



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՇՈՒԿԱՅԻ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Հետազոտության նպատակը	Տվյալներ գյուղական աշխատաշուկայի վերաբերյալ	Կիրառված մեթոդաբանությունները, գործիքները և ընտրանքները	Մեկնաբանություններ
ԱՎԱԳ Սոլյուշունս/ Հայաստանի գյուղական աշխատաշուկան, 2005թ.			
<p>Հետազոտել գյուղական և հատկապես գյուղատնտեսության մեջ զբաղվածությունը Հայաստանի հիմնական ագրոտնտեսական գոտիներում</p>	<p>Կան ինչպես պաշտոնական վիճակագրական տվյալներ, այնպես էլ հետազոտության արդյունքներով ստացված ընդգրկում տվյալներ</p>	<p>Կատարվել է ստրատիֆիկացված եռաստիճան ընտրանք՝ վիճակագրական մեթոդներով: Ընտրանքը կազմել է՝ 100 գյուղական համայնք, 2000 տնային տնտեսություն, 9693 հարցվող, որոնք ընդգրկվել են 5 բնութագրիչների (ծովի մակերևույթից բնակավայրի ունեցած բարձրությունը, բնակավայրի հեռավորությունը Երևանից, բնակավայրի հեռավորությունը մարզկենտրոնից, համայնքի բնակչության թիվը, համայնքի գյուղատնտեսական գոտին) հիման վրա կազմված ՀՀ-ի գյուղական բնակչության 5 ստրատաներում: Հետազոտությունը կատարված է գյուղական համայնքներ ունեցող բոլոր 10 մարզերում: Հաշվետվությունը պարունակում է ինչպես հետազոտության ընտրանքի մեթոդաբանությունը, այնպես և հարցաթերթը:</p>	<p>Գյուղի սոցիալ-տնտեսական վիճակի և հիմնախնդիրների վերաբերյալ լավ կատարված վիճակագրական և տնտեսագիտական վերլուծություն է, որը պարունակում է նաև պաշտոնական վիճակագրությամբ արձանագրված ժամանակագրական ցուցանիշների շարքեր: Վերլուծվել է ինչպես գյուղական զբաղվածությունը, այնպես և գյուղատնտեսական արտադրությունն ու հողօգտագործումը: Հետազոտությունը կատարվել է Համաշխարհային բանկի Հայաստանի աշխատուժի շուկային նվիրված զեկույցի շրջանակներում և կազմում է այդ զեկույցի մի մասը, և այդ պատճառով չի պարունակում առաջարկություններ:</p>
Ամերիա/ ՀՀ աշխատաշուկայի ուսումնասիրություն, 2007թ.			
<p>Իրականացնել աշխատուժի շուկայի ուսումնասիրություն</p>	<p>Չկան</p>	<p>1/ Գործատուների ընտրանքային հետազոտություն: Հարցումն ընդգրկել է ՀՀ բոլոր մարզերը՝</p>	<p>Հայաստանի աշխատուժի շուկայի հետազոտություն է, որն ընդգրկում է շուկայի բոլոր բաղադրամասերը՝ աշխատուժի առաջարկը</p>



Սույն փաստաթուղթը հնարավոր է դարձել Ամերիկյան ժողովրդի աջակցության շնորհիվ՝ ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալության միջոցով: Արտահայտված տեսակետները պատկանում են հեղինակներին և հնարավոր է, որ չհամընկնեն ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալության կամ ԱՄՆ կառավարության տեսակետների հետ:

<p>և Գյումրի քաղաքում հաշմանդամների ու գործատուների հարցում՝ հատուկ ուշադրություն դարձնելով աշխատուժի շուկայում խոցելի խմբերի զբաղվածության հիմնախնդիրներին</p>	<p>ներառյալ Երևան քաղաքը: Հարցման ընտրանքային համակցությունը կազմել է 520 կազմակերպություն, որից 181-ը Երևանում, իսկ 339-ը՝ ՀՀ մարզերում: 2/ Աշխատուժի (խոցելի խմբերի) ընտրանքային հետազոտություն: Ընտրանքային համակցությունը բաղկացած է 1200 միավորից: Հարցումն ընդգրկել է ՀՀ բոլոր մարզերը՝ ներառյալ Երևան քաղաքը: 3/ Փորձագիտական հարցումներ 25 փորձագետների շրջանում, որոնք ներկայացնում են ՀՀ բոլոր մարզերը՝ ներառյալ Երևան քաղաքը:</p>	<p>(հատկապես խոցելի խմբերը), պահանջարկը և գինը: Ի թիվս հետազոտությամբ ստացված տվյալների, պարունակում է նաև պաշտոնական վիճակագրական որոշ ցուցանիշներ: Հետաքրքիր է ֆոկլոր խմբերի հարցումների արդյունքները: Հետազոտության առաջարկությունների (տես՝ <i>հավելված 1</i>) զգալի մասը վերաբերում է աշխատուժի շուկայի սուբյեկտների իրազեկմանը և տեխնիկական աջակցությանը: Որոշ առաջարկություններ շատ ընդհանուր են և չունեն կոնկրետություն (օր. կրթության և աշխատաշուկայի բարեփոխումների համաձայնեցման արդյունավետ ձևերի ընտրությունը, սոցիալական գործընկերության կատարելագործման և զարգացման արդյունավետ ձևերի ընտրություն): Ընտրանքի համար կիրառված մեխանիզմները կարիք ունեն լրացուցիչ հստակեցման ու կատարելագործման:</p>
---	--	--

**Համաշխարհային բանկ (ներառված են նաև ԱՎԱԳ Սոլյուշնսի հետազոտությունները) /
Հայաստանի աշխատաշուկայի զարգացումները, 2007թ.**

