%	4%	6%
Իմ մասնագիտությունը պահանջված չէ Հայաստանում / իմ բնակության վայրում	4%	2%	3%	5%	7%	6%
Աշխատանքային պայմանների (ժամեր, հեռավորություն) անհարմարությունները	7%	2%	4%	2%	2%	2%
Արական/իգական սեռին պատկանելիությունը	0%	0%	0%	0%	4%	2%
Խտրական վերաբերմունքը, մասնավորապես հաշմանդամությունը, կրոնը, ազգային պատկանելությունը	1%	1%	1%	3%	3%	3%
Ամուսնու կամ տնային տնտեսության այլ անդամի արգելքը	0%	0%	0%	2%	1%	1%
Առողջական խնդիրները	1%	1%	1%	2%	0%	1%
Պահանջներ արտաքին տեսքի նկատմամբ	0%	0%	0%	0%	1%	1%
Հայերենի վատ իմացությունը	0%	0%	0%	0%	1%	0%
Օտար լեզվի չիմացությունը կամ վատ իմացությունը	1%	0%	1%	0%	0%	0%
Բանակում չծառայած լինելը	1%	0%	0%	2%	0%	1%

Հետաքրքրությունը	Գավառի ՏՉԳ			Արարատ		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Հանդիպել են խոչընդոտների, այդ թվում ըստ պատճառների՝	87%	92%	89%	91%	94%	93%
Աշխատատեղերի բացակայությունը կամ անբավարար քանակությունը	69%	59%	64%	48%	37%	42%
Առկա աշխատատեղերի ցածր վարձատրությունը	27%	11%	20%	48%	28%	38%
Աշխատանքային փորձի բացակայությունը	17%	22%	19%	21%	21%	21%
Կրթություն չունենալը	10%	10%	10%	11%	16%	13%
Կոռուպցիան (աշխատանքի ընդունվելու համար կաշառք տալը)	23%	19%	21%	20%	15%	17%
Անձնական կապերի պակասությունը / բացակայությունը	15%	12%	14%	27%	22%	25%
Անչափահաս եմ	13%	8%	11%	1%	3%	2%
Առկա աշխատատեղերի վատ աշխատանքային պայմանները	8%	4%	6%	15%	8%	11%
Համապատասխան վերապատրաստման հնարավորությունների բացակայությունը	2%	11%	7%	6%	9%	8%
Ամուսնացած լինելը, երեխայի խնամքը, կենցաղը	0%	12%	6%	0%	8%	4%
Չափազանց երիտասարդ եմ համարվում	0%	1%	1%	1%	1%	1%
Իմ մասնագիտությունը պահանջված չէ Հայաստանում / իմ բնակության վայրում	2%	3%	3%	1%	3%	2%
Աշխատանքային պայմանների (ժամեր, հեռավորություն) անհարմարությունները	0%	3%	1%	1%	3%	2%
Արական/իգական սեռին պատկանելիությունը	0%	2%	1%	0%	2%	1%

Հետաքրքրությունը	Գավառի S26			Արարատ		
	Արական	Իգական	Բոլորը	Արական	Իգական	Բոլորը
Խտրական վերաբերմունքը, մասնավորապես հաշմանդամությունը, կրոնը, ազգային պատկանելությունը	0%	1%	0%	2%	1%	1%
Ամուսնու կամ տնային տնտեսության այլ անդամի արգելքը	0%	1%	1%	0%	3%	2%
Առողջական խնդիրները	2%	1%	1%	1%	0%	1%
Պահանջներ արտաքին տեսքի նկատմամբ	0%	1%	1%	0%	2%	1%
Հայերենի վատ իմացությունը	0%	1%	1%	1%	1%	1%
Օտար լեզվի չիմացությունը կամ վատ իմացությունը	0%	1%	1%	0%	1%	0%
Բանակում չծառայած լինելը	0%	0%	0%	0%	0%	0%

2.2 Ագրոսեկտորի ձեռնարկություններու մյուս ԵՎ ԱՅՈՒ Կրթութեամբ Աշխատող Վարձելու Պատասխաստութեան

2.2.1 Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների նկարագիրը

Ինչպես նշվեց սույն հետազոտության մեթոդաբանության մեջ, հետազոտությունն իրականացվել է գյուղատնտեսական գործունեությամբ զբաղվող այնպիսի տնտեսվարող սուբյեկտների շրջանում, որոնք ներգրավում են մասնագիտական աշխատուժ (ֆորմալ կամ ոչ ֆորմալ հիմունքներով): Չնայած թիրախային տարածքներում գյուղատնտեսական գործունեությամբ են զբաղվում հազարավոր սուբյեկտներ, կոնկրետ մասնագիտական աշխատուժ ներգրավող 80 ձեռնարկություններ գտնելը դարձավ դժվար լուծելի խնդիր՝ կապված դրանց փոքր թվի հետ: ԻՆչն է պատճառը, որ քիչ թվով գյուղատնտեսական ձեռնարկություններ են ներգրավում մասնագիտական աշխատուժ: Այս հարցի պատասխանը կայանում է գյուղատնտեսական ձեռնարկությունների նկարագրի (բնութագրի) մեջ: Ստորև մենք առանձնացրել ենք ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների բնութագրի այն տարրերը, որոնք, ըստ մեր գնահատականների, ուղղակի կամ անուղղակի ազդեցություն ունեն այդ ձեռնարկությունների՝ որպես մասնագիտական աշխատուժի գործատուի, վարքագծի վրա:

Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների գործունեության ծավալները: Գաղտնիք չէ, որ Հայաստանի գյուղատնտեսությունն աչքի է ընկնում ոլորտում ներգրավված տնտեսվարող սուբյեկտների մեծ թվով և տնտեսությունների/ձեռնարկությունների փոքր չափերով (արտահայտված գյուղատնտեսական ակտիվների քանակով): Սա հատկապես ակնառու է առաջնային գյուղատնտեսական արտադրանքի թողարկման սեկտորում. խոսքը գնում է հողագործությամբ և անասնապահությամբ զբաղվող, ինչպես նաև գյուղտեխնիկայի ծառայություններ մատուցող տնտեսությունների մասին: Օրինակ՝ 2014թ.-ի գյուղատնտեսական համատարած հաշվառման տվյալներով, Հայաստանում խոշոր եղջերավոր կենդանիներ ունեցող տնտեսությունների թիվը կազմել է 110,975, որից 91,427-ի (82.4%) մոտ խոշոր եղջերավոր կենդանիների թիվը պակաս է 10 գլխից: Հողագործությամբ զբաղվող տնտեսությունների կողմից մշակվող հողակտորները ևս փոքր են և կտրտված: Նույնն է պատկերը գյուղտեխնիկայի ծառայությունների բնագավառում: **Փոքր տնտեսությունների առանձնահատկությունն այն է, որ նրանք կարողանում են տնային տնտեսության անդամների ուժերով իրականացնել գրեթե բոլոր աշխատանքները: Իսկ եթե տնտեսությունը կարիք ունի ներգրավել աշխատուժ (օրինակ՝ բերքահավաքի, խոտքաղի ժամանակ), ապա ճնշող մեծամասնություն կազմող դեպքերում խոսքը գնում է բանվորական և ոչ մասնագիտական աշխատուժի մասին:** Այս իրավիճակը նույնությամբ առկա է նաև SAY YES ծրագրի թիրախային տարածքներում: Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների փոքր չափերի արդյունքում նրանք մասնագիտական աշխատուժ ներգրավելու կարիք չեն ներկայացնում: Սա է պատճառը, որ **թիրախային տարածքներում մասնագիտական աշխատուժ ներգրավող գյուղատնտեսական ձեռնարկությունների թիվը շատ փոքր է:**

Աղյուսակ 30-ում ներկայացված են ագրոսեկտորի հետազոտված ձեռնարկությունների գործունեության ծավալների վերաբերյալ որոշ ինդիկատորներ: Որպես գնահատման ինդիկատոր են ծառայել.

1. **կաթի վերամշակման** բնագավառի ձեռնարկությունների համար՝ **տարեկան վերամշակվող կաթի քանակը,**
2. **անասնապահության** բնագավառի ձեռնարկությունների համար՝ ունեցած **խոշոր եղջերավոր կենդանիների գլխաքանակը,**
3. **գյուղտեխնիկայի ծառայություններ** մատուցող ձեռնարկությունների համար՝ ունեցած **տեխնիկայի քանակը,**
4. **հողագործության / այգեգործության** բնագավառի ձեռնարկությունների համար՝ մշակվող **հողատարածքի մեծությունը, և**
5. **գինեգործության** բնագավառի ձեռնարկությունների համար՝ գինու արտադրության նպատակով **տարեկան վերամշակվող խաղողի քանակը:**

Ներկայացված տվյալները ցույց են տալիս, որ բոլոր հետազոտված ձեռնարկություններն իրենց չափերով բավականին փոքր են, իսկ համեմատաբար մեծերը ընդհանուրի մեջ կազմում են 10-15%:

Աղյուսակ 30 - Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների քանակն ըստ գործունեության ծավալների

Գործունեության մասշտաբները	Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների տեսակները				
	Կաթի վերամշակում	Անասնապահություն	Գյուղ. տեխնիկա	Հողագործություն / այգեգործություն	Գինեգործություն
Կաթի վերամշակման քանակ՝ <365 տոննա/տարի	12				
Կաթի վերամշակման քանակ՝ 366-1,000 տոննա/տարի	1				
Կաթի վերամշակման քանակ՝ >1,000 տոննա/տարի	2				
Կենդանիների գլխաքանակ՝ <100 գլուխ		14			
Կենդանիների գլխաքանակ՝ 101-300 գլուխ		3			
Կենդանիների գլխաքանակ՝ >300 գլուխ		3			
Գյուղ. տեխնիկա՝ <5 միավոր			10		
Գյուղ. տեխնիկա՝ 6-10 միավոր			7		
Գյուղ. տեխնիկա՝ >10 միավոր			3		
Մշակվող հողատարածք՝ <50 հա				11	
Մշակվող հողատարածք՝ 51-100 հա				2	
Մշակվող հողատարածք՝ >100 հա				2	
Խաղողի վերամշակման քանակ՝ <1,000 տոննա/տարի					5
Խաղողի վերամշակման քանակ՝ 1,001-5,000 տոննա/տարի					4
Խաղողի վերամշակման քանակ՝ >5,000 տոննա/տարի					1
Ընդամենը	15	20	20	15	10

Հետազոտված **80 ձեռնարկություններից 14-ն իրականացնում են խառը գործունեություն**՝ միաժամանակ ներգրավված լինելով գյուղատնտեսության վերոհիշյալ 5 բնագավառներից մի քանիսում: Դա օրինաչափ երևույթ է, քանի որ դիտարկվող 5 բնագավառներից մի քանիսն իրար հետ սերտ փոխկապակցված են: Միաժամանակ մի քանի գործունեության իրականացումը ագրոսեկտորի ձեռնարկություններին թույլ է տալիս դիվերսիֆիկացնել սեփական գործունեությունը, փակ ցիկլ և մասշտաբի էֆեկտ ստեղծելու միջոցով բարձրացնել արտադրության արդյունավետությունը: Մասնավորապես՝

- ▶ կաթի վերամշակմամբ զբաղվող 15 ձեռնարկություններից 2-ն ունեն սեփական անասնազգլխաքանակը և հումքի (կաթի) ստացման բազան,

- ▶ անասնապահությամբ զբաղվող 20 ձեռնարկություններից 7-ը զբաղվում են նաև հողագործությամբ և ունեն գյուղտեխնիկայի պարկ, 1-ը զբաղվում է կաթի վերամշակմամբ,
- ▶ գյուղտեխնիկայի ծառայություններ մատուցող 20 ձեռնարկություններից 2-ը զբաղվում են հողագործությամբ, ընդ որում՝ մեծ ծավալներով,
- ▶ հողագործությամբ զբաղվող 15 ձեռնարկություններից 2-ն ունեն սեփական գյուղտեխնիկայի պարկը:

Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ խառը (մի քանի փոխկապակցված) գործունեություն իրականացնող ձեռնարկությունները գործունեության ծավալներով ամենամեծն են և, որպես կանոն, հանդիսանում են համեմատաբար խոշոր գործատու:

Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների աշխատողների թիվը: Ագրոսեկտորի ձեռնարկություններում աշխատողների թիվը ուղղակիորեն կախված է ձեռնարկության գործունեության ծավալներից. **փոքր ձեռնարկությունները վարժում են փոքր թվով աշխատակիցներ, և հակառակը:** Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ աշխատողների թվով ամենափոքր ձեռնարկությունները գործում են անասնապահության և գյուղտեխնիկայի ծառայությունների բնագավառներում (տես **Աղյուսակ 31**): Դա պայմանավորված է այս ձեռնարկություններում գյուղատնտեսական ակտիվների թվի և գործունեության ծավալների փոքրությամբ:

Աղյուսակ 31 - Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների քանակն ըստ աշխատողների թվի և բնագավառների

Աշխատողների թիվը	Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների տեսակները				
	Կաթի վերամշակում	Անասնապահություն	Գյուղ. տեխնիկա	Հողագործություն / այգեգործություն	Գինեգործություն
<5 անձ	3	7	17	2	2
6-10 անձ	4	6	1	6	2
11-20 անձ	6	1	2	2	2
21-50 անձ	1	6	0	2	2
>50 անձ	1	0	0	3	2
Ընդամենը	15	20	20	15	10

Այս ցուցանիշները, սակայն, լիարժեք պատկերացում չեն տալիս աշխատողների թվի մասին, քանի որ դրանք նաև ներառում են սեզոնային աշխատողներին: Ագրոսեկտորի գրեթե բոլոր ձեռնարկություններն էլ օգտագործում են սեզոնային աշխատուժ, կապված արտադրական պրոցեսի սեզոնային տատանումների հետ: Անասնապահության բնագավառում սեզոնային աշխատողներն ի հայտ են գալիս արոտավայրերում կենդանիների արածեցման և խոտքաղի սեզոնին, հողագործության / այգեգործության բնագավառում սեզոնային աշխատուժն առավել ինտենսիվ օգտագործվում է բերքահավաքի սեզոնին, և այլն: Արդյունքում ագրոսեկտորի ձեռնարկություններում աշխատողների թիվը տարվա ընթացքում մեծապես տատանվում է: Աշխատողների թվի վերաբերյալ ավելի ամբողջական պատկերացում է ձևավորվում, երբ դրանք բաժանվում են ըստ մասնագիտական որակավորման և աշխատանքի կայունության.

1. **ըստ մասնագիտական որակավորման** աշխատողներին կարելի է բաժանել 2 մասի՝ **մասնագիտական աշխատուժ և բանվորական աշխատուժ,**
2. **ըստ աշխատանքի կայունության** աշխատողներին կարելի է բաժանել 2 մասի՝ **մշտական աշխատողներ և սեզոնային աշխատողներ:**

Աղյուսակ 32 - Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների քանակն ըստ աշխատողների մասնագիտական որակավորման և աշխատանքի կայունության և ըստ բնագավառների

Սուբյեկտների տեսակները	Ցուցանիշները	Ընդամենը	որից՝					
			Մասնագիտական անձնակազմ			Ոչ մասնագիտական (բանվորական) աշխատակազմ		
			Ընդամենը	որից՝		Ընդամենը	որից՝	
				Մշտ.	Սեզ.		Մշտ.	Սեզ.
Կաթի վերամշակում	Ձեռնարկությունների ընդհանուր թիվը, հատ	15	15	15	0	14	14	0
	Աշխատողների ընդհանուր թիվը, մարդ	225	73	73	0	152	152	0
	Աշխատողների միջին թիվը, մարդ	15.0	4.9	4.9	0	10.9	10.9	0
Անասնապահություն	Ձեռնարկությունների ընդհանուր թիվը, հատ	20	15	11	8	19	11	17
	Աշխատողների ընդհանուր թիվը, մարդ	274	58	35	23	216	45	171
	Աշխատողների միջին թիվը, մարդ	13.7	3.9	3.2	2.9	11.4	4.1	10.1
Գյուղտեխնիկա	Ձեռնարկությունների ընդհանուր թիվը, հատ	20	20	5	17	3	0	3
	Աշխատողների ընդհանուր թիվը, մարդ	83	64	11	53	19	0	19
	Աշխատողների միջին թիվը, մարդ	4.2	3.2	2.2	3.1	6.3	0	6.3
Հողագործություն / այգեգործություն	Ձեռնարկությունների ընդհանուր թիվը, հատ	15	8	6	4	14	4	14
	Աշխատողների ընդհանուր թիվը, մարդ	345	35	25	10	310	21	289
	Աշխատողների միջին թիվը, մարդ	23.0	4.4	4.2	2.5	22.1	5.3	20.7
Գինեգործություն	Ձեռնարկությունների ընդհանուր թիվը, հատ	10	10	10	4	9	7	6
	Աշխատողների ընդհանուր թիվը, մարդ	295	148	133	15	147	97	50
	Աշխատողների միջին թիվը, մարդ	29.5	14.8	13.3	3.8	16.3	13.9	8.3
Ընդամենը	Ձեռնարկությունների ընդհանուր թիվը, հատ	80	68	47	33	59	36	40
	Աշխատողների ընդհանուր թիվը, մարդ	1,222	378	277	101	844	315	529
	Աշխատողների միջին թիվը, մարդ	15.3	5.6	5.9	3.1	14.3	8.8	13.2

Աղյուսակում ներկայացված տվյալները բացահայտում են ագրոսեկտորի ձեռնարկություններում առկա հետաքրքիր առանձնահատկություններ.