<p>Պարզել Հայաստանում աշխատաշուկայի անմիաբար վիճակի՝ տնտեսության աճի արագ տեմպերով հանդերձ գործազրկության բարձր մակարդակի և երկար տևողության, գլխավոր պատճառները</p>	<p>Կան ինչպես պաշտոնական, այնպես էլ հետազոտությունների արդյունքներով ստացված ցուցանիշներ, համեմատականներ այլ երկրների հետ ու փորձագիտական եզրակացություններ</p>	<p>Օգտագործվել են տեղեկատվության բազմաթիվ և բազմաբնույթ աղբյուրներ. 1/ ՀՀ 2001թ. մարդահամարի, պաշտոնական վիճակագրության շրջանակում հավաքագրված պետական վիճակագրական հաշտվեությունների, կազմակերպությունների ընտրանքային հետազոտությունների, տնային տնտեսությունների կենսամակարդակի ամբողջացված հետազոտության, տնային տնտեսություններում իրականացվող աշխատուժի ընտրանքային հետազոտությունների տվյալներ 2/ Վարչական վիճակագրական տեղեկատվություն 3/ Տարբեր կազմակերպությունների (այդ թվում՝</p>	<p>Հայաստանի աշխատուժի շուկային նվիրված համակարգային և համալիր զեկույց է: Այն ընդգրկում է աշխատանքի շուկայի տարբեր ասպեկտները (աշխատանքի շուկայի վերլուծություն, աշխատավարձերի դինամիկա, գյուղական զբաղվածություն, երիտասարդների զբաղվածություն, աշխատանքային միգրացիա և աշխատանքային օրենսդրություն): Առկա են նաև համեմատություններ՝ այլ երկրների համապատասխան ցուցանիշների հետ: Զեկույցում տրված են եզրակացություններ և քաղաքականության առաջարկություններ (տես՝ <i>հավելված 2</i>): Սակայն, առաջարկությունների մեջ գյուղական շրջանների աշխատուժի շուկային նվիրված առանձին (մանրամասն) անդրադարձ չկա:</p>
--	---	---	--

		ԱՎԱԳ Սոլյուշնսի) կողմից իրականացված ընտրանքային հետազոտությունների արդյունքներ	Հաշվետվության որոշ դրույթներ կարելի է հետագայում ընդգրկել մշակվող՝ Ջբաղվածության ազգային ռազմավարությունում:
Անկախ վերլուծությունների, արտադրողականության և մրցունակության կենտրոն/ Երիտասարդության զբաղվածության հիմնախնդիրները, 2007թ.			
Վերլուծել ՀՀ ներկայիս կրթական համակարգը և աշխատուժի շուկայում առկա փոփոխություններն ու տենդենցները, պարզել գործատուների և ուսումնական հաստատությունների համագործակցության հնարավորությունները երիտասարդների զբաղվածության խնդիրների լուծման հարցում	Չկան	Գործիքները. Համատեղ քննարկումներ կրթական համակարգի, զբաղվածության ոլորտի պատասխանատուների և գործատուների միջև: Հետազոտություն չէ և չունի հստակ մեթոդաբանություն:	Ձեկույցում ներկայացված են ԱՎԱՄԿ-ի կազմակերպած հանդիպումների արդյունքները և 2007թ. ապրիլի 12-ին “Կրթություն և Աշխատաշուկա” թեմայով կազմակերպած բաց քննարկման ընթացքում հնչած տեսակետներն ու առաջարկությունները (տես՝ <i>հավելված 3</i>):
Բեյքեր Թիլի Արմենիա/Աշխատաշուկայի ուսումնասիրություն՝ գյուղական համայնքներում, 2007թ.			
Հետազոտել Հայաստանի գյուղական բնակավայրերի աշխատուժի շուկան, ուսումնասիրել հողի սեփականաշնորհման արդյունավետությունը, աշխատանքային ռեսուրսների առկայությունը,	Կան միայն հարցումներով ձեռք բերված սահմանափակ տվյալներ	<u>Գործիքները.</u> 1. Հետազոտման ենթակա համայնքի ղեկավարի հարցաթերթ 2. Տնային տնտեսության հարցաթերթ 3. Գործատուի հարցաթերթ 4. Ֆոկուս խմբի հարցաթերթ <u>Ընտրանքի մեթոդաբանությունը.</u> Ընտրանքներն են՝ 27 գյուղական համայնքներ, տնային տնտեսությունների և համայնքների ղեկավարների թիվը նշված չէ, 57 գործատուներ: Հետազոտությունը կատարված է գյուղական	Վերլուծությունները կատարված են միայն հարցումների հիման վրա: Դա որոշ դեպքերում հանգեցրել է միակողմանի եզրակացությունների (մասնավորապես՝ հողի սեփականաշնորհման վերաբերյալ): Չկան ընտրանքների ձևավորման մեթոդաբանական նկարագրությունները: Հաշվի առնելով ընտրված համայնքների փոքր քանակությունը և հարցվածների փոքր քանակները, արդյունքները հանրապետության համար ներկայացուցչական չեն: Ստացված արդյունքները ներկայացված են համայնք առ համայնք:

<p>գյուղացիների զբաղվածության աստիճանը, գործատուների հնարավորությունները և պոտենցիալը նոր աշխատատեղեր ստեղծելու առումով</p>	<p>համայնքներ ունեցող բոլոր 10 մարզերում:</p>	<p>Առաջարկությունների (տես՝ <i>հավելված 4</i>) մի մասը դեկլարատիվ են (կատարող հասցեատերերը նշված չեն), իսկ մի մասը հստակ են ու որոշակի (հատկապես արժե նշել տեղական ինքնակառավարման մարմինների դերի ընդգծումը գյուղական համայնքների զարգացման գործում):</p>
---	---	--

Առաջարկություններ

1. Աշխատանքի շուկայում կարևոր դերակատարում կունենան զբաղվածության խնդիրների լուծմանն ուղղված հետևյալ միջոցառումները.

- առաջին անգամ աշխատանք փնտրողների համար գործող մասնագիտական կողմնորոշման, «կարիերայի» կենտրոնների ստեղծումը,
- աշխատողներին իրենց աշխատանքային իրավունքներին ծանոթացնելը,
- կրթության և աշխատաշուկայի բարեփոխումների համաձայնեցման արդյունավետ ձևերի ընտրությունը,
- զբաղվածության բարելավման համար փոքր բիզնեսի և ձեռնարկատիրական գործունեության խթանումը,
- սոցիալական գործընկերության կատարելագործման և զարգացման արդյունավետ ձևերի ընտրությունը:

2. Զբաղվածության բարելավմանն ուղղված միջոցառումների շարքում մեծ ներդրում կհամարվի ազգային որակավորման համակարգի մշակումը, որի բացակայությունը առաջ է բերում մի շարք խնդիրներ: Մասնավորապես՝