- Ագրոսեկտորի ձեռնարկություններում **մասնագիտական աշխատակազմը թվով 2-3 անգամ պակաս է ոչ մասնագիտական (բանվորական) աշխատակազմից**: Ոչ մասնագիտական (բանվորական) աշխատուժն առավել ինտենսիվորեն օգտագործվում է հողագործության/այգեգործության բնագավառի ձեռնարկություններում, որի գերակշիռ մասը՝ սեզոնային հիմունքներով:
- Միակ բնագավառը, որտեղ գործող ձեռնարկությունները կայուն կերպով գործունեություն են ծավալում տարվա ընթացքում՝ կաթի վերամշակման բնագավառն է: Դա է պատճառը, որ **կաթի վերամշակման ձեռնարկությունների աշխատակազմը բաղկացած է բացառապես մշտական աշխատակազմից**. այստեղ սեզոնային աշխատողներ չկան: Մյուս բնագավառների

ձեռնարկությունները ինտենսիվորեն օգտագործում են սեզոնային աշխատուժ, քանի որ ունեն արտադրության սեզոնային պիկեր և անկումներ:

3. **Մեկ ձեռնարկությանն ընկնող մասնագիտական աշխատակազմի թվով առաջատարը գինեգործական ձեռնարկություններն են:** Վերջիններիս արտադրությունն իրենից ներկայացնում է բարդ և երկարատև տեխնոլոգիական գործընթաց՝ բաղկացած մի քանի առանձին օղակներից (արտադրություն, լաբորատորիա, պահեստ/հնեցում):

Գինեգործական ձեռնարկություններից բացի, մյուս բոլոր ձեռնարկություններում մասնագիտական աշխատակազմը բաղկացած է միջինը 3-5 հոգուց: Եթե ձեռնարկությունն իրավաբանական անձ է (առանց գինեգործական ձեռնարկությունների՝ 70-ից 24-ը), ապա **մասնագիտական աշխատակազմի կեսը բաղկացած է ղեկավար անձնակազմից՝** տնօրենից, հաշվապահից: Ստացվում է, որ այդ ձեռնարկություններում տեխնիկական գիտելիքներով մասնագետների (տեխնոլոգներ, մեխանիզատորներ և այլն) թիվը կազմում է 1-3: Ֆիզիկական անձի կարգավիճակով ձեռնարկություններն էլ գործունեության ծավալներով են փոքր, այնպես որ այստեղ ևս մասնագիտական աշխատակազմը փոքրաթիվ է՝ միջինը 2.2 մարդ: Ավելին, **ֆիզիկական անձի կարգավիճակով 49 հետազոտված ձեռնարկություններից 29-ում մասնագիտական աշխատակազմ են ներգրավում միայն սեզոնային աշխատանքների համար** (դրանք անասնապահությամբ, գյուղտեխնիկայի ծառայությունների և հողագործությամբ/այգեգործությամբ զբաղվող ձեռնարկություններն են): Այսպիսով, կարող ենք արձանագրել, որ ագրոսեկտորի ձեռնարկությունները մասնագիտական աշխատուժ ներգրավելու տեսանկյունից հանդիսանում են **փոքր գործատուներ:** Փոքրաթիվ աշխատակազմի պահանջարկի արդյունքում **ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների աշխատատեղերը գրեթե միշտ համալրված են և հազվադեպ կարելի է հանդիպել թափուր հաստիքների. հատկապես մասնագիտական աշխատակազմի պարագայում հաստիքները միշտ համալրված են:**

Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների իրավական կարգավիճակը: SAY YES ծրագրի թիրախային տարածքներում (ինչպես և ամբողջ Հայաստանում) գործում են տարբեր իրավական կարգավիճակ ունեցող ձեռնարկություններ: Դրանց գերակշիռ մասը **ֆիզիկական անձի կարգավիճակով** ձեռնարկություններ են: Հայաստանում միակ ոլորտը, որտեղ կարելի է զբաղվել բիզնեսով առանց պետական գրանցման և հաշվառման՝ գյուղատնտեսության ոլորտն է: Առաջնային գյուղատնտեսության՝ անասնապահության, գյուղտեխնիկայի ծառայությունների մատուցման և հողագործության/այգեգործության բնագավառներում գործող սուբյեկտների 99%-ից ավելին ֆիզիկական անձի կարգավիճակով տնտեսություններն են: Այս 3 բնագավառներից հետազոտված ձեռնարկությունների թիվը կազմում է 55, որոնցից 44-ը ֆիզիկական անձի կարգավիճակ ունեն: Մյուս 11-ը, որոնք հանդիսանում են իրավաբանական անձ, հիմնականում զբաղվում են խառը գյուղատնտեսությամբ և ինչ-որ պատճառ են ունեցել իրենց բիզնեսը գրանցելու: Բայց այսպիսի դեպքերը հանդիպում են հազվադեպ:

Այլ է պատկերը կաթի վերամշակման և գինեգործության բնագավառի ձեռնարկությունների դեպքում: Դրանք համարվում են ոչ թե գյուղատնտեսության, այլ սննդի արդյունաբերության ոլորտի ձեռնարկություններ և պարտավոր են բիզնեսով զբաղվելու համար պետական գրանցում ունենալ: Հետազոտված ձեռնարկություններից իրավաբանական անձ են հանդիսանում. ա) կաթի վերամշակող 15 ձեռնարկություններից 13-ը, և բ) գինեգործությամբ զբաղվող 10 ձեռնարկություններից՝ 7-ը: Այս բնագավառներում որպես ֆիզիկական անձ գործող ձեռնարկությունները ծավալում են ոչ ֆորմալ գործունեություն՝ շատ փոքր ծավալներով: Հետագա մեծացման պարագայում այդ բիզնեսների գրանցումը այլընտրանք չունի:

Աղյուսակ 33 - Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների քանակն ըստ իրավական կարգավիճակի

Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների տեսակները	Իրավական կարգավիճակը		Ընդամենը
	Ֆիզիկական անձ	Իրավաբանական անձ	
Կաթի վերամշակում	2	13	15
Անասնապահություն	19	1	20

Գյուղատնտեսական տեխնիկա	13	7	20
Հողագործություն / այգեգործություն	12	3	15
Գինեգործություն	3	7	10
Ընդամենը	49	28	80

Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների իրավական կարգավիճակը լուրջ ազդեցություն ունի նրանց, որպես գործատուի, վարքագծի վրա: Ֆիզիկական անձի կարգավիճակով ձեռնառությունները գրանցված չեն, հարկեր չեն վճարում, և որ ամենակարևորն է՝ **վարձու աշխատուժի օգտագործումը գրեթե ամբողջությամբ ոչ ֆորմալ հիմքերի վրա է:** Ֆիզիկական անձի կարգավիճակով ագրոսեկտորի ձեռնարկություններում դասական բիզնեսի որոշ բաղադրիչները բացակայում են. չունեն տնօրեն (ներգրավված որպես վարձու աշխատող), հաշվապահ և հաշվապահություն, չունեն գրասենյակ և բիզնեսի կառավարման այլ ենթակառուցվածքներ: Մասնագիտական աշխատանքների մեծ մասն իրականացնում է տնտեսության ղեկավարը, որը վարձու աշխատողներ է ներգրավում միայն այն դեպքում, երբ իր և/կամ իր տնտեսության անդամների աշխատուժը չի բավարարում (քանակով և մասնագիտորեն) այս կամ այն աշխատանքների կատարման համար: Այսպիսով, կարող ենք արձանագրել, որ ֆիզիկական անձի կարգավիճակով ձեռնարկությունները վարձու աշխատուժ ներգրավելու տեսանկյունից հանդիսանում են **փոքր գործատուներ**, առավել ևս՝ մասնագիտական աշխատուժի ներգրավման տեսանկյունից:

Իրավաբանական անձ հանդիսացող ձեռնարկությունները ևս փոքր գործատուներ են՝ պայմանավորված գործունեության ոչ մեծ ծավալներով: Դրանք ֆիզիկական անձի կարգավիճակով ձեռնարկություններից տարբերվում են նրանով, որ գործունեության նույն ծավալի պայմաններում կարող են 2-3 աշխատող ավել ունենալ: Խոսքը գնում է տնօրենի, հաշվապահի և այլ վարչական պաշտոնների մասին:

2.2.2 Ագրոսեկտորի ձեռնարկություններում մասնագիտական աշխատուժ ներգրավելու դժվարությունները

Չնայած, որ ագրոսեկտորի ձեռնարկությունները հանդիսանում են փոքր գործատու, այնուամենայնիվ նրանց փորձը բավարար է՝ գնահատելու համար, թե ինչ դժվարություններ են առկա մասնագիտական աշխատուժ ներգրավելու հարցում: Ըստ բնագավառների՝ այդ դժվարությունները տարբեր են: *Կաթի վերամշակմամբ և հողագործությամբ/այգեգործությամբ* զբաղվող ձեռնարկությունները, որպես դժվարություն, առավել շատ (ամեն երրորդ ձեռնարկությունը) նշել են **մասնագետների բացակայությունը** (տես [Աղյուսակ 34](#)): *Անասնապահությամբ և գյուղտեխնիկայի ծառայությունների* մատուցմամբ զբաղվող ձեռնարկությունների համար առավել հաճախ հանդիպող խնդիրն այն է, որ **լավ մասնագետի ներգրավումը թանկ արժե, իսկ իրենք ֆինանսապես պատրաստ չեն դրան:** Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների 20-25%-ը խոսել են **առկա մասնագետների ցածր մասնագիտական որակների մասին:** Խնդիրն առավել սուր է գինեգործության բնագավառում, որտեղ այդ դժվարության մասին բարձրաձայնել է ամեն երկրորդ ձեռնարկությունը:

Աղյուսակ 34 - Ագրոսեկտորի ձեռնարկություններում մասնագիտական աշխատուժ ներգրավելու հարցում հանդիպած դժվարությունները, ըստ բնագավառների

Մասնագիտական աշխատուժ ներգրավելու դժվարությունները	Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների տեսակները				
	Կաթի վերամշակում	Անասնապահություն	Գյուղ. տեխնիկա	Հողագործություն / այգեգործություն	Գինեգործություն
ԸՆԴԱՄԵՆԸ ձեռնարկություններ, որից նշել են հետևյալ դժվարությունները. Վ	15	20	20	15	10
Մասնագետների բացակայություն	5	1	1	5	1
Անհրաժեշտ մասնագետներին գտնելու տեղը և ձևերը չգիտեն	1	-	-	2	1
Առկա մասնագետների մասնագիտական որակները ցածր են	4	5	4	2	5

Լավ մասնագետը բարձր աշխատավարձի ակնկալիք ունի, ինչը ձեռնարկություններն իրենց չեն կարող թույլ տալ	2	5	8	2	3
--	---	---	---	---	---

Հետազոտված բնագավառներից յուրաքանչյուրում էլ կան մի քանի մասնագիտություններ, որոնց գծով մասնագետ կամ չկա, կամ էլ՝ գտնելը դժվար է: Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ **դրանք այն մասնագետներն են, որոնց աշխատանքից է անմիջապես կախված ագրոսեկտորի ձեռնարկության գործունեության արդյունավետությունը և արտադրանքի որակը**: Ստորև ներկայացված աղյուսակում կարելի է ծանոթանալ մասնագիտությունների ցանկին, որոնց գտնելը ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների համար դժվարություն է ներկայացնում:

Աղյուսակ 35 - Ագրոսեկտորի մասնագիտությունները, որոնց գծով որակյալ մասնագետներ չկան կամ դժվար է գտնել, ըստ բնագավառների

Մասնագետներ, որոնց գտնելը դժվար է	Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների տեսակները				
	Կաթի վերամշակում	Անասնապահություն	Գյուղ. տեխնիկա	Հողագործություն / այգեգործություն	Գինեգործություն
ԸՆԴԱՄԵՆԸ ձեռնարկություններ, որից նշել են հետևյալ մասնագիտությունները. ⚡	15	20	20	15	10
Ագրոնոմ	-	-	1	11	-
Անասնաբույժ	-	5	2	3	-
Անասնաբույժ	-	2	-	-	-
Արհեստական սերմնավորման տեխնիկ	-	1	-	-	-
Գինեգործ	-	-	-	1	6
Չողող	-	-	2	1	-
Էլեկտրիկ	-	-	1	-	-
Լաբորանտ	4	-	1	1	4
Ֆինանսիստ, հաշվապահ	-	-	1	-	2
Մարքետոլոգ	-	-	-	-	1
Մեխանիզատոր	-	2	7	5	2
Մեխանիկ	-	1	1	-	1
Տակառագործ	-	-	-	-	1
Տեխնոլոգ	10	-	-	1	1
Փականագործ	-	-	-	-	1

Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ բոլոր բնագավառներում էլ առկա է կոնկրետ բնագավառի համար առանցքային նշանակություն ունեցող որակյալ մասնագետների պակաս և չբավարարված պահանջարկ: Կաթի վերամշակման ձեռնարկություններում դա *կաթի և կաթնամթերքի արտադրության տեխնոլոգն* է, անասնապահության մեջ՝ *անասնաբույժը*, գյուղտեխնիկայի ծառայությունների մատուցման բնագավառում՝ *մեխանիզատորը*, հողագործության/այգեգործության մեջ՝ *ագրոնոմը*, գինեգործության մեջ՝ *գինեգործ-տեխնոլոգը*: Ձեռնարկությունների ղեկավարները նշել են, որ **մասնագիտական ուսումնառությունը նոր ավարտած և աշխատանքային փորձ չունեցող երիտասարդները մասնագիտորեն թույլ են և պատրաստ չեն փոխարինելու ներկայիս մասնագետներին**: Որոշ դեպքերում անգամ թույլ մասնագետներ չկան: Այս առումով խնդիրը հատկապես սուր է անասնապահության բնագավառում, որտեղ անասնաբույժների միջին տարիքը բավականին բարձր է, իսկ նրանց պոտենցիալ փոխարինողների թիվը՝ շատ փոքր: Գյուղտեխնիկայի ծառայությունների մատուցմամբ զբաղվող ձեռնարկությունների ղեկավարները դժգոհում են վարձու մեխանիզատորներից, որոնք տեխնիկական շահագործում են անփույթ և անխնա, իսկ անսարքություններ առաջանալու դեպքում չեն կարող ինքնուրույն լուծել այդ խնդիրը: Գյուղտեխնիկայի սեփականատերերի գրեթե կեսը հայտարարել են, որ նախընտրում են անձամբ շահագործել տեխնիկան, քան այն վստահել վարձու աշխատողի:

2.2.3 Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների տեղեկացվածությունն իրենց անհրաժեշտ մասնագետներ պատրաստող միջին մասնագիտական կրթական հաստատությունների մասին

Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների համար որակյալ մասնագետ գտնելու լավագույն լուծումներից մեկը կարող էր լինել նրանց և ագրոսեկտորի համար մասնագետ պատրաստող կրթական հաստատությունների միջև կապը և համագործակցությունը: Նմանօրինակ համագործակցության դեպքեր, որոնք շատ հաջող աշխատում են՝ տարբեր բնագավառներում արդեն կան: *Ինչպե՞ս է այդ համագործակցությունը աշխատում.* ձեռնարկությունը համագործակցության հուշագիր ունի կրթական հաստատության հետ, որտեղ ամրագրված է պայմանավորվածություն, որ կրթական հաստատության լավագույն (գերազանցիկ) ուսանողներն իրենց պրակտիկան պետք է անցնեն ձեռնարկությունում, իսկ լավագույններից լավագույններն ուսումնառության ավարտից հետո անմիջապես անցնում են աշխատանքի: Նման համագործակցություն ունեն Ֆրանսիական Համալսարանը և Պեռնո Ռիկար ընկերությունը (Արարատ կոնյակի գործարան), առևտրային բանկերը և Երևանի պետական տնտեսագիտական համալսարանը և այլն:

Ագրոսեկտորի հետազոտված ձեռնարկությունների ղեկավարների պատասխաններից կարելի է նկատել, որ նրանց և կրթական հաստատությունների (որոնք պատրաստում են ագրոսեկտորի մասնագետներ) միջև կապը թույլ է: Դա արտահայտվում է կրթական հաստատությունների մասին ցածր տեղեկացվածությամբ և մեծ մասամբ՝ գործընկերային հարաբերությունների բացակայությամբ: Ագրոսեկտորի համար մասնագետ պատրաստող կրթական հաստատությունների մասին անտեղյակությամբ աչքի են ընկնում հատկապես անասնապահությամբ և գյուղտեխնիկայի ծառայությունների մատուցմամբ զբաղվող ձեռնարկությունները:

Աղյուսակ 36 - Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների տեղեկացվածությունը կրթական հաստատությունների մասին, որոնք պատրաստում են մասնագետներ, որոնց գտնելու հարցում առկա են դժվարություններ, ըստ բնագավառների

Կրթական հաստատություններ	Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների տեսակները				
	Կաթի վերամշակում	Անասնապահություն	Գյուղ. տեխնիկա	Հողագործություն / այգեգործություն	Գինեգործություն
ԸՆԴԱՄԵՆԸ ձեռնարկություններ, որից նշել են հետևյալ կրթական հաստատությունները*. Լ	15	20	20	15	10
Զգիտեն, տեղյակ չեն	-	8	13	2	1
Ագրարային համալսարան / Գյուղինստիտուտ / «Չովետ»	9	5	2	12	8
Երևանի պետական համալսարան	-	-	-	-	1
Ալավերդու ուսումնարան	-	-	1	-	-
Ստեփանավանի գյուղատնտեսական քոլեջ	2	6	-	1	-
Տաշիրի Արտակ Խաչատրյանի անվան ավագ դպրոցի արհեստագործական հոսք	1	-	-	-	-
«Կալինինոյի նախկին ուսումնարան»	2	-	-	-	-
Վանաձորի գյուղատնտեսական քոլեջ	-	-	1	-	-
Գավառի գյուղատնտեսական քոլեջ	1	1	2	-	-
Արտաշատի քոլեջ (ուսումնարան)	-	-	1	-	-

* - Անվանման ձևակերպումները պահպանվել են այնպես, ինչպես նշել են ռեսպոնդենտները

Ագրոսեկտորի համար մասնագետ պատրաստող կրթական հաստատություններից ամենաճանաչելին Հայաստանի Ազգային Ագրարային Համալսարանն (ՀԱԱՀ) է, որի ներկայիս անվանումը ոչ ոք ճշտությամբ չգիտի: ՀԱԱՀ-ի ճանաչելիության համեմատաբար բարձր մակարդակը արդյունք է այն բանին, որ այն գյուղատնտեսության ոլորտի համար կադրեր պատրաստող միակ մասնագիտացված պետական ԲՈՒՀՆ է, գործում է շատ վաղուց, նրա մասին առկա է լայն տեղեկատվություն (այդ թվում՝ հեռուստաթերթում), ձեռնարկությունների ղեկավարների որոշ մասը սովորել է այնտեղ: Իսկ ահա գյուղատնտեսության համար

կադրեր պատրաստող **ՄԿՈՒ հաստատությունների մասին տեղեկացվածությունը բավականին ցածր է**, չնայած որ դրանք գտնվում են հետազոտված ձեռնարկությունների գործունեության վայրում կամ դրան շատ մոտ: Այս առումով դրականորեն առանձնանում է Ստեփանավանի պետական գյուղատնտեսական քոլեջը. Ստեփանավանի S26-ի տարածքի ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների առնվազն 43%-ը բավականին լավ տեղեկացված են քոլեջի մասին:

Աղյուսակ 37 - Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների տեղեկացվածությունն իրենց տարածաշրջանում գործող ՄԿՈՒ հաստատությունների մասին, ըստ թիրախային տարածքների

	Թիրախային տարածքներ			
	Ալավերդու S26	Ստեփանավանի S26	Գավառի S26	Արարատ
ԸՆԴԱՄԵՆԸ ձեռնարկություններ, որոնցից. Վ	20	21	19	20
Տեղյակ չեն իրենց տարածաշրջանում գործող ՄԿՈՒ հաստատության մասին	4	7	8	4
Տեղյակ են, որ իրենց տարածաշրջանում կա ՄԿՈՒ հաստատություն, բայց տեղյակ չեն, թե ինչպես է այն կոչվում	4	2		6
Տեղյակ են իրենց տարածաշրջանում գործող ՄԿՈՒ հաստատության մասին և գիտեն անվանումը՝ նշելով հետևյալը.	12	12	13	10
Ալավերդու ուսումնարան	6			
Ալավերդու քոլեջ	5			
Վանաձորի գյուղատնտեսական քոլեջ	1			
Ստեփանավանի գյուղատնտեսական քոլեջ		12		
Գավառի գյուղատնտեսական քոլեջ			4	
Վարդենիսի քոլեջ			3	
Մարտունու քոլեջ			2	
Սևանի քոլեջ			2	
Արարատի պետական քոլեջ				6
Արտաշատի քոլեջ				4

2.2.4 ՄԿՈՒ կրթությամբ աշխատողներ վարձելու ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների պատրաստակամությունը

Թիրախային տարածքներում ՄԿՈՒ կրթությամբ աշխատողներ վարձելու ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների պատրաստակամության մակարդակի հետազոտությունը հանդիսանում է սույն հետազոտության 3 առաքելություններից երկրորդը: Հետազոտության արդյունքներով, **ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների 89%-ը պատրաստակամություն է հայտնել աշխատանքի ընդունել ՄԿՈՒ կրթությամբ մասնագետների**, եթե աշխատակազմը համալրելու կարիք ունենա: Պատրաստակամության ամենաբարձր ցուցանիշն արձանագրվել է. ա) ըստ թիրախային տարածքների՝ Ալավերդու և Ստեփանավանի S26-ներում (90%), բ) ըստ բնագավառների՝ անասնապահության (95%) և կաթի վերամշակման (93%) բնագավառներում:

Աղյուսակ 38 - ՄԿՈՒ կրթությամբ աշխատողներ վարձելու պատրաստակամությունը, ըստ թիրախային տարածքների և բնագավառների

	Թիրախային տարածքներ									
	Ալավերդու S26		Ստեփանավանի S26		Գավառի S26		Արարատ		Ընդամենը	
	Ք	%	Ք	%	Ք	%	Ք	%	Ք	%
Ընդամենը, որից՝	20	100%	21	100%	19	100%	20	100%	80	100%

Պատրաստակամ են աշխատանքի ընդունել	18	90%	19	90%	17	89%	17	85%	71	89%
Աշխատանքի չեն ընդունի	2	10%	2	10%	2	11%	1	5%	7	9%
Դժվար. են պատասխանել	0	0%	0	0%	0	0%	2	10%	2	3%

	Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների տեսակները											
	Կաթի վերամշակում		Անասնապահություն		Գյուղ. տեխնիկա		Հողագործություն / այգեգործություն		Գինեգործություն		Ընդամենը	
	Ք	%	Ք	%	Ք	%	Ք	%	Ք	%	Ք	%
Ընդամենը, որից՝	15	100%	20	100%	20	100%	15	100%	10	100%	80	100%
Պատրաստակամ են աշխատանքի ընդունել	14	93%	19	95%	17	85%	12	80%	9	90%	71	89%
Աշխատանքի չեն ընդունի	1	7%	1	5%	3	15%	1	7%	1	10%	7	9%
Դժվար. են պատասխանել	0	0%	0	0%	0	0%	2	13%	0	0%	2	3%

ՄԿՈՒ կրթությամբ աշխատողներ վարձելու պատրաստակամության այսպիսի բարձր ցուցանիշը որևէ պարագայում չի կարելի դիտել որպես ՄԿՈՒ հաստատությունների նկատմամբ ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների դրական վերաբերմունքի դրսևորում: Օբյեկտիվ վերաբերմունք ձևավորելու համար նրանք բավարար տեղեկատվություն չունեն: Երևույթի բացատրությունը կայանում է նրանում, որ ռեսպոնդենտների գերակշիռ մասն իրենց դիրքորոշման մեջ ունեն մի վերապահում՝ եթե պոտենցիալ աշխատողն ունենա լավ գիտելիքներ, լիկի լավ մասնագետ: Ակնհայտ է, որ ագրոսեկտորի ձեռնարկությունները պատրաստակամ են աշխատանքի ընդունել ոչ թե հատկապես ՄԿՈՒ կրթությամբ մասնագետի, այլ պարզապես լավ մասնագետի, անկախ նրանից, թե որտեղ է նա ստացել իր մասնագիտական գիտելիքները: Ասվածի ապացույցն այն է, որ հետազոտված ձեռնարկությունների 76%-ը հայտարարել են, որ իրենց համար միևնույն է (19%) կամ կարևոր չէ (57%), թե անձը գյուղատնտեսության մեջ կիրառվող իր մասնագիտությունը որտեղ է ստացել՝ բարձրագույն ուսումնական հաստատությունում (օրինակ՝ ՅԱՍՅ-ում), թե ՄԿՈՒ հաստատությունում:

Ագրոսեկտորի այն ձեռնարկությունները, ովքեր հայտարարել են, որ աշխատանքի չեն ընդունի ՄԿՈՒ կրթությամբ աշխատողի (9%), իրենց դիրքորոշումը բացատրում են ՄԿՈՒ կրթությամբ մասնագետների պրակտիկայի բացակայությամբ, ավելացնելով, որ աշխատանքային փորձառությունն ավելի շատ գիտելիք է տալիս մարդկանց, քան որևէ կրթական հաստատությունում սովորելը: Նրանց պատասխաններից նկատելի է, որ այս ձեռնարկություններն ավելի շուտ բացասաբար են տրամադրված ոչ թե ՄԿՈՒ կամ որևէ այլ կրթական հաստատության նկատմամբ, այլ նրանց տրամադրությունը կադրերի գիտելիքների մակարդակի և պրակտիկ փորձի բացակայության նկատմամբ: Սա ուղղակի առաջարկություն է ՄԿՈՒ հաստատություններին, որ իրենց կրթական ծրագրերում մեծ շեշտադրում և բավարար ժամանակ հատկացնեն ԱՅՈՒ մեթոդներին:

2.2.5 Աշխատողներ վարձելու հարցում սեռով պայմանավորված խտրականության առկայությունն ագրոսեկտորի ձեռնարկություններում

Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների կողմից աշխատող վարձելու հարցում սեռով պայմանավորված խտրականության հարցը երկակի տպավորություն է թողնում: Մի կողմից՝ ռեսպոնդենտների պատասխաններից նկատվում է, որ եթե ինչ-որ մի աշխատանք հավասարապես կարող են անել և տղամարդիկ, և կանայք, ապա իրենց համար տարբերություն չկա, թե ով այդ աշխատանքը կկատարի և աշխատողի սեռը դեր չի խաղում: Մյուս կողմից՝ ագրոսեկտորի ձեռնարկություններն աշխատողի սեռային պատկանելիության հարցին նայում են ֆիզիկական աշխատանքներ կատարելու ավելի լայն կամ սահմանափակ հնարավորությունների տեսանկյունից: Ըստ ձեռնարկությունների ղեկավարների, իրենց

բիզնեսում ֆիզիկական աշխատանքը մեծ տեղ ունի և այդ առումով տղամարդիկ ունեն առավելություն. նրանք ֆիզիկապես ավելի ուժեղ են և կարող են կատարել ավելի մեծ թվով աշխատանքներ, քան կանայք: Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ **աշխատանքի ընդունելի մասնագետի սեռային պատկանելիության հարցը կարևոր են համարել 40%-ը, իսկ ոչ կարևոր՝ 60%-ը:**

Աղյուսակ 39 - Մասնագետին աշխատանքի ընդունելիս նրա սեռային պատկանելիության կարևորությունը, ըստ թիրախային տարածքների և բնագավառների

	Թիրախային տարածքներ									
	Ավալերդու S2Ճ		Ստեփանավանի S2Ճ		Գավառի S2Ճ		Արարատ		Ընդամենը	
	Բ	%	Բ	%	Բ	%	Բ	%	Բ	%
Ընդամենը, որից՝	20	100%	21	100%	19	100%	20	100%	80	100%
Աշխատանքի ընդունելիս մասնագետի սեռը կարևոր է	13	65%	8	38%	7	37%	4	20%	32	40%
Աշխատանքի ընդունելիս մասնագետի սեռը կարևոր չէ	7	35%	13	62%	12	63%	16	80%	48	60%

	Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների տեսակները									
	Կաթի վերամշակում		Անասնապահություն		Գյուղ. տեխնիկա		Հողագործություն / այգեգործություն		Գինեգործություն	
	Բ	%	Բ	%	Բ	%	Բ	%	Բ	%
Ընդամենը, որից՝	15	100%	20	100%	20	100%	15	100%	10	100%
Աշխատանքի ընդունելիս մասնագետի սեռը կարևոր է	7	47%	8	40%	10	50%	4	27%	3	30%
Աշխատանքի ընդունելիս մասնագետի սեռը կարևոր չէ	8	53%	12	60%	10	50%	11	73%	7	70%

Ներկայացված տվյալներից ուշագրավ է աշխատողի սեռային պատկանելիությանը գյուղտեխնիկայի ծառայություններ մատուցող ձեռնարկությունների վերաբերմունքը: Նրանց կեսը (50%) նշել է, որ աշխատանքի ընդունելիս մասնագետի սեռը կարևոր չէ, սակայն հետազոտված բոլոր 20 ձեռնարկություններում որևէ կին-աշխատող չենք հանդիպել: Նկատելի է, որ աշխատողի սեռային պատկանելիության հարցին շատերը պատասխանել են ելնելով ոչ թե իրենց բիզնեսի առանձնահատկությունից, այլ ավելի շուտ ներկայացրել են իրենց քաղաքացիական դիրքորոշումը հարցի վերաբերյալ:

2.2.6 Ագրոսեկտորի ձեռնարկություններում հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանք գտնելու հնարավորությունները

Եթե հետազոտված բնագավառներում կանանց աշխատելու հնարավորությունները համեմատաբար սահմանափակ են, ապա հաշմանդամություն ունեցող անձանց հնարավորություններն էլ ավելի սահմանափակ են: **Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների 35%-ը նշել են, որ հաշմանդամություն ունեցող անձիք իրենց մոտ ոչ մի աշխատանք չեն կարող կատարել:**

Աղյուսակ 40 - Հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանք գտնելու հնարավորությունները, ըստ թիրախային տարածքների և բնագավառների

	Թիրախային տարածքներ									
	Ավալերդու S2Ճ		Ստեփանավանի S2Ճ		Գավառի S2Ճ		Արարատ		Ընդամենը	
	Բ	%	Բ	%	Բ	%	Բ	%	Բ	%
Ընդամենը, որից՝	20	100%	21	100%	19	100%	20	100%	80	100%

Հաշմանդամները ոչ մի աշխատանք չեն կարող կատարել	12	60%	10	48%	3	16%	3	15%	28	35%
Հաշմանդամները կարող են կատարել որոշ աշխատանքներ	8	40%	11	52%	16	84%	17	85%	52	65%

	Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների տեսակները											
	Կաթի վերամշակում		Անասնապահություն		Գյուղ. տեխնիկա		Հողագործություն / այգեգործություն		Գինեգործություն		Ընդամենը	
	Ք	%	Ք	%	Ք	%	Ք	%	Ք	%	Ք	%
Ընդամենը, որից՝	15	100%	20	100%	20	100%	15	100%	10	100%	80	100%
Հաշմանդամները ոչ մի աշխատանք չեն կարող կատարել	8	53%	6	30%	10	50%	2	13%	2	20%	28	35%
Հաշմանդամները կարող են կատարել որոշ աշխատանքներ	7	47%	14	70%	10	50%	13	87%	8	80%	52	65%

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատելու հնարավորությունն իրենց մոտ ամենացածրն են գնահատել. ա) ըստ թիրախային տարածքների՝ Ալավերդու ՏՃԾ-ի ձեռնարկությունները, բ) ըստ բնագավառի՝ կաթի վերամշակման ձեռնարկությունները: SAY YES ծրագրի պատասխանատուներին ի գիտություն՝ ծրագրի թիրախային տարածքների մի առանձնահատկության մասին. [Աղյուսակ 39](#)-ի (աշխատողի սեռային պատկանելիության կարևորության մասին) և [Աղյուսակ 40](#)-ի (հաշմանդամների աշխատելու հնարավորությունների մասին) տվյալների միասին դիտարկման արդյունքում նկատվում է, որ **խոցելի սոցիալական խմբերի հարցում ավելի խտրական և պահպանողական են Լոռու մարզի 2 ՏՃԾ-ների՝ Ալավերդու և Ստեփանավանի տարածքում գործող ձեռնարկությունները, իսկ ավելի լոյալ տրամադրված՝ Գավառի ՏՃԾ-ի և Արարատի տարածքում գործող ձեռնարկությունները:**

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի ընդունելու պատրաստ (կամ՝ այդպիսի հնարավորությունը չբացառող) ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների ղեկավարները արել են օրինաչափ վերապահում՝ *խոսքը գնում է հաշմանդամության այնպիսի աստիճանի մասին, որ պարագայում մասնագետը տեղաշարժման խնդիր չունի:* Եթե չկա այդ խնդիրը, ապա ագրոսեկտորի ձեռնարկություններում հաշմանդամություն ունեցող անձի կարող են կատարել հետևյալ աշխատանքները.