- գործատուները հաճախ են բախվում մասնագիտական ուսուցման չափորոշիչների բացակայության հետ,
- Գործատուները ստիպված են իրենք լուծել կադրերի վերապատրաստման հարցերը կամ կադրերի վերապատրաստման համար հրավիրում են արտասահմանից մասնագետներ:
- Ուսումնական հաստատությունները չեն ստանում համապատասխան աջակցություն ուսումնական ծրագրերի և ուսումնական նյութերի մշակման հարցում:
- Ներկայումս գործող կրթական համակարգը և շրջանավարտների ստացած մասնագիտությունները հաճախ չեն համապատասխանում զարգացող տնտեսության պահանջներին:
- Ուսումնական հաստատությունների շրջանավարտները դժվարությամբ կամ շատ դանդաղ են հարմարվում աշխատանքի պայմաններին:

3. Անհրաժեշտ է ստեղծել աշխատաշուկայի դիտանցման և գնահատման հստակ համակարգ, որը կնպաստի ԶՊԾ ռազմավարության մշակման ընթացքում քանակական ցուցիչների կամ չափորոշիչների որոշմանը և դրանց վերահսկման ու դիտանցման միջոցով ռազմավարական միջոցառումների արդյունավետության գնահատման համար:

4. ԶՊԾ ռազմավարության մեջ ԶՊԾ գործունեության, մատուցվող ծառայությունների, «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» օրենքով անմրցունակ խմբերի համար սահմանված լրացուցիչ երաշխիքների մասին հանրությանը (անմրցունակ խմբերին, գործատուների և այլ շահառու կողմերին) ակտիվ իրազեկման քաղաքականության մշակում և

իրականացում, որը պետք է կրի պարբերական բնույթ: Իրագեկման միջոցառումները հատկապես անհրաժեշտ է իրականացնել գործատուների շրջանում, որը կապահովի ինչպես ՁՊԾ գործունեության մասին գործատուների իրագեկման մակարդակը, այնպես էլ ՁՊԾ-գործատու համագործակցությունը: Այս միջոցառումների ընթացքում մեծ կարևորություն պետք է տրվի նաև ստորև ներկայացված հաջորդ առաջարկի հիմնական գաղափարին, այն է՝ ՀՀ աշխատանքի շուկայում առաջարկի և պահանջարկի վերաբերյալ տվյալների բազայի ստեղծմանը, որն իր ակտիվ կիրառությունը կարող է գտնել ներկայիս շուկայի հավասարակշռման գործում:

5. ՀՀ աշխատանքի շուկայի առաջարկի և պահանջարկի վերաբերյալ տվյալների բազայի մշակում, որը կնպաստի ոլորտի առավել թափանցիկությանը և, ըստ այդմ էլ, որոշումների կայացման գործընթացի արդյունավետության բարձրացմանը: Տվյալների բազան պետք է նախատեսված լինի ինչպես ՁՊԾ մասնագետների, այնպես էլ գործատուների և աշխատանք փնտրողների համար: Տվյալների բազան պետք է ապահովի հետևյալ հիմնական պահանջները.

- ընդլայնված որոնման հնարավորություն աշխատանք փնտրողների և գործատուների համար,
- ՁՊԾ մասնագետների համար վերլուծական գործիքների ապահովում համապատասխան ծրագրային փաթեթների միջոցով,
- տվյալների մուտքագրման լայն հնարավորություններ և մուտքագրվող տվյալների ստուգման մեխանիզմների առկայություն,
- տվյալների բազայի մուտքի հնարավորություն հասարակության լայն զանգվածներին՝ ինտերնետային կայքի միջոցով,

Որպես մոդել՝ վերոնշյալ տվյալների բազայի մշակման և ներդրման համար կարող են օգտակար լինել տարբեր միջազգային աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների կողմից կիրառվող էլեկտրոնային տվյալների բազաներն՝ իրենց ընդլայնված որոնման հնարավորություններով և գործիքներով հանդերձ:

6. Իրենց գործունեությունը նոր սկսող ուսումնական խորհրդատվական կենտրոնների հիմնական խնդիրները դարձնել.

- ներկայումս և մոտ ապագայում աշխատուժի նկատմամբ գործատուների պահանջարկի գնահատումը,
- աշխատողների և գործազուրկների ուսուցման կարիքների բացահայտումը, վերլուծությունը և գնահատումը,
- վերը նշված խնդիրների լուծման նպատակով մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների հետ արդյունավետ համագործակցություն հաստատելու վերաբերյալ գործատուներին խորհրդատվություն տրամադրումը
- ուսումնական պլանները առարկայական ծրագրերը և մոդուլները աշխատաշուկայի արդի պահանջներին համապատասխանեցման նպատակով, ուսումնական հաստատություններին աջակցան ցուցաբերումը, ինչպես նաև կարճաժամկետ ուսուցման դասընթացների մշակումը՝ այդ գործընթացների մեջ ներգրավելով գործատուների և համապատասխան մասնագետների,

- ուսուցման, կարիերայի ձևավորման ու զարգացման հնարավորությունների և հմտությունների վրա հիմնված բիզնես-նախաձեռնությունների հետ կապված ծառայությունների տրամադրում գործատուներին:
- կրթության պրակտիկայի ծրագիրը գործնական և կիրառելի դարձնելը այն առավելագույնս համապատասխանեցնելով կոնկրետ ձեռնարկության գործունեությանը:

Քաղաքականության առաջարկություններ (համառոտ)

Աշխատանքի շուկայի միջամտություններ: Հայաստանի մակրոտնտեսական և աշխանքի շուկայի ներկայիս պայմաններում, կարելի է իրականացնել քաղաքականության պատշաճ և նպատակահարմար մի քանի տարբերակներ: Հայաստանը, Եվրոպական միության անդամ և անդամության թեկնածու երկրների նման, պետք է ունենա իր Ջբաղվածության գործողությունների պլանը, որը կսահմանի զբաղվածության խթանման ներդաշնակեցված ռազմավարությունն ու նրա առաջնային միջոցառումները և կհստակեցնի ռազմավարության նպատակների իրագործման համար անհրաժեշտ միջոցներն ու քաղաքականությունը:

Աշխատանքի շուկայի միջամտությունները, աշխատանքի շուկայի կատարողականի բարելավման մեծ ներուժ ունեն: Այդ ներուժի իրականացումը, սակայն, կախված է մի շարք գործոններից և բազմաթիվ փոփոխականներ են ազդում նրանց իրականացման վերջնական արդյունքի վրա: Վերջիններս ներառում են նաև արտաքին գործոնները՝ կայուն մակրոտնտեսական պայմաններ, նպաստավոր ներդրումային և գործարար միջավայրեր և մրցակցային շուկայի առկայություն:

Ջբաղվածության ծառայության նոր դերը: ՀՀ զբաղվածության պետական ծառայության և զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների կողմից մատուցվող զբաղվածության ծառայությունները կարևոր դերակատարում ունեն աշխատանք փնտրողներին աշխատանքի շուկա վերադարձնելու գործում: Սակայն, միջազգային փորձից ելնելով, համընդհանուր եզրակացությունն այն է, որ անգամ ամենալավ սցենարի դեպքում, զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի արդյունքները բավականին համեստ են:¹ Այդ ծրագրերի միջոցով դժվար է հասցեագրել խոշորամասշտաբ գործազրկության խնդիրները: Նրանք կարող են առանձին հանգամանքներում արդյունավետ լինել որոշակի խմբերի համար և հետևաբար պետք է պատշաճ կերպով նպատակաուղղվեն: Այս երևույթից կարելի է եզրահանգել, որ սկզբից պետք է հայտնաբերվեն աշխատանք փնտրողների կարիքները և ապա զբաղվածության ակտիվ ծրագրերը համապատասխանեցվեն այդ կարիքներին:

Ներկայումս, զբաղվածության ծառայությունները Հայաստանում բավականին սահմանափակ են, իսկ ծրագրերը թերֆինանսավորված: Պետք է հստակեցվեն զբաղվածության մակարդակի և եկամուտների բարձրացմանը ծախսաարդյունավետ կերպով նպաստող ծրագրային առաջնայնությունները: ՏՀԶԿ երկրներում

¹ Տե՛ս ԶԲ-ի վերջին ուսումնասիրությունը աշխարհում զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի վերաբերյալ՝ հիմնված 152 գիտական (վերահսկվող խմբերով) գնահատումների վրա (Բեչերման և մյուսներ 2004): Զարկ է նշել, որ այդ ուսումնասիրությունները գրեթե բացառապես հիմնված են եղել արդյունաբերական երկրների փորձի վրա, քանի որ այլ երկրներում նման գնահատումները շատ հազվադեպ են (տե՛ս նաև Դար և Ցանատոս 1999):

զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի գծող ծախսային հոդվածների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ զբաղվածության մակարդակի առումով առավել զգալի և դրական արդյունքն ապահովվել է զբաղվածության պետական ծառայությունների և վարչարարության վրա կատարված ծախսերով (այսինքն՝ աշխատանք փնտրելու աջակցություն) (ԵՀ 2005):

Հաշվի առնելով ՏՀԶԿ-ի փորձը, Հայաստանը պետք է իր բոլոր ջանքերը վերաուղղորդի դեպի ակտիվացման քաղաքականություն:² Ակտիվացման լավ քաղաքականության տարրերն են՝ (i) անձնական, սոցիալական եւ մասնագիտական հմտությունների ու կարողությունների բարելավում, եւ աջակցություն սոցիալական ինտեգրացմանը. (ii) առանձին համապատասխանեցված ԱՇԱԲ-ի մասնակցելու եղանակներ, հաշվի առնելով անձի տարիքը, փորձը, կարիքներն ու առաջնահերթությունները. (iii) օգտվել շահառուի ռեսուրսներից ու հզորություններից. (iv) ցանցավորում՝ աշխատաքի շուկայի ծառայությունների, սոցիալական ծառայությունների, առողջապահական ծառայությունների, բնակարանաշինական հատվածի եւ համայնքների հետ. եւ (v) համագործակցություն եւ փոխներգործություն շահառուների եւ գործակալության միջև՝ պլանավորման, ձեռնարկման եւ իրագործման հարցերում: Դրա համար անհրաժեշտ է Ջբաղվածության պետական ծառայության հզորությունների զարգացումը, որը ներկայումս ունի անբավարար անձնակազմ, թերի նյութատեխնիկական բազա եւ թույլ մոտիվացիա: Աշխատել ցանկացողները հաճախ չունեն աշխատանք փնտրելու ձևերի մասին տեղեկություններ կամ համապատասխան ինքնավստահություն: Խորհրդատվությունը կարող է էական նշանակություն ունենալ կրթության, ուսուցման և այլընտրանքային աշխատատեղերի մասին անձանց տեղեկություններ տրամադրելու, զբաղվածության մյուս ծառայությունները պահանջարկին համապատասխանեցնելու և զբաղվածության մյուս ծառայություններին հատկացված ֆինանսավորման ավելի նպատակային օգտագործման հարցում: Դա նշանակում է գործատուների հետ լավ հարաբերությունների ստեղծում և պահպանում և ՀՀ զբաղվածության ծառայության աստիճանական վերափոխում ծառայություններ մատուցող ժամանակակից ձեռնարկության (ծառայությունների փաթեթի արդիականացում, ձեռնարկությունների և ճյուղերի գծով առանձին բաժինների ստեղծում, հասարակական վարկանշի բարձրացում, տեղեկատվական տեխնոլոգիաների օգտագործում և այլն):³ Կան նաև մի շարք այլ ռազմավարական միջոցառումներ, որոնք մեծացնում են աշխատանք փնտրողների հնարավորությունները թափուր աշխատատեղեր հայտնաբերելու և «աշխատանքի թաքնված շուկա» մտնելու ուղղությամբ: Այդ միջոցառումների թվում են՝ կապերի ստեղծումը, տեղեկատվական հարցազրույցները, գործատուներին ուղղակի դիմելը և զբաղվածության ծառայության հայտարարությունների էլեկտրոնային մատուցումը:

² Ակտիվացման քաղաքականությունը որոշ գործազուրկների խրախուսում է ավելի ակտիվորեն աշխատանք փնտրելու ուղղությամբ, եւ հետագայում տարբեր ծրագրերում մասնակցելու պարտավորությամբ: Վերջ ի վերջո, ակտիվացման սկզբունքով նպաստների ստացումը պայմանավորվում է ծրագրերում մասնակցությամբ՝ գործազուրկի իրավունքների ու պարտականությունների հավասարակշռության տեղաշարժի գործընթացում: Տե՛ս ԵՀ 2006:

³ ԴԲ-ի Սոցիալական պաշտպանության կառավարման ծրագիրը Հայաստանում կենտրոնացնում է նաև պետական զբաղվածության ծառայությունների արդյունավետության (այդ թվում՝ որակի, գործունեության, հաճախորդների գոհունակության և ֆինանսական կենսունակության) բարելավման խնդիրների վրա: Բարելավման կարիք զգացող ծառայություններն են աշխատանք փնտրելու հմտությունների ուսուցումը, գործատուների հետ կապվելու ծառայությունները, աշխատանքի ակումբները և թափուր աշխատատեղերի գովազդումը, ՀՀ զբաղվածության ծառայության անձնակազմի ուսուցումը և ժամանակակից կառավարման տեղեկատվական համակարգի ստեղծումը:

Աջակցություն գործարարությանը: Գործազուրկների կամ աշխատանքից ազատվելու վտանգի տակ գտնվող աշխատողների համար ինքնագրավածության ապահովումը, կարող է դառնալ ՀՀ զբաղվածության ծառայության և պետական այլ կառույցների նպատակներից մեկը: Ինքնագրավածության աջակցությունը սովորաբար գործարար ունակություններով օժտված գործազուրկներին (որոնք համեմատաբար փոքր խումբ են կազմում) օգնելու արդյունավետ միջոց է՝ սեփական գործն սկսելու և գործազրկությունից ձերբազատվելու համար: Պետք է հատուկ ուշադրության դարձվի գործարարական հմտությունների ուսուցմանը, որպեսզի երիտասարդներն ու այլ նպատակային խմբերը խրախուսվեն եկամուտներ ստեղծող իրենց սեփական գործն սկսելու ուղղությամբ: Այդ ծրագրերը ներառում են բիզնես սկսելու ֆինանսական և խորհրդատվական օժանդակություն, կամ աջակցություն փոքր բիզնեսների ընթացիկ ծախսերին:

Երիտասարդների զբաղվածության ծրագրեր: Հայաստանում աշխատանքի շուկայի քաղաքականության կարևոր միջոցառումներից մեկն է՝ ներկայումս գործազուրկ կամ պասիվ երիտասարդների աշխատանքային հնարավորությունների ընդլայնումը և նրանց զբաղվածության մակարդակի բարձրացումը: Միջազգային փորձը ցույց է տալիս, որ անհրաժեշտ է կանխարգելիչ և լուծումներ առաջարկող քաղաքականության միջոցառումներ, որոնք կկանխեն երիտասարդների զբաղվածության հետ կապված խնդիրների առաջացումը, կամ առաջացման դեպքում կնպաստեն նրանց լուծմանը:

Քաղաքականությունը պետք է շեշտադրի հիմնական կրթությունը և հիմնական հմտությունները և խրախուսի ոչ ֆորմալ հատվածում երիտասարդների զբաղվածության իրավիճակի բարելավմանն ուղղված նորարարական մոտեցումներ: Երիտասարդության գործազրկությունը կանխարգելող միջոցառումների շարքում, ի հավելումն աշխատուժի ընդհանուր պահանջարկի աճի առողջ տեմպերի, կամ աշխատուժի ավելի ճկուն կանոնակարգման (հատկապես երիտասարդների համար ավելի ցածր նվազագույն աշխատավարձ սահմանելը կամ այն ընդհանրապես վերացնելը), կարևոր բաղադրիչ է նաև կրթության և ուսուցման համակարգի կատարելագործումը՝ հատկապես 15-24 տարեկանների շրջանում ֆունկցիոնալ գրագիտության բարելավումը (օրինակ՝ գրագիտության ավելի լայն սահմանումին համապատասխանող հմտություններ) (Գողֆրի 2003): Եվրոպական շատ երկրներում, երիտասարդներին որպես պրակտիկանտ ձևակերպելը, արդյունավետ միջոց է հանդիսացել գործատուների շրջանում երիտասարդ աշխատուժի վարկանիշը բարձրացնելու համար:

Մասնագիտական խորհրդատվական ծառայությունները պետք է հասանելի լինեն կրթական բոլոր հաստատություններում՝ ընդհանուր, մասնագիտական, բարձրագույն, սովորող ուսանողներին, ներառյալ՝ մասնագիտական անվճար կողմնորոշում. նպատակային առանձին խմբերին ուղղված կարիերայի խորհրդատվական ծառայություններ. կրթություն ստանալու և այն շարունակելու հնարավորությունների վերաբերյալ տեղեկատվության հասանելիության ապահովում. մարդկային ռեսուրսների կառավարման, աշխատանքի ընդունման և վերապատրաստման ուղղությամբ աջակցության տրամադրում. և հոգեբանական աջակցություն:

Ուսուցման արդյունավետության կատարելագործում: Մասնագիտացված կրթական հաստատություններում առաջարկվող մասնագիտական կրթության և ուսուցման ծրագրերից բացի, աշխատանքի շուկայում գործազուրկների մրցունակության բարելավման և աշխատանքի ընդունվելու հնարավորությունների մեծացման նպատակով կազմակերպվող ուսուցումը, զբաղվածության կարևոր ծառայություններից մեկն է: Զբաղվածության պետական ծառայությունների կողմից առաջարկվող ծրագրերը

ներառում են՝ մասնագիտական ուսուցում և վերապատրաստում, ինչպես նաև աշխատավայրերում օգտագործվող «լեզվի» օգտագործմամբ հաղորդակցվել սովորելու միջոցով, աշխատանքի անընդհատ փոփոխվող շուկային համակարգվելու դասընթացներ և այլն: Սակայն, փաստերը ցույց են տալիս, որ կրթության կուտակված հիմնահարցերը դժվար են հաղթահարվում կարճաժամկետ ուսուցման ծրագրերով: Ծրագրերը պետք է ավելի լավ համահնչեցվեն գործազուրկների կարիքներին և առանձնահատկություններին:

Աշխատուժի հնարավոր պահանջարկի գնահատման հիման վրա ուսումնական պլանների մանրակրկիտ վերլուծությունը և ուսուցումը մասնավոր հատվածի կողմից պահանջվող հմտությունների համապատասխանեցնելը պետք է առանջնայնություն համարվի: Մասնավոր հատվածի հետ կապերը կարելի է խթանել սոցիալապես առավել անապահով գործազուրկների, օրինակ՝ երիտասարդների և կանանց, որոշակի խմբերին նպատակաուղղված վերապատրաստման ծրագրերի ավելի լայն կիրառմամբ:

Ինչ վերաբերում է մեծահասակների ուսուցմանը, ապա անհրաժեշտ է մշտական սովորելու սկզբունքների և պահանջարկի ձևավորումը, որը կապահովի սկզբնական և շարունակական ուսուցման կապը՝ որպես տնտեսական աճի արագ տեմպերի հիմնական նախադրյալ: Անցումային երկրներից շատերը հարկային արտոնություններ են սահմանել՝ մեծահասակների ուսուցումը խրախուսելու նպատակով: Լիտվայում, Անհատների եկամտահարկի մասին օրենքը նախատեսում է ուսումնառության համար վճարվող գումարների մասնակի փոխհատուցում: Հունգարիայում, գործատուները վճարում են մասնագիտական կրթության պարտադիր վճարներ՝ աշխատավարձի 1.5 տոկոսի չափով: Այն գործատուները, ովքեր նույն չափի գումար են հատկացնում պրակտիկանտներին, աշխատողների ուսուցմանը կամ մասնագիտական կրթության հաստատության զարգացմանը, ազատվում են այդ վճարից: Դրամաշնորհներ են տրամադրվում ձեռնարկության ներսում ուսուցմանը, ներդրումների և նոր աշխատատեղերի ստեղծման հետ կապված ուսուցմանը և փոքր ու միջին ձեռնարկությունների բարելավմանն ու գործարարական հմտությունների զարգացմանն ուղղված ուսուցմանը:⁴

Տարիքավոր և հաշմանդամ աշխատողներ: ՀՀ կառավարությունն արդեն իսկ միջոցներ է ձեռնարկել տարիքավորների զբաղվածությունն ապահովելու նպատակով: Աստիճանաբար ավելացել է թոշակի անցնելու տարիքը և վաղաժամ թոշակի անցնելու պայմանները խստացվել են, որը պետք է արտացոլվի տարիքավորների զբաղվածության մակարդկի վրա: Անցումային որոշ երկրներում, հենց կենսաթոշակի համակարգում ներառված են ավելի երկար աշխատելու խրախուսման խթաններ: Էստոնիայում, կենսաթոշակներն ավելանում են 0.9 տոկոսով՝ թոշակի անցնելու հետաձգման յուրաքանչյուր մասվա համար: Հետևաբար, հնարավոր է թոշակի անցնելը մեկ տարի հետաձգելով ստանալ 11 տոկոսով ավելի բարձր կենսաթոշակ:

Տարիքավոր աշխատողները ավելի պակաս ուսուցում են ստանում, քան մյուս տարիքային խմբերը: Անհրաժեշտ է այդ միտումը հակադարձել, քանի որ տարիքավոր աշխատողների արտադրողական պոտենցիալը չի նվազում տարիքին զուգընթաց, այլ նվազում է հմտությունների ոչ արդիական դառնալու պատճառով: Մյուս միջոցառումներից են՝ մասնագիտական վերականգնումը, աշխատավայրերի համապատասխանեցումը, լրացուցիչ ուսուցումը, վերապատրաստումը և զբաղվածության ակտիվ ծառայությունները՝ տարիքավոր կամ հաշմանդամ աշխատողների համար, որոնց մասնագիտական կարողությունները դարձել են ոչ արդիական:

⁴ Տե՛ս http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/04_national_en.htm:

Անցումային որոշ երկրներ հաշմանդամների համար ստեղծել են զբաղվածության հատուկ պաշտպանություն: Հունգարիայում, 20 աշխատողից ավելի անձնակազմ ունեցող բիզնեսների համար, օրենքը սահմանում է հաշմանդամների զբաղվածության քվոտա: Եթե քվոտան չի պահպանվում, գործատուն պետք է վճարի վերականգնման պարտադիր վճարներ: Զվոտայից բարձր թվաքանակով հաշմանդամ աշխատողներ ունեցող գործատուներն օգտվում են աշխատավարձի սուբսիդիաներից: Հաշմանդամ աշխատողների բարձր տեսակարար կշիռ ունեցող ձեռնարկությունները կարող են ստանալ հատուկ սուբսիդիաներ:

Պայքար երկարատև գործազրկության դեմ: Հայաստանում գործազրկության բարձր մակարդակը զուգորդվում է նրա երկարատևությամբ: Գործազուրկներից շատերը չունեն որակավորում, կամ ունեն կրթության ցածր մակարդակ: Նրանք կարող են առերեսվել զբաղվածության բազմաթիվ խոչընդոտների, այդ թվում իմացական եւ առողջապահական խոչընդոտների, եւ նրանց կենցաղը բավականին դժվար է (օրինակ՝ տրանսպորտի բացակայություն, մեծ թվով երեխաներ, երեխաների խնամքի հետ կապված խնդիրներ, կենցաղային բռնություն), որոնք ազդում են նրանց աշխատունակության վրա: Երկարատև գործազրկության դեմ պայքարելու նպատակով, եվրոպական մի շարք երկրների փորձը ցույց է տալիս, որ բավականին արդյունավետ է այնպիսի քաղաքականության իրականացումը, որը կհամադրի ուսուցման հնարավորությունները ակտիվ խորհրդատվությամբ և աշխատատեղերի վերաբերյալ տեղեկատվությամբ: Սակայն, անցումային որոշ երկրների փորձը ցույց է տալիս, որ նման միջոցառումները հաճախ անբավարար են: Երկարատև գործազուրկներին պետք է տրամադրվի ժամանակավոր զբաղվածության (հասարակական աշխատանքներ, կամ սուբսիդավորված զբաղվածություն), վերապատրաստում և աշխատանքի տեղավորման սովորական աջակցություն: Երկարատև գործազրկության ճիրաններում հայտվելուց խուսափելու և գործունակությունն պահպանելու նպատակով, հատկապես երիտասարդ գործազուրկներին պետք է տրամադրվեն աշխատանքի որոնման արդյունավետ աջակցություն, կամ զբաղվածության ակտիվ միջոցառումներ՝ գործազրկության առաջին 6 ամիսների ընթացքում, մինչդեռ մեծահասակ գործազուրկները պետք է օգտվեն նշված ծառայություններից գործազրկության առաջին 12 ամիսների ընթացքում:

Տարածքային տարբերություններ մեղմում: Ինչպես անցումային շատ երկրներ, Հայաստանում հետզհետե ընդլայնվում է աշխատանքի տարածքային շուկաների միջև անհավասարությունը՝ նրանց զարգացման ոչ հավասար ներուժի պատճառով: Գնալով ավելի է կարևորվում տարածքային զարգացման ռազմավարությունը և զբաղվածության ու կրթության քաղաքականության իրականացման գործում գլխավոր դերակատարների մասնակցությունը:

Եվրոպական շատ երկրներ ստեղծել են տարածքային տնտեսական զարգացման պլանավորման ծառայություններ, որոնց նպատակն է տարածքային ռեսուրսների, զարգացման ներուժի և պոտենցիալ ներդրողների հնարավորությունների հայտաբերման և մարկետինգի միջոցով, աջակցել համայնքներին՝ տեղական տնտեսության զարգացման և նոր աշխատատեղերի ու ներդրումների ձևավորման ուղղությամբ: (Տե՛ս ԵՀ 2004): Նման ծառայությունները, տեղական գործընկերությունների զարգացման միջոցով, կարող են նպաստել ուսուցման տրամադրման և տեղական տնտեսության զարգացման պլանների միջև կապի ապահովմանը: Արդեն իսկ մեկնարկել են տեղական տնտեսությունների ներուժի ուսումնասիրությունները՝ զբաղվածության գործողությունների տեղական պլանի տեսքով: Նպատակն է հայտնաբերել աշխատանքի շուկայի առկա ռեսուրսները, գովազդել

և շուկա հանել տեղական արտադրանքներն ու ծառայությունները, մշակել տեղի տնտեսական ներուժի և ներդրումային ծրագրերի գովազդային նյութեր և այլն:

Այդ գործողություններին կարող են նպաստել նաև սոցիալապես անապահով շրջաններին ուղղված հատուկ ծրագրերը: Լատվիայում, Տարածաշրջանային հիմնադրամը աջակցություն է ցուցաբերում և նպաստում է գործարարությանը՝ կառավարության կողմից հաստատված տարածքներում: Աջակցության մեծ մասը բաղկացած է բիզնեսների փոխարեն տոկոսադրույքների ամբողջական կամ մասնակի վճարում և բիզնես ուսուցման ծրագրերի ու բիզնեսի աջակցման ենթակառուցվածքներ ստեղծող համայնքների աշխատանքների (այդ թվում տուրիզմի և բիզնեսի աջակցության կենտրոնների ստեղծման) համաֆինանսավորում:

Կարևոր է, որ մարզերում մասնագիտական ուսուցումը համապատասխանեցվի տարածքի կարիքներին և տեղական աշխատանքի շուկային: Մասնագիտական ուսուցման ծրագրերը պետք է կենտրոնանան տարածքի տնտեսության գլխավոր ճյուղերի ուղղությամբ և իրականացվեն բոլոր շահագրգիռ կողմերի մասնակցությամբ: Աշխատանքի շուկաները տեղական պահանջարկի հետ կապված մեծ փոփոխություններ են կրում և տեղական մասնագիտական կրթության հաստատությունները կարող են ավելի լավ պատկերացում կազմել տեղի տնտեսության միտումների վերաբերյալ՝ հիմնվելով մշակված տարածքային զարգացման պլանների վրա:

Սոցիալական գործընկերների ներգրավում: Սոցիալական գործընկերները և տարբեր սեկտորների կազմակերպությունները ներկայացնող գործընկերության մյուս խմբերը կարող են կարևոր դերակատարում ունենալ՝ տնտեսական և սոցիալական վերափոխումների մարտահրավերների տեղական լուծումների հայտնաբերման գործում: ՀՀ զբաղվածության ծառայության տարածքային կենտրոնների համար հատկապես կարևորվում է պետական և մասնավոր կառույցների հետ գործընկերային հարաբերությունների հաստատումը, որպեսզի աշխատատեղերի ստեղծման տեղական ռազմավարությունը համապատասխանեցվի նրանց կարիքներին: Սոցիալական գործընկերների մասնակցությունը կարող է օգտակար լինել նաև օրենսդրության մշակման, ուսուցման ծրագրերի բովանդակության ձևավորման և նոր զարգացումներին արձագանք ապահովելու նպատակով զբաղվածության ծառայությունների և մասնագիտական կրթության հաստատությունների գործունեության մոնիտորինգի ուղղություններով լայն մասնակցություն ապահովելու առումով:

Գործատուների կազմակերպությունների մասնակցությունը կարևոր միջոց է հանդիսանում աշխատանքի շուկայում հմտությունների անհամապատասխանությունը նվազեցնելու համար: Նախ, աշխատանքային ստանդարտները, կամ աշխատանքի բնութագրերը, պետք է սահմանվեն գործատուների կողմից՝ հետևելով բոլոր շահագրգիռ կողմերի հետ համաձայնեցված ընթացակարգերին: Երկրորդ, ուսուցման ստանդարտները, կամ բնութագրերը, պետք է օգտագործվեն ուսումնական հաստատություններում պլանների կազմման նպատակով: Բովանդակությունը պետք է հիմնված լինի աշխատանքային ստանդարտների վրա (Ֆրեթվել և մյուսներ 2005): Պետք է վերանայվի մասնագիտությունների ցուցակը և նրանց համար մշակվի աշխատանքային նոր ստանդարտներ՝ տնտեսական դերակատարների, այդ թվում մասնավոր հատվածի, խորհրդակցությամբ, հաշվի առնելով տնտեսության ներկա և ապագա կարիքները:

Հայաստանում քաղաքականության ուղղություններից մեկը կարելի է համարել՝ մասնագիտական կրթության և ընդհանուր առմամբ աշխատանքի շուկայի ծրագրերի հետ կապված, որոշումներ ընդունողների և շահագրգիռ կողմերի հզորությունների զարգացումը:

Առաջարկություններ

Ուսումնական հաստատություն-ձեռնարկության համագործակցության հետագա զարգացման համար անհրաժեշտ է ինչպես ձեռնարկությունների այնպես էլ ՌԻՀ-ների ակտիվ մասնակցությունը: Հատկապես ուսումնական հաստատությունները պետք է պատրաստակամ լինեն ձեռնարկել այն անհրաժեշտ փոփոխությունները, որոնք կհանգեցնեն ձեռնարկությունների հետ համագործակցության ցանկալի արդյունքին:

Այդ նպատակով ՌԻՀ-ները որպես առաջնահերթություն պետք է.