1. վարչական/գրասենյակային աշխատանք, մասնավորապես՝ ֆինանսիստ, հաշվապահ, կադրերի հաշվառման մասնագետ, գործավար, համակարգչային օպերատոր,
2. ագրոնոմի խորհրդատվություն,
3. անասնաբուժական խորհրդատվություն,
4. լաբորանտ,
5. արտադրության տեխնոլոգիական օղակների սահմանափակ գործեր՝ տեխնոլոգիական հոսքագծի օպերատոր, փաթեթավորող:

Գրեթե բոլորը համակարծիք են, որ հաշմանդամություն ունեցող անձի չեն կարող կատարել ֆիզիկական աշխատանքներ, հատկապես՝ հետազոտված բնագավառների ձեռնարկություններում:

2.2.7 Սեփական տարածքում սովորողների պրակտիկա րնդունելու պատրաստակամությունը

Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների ղեկավարների շրջանում գերակայող կարծիք կա, որ գյուղատնտեսության ոլորտի մասնագիտություն ստացած անձիք ուսումնառությունն ավարտելու պահին **ունեն մեկ գլխավոր թերություն՝ աշխատանքային փորձի պակաս, որը ստացած գիտելիքներն արդյունավետ նյութականացնելու համար խնդիրներ է ստեղծում:** Հարցին, թե *ինչպե՞ս և որտե՞ղ*

պետք է երիտասարդները աշխատանքային փորձ ձեռք բերեին, եթե կրթական գործընթացի մեջ գտնվելու և անավարտ կրթության (այսինքն՝ մասնագիտական որակավորում չունենալու) պատճառով նրանց աշխատելու և փորձ հավաքելու հնարավորությունները խիստ սահմանափակ են, ձեռնարկությունների ղեկավարներն ունեն իրենց առաջարկը՝ կրթական հաստատությունները պետք է սերտորեն համագործակցեն ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների հետ և կրթական գործընթացում իրենց ուսանողներին ուղարկեն աշխատանքային պրակտիկայի: Ընդ որում, դա պետք է անել ոչ թե ձևականորեն, այլ խորացված, հետևողականորեն և բավարար ժամանակ հատկացնելով: Այսպիսի վերաբերմունքը արտահայտված է ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների դիրքորոշման մեջ՝ կապված սեփական տարածքում ուսանողների պրակտիկա ընդունելու պատրաստակամության հետ. **այն կազմում է 81%:**

Աղյուսակ 41 - Սեփական տարածքում սովորողների պրակտիկա ընդունելու պատրաստակամությունը, ըստ թիրախային տարածքների և բնագավառների

	Թիրախային տարածքներ									
	Ալավերդու ՏՇԾ		Ստեփանավանի ՏՇԾ		Գավառի ՏՇԾ		Արարատ		Ընդամենը	
	Ք	%	Ք	%	Ք	%	Ք	%	Ք	%
Ընդամենը, որից՝	20	100%	21	100%	19	100%	20	100%	80	100%
Պատրաստ են պրակտիկա ընդունել	11	55%	18	86%	18	95%	18	90%	65	81%
Պատրաստ չեն պրակտիկա ընդունել	9	45%	3	14%	1	5%	2	10%	15	19%

	Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների տեսակները											
	Կաթի վերամշակում		Անասնապահություն		Գյուղ. տեխնիկա		Հողագործություն / այգեգործություն		Գինեգործություն		Ընդամենը	
	Ք	%	Ք	%	Ք	%	Ք	%	Ք	%	Ք	%
Ընդամենը, որից՝	15	100%	20	100%	20	100%	15	100%	10	100%	80	100%
Պատրաստ են պրակտիկա ընդունել	11	73%	19	95%	15	75%	12	80%	8	80%	65	81%
Պատրաստ չեն պրակտիկա ընդունել	4	27%	1	5%	5	25%	3	20%	2	20%	15	19%

2.3 ԾՐԱԳՐԻ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՆԵՐԻ ԵՎ ԱՅԼ ՇԱՅԱԳՐԳԻՈ ԿԱՌՈՒՅՑՆԵՐՈՒՄ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱՆԱՅՍՈՒԿ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ԿԱՐԻՔ ՈՒՆԵՑՈՂ ԽՄԲԵՐԻՆ ՄԻՏՎԱՅ ԾՐԱԳՐԵՐԻ ԻՐԱԿԱՆԱՑՈՒՄԸ

Թիրախային տարածքներում գործող ՄԿՈՒ հաստատություններում կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող խմբերին միտված ծրագրերի հետազոտությունը հանդիսանում է սույն հետազոտության 3 առաքելություններից երրորդը: Հետազոտության այս մասի իրականացման համար տեղեկատվության սկզբնաղբյուր են հանդիսացել թիրախային տարածքների ՄԿՈՒ հաստատությունների ղեկավարները և փաստաթղթերը: Ղեկավարների հետ քննարկված որոշ հարցեր, կապված աշխատանքի շուկայի, ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների հետ փոխադարձ համագործակցության և այլ հարցերի հետ, քննարկվել են նաև ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների ղեկավարների հետ: Ինչպես ցույց է տալիս հավաքագրված տեղեկատվությունը, մի շարք հարցերի շուրջ ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների և ՄԿՈՒ հաստատությունների ղեկավարներն ունեն տարբեր կարծիքներ և դիրքորոշումներ: Ուստի հետազոտության հետ կապված որոշ հակասություններ, որոնք կնկատվեն հետայսու, հասկանալու համար պետք է նկատի ունենալ, թե որ դրանք ստացվել են տարբեր աղբյուրներից:

2.3.1 ՄԿՈՒ հաստատություններում ուսուցանվող մասնագիտական ուղղվածությունները

2.3.1.1 Մասնագիտական ուղղվածությունները

Ծրագրի գործընկեր ՄԿՈՒ հաստատություններում ուսուցանվող մասնագիտական ուղղվածությունները և մասնագիտությունների քանակները նույնական չեն. պատճառն այն է, որ կրթական հաստատությունները գործում են տարբեր տարածաշրջաններում, իսկ յուրաքանչյուր տարածաշրջանում մասնագիտական աշխատուժի պահանջարկը տարաբնույթ է: Ելնելով ՄԿՈՒ հաստատություններում դասավանդվող մասնագիտական ուղղվածությունների տարբերությունից՝ յուրաքանչյուր կրթական հաստատությունում առկա մասնագիտությունները ստորև ներկայացնում ենք՝ առանձին կերպով՝ ըստ ուսուցման տևողության, կրթական հիմքի և կրթական համակարգի.

Ալավերդու պետական արհեստագործական ուսումնարան: Ուսումնարանն իրականացնում է նախնական մասնագիտական ուսուցում՝ հիմնական և միջնակարգ կրթության հիմքի վրա. հիմնական կրթության հիմքի վրա՝ 3 տարի ժամանակահատվածով, իսկ միջնակարգ կրթության հիմքի վրա՝ 1 տարի ժամանակահատվածով: Ուսումնարանում գործում է միայն երկարաժամկետ ուսուցում՝ հետևյալ մասնագիտությունների գծով.

1. Էռակցման աշխատանքների տեխնոլոգիա
2. Օգտակար հանածոների հարստացում
3. Գյուղատնտեսական աշխատանքների տեխնիկական ապահովում
4. Գործավարություն
5. Վարսավիրական արվեստ և զարդային դիմահարդարում
6. Գեղանկարչություն և քանդակագործություն
7. Բրուտագործություն
8. Կարի արտադրության տեխնոլոգիա

Ի տարբերություն քոլեջների՝ ուսումնարանները հեռակա կրթություն իրականացնելու արտոնություն չունեն, ուստի Ալավերդու պետական արհեստագործական ուսումնարանում հեռակա կրթություն չի իրականացվում:

Ստեփանավանի պետական գյուղատնտեսական քոլեջ: Քոլեջն ապահովում է միայն միջին մասնագիտական կրթություն՝ հիմնական և միջնակարգ կրթության հիմքերով: Հիմնական կրթության հիմքով ուսուցման տևողությունը 3-4 տարի է, իսկ միջնակարգ կրթության հիմքով՝ 2-3 տարի: Քոլեջը կարճաժամկետ ուսուցում չի իրականացնում: Այստեղ գործող մասնագիտական ուղղվածություններն են.

1. Հաշվապահական հաշվառում
2. Փոխադրումների կազմակերպումը և կառավարումը տրանսպորտում
3. Անասնաբուժություն
4. Կաթի, կաթնամթերքի արտադրության տեխնոլոգիա
5. Գյուղատնտեսական մեքենաների, սարքավորումների շահագործում և նորոգում
6. Մենեջմենթ

Թեև քոլեջը բոլոր մասնագիտությունների համար հեռակա կրթության լիցենզիա ունի, սակայն դիմորդների բացակայության պատճառով հեռակա ուսուցում իրականացնում է միայն 3 բաժիններում՝ «Փոխադրումների կազմակերպումը և կառավարումը տրանսպորտում», «Մենեջմենթ և Անասնաբուժություն»: Հեռակա ուսուցման տևողությունը 2-4 տարի է՝ կախված տվյալ բաժնից և կրթության հիմքից:

Գավառի պետական գյուղատնտեսական քոլեջ: Քոլեջում իրականացվում է միջին մասնագիտական կրթություն՝ հիմնական և միջնակարգ կրթության հիմքի վրա՝ 2-4 տարի տևողությամբ: Բացառություն է կազմում «Համակարգիչների շահագործում» մասնագիտությունը, որը քոլեջում նախնական մասնագիտական կրթություն ապահովող միակ բաժինն է: Բաժնի ուսուցումը հիմնական կրթության հիմքի վրա է և տևում է 3 տարի: Քոլեջում ապահովում են միայն երկարաժամկետ ուսուցում հետևյալ մասնագիտությունների ուղղություններով.

1. Միջին մասնագիտական կրթական համակարգ

- ▶ Ֆինանսներ
 - ▶ Մե և Զ մ ե ն թ (կ առ ալ ադ ու մ)
 - ▶ Հաշվապահական հաշվառում
 - ▶ Փոխադրումների կազմակերպում և կառավարում տրանսպորտում
 - ▶ Անասնաբուժություն
 - ▶ Կաթի, կաթնամթերքի տեխնոլոգիա
2. Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) կրթական համակարգ
- ▶ Համակարգիչների շահագործում

Քոլեջում ուսուցանվող բոլոր մասնագիտությունները լիցենզավորված են հեռակա կրթություն ապահովելու համար, սակայն հեռակա ուսուցում չի իրականացվում՝ դիմորդներ չունենալու պատճառով:

Արարատի պետական քոլեջ: Քոլեջն իրականացնում է առկա ուսուցում հիմնական և միջնակարգ կրթության հիմքերով: Այս հաստատությունում գործում է ինչպես միջին մասնագիտական, այնպես էլ նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) կրթական համակարգ: Միջին մասնագիտական կրթական համակարգում ուսուցման տևողությունը 2-3 տարի է՝ կախված այն հանգամանքից, թե որ կրթության հիմքով են իրականացնում ուսուցումը (հիմնականի, թե միջնակարգի հիմքով), իսկ նախնական մասնագիտական կրթական համակարգում ուսուցումը տևում է 1 տարի և իրականացվում է միջնակարգ կրթության հիմքով:

Արարատի պետական քոլեջում կրթությունը կազմակերպվում է հետևյալ մասնագիտությունների գծով.

1. Միջին մասնագիտական կրթական համակարգ
 - ▶ Ֆինանսներ
 - ▶ Հաշվապահական հաշվառում
 - ▶ Շուկայաբանություն (մարքեթինգ)
 - ▶ Սպասարկման կազմակերպում (կառավարիչ տնտեսագետ)
 - ▶ Նախադպրոցական կրթություն
 - ▶ Կոսմետիկա և դիմափարդարման արվեստ
2. Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) կրթական համակարգ
 - ▶ Կարի արտադրության տեխնոլոգիա
 - ▶ Վարսավիրական արվեստ և զարդային դիմափարդարում
 - ▶ Խոհարարական գործ
 - ▶ Համակարգիչների շահագործում
 - ▶ Գինեգործություն և հյուպերի արտադրություն

Արարատի պետական քոլեջում իրականացվում է նաև կարճաժամկետ ուսուցում, որի տևողությունը 2-6 ամիս է: Կարճաժամկետ կրթությունն ունի հետևյալ մասնագիտական ուղղվածությունները.

1. Հասարակական մնունդ
2. Վարսավիրական արվեստ
3. Դիմափարդարում/կոսմետոլոգիա
4. Կարի արտադրության տեխնոլոգիա
5. Համակարգիչների շահագործում
6. Հաշվապահական հաշվառում Հճ և Excell ծրագրերի միջոցով

Արարատի պետական քոլեջը հեռակա ուսուցում չի իրականացնում:

2.3.1.2 Մասնագիտական ուղղվածությունների որոշումը

Ծրագրի գործընկեր բոլոր ՄԿՈՒ հաստատություններում մասնագիտական ուղղվածությունները պայմանավորված են շուկայի պահանջարկից և այդ է պատճառը, որ ավանդական մասնագիտություններից շատերն այլևս չեն ուսուցանվում (խոսքը նախկին պրոֆտեխուսումնարաններում ուսուցանվող մասնագիտությունների մասին է), փոխարենը, ներմուծվել են նոր մասնագիտություններ: Օրինակ,

գյուղատնտեսական քոլեջներում ուսուցանվում են համակարգիչների շահագործում, հաշվապահական հաշվառում, մենեջմենթ մասնագիտությունները, որոնք նախկինում չէին եղել, բայց տնօրենների պնդմամբ, այժմ ուսուցանվում են, քանի որ մեծ պահանջարկ ունեն. «... Որպես գյուղատնտեսական քոլեջ՝ մենք երկար տարիներ ունեցել ենք էդ գյուղատնտեսական մասնագիտությունները, բայց էդ բիզնես ոլորտի կամ SS ոլորտի մասնագիտությունները մենք ներդրել ենք՝ հաշվի առնելով տարածաշրջանի պահանջը», «Հիմնականում ուղղությունները շուկան է թելադրում: Օրինակ, ինչու՞ որոշեցինք՝ «Կաթ, կաթնամթերքի տեխնոլոգիան»: ... Նախկինում եղել է, բայց 20, 25 տարի առաջ փակվել էր, հիմա տեսանք, որ պահանջը կա»:

ՄԿՈՒ հաստատություններում նոր մասնագիտությունների ներդրումն իրականացվում է հետևյալ ընթացակարգով. կրթական հաստատության մասնագետները, տնօրենի գլխավորությամբ, ՄԿՈՒ հաստատության կառավարման խորհրդի հաստատմանն են ներկայացնում բոլոր պահանջված մասնագիտությունները, խորհրդի հաստատումից հետո հայտ է ներկայացվում Կրթության և գիտության նախարարություն (լիցենզավորման գործակալություն), որտեղ ուսումնասիրում են ՄԿՈՒ հաստատության ունեցած մասնագիտական ու նյութատեխնիկական բազան, շենքային պայմանները, ապա հաստատում են ներկայացված հայտը:

2.3.2 ՄԿՈՒ հաստատություններում ուսուցանվող մասնագիտական ուղղվածությունների նկատմամբ պահանջարկի գնահատման պրակտիկան

ՄԿՈՒ հաստատություններում ուսուցանվող մասնագիտական ուղղվածությունները պայմանավորված են աշխատաշուկայում մասնագիտական աշխատուժի հետևյալ պահանջարկից.

- ▶ Տվյալ տարածաշրջանում կամ այդ տարածաշրջանին մոտ գտնվող այլ բնակավայրերում տարածված գյուղատնտեսության ճյուղերով (ինչպես գյուղմթերքի արտադրության ոլորտում, այնպես էլ այդ մթերքը վերամշակող ձեռնարկությունների կամ անհատ ձեռնարկատերերի շրջանում պահանջվող մասնագիտական աշխատուժով),
- ▶ Տվյալ տարածաշրջանում կամ այդ տարածաշրջանին մոտ գտնվող բնակավայրերում գյուղատնտեսությունից զատ այլ արտադրամասերով ու ծառայության ոլորտներով (օրինակ, հանքարդյունաբերական ֆաբրիկաներ, շինարարական ընկերություններ, բանկեր և այլն),
- ▶ Համայնքներում միշտ պահանջված այնպիսի մասնագիտական աշխատուժով, որն ապահովում է համայնքի բնակիչների էսթետիկ պահանջների բավարարումը (օրինակ, վարսավիրներ, մոդելավորող-կարողներ, դիմահարդարներ և այլն),
- ▶ Դիմորդների կողմից հեղինակություն ունեցող և պահանջված մասնագիտություններով (օրինակ, իրավաբանություն, տնտեսագիտություն, մենեջմենթ և այլն):

ՄԿՈՒ հաստատությունները մասնագիտական աշխատուժի պահանջարկի մասին տեղեկանում են աշխատաշուկայի մասին տեղեկատվության հավաքագրման, գործատուների կողմից հաստատությանը տվյալ պահանջարկի ներկայացման, ինչպես նաև դիմորդների կողմից կոնկրետ մասնագիտություն ստանալու առաջարկի ներկայացման միջոցով:

Ծրագրի գործընկեր ՄԿՈՒ հաստատություններում աշխատաշուկայի մասին տեղեկատվության հավաքագրման հարցում քիչ թե շատ պրոֆեսիոնալ մոտեցում ցուցաբերում է միայն Ստեփանավանի պետական գյուղատնտեսական քոլեջը, մյուս 3 քոլեջներում տեղեկատվությունը հավաքագրում են ոչ համակարգված կերպով, առանց հստակ մեթոդաբանության ու վերլուծության. պարզապես հեռախոսային կամ անձնական զրույցներ են ունենում գործատուների, համայնքների ղեկավարների, մարզպետարանների և պոտենցիալ դիմորդների հետ, ապա որոշակի հետևություններ անում: Ստեփանավանի պետական գյուղատնտեսական քոլեջում գործում է Կարիերայի կենտրոն, որի պատասխանատուն, ճիշտ է, կոնկրետ մասնագետ չէ, սակայն գործատուների հետ շփումների արդյունքում հավաքագրած տեղեկատվությունից զատ, տարեկան մեկ անգամ մշակված հարցաթերթով հարցազրույցներ է իրականացնում քոլեջին համագործակից բոլոր գործատուների հետ՝ ճշտելու ոչ միայն մասնագիտական աշխատուժի առկա պահանջարկը, այլ նաև շրջանավարտների և պրակտիկանտների մասնագիտական, անձնային որակները:

SYA YES ծրագրի գործընկեր 4 ՄԿՈՒ հաստատություններից Կարիերայի կենտրոնն ունի նաև Գավառի պետական գյուղատնտեսական քոլեջը, պարզապես, մինչ այժմ կենտրոնը չի ունեցել մասնագետ, ով կկարողանար հավուր պատշաճի իրականացնել աշխատաշուկայի վերաբերյալ անհրաժեշտ ուսումնասիրություններ: Քոլեջի տնօրենի հավաստմամբ, կենտրոնն ունենալու է նոր պատասխանատու, ով վերապատրաստվել է ՎՎՀ-ի միջոցով և ունի համապատասխան հմտություններ ու գիտելիքներ՝ իրականացնելու այդ աշխատանքը:

Մնացած երկու ՄԿՈՒ հաստատությունները Կարիերայի կենտրոններ չունեն, սակայն մոտ ապագայում նախատեսվում են ստեղծել նման կենտրոններ:

2.3.3 ՄԿՈՒ հաստատություններում ոչ ֆորմալ դասընթացների իրականացումը

Ծրագրի գործընկեր ՄԿՈՒ հաստատություններում ոչ ֆորմալ կրթության իրականացումը սովորաբար պայմանավորված է տվյալ ՄԿՈՒ հաստատության և որևէ միջազգային կազմակերպության փոխհամագործակցությամբ (տեղական կազմակերպության հետ համագործակցություն ունի միայն Ալավերդու ուսումնարանը): Ոչ ֆորմալ կրթության դասընթացները գլխավորապես կազմակերպվում են վերջիններիս՝ ՄԿՈՒ հաստատությունների գործընկեր կազմակերպությունների կողմից, իսկ կոնկրետ ծրագրի ավարտից հետո երբեմն չեն ունենում շարունակականություն: Օրինակ, Գավառի պետական գյուղատնտեսական քոլեջում ՎՎՀ-ի նախաձեռնությամբ անապահով ընտանիքներ ունեցող գործազուրկների հետ կազմակերպվել է եռակցման դասընթացներ: Ծրագրի շրջանակներում քոլեջին է տրամադրվել եռակցման ապարատներ, սակայն քոլեջը հետագայում նման դասընթացներ չի իրականացրել՝ չկարողանալով հավաքագրել անհրաժեշտ քանակությամբ մասնակիցներ. *«Մենք հայտարարությունը տվեցինք, բայց Էդբան չհավաքեցինք, մեզ պետք է՝ գոնե տասը հոգի հավաքենք, բայց եղել ա երեք, չորս, իսկ չորս հոգու համար մենք չենք կարա խումբ պահենք, որովհետև Էդ չորս հոգու համար վարձը պետք ա բարձր դնենք, իսկ մեր տարածքում վարձը խնդիր ա»:*

Ծրագրի գործընկեր ՄԿՈՒ հաստատություններում ոչ ֆորմալ կրթության կազմակերպման պատկերը հետևյալն է.

Ալավերդու պետական արհեստագործական ուսումնարան: Ուսումնարանում ոչ ֆորմալ կրթության ծրագրեր իրականացվել են Գերմանիայի միջազգային համագործակցության ընկերության, Կարմիր խաչի և ՎՎՀ-ի հետ համագործակցության արդյունքում: Ուսումնարանի տնօրենը դժվարացավ հստակեցնել, թե վերոնշյալ կազմակերպությունների միջոցով անցկացվող դասընթացներն ինչ թեմաներով են եղել: Ուսումնարանը համագործակցում է նաև Չինվորի մայր տեղական հասարակական կազմակերպության հետ՝ արդեն 2 տարի շարունակ իրականացնելով երկամսյա կամ եռամսյա ուսուցման ծրագիր՝ Ապրիլյան պատերազմին մասնակցած երիտասարդների հետ: Ծրագրի նպատակը զորացրված երիտասարդներին որոշակի մասնագիտական հմտություններ հաղորդելն է: Երիտասարդներին հմտացնում են այն մասնագիտությունների գծով, որոնք ուսուցանվում են ուսումնարանում:

Ստեփանավանի պետական գյուղատնտեսական քոլեջ: Քոլեջում ոչ ֆորմալ դասընթացներ երբևէ չեն իրականացվել. պատճառն, ըստ տնօրենի, շենքային պայմանների և տեխնիկական ռեսուրսների անբավարարությունն է: Քոլեջն առաջիկայում պլանավորում է իրականացնել Վորլդ Վիժն կազմակերպության կողմից նախաձեռնվող «Սքայ» ակումբի դասընթացները:

Գավառի պետական գյուղատնտեսական քոլեջ: Քոլեջում կազմակերպվել են ոչ ֆորմալ կրթության մի շարք ծրագրեր (գլխավորապես ՎՎՀ-ի նախաձեռնությամբ), որոնք ներառում են հետևյալ թեմատիկան՝ բիզնես ոլորտ, գյուղվարկեր, գյուղատնտեսություն, համակարգիչների շահագործում դպրոցահասակ երեխաների համար և եռակցման հմտություններ անապահով ընտանիք ունեցող գործազուրկների համար:

Արարատի պետական քոլեջ: Քոլեջի տնօրենը կարճաժամկետ ուսուցման դասընթացներն, ըստ էության, համարում է ոչ ֆորմալ: Կարճաժամկետ ուսուցման կուրսն ավարտելիս սովորողներն ստանում են հաստատության կողմից սահմանված վկայական, այլ ոչ թե դիպլոմ: Այլ բնույթի ոչ ֆորմալ կրթության

ծրագրեր, ըստ տնօրենի, չեն իրականացվել, սակայն առաջիկայում նման ծրագրեր պլանավորվում են. օրինակ, ՎՎՀ-ի և Գլոբալ Ձարգացումներ հիմնադրամի հետ նախատեսվող գինեգործության վերաբերյալ դասընթացները:

2.3.4 Մասնագիտությունների նկատմամբ նախընտրություններն ըստ գենդերի

Ծրագրի գործընկեր բոլոր ՄԿՈՒ հաստատություններում մասնագիտություններն ընտրելիս ուսանողների նախընտրությունները երբեմն պայմանավորված են լինում տվյալ մասնագիտության նկատմամբ կարծրատիպային պատկերացումներով, ուստի որոշ բաժիններում նկատվում են սովորողների գենդերային բաշխվածքի հսկայական տարբերություններ, իսկ որոշներում էլ ընդհանրապես բացակայում են այս կամ այն գենդերի ներկայացուցիչները. օրինակ, կար ու ձևի մասնագիտական ուղղվածություն ունեցող բաժնում Արարատի պետական քոլեջում նախորդ ուստարում տղաներ ընդհանրապես չեն սովորել, իսկ Ալավերդու արհեստագործական ուսումնարանում տղաների մասնակցությունը 30% է կազմել:

Եթե փորձենք ՄԿՈՒ հաստատություններում ուսուցանվող մասնագիտական ուղղվածությունները բաժանել ըստ գենդերային նախընտրելիության տեսակների, ապա կստանանք հետևյալ պատկերը՝ մասնագիտություններ, որոնք ենթարկվում են ավանդական գենդերային բաժանման և մասնագիտություններ, որոնք չեն ենթարկվում ավանդական գենդերային բաժանման:

Մասնագիտություններ, որոնք ենթարկվում են ավանդական գենդերային բաժանման: Սրանք այն մասնագիտություններն են, որոնց վերաբերյալ ձևավորվել են կարծրատիպային պատկերացումներ և դրանց ընտրությունը սովորողները կատարում են ելնելով իրենց գենդերային պատկանելիությունից: Այսպես, արհեստագործական այն բաժինները, որոնք կապված են խոհարարության, կար ու ձևի, դիմահարդարման ու վարսավիրության հետ, տղաները կամ չեն ընտրում կամ շատ քիչ քանակ են կազմում (Արարատի քոլեջում այս 3 ուղղվածություններում սովորող տղաների մասնակցությունը միասին կազմում է 30%, Ալավերդու ուսումնարանում վարսավիրական արվեստ, դիմահարդարում և կարի արտադրության տեխնոլոգիա բաժիններում տղաների քանակը կազմում է 30%): Դրան հակառակ՝ արհեստագործական այն բաժինները, որոնք վերաբերվում են գյուղտեխնիկայի շահագործմանը, նորոգմանը, փոխադրումների կազմակերպմանը կամ եռակցման հմտություններին, գլխավորապես տղաներն են նախընտրում (Գավառի քոլեջում և Ալավերդու ուսումնարանում այս ուղղվածության բաժիններում աղջիկներ չեն սովորում, իսկ Ստեփանավանի քոլեջում նրանք ընդամենը 10% են կազմում):

Անասնաբուժություն մասնագիտությունը նույնպես ընտրվում է գենդերային կարծրատիպերի ընկալումներից ելնելով. այս բաժնում հիմնականում սովորում են տղաներ, քանի որ անասնաբուժությունը համարվում է ծանր աշխատանք:

Կարծրատիպային նախապաշարումներ կան նաև համակարգչային օպերատորություն, գործավարություն մասնագիտությունների ընտրության հարցում. տղաները հակված չեն դիմել, մինչդեռ աղջիկները շատ են դիմում (Արարատի և Ստեփանավանի քոլեջներում տղաների թիվը մոտ 30% է կազմում): Այս բաժիններում պատրաստում են գործավար-օպերատորներ, ինչը տղաներին քիչ է հետաքրքրում՝ պատշաճ վարձատրվող աշխատանք գտնելու տեսակետից: Փոխարենը այն հարմար է աղջիկների համար, ովքեր գործավարներ աշխատելու հեռանկար են ունենում, իսկ գործավարի աշխատանքը ոչ միայն ցածր է վարձատրվում, այլ նաև չի համարվում «տղամարդու աշխատանք»:

Գենդերային տեսակետից ուշագրավ է հատկապես Գավառի պետական գյուղատնտեսական քոլեջում սովորողների սեռային բաշխվածքը. ըստ տնօրենի, աղջիկները կազմում են բոլոր սովորողների ընդամենը 20%, ինչը բացատրվում է ժողովրդագրական խնդիրներով, մասնավորապես՝ սելեկտիվ աբորտների գործոնով. «Տղաները մեզ մոտ շատ են: Երևի աղջիկները մի 20% են կազմում: ... Դպրոցներում էլ է եղպես, ժողովրդագրական խնդիր է. աղջիկներին հանում են»:

Թեև սելեկտիվ աբորտների պատճառով Գավառի պետական գյուղատնտեսական քոլեջում տղաներն, իսկապես, զգալի մեծամասնություն են կազմում, այնուամենայնիվ, քոլեջում գործում է մեկ բացառություն,

որը ցույց է տալիս որոշ մասնագիտությունների ընտրության հարցում գենդերային կարծրատիպերով առաջնորդվելու փաստը. «Փոխադրությունների կազմակերպում և կառավարում տրանսպորտում» բաժնում միայն տղաներ են սովորում:

Մասնագիտություններ, որոնք չեն ենթարկվում ավանդական գենդերային բաժանման: Սրանք հիմնականում այն մասնագիտություններն են, որոնք պատրաստում են գրասենյակային աշխատանք իրականացնող մասնագետներ և որոնք վերաբերյալ ձևավորված չեն գենդերային կարծրատիպերով պայմանավորված ընկալումներ: Այդ բաժիններն են՝ ֆինանսներ, մենեջմենթ, հաշվապահական հաշվառում, կաթի և կաթնամթերքի տեխնոլոգիա: Նշված բաժիններում սովորողների գենդերային բաշխվածքը գրեթե հավասար է (բացառությամբ Գավառի պետական գյուղատնտեսական քոլեջի, որի բացատրությունը ներկայացված է վերևում):

2.3.5 ՄԿՈՒ հաստատություններում կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող խմբերին միտված ծրագրերի իրականացումը

2.3.5.1 Կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց վերաբերյալ տարվող քաղաքականությունը

Ծրագրի գործընկեր ՄԿՈՒ հաստատություններից և ոչ մեկը կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց առնչությամբ չունի կոնկրետ մշակված քաղաքականություն՝ ինչպես այս խմբերին կրթական հաստատություն ներգրավելու, այնպես էլ նրանց հետ աշխատելու առումով: ՄԿՈՒ հաստատություններում կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց ուղղված ծրագրեր հիմնականում իրականացվել են տարբեր միջազգային կազմակերպությունների նախաձեռնությամբ, մինչդեռ որպես պետական ծրագիր՝ միակ կազմակերպված միջոցառումը դասախոսների վերապատրաստումներն են՝ Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային կենտրոնի կողմից (ՄԿՈՒ2ԱԿ), այն էլ ոչ բոլոր մասնագետների հետ և ոչ բոլոր ՄԿՈՒ հաստատություններում:

Միջազգային կազմակերպությունների աջակցությամբ իրականացված ծրագրերը, ճիշտ է, որոշ հարցեր են լուծում, սակայն դրանք չեն ապահովում բոլոր 4 ՄԿՈՒ հաստատություններում կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց ներգրավվածությունը և մասնագիտական կրթություն ստանալու լիարժեք հնարավորությունը այս հաստատություններում: Այսպիսով, կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող խմբերի կրթության խնդիրը ՄԿՈՒ հաստատություններում հնարավոր կլինի լուծել միայն համակարգային մշակված մոտեցում ցուցաբերելու միջոցով:

2.3.5.2 Կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց ներգրավվածությունը

Կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձիք ներառված են ծրագրի գործընկեր բոլոր ՄԿՈՒ հաստատություններում, սակայն նրանց ընդգրկվածությունն այս կրթական հաստատություններում չնչին քանակ է կազմում. Արարատի քոլեջում անցած ուստարում սովորել են 2 հոգի, Ստեփանավանի քոլեջում՝ 1 հոգի, Ալավերդու ուսումնարանում՝ 5-6 հոգի, իսկ Գավառի քոլեջում՝ 1 հոգի: Այս խմբերի ներգրավվածության փոքրաթիվ լինելը կարելի է բացատրել նրանով, որ ՄԿՈՒ հաստատություններում շենքային և ուսումնակրթական նյութերի մատչելիությունը լիարժեքորեն ապահովված չէ, բացի այդ, հաստատությունները չեն իրականացնում հատուկ միջոցառումներ՝ այս խմբերի մեջ հետաքրքրություն առաջացնելու և կրթական հաստատություններ ընդգրկելու հարցում:

Ծրագրի գործընկեր ՄԿՈՒ հաստատությունների տնօրենները պատրաստակամ են և բաց կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց կրթական հաստատություններ ներգրավելու հարցում, սակայն մոտիվացված չեն նախաձեռնությունն իրենց ձեռքը վերցնելու և այս խմբերին ընդգրկելու հարցում, այլ ակնկալում են, որ դա դրսից կազմակերպվի. «Ունեցել ենք և այս պահին էլ ունենք ուսանողներ: ...Որպես այդպիսին քոլեջում ներառական կրթության ծրագրեր չեն մշակվել և չեն իրականացվել, սակայն դա խնդիր չէ, եթե կլինի պահանջարկ կամ հանձնարարական, մենք կիրականացնենք»:

2.3.5.3 Կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց կրթությունն ապահովող պայմանները

Կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց կրթությունը լիարժեք ապահովելու համար ծրագրի գործընկեր 4 ՄԿՈՒ հաստատություններն էլ չունեն բավարար շենքային պայմաններ, ուսումնակրթական նյութերի առկայություն և մասնագետների պատրաստվածություն: Թեև միջազգային կառույցների հետ համագործակցության արդյունքում ստեղծվել են որոշակի պայմաններ, այնուամենայնիվ, դա թույլ չի տալիս առկա իրավիճակը համարել բավարար: Պայմանների անբավարարության հարցում յուրաքանչյուր ՄԿՈՒ հաստատության կարիքը հետևյալն է.

Ալավերդու պետական արհեստագործական ուսումնարան: Ուսումնարանն ունի թեքահարթակ, հարմարեցված զուգարաններ, սակայն երկրորդ հարկ տանող աստիճանները հարմարեցված չեն, չունեն նաև աջակցող ուսումնակրթական նյութեր: Տնօրենի կարծիքով, մասնագիտական անձնակազմը վերապատրաստման կարիք չունի, քանի որ նրանք անցել են ՄԿՈՒԶԱԿ-ի կողմից կազմակերպված անհրաժեշտ վերապատրաստումները, իսկ եթե կոնկրետ մասնագետի անհրաժեշտություն լինի (լոգոպեդի կամ այլ մասնագետի), ապա քոլեջն ի վիճակի է այդ հարցը լուծել հավուր պատշաճի:

Ստեփանավանի պետական գյուղատնտեսական քոլեջ: Կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց ուսուցումն ապահովելու համար քոլեջում լուծված չեն ֆիզիկական մատչելիության, հարմարեցված լսարանային պայմանների և ուսումնակրթական նյութերի հարցերը: Ինչ վերաբերում է մասնագիտական անձնակազմին, ապա մասնագետներից միայն մի քանիսն են վերապատրաստված: Չնայած նրան, որ նշված խմբերի ներկայացուցիչների դիմելիությունը քիչ է՝ տնօրենը տեսնում է նաև մնացած մասնագետների վերապատրաստման կարևորությունը:

Գավառի պետական գյուղատնտեսական քոլեջ: Քոլեջի նոր մասնաշենքն ունի թեքահարթակ և հարմարեցված զուգարան, սակայն ուսուցման պրոցեսն անց է կացվում հին մասնաշենքում, որտեղ մատչելիության պայմաններ ընդհանրապես ստեղծված չեն: Ըստ տնօրենի, քոլեջի մասնագետներն անցել են վերապատրաստումներ և պատրաստ են աշխատելու կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող ուսանողների հետ:

Արարատի պետական քոլեջ: Քոլեջում թեքահարթակ կա, սակայն մնացած պայմանները բավարար չեն: Ճիշտ է, քոլեջն առաջին հարկում լսարաններ ունի, որտեղ հնարավոր է իրականացնել տեղաշարժման խնդիրներ ունեցող անձանց կրթությունը, սակայն, ընդհանուր առմամբ, դա չի լուծում կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող բոլոր խմբերի հարցը: Քոլեջում հարմարեցված չեն լսարանային պայմանները, զուգարանները, երկրորդ հարկ տանող աստիճանները, բացակայում է աջակցող ուսումնակրթական նյութերը: Կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցողների ուսուցումն ապահովելու համար քոլեջի բոլոր մասնագետները վերապատրաստման կարիք ունեն:

Թեև ծրագրի գործընկեր ՄԿՈՒ հաստատություններում առկա պայմանները բավարար չեն կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց ուսուցումը լիարժեք կազմակերպելու համար և նրանց ընդգրկվածությունն այս հաստատությունում փոքր է, սակայն տնօրեններից ոմանք կարողացան կրթության առանձնահատուկ կարիք ունեցող իրենց սաների հետ կապված հաջողված դեպքեր հիշել.

- ▶ *Ստեփանավանի քոլեջ - «...օրինակ, մի հաշմանդամ տղա ընդունեցինք Հոբարթի գյուղից, ում մի ոտըը և ձեռքը թույլ էին: Ընդունեցինք մեզ մոտ, լավ սովորեց՝ 4 և 5 գնահատականներով, փոխադրեցինք Ագրարային համալսարան, այնտեղ էլ ավարտեց ու մեզ մոտ գործի ընդունեցինք: Մեզ մոտ հաշվապահ էր աշխատում, հետո 2 տարի առաջ դուրս եկավ, գնաց Ռուսաստան»:*
- ▶ *Ալավերդու ուսումնարան - «...օրինակ, մի տղա ունեի, մտավոր թերզարգացվածություն ուներ, միջնորդեցինք, կոշիկի ցեխում սկսեց աշխատել: Քանդակն էր ավարտել, կոշկակարության մեջ կարողացավ սովորել ու աշխատել»*
- ▶ *Գավառի քոլեջ - «...ունենք մի երեխա, ով մեր մոտից համալսարան է տեղափոխվել, հիմա այնտեղ է: Ունենք անասնաբույժ, ով խոսքի խնդիր ուներ, էլի բարձրագույն տեղափոխվեց»:*

2.3.6 ՄԿՈՒ հաստատությունների դասախոսների շոջանում վերապատրաստումների կառուցը

Ծրագրի գործընկեր բոլոր ՄԿՈՒ հաստատությունների դասախոսական անձնակազմը մասնակցում է ՄԿՈՒԶԱԿ-ի կողմից կազմակերպվող մասնագիտական և մեթոդական շարունակական վերապատրաստումներին, որոնք տնօրենները համարում են շատ կարևոր և արդյունավետ միջոցառումներ: ՄԿՈՒ հաստատություններում վերապատրաստումներ և փորձի փոխանակման ծրագրեր իրականացվել են նաև տարբեր միջազգային կազմակերպությունների հետ համագործակցության արդյունքում (Գերմանիայի միջազգային համագործակցություն, ՎԿՀ, Փրկեք երեխաներին և այլն): Թեև ՄԿՈՒ հաստատություններում իրականացվել են բազմազան վերապատրաստումներ, տնօրենները համարում են, որ որոշակի վերապատրաստումների անհրաժեշտություն, միևնույնն է, կա: Տնօրենների կողմից առանձնացված վերապատրաստման կարիքները հետևյալն են.

Ավելերդու պետական արհեստագործական ուսումնարան: Ըստ ուսումնարանի տնօրենի, ՄԿՈՒԶԱԿ-ը յուրաքանչյուր տարի 2-3 անգամ վերապատրաստման դասընթացներ է իրականացնում, որոնք ամբողջությամբ բավարար են հաստատությունում ուսուցումը պատշաճ կերպով կազմակերպելու համար:

Ստեփանավանի պետական գյուղատնտեսական քոլեջ: Քոլեջի տնօրենը անհրաժեշտություն տեսավ մասնագիտական թիմի որոշ մասի վերապատրաստումը կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց հետ աշխատանքի վերաբերյալ, մնացած առումներով ՄԿՈՒԶԱԿ-ի կազմակերպած վերապատրաստումները համարեց բավարար, սակայն կարևորեց, իր մասնագետների վերապատրաստումն ու փորձի փոխանակումը արտասահմանում, որպեսզի նրանք պատկերացնեն, թե ինչպես է այնտեղ իրականացվում պրակտիկ ուսուցումը և ինչ ժամանակակից պայմաններ կան դա իրագործելու համար:

Գավառի պետական գյուղատնտեսական քոլեջ: Քոլեջի տնօրենի կարծիքով, այժմ աշխատող մասնագետներն անցել են ինչպես ՄԿՈՒԶԱԿ-ի, այնպես էլ տարբեր միջազգային կազմակերպությունների կողմից կազմակերպված բազմաթիվ վերապատրաստումներ, սակայն քոլեջը «անասնաբուժություն» մասնագիտությամբ նոր դասախոս է ընդունելու, ով վերապատրաստման կարիք է ունենալու:

Արարատի պետական քոլեջ: Քոլեջի տնօրենը նշեց, որ անհրաժեշտ են վերապատրաստումներ էլեկտրոնային ուսուցման ծրագրերի և կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց հետ աշխատանքի վերաբերյալ:

2.3.7 Գործընկերային համագործակցություն

2.3.7.1 *Համագործակցությունը միջազգային կազմակերպությունների հետ*

Ծրագրի գործընկեր ՄԿՈՒ հաստատությունների համագործակցությունը միջազգային կազմակերպությունների հետ ընդգրկում է աջակցման ծրագրեր, որոնք ունեն հետևյալ բնույթը.

- ▶ Վերանորոգման, կառուցման աշխատանքներ և կահույքի տրամադրում (թեքահարթակի, հարմարեցված զուգարանների կառուցում, տանիքի կամ լսարանների վերանորոգում, նստարանների, սեղանների տրամադրում):
- ▶ Ուսումնափորձնական գույքի տրամադրում (գրականության տրամադրում, պրակտիկաներն անցկացնելու համար լաբորատոր սարքերի և տեխնիկայի տրամադրում):
- ▶ Մասնագիտական վերապատրաստում և փորձի փոխանակում (տեսական, մեթոդական դասընթացներ, փորձի փոխանակում Հայաստան ժամանած արտասահմանյան մասնագետների հետ, փորձի փոխանակման այցեր արտասահման):
- ▶ Ոչ ֆորմալ կրթության իրականացում (քոլեջների մասնագետների միջոցով ոչ ֆորմալ կրթության կազմակերպում ինչպես ուսանողների, այնպես էլ քոլեջից դուրս տարբեր խմբերի հետ):

2.3.7.2 Համագործակցությունը գործատուների հետ

Ծրագրի գործընկեր ՄԿՈՒ հաստատությունները սերտորեն համագործակցում են իրենց տարածաշրջաններում, որոշ դեպքերում նաև մարզերում գտնվող հետևյալ շրջանակների հետ.

- ▶ Մասնավոր ձեռնարկություններ (Ալավերդու ուսումնարանը՝ նաև հանքարդյունաբերական կազմակերպության հետ («Վալեքս»)),
- ▶ Պետական կառույցներ (համայնքապետարաններ, մարզպետարաններ, սննդի անվտանգության պետական տեսչություն,
- ▶ Առևտրային բանկեր,
- ▶ Համալսարաններ, մանկապարտեզներ:

Համագործակից ձեռնարկությունների տնօրենները կամ այլ աշխատակիցները ընդգրկված են ՄԿՈՒ հաստատությունների կառավարման խորհուրդներում և քննական հանձնաժողովներում, ինչը հաստատություններին թույլ է տալիս որոշակիորեն տեղեկացված լինել տարածաշրջանում մասնագիտական աշխատուժ պահանջող ոլորտներին և նախադրյալ ստեղծել շրջանավարտների համար աշխատանք գտնելու. *«Տոհմաբուծական թռչնաբուծարան ունենք, Նրանց փոխտնօրենը Նորից մեր խորհրդի անդամ էր, մեր ուսանողներին իրենց աշխատանքային ակտիվ սեզոնին պրակտիկայի էի ուղարկում, ավարտելուց հետո էլ երեխաներից լավերին իրենք վերցնում էին աշխատանքի: Յուրաքանչյուր տարի 2, 3 շրջանավարտ ընդունում էին աշխատանքի»* (Ստեփանավանի քոլեջ), *«Օրինակ, կոմբինատի մեխանիկական արտադրամասի պետը հանձնաժողովի նախագահն էր և ավտոկռուկավարների մասի պետը: Նրանք քննության ժամանակ 3 եռակցողի հրամանը տվեցին և ընդունեցին»* (Ալավերդու ուսումնարան):

ՄԿՈՒ հաստատությունների և վերոնշյալ կառույցների, ձեռնարկությունների փոխհամագործակցությունը չի սահմանափակվում միայն հաստատությունների կառավարման խորհուրդներում ու քննական հանձնաժողովներում այդ ձեռնարկությունների ներկայացուցիչների ներգրավվածմամբ: Այդ համագործակցության արդյունքում կազմակերպվում են նաև ուսանողների պրակտիկաները. *«Ուսումնական պլաններում նախատեսված են էլ պրակտիկաները: Ուսումնական տարվա և սկզբում ունենք և վերջում: Համագործակցում ենք բանկերի, արտադրություն իրականացնողների հետ, նախադպրոցական բաժնում սովորողները գնում են մանկապարտեզներ:»* (Արարատի քոլեջ), *««Դուստր Մելանիա» կազմակերպության գլխավոր տեխնոլոգը մեր քոլեջի խորհրդի նախագահի տեղակալն ա, էլի երկար տարիների իմ լավ ընկերն ա: Պայմանավորվել ենք, որ մյուս տարվանից 2019-ի հունվարից հետո կսկսվի ուսանողների պրակտիկաները, իրենց մոտ ենք անելու»* (Ստեփանավանի քոլեջ), *«Օրինակ, մեր փայտի քանդակագործները: Կահույքի, փայտի քանդակների մեծ արտադրամաս կա տարածաշրջանում, տնօրենը հանձնաժողովի նախագահն էր, հենց ավարտեցին, միանգամից խնդրելով տանում են աշխատանքի, բացի այն որ պրակտիկան են անցնում այնտեղ»:*

Թեև Ծրագրի գործընկեր ՄԿՈՒ հաստատությունների տնօրենները փորձում են սերտորեն համագործակցել բոլոր հնարավոր գործատուների հետ (շատ դեպքերում օգտագործելով նաև իրենց անձնական կապերն այդ գործատուների հետ), սակայն լիարժեք ուսուցում իրականացնելու համար կարևորում են, որպեսզի ՄԿՈՒ հաստատություններն ունենան ժամանակակից լաբորատորիաներ, ուսումնափորձնական արտադրամասեր և տեխնիկաներ. *«... Հիմա գիտե՞ք, թե ինչքան դժվար ա, երբ գործատուին ասում ես՝ իմ ուսանողները գան քեզ մոտ, կովին սրսկեն կամ արհեստական սերմնավորում անեն: Ոչ բոլոր սեփականատերերը կհամաձայնեն, որովհետև հնարավոր ա, որ իրա անասունին դու վնասես: Ինչպե՞ս ենք այդ հարցերը կարգավորում մինչ հիմա. սոցգործընկերներ ունենք քոլեջի խորհրդի կազմում, զուտ ընկերական, իմ լավ ընկերներն են, համաձայնում են: Այդ հարցերը, այդ ձևով ենք կարգավորում: ... Իհարկե, այս հարաբերությունները լավ ա, որ կան, բայց քոլեջի սեփական արտադրություն ունենալը կարևոր ա: Ինչ որ Եվրոպայում տեսել եմ, բացի Եվրոպան՝ Իզրայելում էլ եմ եղել. չկա այնպիսի գյուղատնտեսական քոլեջ, որ իր սեփական արտադրությունը չունենա, վերամշակումը չունենա:»* (Ստեփանավանի քոլեջ), *«... Հենց դուալ ծրագրի ներդրումը շատ լավ արդյունք կտա: Ասում են, որ դուալ ծրագիրը Նորություն է, բայց հենց այս ուսումնական հաստատությունը, որ կոչվել է տեխնիկում, հիմնադրված է եղել ցեմենտի գործարանի հիման վրա, այսինքն՝ գործարանին անհրաժեշտ են եղել քիմիկներ և այլ մասնագետներ, ստեղծել են: Հենց ինքը դուալ համակարգ է եղել դեռ 86 թվականին, երբ որ կառուցվել է: Ես ուրախ կլինեմ այդպես աշխատել, ամբողջ աշխարհում հենց Էդպես էլ կառուցված է, այսինքն՝ Եվրոպայում հիմնականում. Գործարանները*

հիմնականում ունենում են իրենց ուսումնական հաստատությունը, որ իրենք հենց իրենց համար են, իրենց պահանջարկից ելնելով...» (Արարատի քոլեջ):

DRAFT

3 ԱՄՓՈՓՈՒՄ

15-35 տարեկան երիտասարդների հետազոտության գլխավոր թիրախը նրանց շրջանում գործազրկության մակարդակն էր: Գործազրկության վրա ազդող գործոններն ու հանգամանքները բավականին շատ են: Դրա ձևավորման վրա ազդում են տնտեսական և սոցիալ-մշակութային բնույթի բազմաթիվ գործոններ: Դրանք այնքան բազմաշերտ են, որ SAY YES ծրագրի համար բավականին դժվար կլինի Էական փոփոխություն կամ ազդեցություն ապահովել երիտասարդների զբաղվածության/գործազրկության վրա: Մենք առանձնացրել ենք հիմնական փաստերը և հանգամանքները, որոնք կապված են երիտասարդների շրջանում զբաղվածության/գործազրկության հետ և ազդեցություն են ունենում դրա ձևավորման վրա:

- ▶ 15-35 տարեկան երիտասարդների շրջանում գործազրկությունը բարձր է՝ 70%, պայմանավորված օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ գործոններով: Այս խմբում մեծ թիվ են կազմում դպրոցում, միջին և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում սովորող երիտասարդները: Նրանց ճնշող մեծամասնության համար աշխատանքն ու ուսումն անհամատեղելի են: Այս խմբի համար աշխատանք գտնելու հնարավորություններն էլ մեծ չեն, քանի որ նրանք չեն ավարտել իրենց ուսումնառությունը և չունեն մասնագիտական որակավորում:
- ▶ 15-35 տարեկան տարիքային խմբում կեսից ավելին կանայք են: Նրանց գերակշիռ մասն ամուսնացած են և ծանրաբեռնված են մանկահասակ երեխաների խնամքով և այլ ընտանեկան պարտականություններով: Այս կարգավիճակը ևս անհամատեղելի է աշխատանքի հետ, ընդ որում՝ և օբյեկտիվ (օրինակ՝ ժամանակ չունենալու), և սուբյեկտիվ (օրինակ՝ ամուսինը թույլ չի տալիս աշխատել) պատճառներով:
- ▶ 15-35 տարեկան երիտասարդների համար գյուղատնտեսության ոլորտում աշխատելը գրավիչ հեռանկար չէ: Երիտասարդների գերակշիռ մասի համար գյուղատնտեսական գործունեությունը բարեկեցիկ կենսապայմաններ ապահովելու համար բավարար միջոց չէ, իսկ առանձին վերցրած իգական սեռի ներկայացուցիչների համար՝ դա նաև ծանր և հաճախ՝ իրենց ուժերից վեր ֆիզիկական աշխատանքն է: Դա իրոք այդպես է, քանի որ տնտեսությունների մեծ մասի գյուղատնտեսական գործունեությունն ունի փոքր ծավալներ, կիրառվող տեխնոլոգիաների արդյունավետությունը ցածր է: Ի հավելումն այս ամենի՝ գյուղատնտեսությունը նաև ռիսկային ոլորտ է՝ մեծապես կախված բնակլիմայական պայմաններից: Գյուղատնտեսական գործունեությունից մեծապես կախված է գյուղաբնակ ռեսպոնդենտների տնտեսությունների եկամուտները: Նրանց 81%-ի եկամուտները բավարարում են լավագույն դեպքում սնունդ և հագուստ գնելու համար: Այս իրավիճակում էլ երիտասարդների շրջանում գյուղատնտեսական գործունեության նկատմամբ ձևավորվել է բացասական վերաբերմունք:
- ▶ Այնուամենայնիվ, գյուղատնտեսական գործունեության գրավչության պակասը չի նշանակում, որ երիտասարդները այդ գործով չեն զբաղվելու: Նրանցից շատերի, հատկապես՝ գյուղաբնակների համար գյուղատնտեսությունն իր տարբեր բնագավառներով գրեթե միակ ոլորտն է, որտեղ նրանք կարող են աշխատել (սեփական տնտեսության մեջ կամ որպես վարձու աշխատող): Դա գիտակցում են նաև իրենք՝ երիտասարդները: Նրանց գերակշիռ մեծամասնությունը (82%) գյուղատնտեսության ոլորտում կոնկրետ մասնագիտացում ստանալու կարիք է ներկայացնում: Այս պայմաններում մասնագիտական կրթության բոլոր կրթական հաստատությունները պետք է պատրաստ լինեն իրենց ուսանողներին տրամադրել այնպիսի կրթություն, որ նրանք կարողանան, որպես մասնագետներ, մրցունակ լինեն աշխատանքի շուկայում և կարողանան արագորեն ներգրավվել իրենց սեփական տնտեսության գործերի վարման կամ վարձու աշխատանքային հարաբերությունների մեջ:

Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների հետազոտության գլխավոր թիրախը ՄԿՈՒ կրթությամբ մասնագետներին աշխատանքի ընդունելու նրանց պատրաստակամությունն էր: Այս հետազոտության գլխավոր բացահայտումն այն է, որ ագրոսեկտորի ձեռնարկությունները վարձու մասնագիտական աշխատուժի ներգրավման տեսանկյունից փոքր գործատուներ են: Մասնագիտական աշխատուժի նկատմամբ նրանց կողմից ներկայացվող պահանջարկը փոքր է, առաջին հերթին, կապված նրանց գործունեության փոքր ծավալների հետ: Փոքր ձեռնարկությունների «սինդրոմ» այն է, որ իրենց տնտեսության անդամների ուժերը բավարարում են բոլոր աշխատանքների կատարման համար և շատ քիչ աշխատանքներում է (այն էլ՝ սահմանափակ օրերով), որ տնտեսությունները կարիք են ունենում աշխատուժի:

ներգրավել «դրսից»: Սա է պատճառը, որ թիրախային տարածքներում վարձու մասնագիտական (ոչ բանվորական) աշխատուժ օգտագործող տնտեսությունների և ձեռնարկությունների թիվը շատ փոքր է:

Չնայած փոքր թվին, վարձու մասնագիտական աշխատուժ օգտագործող ագրոսեկտորի ձեռնարկություններն իրենց տարածաշրջաններում հանդիսանում են աշխատանքի շուկայի ձևավորման կարևոր դերակատարներ: Այս առումով հատկապես առանձնանում են սննդի արդյունաբերության (կաթի վերամշակման և գինեգործական) ձեռնարկությունները: Դրանք գրանցված ձեռնարկություններ են և աշխատակազմի տեսանկյունից ունեն բիզնեսին հատուկ կառուցվածք՝ ղեկավար աշխատակազմ, արտադրական-մասնագիտական աշխատակազմ և արտադրական-ոչ մասնագիտական (բանվորական) աշխատակազմ: Այս առումով առաջնային գյուղատնտեսական գործունեությամբ զբաղված ձեռնարկությունները (անասնապահություն, գյուղտեխնիկայի ծառայություններ, հողագործություն/այգեգործություն) թերզարգացած են. նրանք մեծ մասամբ գրանցված չեն, հարկերից և հաշվառում վարելու պարտականություններից ազատված են, գործատու-աշխատող հարաբերությունները ոչ ֆորմալ բնույթ ունեն:

Անկախ վարձու մասնագիտական աշխատուժի նկատմամբ ներկայացվող պահանջարկի ծավալից, ագրոսեկտորի ձեռնարկությունները, որպես գործատու, նման են բոլորին. ցանկանում են ներգրավել փորձառու և լավ մասնագետների: Այս առումով նրանց համար միևնույն է, թե որտեղ է այդ մասնագետը կրթություն ստացել՝ միջին մասնագիտական, թե բարձրագույն ուսումնական հաստատությունում: Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների այսպիսի նախատրամադրվածությունը ՄԿՈՒ հաստատությունների համար ազդանշան է, որպեսզի նրանք կենտրոնանան իրենց կրթական գործընթացների որակի բարձրացման վրա և անհանգստություն չունենան, որ իրենց ուսանողները կարող են աշխատանքի շուկայում «պարտվել» բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների շրջանավարտներին:

Ծրագրի գործընկեր ՄԿՈՒ հաստատությունների հետազոտության արդյունքները վկայում են այն մասին, որ նրանք կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց առնչությամբ չունեն կոնկրետ մշակված քաղաքականություն: Որոշ միջազգային կազմակերպությունների և ՄԿՈՒՉԱԿ-ի կողմից իրականացվող դասախոսների վերապատրաստումները չեն կարող լուծել կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց ներգրավվածության և մասնագիտական կրթություն ստանալու հարցերը: Բանն այն է, որ միայն դասախոսների մասնագիտական պատրաստվածությունը բավարար չէ դրա համար: Կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց ներգրավման, ուսուցման և աշխատանքի շուկայում, որպես մասնագետի, առաջարկ ապահովելու համար ՄԿՈՒ հաստատությունները չունեն բավարար շենքային պայմաններ և ուսումնակրթական նյութեր: Գրեթե բոլորի համար այդ խնդրի լուծումը սկսվում և ավարտվում է դասախոսների վերապատրաստմամբ և մուտքի մոտ թեքահարթակների կառուցմամբ: Մինչդեռ շենքերի ներքին պայմանները և կահավորանքը (տեղաշարժ հարկերի միջև, զուգարան) հարմարեցված չեն կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց ընդունման համար: Արդյունքում հետազոտված 4 ՄԿՈՒ հաստատություններում նախորդ ուստարում սովորել են հաշմանդամություն ունեցող 9-10 անձիք: Ստացվում է, որ այդ անձանց հետ աշխատելու համար դասախոսները վերապատրաստվում են, սակայն նրանց ստացած փորձը և գիտելիքները իրացնելու հնարավորություն չկա:

4 ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ

4.1 ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1 - 15-35 ՏԱՐԻՔԱՅԻՆ ԽՄԲԻ ԸՆՏՐԱՆՔԻ ԲԱԶԽՈՒՄԸ ԸՍՏ ՀԱՄԱՅՆՔՆԵՐԻ ԵՎ ԲՆԱԿԱՎԱՅՐԵՐԻ

Աղյուսակ 42 - 15-35 տարիքային խմբի ընտրանքի բաշխումն ըստ համայնքների և բնակավայրերի

ՎԿՅ Ավավերդու ՏՁԾ-ի տարածք		ՎԿՅ Ստեփանավանի ՏՁԾ-ի տարածք		ՎԿՅ Գավառի ՏՁԾ-ի տարածք		Արարատի մարզ	
Համայնք և բնակավայր	Ընտրանքի չափ	Համայնք և բնակավայր	Ընտրանքի չափ	Համայնք	Ընտրանքի չափ	Համայնք	Ընտրանքի չափ
Ավավերդի համ.	159	Ստեփանավան հ.	102	Գավառ	134	Արարատ	281
Ավավերդի	125	Ստեփանավան	96	Բերդկունք	2	Արմաշ	37
Աբրդի	26	Կաթնաղբյուր	6	Գանձակ	30	Երասխ	13
Հաղպատ	8	Սարչապետ համ.	39	Գեղարքունիք	13	Պարույր Սևակ	8
Թումանյան համ.	40	Սարչապետ	18	Լանջաղբյուր	18	Սուրենավան	31
Թումանյան	16	Նորաշեն	11	Լճափ	8		
Լորուտ	11	Պրիկոլնոյե	10	Ծաղկաշեն	4		
Սարց	6	Գյուլագարակ հ.	65	Ծովագարդ	16		
Քարինջ	7	Գյուլագարակ	21	Կարմիր	44		
Ախթալա համ.	60	Գարգառ	11	Հայրավանք	6		
Ախթալա	21	Կուրթան	17	Նորատուա	43		
Ճոճկան	22	Հոբարձի	6	Սարուխան	59		
Մեծ Այրում	10	Վարդաբլուր	10				
Շավուղ	7	Լոռի Բերդ համ.	41				
Շնող համ.	40	Ագարակ	12				
Շնող	31	Լեջան	9				
Թեղուտ	9	Սվերդլով	10				
Օձուն համ.	74	Ուռուտ	10				
Օձուն	65	Մեծավան համ.	50				
Արևածագ	9	Մեծավան	44				
		Միխայլովկա	6				
		Տաշիր համ.	79				
		Տաշիր	62				
		Լեռնահովիտ	9				
		Կաթնառատ	8				
Ընդամենը	373	Ընդամենը	376	Ընդամենը	377	Ընդամենը	370

4.2 ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2 - 15-35 ՏԱՐԻՔԱՅԻՆ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ՀԵՏ ՀԱՐՑԱԶՐՈՒՅՑՆԵՐԻ ՀԱՐՑԱԶԱՐ

Սեղմել (Ctrl+Click) ակտիվ հղման վրա → [15-35 տարեկան երիտասարդների հարցաշար](#)

4.3 ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3 - ԱԳՐՈՍԵԿՏՈՐԻ ՀԵՏԱՉՈՏՎԱԾ ՁԵՌՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՑԱՆԿԸ

Աղյուսակ 43 - Ագրոսեկտորի հետազոտված ձեռնարկությունների ցանկը

No	Թիրախային տարածք	Գտնվելու վայրը	Ագրոսեկտորի ձեռնարկության անունը	Ռեսպոնդենտը	Կարգավիճակը		Ագրոսեկտոր	Գործունեության մասշտաբը	Կոնտակտ
					ԻԱ*	ՖԱ**			
1	Ալավերդու ՏՁԾ	Վանաձոր	«Դիետ» ՍՊԸ	Լուսինե Սարգսյան	✓		Կաթի վերամշակում	160 տոննա կաթ, տարեկան	077 978300
2	Ալավերդու ՏՁԾ	Ալավերդի	«Համով կաթ» ՍՊԸ	Արմեն Մուրադյան	✓		Կաթի վերամշակում	400 տոննա կաթ, տարեկան	098 413520
3	Ալավերդու ՏՁԾ	Լորուտ	Գևորգ Գևորգյան	=//=		✓	Անասնապահություն	40 գլուխ խեւ	098 018796
4	Ալավերդու ՏՁԾ	Օձուն	Արսեն Տիտանյան	=//=		✓	Անասնապահություն	100 գլուխ խեւ	077 707038
5	Ալավերդու ՏՁԾ	Լորուտ	Արման Այդինյան	=//=		✓	Անասնապահություն	70 գլուխ խեւ	098 956994
6	Ալավերդու ՏՁԾ	Լորուտ	Սարիբեկ Սարգսյան	=//=		✓	Անասնապահություն	70 գլուխ խեւ	077 711710
7	Ալավերդու ՏՁԾ	Հաղպատ	Արման Եսայան	=//=		✓	Անասնապահություն	200 գլուխ խեւ	094 090418
8	Ալավերդու ՏՁԾ	Ճոճկան	Էդիկ Մոսինյան	=//=		✓	Գյուղտեխնիկա	6 միավոր տեխնիկա	098 061515
9	Ալավերդու ՏՁԾ	Ծաղկաշատ	Արման Մակինյան	=//=		✓	Գյուղտեխնիկա	6 միավոր տեխնիկա	098 955571
10	Ալավերդու ՏՁԾ	Ծաղկաշատ	Սամվել Թանդիլյան	=//=		✓	Գյուղտեխնիկա	6 միավոր տեխնիկա	094 446393
11	Ալավերդու ՏՁԾ	Ծաղկաշատ	Կարեն Փիրուզյան	=//=		✓	Գյուղտեխնիկա	5 միավոր տեխնիկա	094 520650
12	Ալավերդու ՏՁԾ	Ծաղկաշատ	Միշա Սոխակյան	=//=		✓	Գյուղտեխնիկա	4 միավոր տեխնիկա	094 133145
13	Ալավերդու ՏՁԾ	Օձուն	Աղասի Նալբանդյան	=//=		✓	Գյուղտեխնիկա	4 միավոր տեխնիկա	099 381200
14	Ալավերդու ՏՁԾ	Սանահին	Գրիգոր Ռամազյան	=//=		✓	Գյուղտեխնիկա	4 միավոր տեխնիկա	091 583803
15	Ալավերդու ՏՁԾ	Ծաղկաշատ	Գագիկ Մակինյան	=//=		✓	Գյուղտեխնիկա	3 միավոր տեխնիկա	077 702773
16	Ալավերդու ՏՁԾ	Ճոճկան	Հարություն Թամազյան	=//=		✓	Գյուղտեխնիկա	3 միավոր տեխնիկա	094 752521
17	Ալավերդու ՏՁԾ	Սանահին	Արամ Էվոյան	=//=		✓	Գյուղտեխնիկա	3 միավոր տեխնիկա	091 033940
18	Ալավերդու ՏՁԾ	Մեծ Այրում	Տիգրան Նազարյան	=//=		✓	Հողագործություն	80 հա հող	094 790993
19	Ալավերդու ՏՁԾ	Շնող	Աշոտ Աղամյան	=//=		✓	Հողագործություն	5 հա հող	098 121043
20	Ալավերդու ՏՁԾ	Այգեհատ	Վարդան Մաթոսյան	=//=		✓	Հողագործություն	7 հա հող	093 755314
21	Ստեփանավանի ՏՁԾ	Տաշիր	«Լոռվա կաթ» ՍՊԸ	Արմեն Սուքիասյան	✓		Կաթի վերամշակում	100 տոննա կաթ, տարեկան	091 381117
22	Ստեփանավանի ՏՁԾ	Սարչապետ	Յուրա Բարսեղյան	=//=		✓	Կաթի վերամշակում	120 տոննա կաթ, տարեկան	093 449419
23	Ստեփանավանի ՏՁԾ	Տաշիր	«Վալերի ֆուդ» ՍՊԸ	Աշոտ Սուքիասյան	✓		Կաթի վերամշակում	360 տոննա կաթ, տարեկան	093 242434
24	Ստեփանավանի ՏՁԾ	Տաշիր	«Դուստր Մելանիա» ՍՊԸ	Ռուբեն Հարությունյան	✓		Կաթի վերամշակում	5,000 տոննա կաթ, տարեկան	091 224547
25	Ստեփանավանի ՏՁԾ	Տաշիր	«Շալիկո Սողոյան» ԱԶ	Դավիթ Սողոյան	✓		Կաթի վերամշակում	100 տոննա կաթ, տարեկան	096 040462
26	Ստեփանավանի ՏՁԾ	Պրիվոլնոյե	Աշտարակ Կաթի մթերման կետ	Վարդան Տոմեյան	✓		Կաթի վերամշակում	1,150 տոննա կաթ, տարեկան	094 100630
27	Ստեփանավանի ՏՁԾ	Մեղվահովիտ	Գագիկ Հարոյան	=//=		✓	Կաթի վերամշակում	350 տոննա կաթ, տարեկան	093 844744
28	Ստեփանավանի ՏՁԾ	Մեծավան	«Վաչագան Գասպարյան» ՍՊԸ	Ահարոն Գասպարյան	✓		Կաթի վերամշակում	150 տոննա կաթ, տարեկան	077 754191
29	Ստեփանավանի ՏՁԾ	Տաշիր	«Վիգեն Գրիգորյան» ԱԶ	Վիգեն Գրիգորյան	✓		Կաթի վերամշակում	100 տոննա կաթ, տարեկան	077 750975
30	Ստեփանավանի ՏՁԾ	Տաշիր	«Սեդրակ և Տիգրան» ՍՊԸ	Սեդրակ Միրզոյան	✓		Կաթի վերամշակում	150 տոննա կաթ, տարեկան	091 772170
31	Ստեփանավանի ՏՁԾ	Գյուլագարակ	Սայադ Այվազյան	=//=		✓	Անասնապահություն	80 գլուխ խեւ	098 174874

«ԵՄ-ն հանուն երիտասարդների – ՍԵՅ ԵՍ. հմտություններ շխատանքի համար»
ծրագրի բազային ցուցիչների գնահատման հետազոտություն

Հավելվածներ

No	Թիրախային տարածք	Գտնվելու վայրը	Ագրոսեկտորի ձեռնարկության անունը	Ռեսպոնդենտը	Կարգավիճակը		Ագրոսեկտոր	Գործունեության մասշտաբը	Կոնտակտ
					ԻԱ*	ՖԱ**			
32	Ստեփանավանի ՏՁԾ	Կուրթան	Միեր Գևորգյան	=//=		✓	Անասնապահություն	36 գլուխ խեւ	093 930426
33	Ստեփանավանի ՏՁԾ	Մեղրովկա	Ավետիսյան Սամվել	=//=		✓	Անասնապահություն	500 գլուխ խեւ	094 506723
34	Ստեփանավանի ՏՁԾ	Պրիվոլնոյե	Վարդան Տոմեյան	=//=		✓	Անասնապահություն	70 գլուխ խեւ	094 100630
35	Ստեփանավանի ՏՁԾ	Պրիվոլնոյե	Արայիկ Սիմոնյան	=//=		✓	Անասնապահություն	80 գլուխ խեւ	093 046770
36	Ստեփանավանի ՏՁԾ	Գարգառ	«Նարեկ-1» կոոպերատիվ	Կարեն Չալիսյան	✓		Անասնապահություն	90 գլուխ խեւ	094 253225
37	Ստեփանավանի ՏՁԾ	Տաշիր	Ասատուր Հարությունյան	=//=		✓	Անասնապահություն	100 գլուխ խեւ	094 202403
38	Ստեփանավանի ՏՁԾ	Կողես	Արայիկ Ներսիսյան	=//=		✓	Գյուղտեխնիկա	6 միավոր տեխնիկա	093 213343
39	Ստեփանավանի ՏՁԾ	Տաշիր	«Բոգոյան» ՍՊԸ	Զոն Պողոսյան	✓		Գյուղտեխնիկա	25 միավոր տեխնիկա	093 068484
40	Ստեփանավանի ՏՁԾ	Յաղդան	«Հունայկա» ՍՊԸ	Արամ Զանչուղազյան	✓		Հողագործություն	105 հա հող	093 891312
41	Ստեփանավանի ՏՁԾ	Վարդաբլուր	«Սերմնաբույժ» ՍՊԸ	Կամո Մանուկյան	✓		Հողագործություն	100 հա հող	093 816007
42	Գավառի ՏՁԾ	Խաչաղբյուր	«Ռոզա-1» ՍՊԸ	Պետրոս Պետրոսյան	✓		Կաթի վերամշակում	250 տոննա կաթ, տարեկան	077 846854
43	Գավառի ՏՁԾ	Լճաշեն	«Ար-Արեգ» ՍՊԸ	Վանիկ Սարգսյան	✓		Կաթի վերամշակում	280 տոննա կաթ, տարեկան	093 421248
44	Գավառի ՏՁԾ	Գանձակ	«Աշոտ Հարությունյան» ԱԶ	Աշոտ Հարությունյան	✓		Կաթի վերամշակում	180 տոննա կաթ, տարեկան	077 225510
45	Գավառի ՏՁԾ	Հայրավանք	Սիմոն Մարտիրոսյան	=//=		✓	Անասնապահություն	72 գլուխ խեւ	094 560910
46	Գավառի ՏՁԾ	Հայրավանք	Սևան Բադոյան	=//=		✓	Անասնապահություն	56 գլուխ խեւ	094 216190
47	Գավառի ՏՁԾ	Վարդենիս	Մեսրոպ Շիոյան	=//=		✓	Անասնապահություն	19 գլուխ խեւ	077 515215
48	Գավառի ՏՁԾ	Խաչաղբյուր	Օգսեն Անդրեասյան	=//=		✓	Անասնապահություն	95 գլուխ խեւ	093 827748
49	Գավառի ՏՁԾ	Վարդենիս	Մխիթար Շիոյան	=//=		✓	Անասնապահություն	117 գլուխ խեւ	094 153133
50	Գավառի ՏՁԾ	Վարդաձոր	Ռոբերտ Սիրականյան	=//=		✓	Անասնապահություն	350 գլուխ խեւ	091 550059
51	Գավառի ՏՁԾ	Վարդենիս	Մուշեղ Շաբոյան	=//=		✓	Անասնապահություն	200 գլուխ խեւ	077 444348
52	Գավառի ՏՁԾ	Վարդենիս	Արսեն Ասատրյան	=//=		✓	Անասնապահություն	355 գլուխ խեւ	093 013114
53	Գավառի ՏՁԾ	Սարուխան	«Սարուխանի արոտագտագործողների միավորում» կոոպերատիվ	Գուրգեն Բոգեյան	✓		Գյուղտեխնիկա	11 միավոր տեխնիկա	094 506594
54	Գավառի ՏՁԾ	Մարտունի	«Մարտունու արոտագտագործողների միավորում» կոոպերատիվ	Գևորգ Վարդանյան	✓		Գյուղտեխնիկա	6 միավոր տեխնիկա	093 354414
55	Գավառի ՏՁԾ	Երանոս	«Երանոսի արոտագտագործողների միավորում» կոոպերատիվ	Մելիք Զարամյան	✓		Գյուղտեխնիկա	4 միավոր տեխնիկա	077 281171
56	Գավառի ՏՁԾ	Լիճք	«Լիճքի արոտագտագործողների միավորում» կոոպերատիվ	Ատոմ Մելքոնյան	✓		Գյուղտեխնիկա	14 միավոր տեխնիկա	094 500952
57	Գավառի ՏՁԾ	Լճաշեն	«Լճաշենի արոտագտագործողների միավորում» կոոպերատիվ	Գառնիկ Խաչատրյան	✓		Գյուղտեխնիկա	6 միավոր տեխնիկա	098 007911
58	Գավառի ՏՁԾ	Վարդենիս	Արտակ Մանուկյան	=//=		✓	Հողագործություն	5 հա հող	093 552033
59	Գավառի ՏՁԾ	Վարդենիս	Էդվարդ Նալբանդյան	=//=		✓	Հողագործություն	800 հա հող	094 989896
60	Գավառի ՏՁԾ	Սարուխան	Վանիկ Գևորգյան	=//=		✓	Հողագործություն	6 հա հող	077 415130
61	Արարատ	Փոքր Վեդի	Աշոտ Աբրահամյան	=//=		✓	Գյուղտեխնիկա	2 միավոր տեխնիկա	094 592587

«ԵՄ-ն հանուն երիտասարդների – ՍԵՅ ԵՍ. հմտություններ շխատանքի համար»
ծրագրի բազային ցուցիչների գնահատման հետազոտություն

Հավելվածներ

No	Թիրախային տարածք	Գտնվելու վայրը	Ագրոսեկտորի ձեռնարկության անունը	Ռեսպոնդենտը	Կարգավիճակը		Ագրոսեկտոր	Գործունեության մասշտաբը	Կոնտակտ
					ԻԱ*	ՖԱ**			
62	Արարատ	Փոքր Վեդի	Յարցիկ Մկրտչյան	=//=		✓	Գյուղտեխնիկա	2 միավոր տեխնիկա	093 487944
63	Արարատ	Փոքր Վեդի	«Խոր Վիրապ» գյուղատնտեսական սպառողական կոոպերատիվ	Վիրաբ Մանուկյան	✓		Գյուղտեխնիկա	6 միավոր տեխնիկա	093 373995
64	Արարատ	Սուրենավան	«Ռոնա Ինվեստ» ՍՊԸ	Գագիկ Մկրտչյան	✓		Հողագործություն	50 հա հող	095 990190
65	Արարատ	Սուրենավան	Սամվել Սնդեյան	=//=		✓	Հողագործություն	30 հա հող	094 445687
66	Արարատ	Փոքր Վեդի	Հովհաննես Ժուրյան	=//=		✓	Հողագործություն	1.6 հա հող	093 850883
67	Արարատ	Փոքր Վեդի	Մուշեղ Սարգսյան	=//=		✓	Հողագործություն	2.5 հա հող	093 631325
68	Արարատ	Փոքր Վեդի	Յուրիկ Մելքոնյան	=//=		✓	Հողագործություն	5 հա հող	093 663077
69	Արարատ	Տափերական	Սարգիս Թարվերդյան	=//=		✓	Հողագործություն	8 հա հող	094 887237
70	Արարատ	Արարատ	Էլլա Գասպարյան	=//=		✓	Հողագործություն	8 հա հող	099 972747
71	Արարատ	Գինեվետ	«Վեդի Ալկո» ՓԲԸ	Գևորգ Օսիկյան	✓		Գինեգործություն	2,000 տոննա խաղող	093 415050
72	Արարատ	Արարատ	«Արարատի գինու գործարան» ՍՊԸ	Հարություն Սարգսյան	✓		Գինեգործություն	20,000 տոննա խաղող	099 355997
73	Արարատ	Տափերական	«Տավինկո» ԳԿԳ ՍՊԸ	Գագիկ Հակոբյան	✓		Գինեգործություն	2500 տոննա խաղող	077 200850
74	Արարատ	Տափերական	«Վան 777» ՍՊԸ	Միհրան Մանասերյան	✓		Գինեգործություն	700 տոննա խաղող	093 877766
75	Արարատ	Տափերական	Մարտիկ Ղազարյան	=//=		✓	Գինեգործություն	20 տոննա խաղող	094 232295
76	Արարատ	Շահումյան	«Շահումյան-Վին» ՍՊԸ	Կարեն Հովհաննիսյան	✓		Գինեգործություն	1,500 տոննա խաղող	094 341011
77	Արարատ	Փոքր Վեդի	Հարություն Հովհաննիսյան	=//=		✓	Գինեգործություն	30 տոննա խաղող	094 572094
78	Արարատ	Փոքր Վեդի	Պարզև Մանուկյան	=//=		✓	Գինեգործություն	5 տոննա խաղող	093 138842
79	Արարատ	Երասխ	«Երասխի գինու գործարան» ՍՊԸ	Ռազմիկ Թևոնյան	✓		Գինեգործություն	1,500 տոննա խաղող	093 405767
80	Արարատ	Մրգանուշ	«Մրգանուշի գինու, կոնյակի գործարան» ՍՊԸ	Նիկոլայ Վիրաբյան	✓		Գինեգործություն	1,000 տոննա խաղող	093 412942

* - ԻԱ - Իրավաբանական անձ

** - Ֆիզիկական անձ

4.4 ՀԱՎԵԼՎԱՆ 4 - ԱԳՐՈՍԵԿՏՈՐԻ ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ՁԵՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՂԵԿԱՎԱՐՆԵՐԻ ՀԵՏ ԽՈՐԻՆ ՀԱՐՑԱԶՐՈՒՅՑՆԵՐԻ ՀԱՐՑԱՆԱՐ-ԶՐՈՒՅՑԻ ՈՐԴԵՏՈՒՅՑ

Սեղմել (Ctrl+Click) ակտիվ հղման վրա → [Ագրոսեկտորի ձեռնարկությունների ղեկավարների հարցաշար-գրույցի ուղեցույց](#)

4.5 ՀԱՎԵԼՎԱՆ 5 - ԾՐԱԳՐԻ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐ ԿԱՌՈՒՅՑՆԵՐԻ ՂԵԿԱՎԱՐՆԵՐԻ ՀԵՏ ԽՈՐԻՆ ՀԱՐՑԱԶՐՈՒՅՑՆԵՐԻ ՀԱՐՑԱՐԱՆ-ՈՐԴԵՏՈՒՅՑ

Սեղմել (Ctrl+Click) ակտիվ հղման վրա → [ՄԿՈՒ հաստատությունների ղեկավարների հարցառան-ուղեցույց](#)

DRAFT