- մշակեն ուսումնական հաստատությունների մարքեթինգային քաղաքականությունը
- դասախոսական անձնակազմում պարտադիր ներառեն պրակտիկ մասնագետներ, ովքեր իրենց
- գործնական փորձառությունը կփոխանցեն ուսանողներին
- զգալի ավելացնել պրակտիկ աշխատանքներին նվիրված դասաժամերը և որ շատ ավելի կարևոր է
- բարձրացնել դրանց անցկացման արդյունավետությունը;
- հիմնել «կարիերայի կենտրոններ», կամ որևէ այլ կառույց, որը կապահովի ուսումնական հաստատության
- մշտական կապը գործատուների հետ
- ուսանողներին հանձնարարվող ռեֆերատների և կուրսային աշխատանքների թեմաները ընտրել
- ձեռնարկություններում առկա խնդիրներին համապատասխան
- ՌԻՀ-ն ներսում ապահովել համակարգի ճկունություն, ուսանողներին հնարավորություն ընձեռել
- ուսումնառության տարբեր փուլերում փոխել ընտրած մասնագիտությունը, ինչպես նաև իրենց նեղ
- մասնագիտությունից բացի այլ դասընթացներ ընտրելու հնարավորություն տալ:

Առաջարկություններ

1. Վերանայել անջրդի հողերի կարգերը, կադաստրային արժեքը՝ հաշվի առնելով ոռոգման ջրի բացակայությունը, որի հետևանքով, օրինակ, վարելահողը դարձել է խոտհարք:
2. Սեզոնի սկզբին գյուղացիներին ապահովել անհրաժեշտ քանակությամբ սերմնացուով, պարարտանյութով, թունաքիմիկատներով և ոռոգման ջրով: Թույլ տալ գյուղացիներին, որպեսզի նրանք նշված ուղղություններով վճարումները կատարեն գյուղատնտեսական սեզոնի վերջում՝ արտադրանքը իրացնելուց հետո:
3. Համայնքներն ապահովել անհրաժեշտ գյուղտեխնիկայով և արտոնյալ պայմաններով տրամադրել վառելանյութ:
4. Իջեցնել ոռոգման ջրի սակագինը. հողերի մոտ 90%-ը անջրդի են, իսկ ոռոգման ջրի գինը շատ բարձր է՝ կապված արտեզյան ջրհորներից կամ գետից ջուրը պոմպերով քաշելու համար անհրաժեշտ էլեկտրական հոսանքի մեծ ծախսի, կամ ոռոգման ջրի կորուստների հետ:
5. Աջակցել համայնքներին հողի մեխորացիայի և քարերից մաքրման աշխատանքներում:
6. Կատարել գնահատման աշխատանքներ և աջակցել բնակլիմայական պայմաններից տուժած համայնքներին՝ նրանց անդամներին հողից չկտրելու համար:
7. Վերանայել հողերի բաշխումը որոշ համայնքներում (հիմնականում սահմանամերձ գոտիներում)՝ լուծելով դժվար հասանելի, ինչպես նաև վիճելի և ակնապատված հողատարածքների հետ կապված խնդիրները: Դժվար հասանելի վայրերում գտնվող հողերը փոխարինել համայնքների վարչական տարածքում գտնվող պահուստային այլ հողակտորների հետ:
8. Գյուղացիներին առաջարկել երկարաժամկետ վարկեր ցածր տոկոսներով՝ հողատարածքի մշակման համար անհրաժեշտ ծախսերը հոգալու համար, ինչը կնպաստի արտագաղթի նվազեցմանը և գյուղացու ֆինանսական վիճակի բարելավմանը: Միաժամանակ պետք է արագացնել ապահովագրական դաշտի ստեղծումը և գործարկումը՝ գյուղացուն որոշակի չափով բնակլիմայական պայմաններից ապահովագրելու համար:
9. Ստեղծել պայմաններ՝ գյուղացիներին մթերքի սպառման շուկաները հասանելի դարձնելու համար (օրինակ՝ բարելավել քաղաքների հետ կապող ճանապարհները և, անհրաժեշտության դեպքում, գյուղացիներին ապահովել տրանսպորտային միջոցներով): Միաժամանակ, հնարավորության սահմաններում, կարելի է Վրաստանի հետ ստեղծել գյուղմթերքների սահմանային շուկաներ՝ բնամթերքի փոխանակման կամ վաճառքի համար (այդպիսի շուկա գործել է մինչև 2002թ., երբ Վրաստանի հետ սահմանը բաց էր) :

10. Ներդնել և զարգացնել մշակութային և սպորտային ոլորտը, ընդգրկել երիտասարդներին ոչ գյուղատնտեսական աշխատանքներում, ինչը կամրապնդի նրանց կապը համայնքի հետ:
11. Հնարավորություն տալ սեփականաշնորհումից օգտված գյուղացիներին ընդգրկվելու Ջրաղվածության Գործակալության ուսուցման ու վերապատրաստման ծրագրերում:
12. Մշակել պետական ծրագիր՝ ուղղված սահմանամերձ համայնքներում դատարկված տների վերաբնակեցմանը և դրանով իսկ սահմանամերձ գոտու ուժեղացմանը: Ծրագրի նպատակն է հնարավորություն ընձեռել հանրապետության մանկատներում ապրող, արդեն չափահաս դարձած անդամներին արտոնյալ պայմաններով բնակվելու վերոհիշյալ լքված տներում և զբաղվելու տվյալ համայնքում զարգացող գյուղատնտեսությամբ:
13. Սահմանամերձ համայնքներին տալ արտոնություններ՝ հարկերի վճարման ժամկետների ու չափերի գծով:
14. Խթանել դպրոցների և մանկապարտեզների վերանորոգման գործընթացը և դրանք ժամանակակից տեխնիկայով վերազինման ծրագրերը: Սահմանել հաստատուն նպաստ չքավոր ընտանիքների՝ դպրոցական տարիքի յուրաքանչյուր երեխայի համար, մինչև նրանց չափահաս դառնալը:
15. Ապահովել հաստատուն հեռախոսակապ համայնքներում, քանի որ դրանց մեծ մասում (հիմնականում բարձր լեռնային և սահմանամերձ գոտիներում) գրեթե չի գործում ԱրմենՏեյի հեռախոսային կապը, և համայնքի անդամները ստիպված են օգտվել բջջային հեռախոսակապից, իսկ Սիսիանի Արևիս գյուղը ամբողջովին զրկված է նույնիսկ այդ հնարավորությունից:
16. Պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների աջակցությունը գյուղացիական կոլեկտիվ տնտեսությունների և վաճառահանման կոոպերացիաների ստեղծմանը:
17. Համայնքներին տալ հնարավորություն պետական բյուջեից համայնքների բյուջեներին տրամադրվող սուբվենցիաների հաշվին ստեղծել մեքենատրակտորային կայաններ: