



USAID
ԱՄԵՐԻԿԱՅԻ ԺՈՂՈՎՐԴԻՑ

**ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԴԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ
ՀԱՍՎԱՐԳԵՐԻ ՀՁՈՐԱՑՄԱՆ ԾՐԱԳԻՐ**

Ջբաղվածության ծառայություններն ու դրանց դերը ԱՄՆ ՄԶԳ Հայաստանի համար

Ջբաղվածության քաղաքականությունը և ժողովրդավարությունը

«Իսկական անհատական ազատությունը չի կարող գոյություն ունենալ առանց տնտեսական ապահովության և անկախության: Սոված և գործազուրկ մարդկանցով են շաղախվում բռնապետությունները»:¹ Ակտիվ աշխատուժը սոցիալական ամենաարդյունավետ կայունացման գործոնն է, քանի որ աշխատանքն անձի հիմնարար հարաբերությունն է հասարակության հետ: Գործուն շուկայական ու ժողովրդավարական տնտեսությունների համար էական նշանակություն ունեն այն մեխանիզմները, որոնք անձին իր ողջ կյանքի ընթացքում շարժում են գործազրկությունից դեպի աշխատանք, հետևաբար դրանք պետք է առանցքային ուշադրության արժանանան զարգացման ռազմավարության մեջ:

Աշխատուժի տնտեսական ակտիվությունը բարձրացնելու նպատակով 20-րդ դարի վերջին և 21-րդ դարի սկզբին զարգացած, անցումային և զարգացող երկրներում կիրառվել են աշխատաշուկայի միջամտության բազմաթիվ միջոցներ: Դրանց ազդեցությունը շատ տարբեր է և հանդիսանում է շատ ավելի մեծ թվով քաղաքական և տնտեսական փոփոխականների ֆունկցիա, որոնցով անց են կացվում ուղղակի համեմատություններ: Սակայն հստակ է մեկ նմանություն. զբաղվածության այն պետական ծառայությունները, որոնք ներառում են խորհրդատվություն, աշխատանքի որոնման հմտությունների ուսուցում և առաջարկի ու պահանջարկի վստահելի համադրություն, աշխատաշուկայի քաղաքականության ամենածախսարդյունավետ հակահարվածն են գործազրկության առաջ բերած տնտեսական և սոցիալական բեռին:

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ զբաղվածության պետական ծառայությունները զգալիորեն նպաստում են զբաղվածության աճին, գործազրկության կրճատմանը, արմատացած գործազրկությունից խուսափելուն և մարդկային կապիտալի զարգացմանը: Ջբաղվածության պետական ծառայություններն օժանդակություն են ցուցաբերում այն աշխատանք փնտրողներին, ովքեր աշխատատեղերի ու դրանց վարձատրության վերաբերյալ պատշաճ տեղեկատվության կարիք ունեն կամ չեն կարողացել այլ եղանակներով աշխատանք գտնել: Այս ծառայությունները նաև դրական ազդեցություն են ունենում աշխատողների վաստակած գումարի վրա, հատկապես աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբերի դեպքում, ինչպես օրինակ՝ երիտասարդները, հաշմանդամները և կանայք:

¹ Ֆրանկլին Դելանո Ռուզվելտ, ԱՄՆ 32-րդ նախագահ և աշխատաշուկայի ժամանակակից ակտիվ ծրագրերի առաջին շարքի նախածեռնողը:

ԱՄԿ հետազոտությունների արդյունքներին համընկնում են նաև Համաշխարհային բանկի (ՀԲ) մի շարք գնահատումները: Օրինակ, վեց ամիս գործազուրկ երիտասարդներին աշխատանքի որոնման պարտադիր աջակցություն տրամադրող բրիտանական «Նոր գործ երիտասարդ գործազուրկների համար» կազմակերպության ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ երիտասարդ տղամարդ գործազուրկների համար ծրագրի ավարտից հետո աշխատանք գտնելու հավանականությունը 20%-ով ավելի մեծ է, քան երիտասարդ կանանց համար: Ինչ վերաբերում է ծախսերին, դրանք արդարացնում են արդյունքները: Նմանապես, ԱՄՆ-ում նույնպես զբաղվածության ծառայությունների ծրագրերը դրական ազդեցություն են ունեցել կրկին աշխատանք գտնելու արագության, վարձատրության չափի և գործազրկության նպաստների ծավալի կրճատման վրա: Այսպիսի բարձր արդյունքները միայն զարգացած երկներին չէ, որ վերաբերում են: Աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրերի գնահատումների, այդ թվում՝ զբաղվածության հիմնական ծառայությունների վերաբերյալ ՀԲ ուսումնասիրություններից մեկը բացահայտել է, որ հիմնական ծառայությունները ամենահաճախ են լինում ամենաարդյունավետ ծառայությունները:²

ԱՄՆ-ը, օրինակ, ունի հատուկ խթանիչ քաղաքականություններ, որոնք կիրառվում են այն պարագայում, երբ գործազրկության մակարդակն այս երկրում բարձրանում է օպտիմալ համարվող շուրջ 4%-ից, այսինքն՝ այն պահը, երբ աշխատանք փնտրողների թիվն արտացոլում է աշխատաշուկայի առողջ ձկունություն: ԱՄՆ-ում գործազրկության կրճատմանն ուղղված մի շարք ստանդարտ համարվող ակտիվ ծրագրեր մշտապես են իրականացվում, օրինակ՝ զբաղվածության վերաբերյալ խորհրդատվությունը և այլ վայր տեղափոխված աշխատողներին տրամադրվող ծառայությունները: 2007թ. գրանցված գործազրկության ցուցանիշը փոքր-ինչ գերազանցում էր 4%-ը, սակայն առկա տնտեսական անկման պայմաններում քաղաքական քննարկումները հանկարծ անդրադարձան ակտիվ ծրագրեր ներմուծելու հարցին, օրինակ՝ հասարակական աշխատանքների ծրագիր ներառելուն, որպեսզի թեթևացնեն ճնշումը:

Աշխատաշուկայի ակտիվ միջոցառումները միայն մի մասն են այն քաղաքական պատկերի, որը բնութագրում է աշխատաշուկայի ձկունությունը: ՏՀԶԿ մի շարք երկրներ, օրինակ՝ Գերմանիան, ունեն աշխատուժի խիստ կարգավորման ավանդույթներ, որոնք նպաստում են աշխատաշուկայի հարաբերական կարծրությանը, և նրանց մոտ գործազրկությունը սովորաբար գրանցվում է 8 և 9%-ի սահմաններում: ՏՀԶԿ անդամ այլ երկրներ աշխատուժի իրենց քաղաքականություններում շուկայի իրողությունները թերի են հաշվարկում: Ֆրանսիան, օրինակ, նվազեցրեց աշխատանքի ստանդարտ շաբաթական տևողությունը որպես աշխատատեղեր ստեղծելու միջոց, սակայն փոխարենը նվազեցրեց աշխատանքային ժամերի թիվը, բայց աշխատուժը փոխարինելի զանգված չէ, ու գործատուները, հատկապես՝ փոքրերը, հեշտությամբ չեն գտնում մի շարք մասնագիտություններով աշխատողներ: Ֆրանսիայում նույնպես գործազրկության մակարդակը 8-9%-ի սահմաններում է: Արժույթի միջազգային հիմնադրամը (ԱՄՀ) գնահատում է, որ Եվրոպայում կառուցվածքային գործազրկությունը հավասարվում է 9%-ի, իսկ գործազրկությունը Եվրոպայում, ըստ ԱՄՀ-ի, մեծամասամբ կառուցվածքային է, ինչը տասնամյակներ շարունակվող աշխատավարձի շուրջ կենտրոնացված բանակցությունների, աշխատատեղերի պաշտպանության խիստ օրենքների և գործազրկության պասիվ նպաստների առումով չափազանց առատաձեռնության քարացած արդյունքն է: Սա

² «Ակտիվ աշխատաշուկայի ծրագրերի ազդեցությունը. նոր ապացույցներ գնահատումներից՝ հատուկ ուշադրություն դարձնելով զարգացող և անցումային երկրներին», Գորդոն Բեչերման, Կարինա Օլիվաս և Ամիա Դար, ՀԲ Սոցիալական պաշտպանության քննարկման փաստաթուղթ No. 0402, 2004թ. հունվար:

համեմատվում է ԱՄՆ-ի հետ, ուր գործազրկության մակարդակը սովորաբար 5%-ից ցածր է, և ՄԹ-ի հետ, ուր գործազրկության պաշտոնական մակարդակը 6% է: Լուծումները, չնայած բոլորին հայտնի լինելուն, քաղաքական առումով իրենցից մարտահրավեր են ներկայացնում. կայուն բյուջետային քաղաքականություն, ճկուն աշխատավարձեր, հարմարվող աշխատուժ, աշխատաշուկայի ապակարգավորում և չաշխատողներին տրվող նպաստների սահմանափակումներ:

Գործազրկության մակարդակը շատ ավելի բարձր է, ասենք՝ 30%-ը անցումային երկրներում, ուր աշխատաշուկաները շատ ավելի կարծր են: Այդ երկրների զարգացման նպատակներից է գործազրկության կրճատումը՝ որպես սոցիալական և տնտեսական կայունացման ավելի մեծ փաթեթի մի մաս:

Ջրաղվածության քաղաքականությունը զարգացման ծրագրերում

Ջրագացող ու անցումային երկրներում դոնոր կազմակերպությունները շարունակաբար խրախուսել ու աջակցել են զբաղվածության ծառայությունների ծրագրերը: Օրինակ, ՀԲ-ն գումարներ է տրամադրել Եվրոպայի ու Եվրասիայի մի շարք երկրների զբաղվածության ծառայությունների և սոցիալական պաշտպանության ծրագրերի համար: ԱՄՆ կառավարությունը նույնպես աջակցել է զբաղվածության ծառայությունների ծրագրերին, որոնք հայտնի են որպես աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրեր/քաղաքականություններ (ԱԱԾ-ներ), քանի որ ակտիվ ծրագրերը կենսական նշանակություն ունեն աշխատուժի աշխատունակությունը, աշխատանքի ընդունվելու հնարավորությունը և տնտեսական բարեկեցությունը բարելավելու հարցում: Այս նպատակին հասնում են այնպիսի ծրագրերի շնորհիվ, որոնք գործազրկությունը կապում են զբաղվածության ծառայությունների հետ, ինչպես օրինակ՝ կարիերայի վերաբերյալ տեղեկատվություն և խորհրդատվություն, մեծահասակների վերապատրաստում: Որոշ դեպքերում ԱԱԾ-ները ներառում են փոխհատուցումներ, որոնք սովորաբար կարճաժամկետ միջոցառումներ են՝ ուղղված գործազուրկներին աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու հարցում աջակցելուն և հմտությունների թուլացումը կանխելուն: Վերջին հաշվով, զբաղվածության ծառայություններն ուղղված են աշխատողներին զինելու փոփոխություններին հարմարվելու հմտություններով և բարելավելու հմտությունների պահանջարկի ու համապատասխան աշխատուժի առաջարկի համադրությունը:

Այս և այլ ծրագրերի առնչությամբ կա մի մշտական հարց՝ ծախսարդյունավետությունը: Մի շարք ուսումնասիրություններ ցույց են տալիս, որ աշխատաշուկայի որոշ ակտիվ ծրագրերի ծախսերն ուղիղ համեմատական են ավելի ցածր գործազրկությանը: Անշուշտ նման ծրագրերը սովորաբար ավելի հաջողակ են լինում, երբ տնտեսությունը լավ վիճակում է լինում, սակայն դժվարին ժամանակներում էլ դրանք արդյունավետ են, համաձայն 1999թ. ՀԲ ուսումնասիրության՝ կատարված զարգացած երկրներում ԱԱԾ-ների վերաբերյալ:³

1999թ. զեկույցը, որը մեծապես հիմնված էր արդյունաբերական երկրների փորձի վրա, եզրակացրեց, որ զբաղվածության ծառայությունները հարաբերականորեն ավելի

³ «Ակտիվ ծրագրերի ազդեցության գնահատումը. Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի երկրների ուսումնասիրությունների արդյունքները», Դ. Ֆրեթվել, Ջ. Բենուս, Կ. Ջ. Օլիբի, *Սոցիալական պաշտպանության քննարկման փաստաթղթերի շարք* 9915, 1999թ, ՀԲ:

նպաստավոր ազդեցություն են ունեցել՝ ի համեմատություն աշխատաշուկայի այլ միջամտությունների: ՀԲ-ն վերստին ուսումնասիրեց ԱԱԾ առնչությամբ միջազգային փորձը հինգ տարի անց և եզրակացրեց, որ զբաղվածության ծառայությունների հաջող միջամտությունների բաղադրիչները կիրառելի էին նաև զարգացող ու անցումային երկրներում: Զեկույցը թարմացրեց 1999թ. կատարված՝ գործազրկության վրա ԱԱԾ-ների ազդեցության գնահատումը՝ հստակորեն ընդարձակելով դիտարկումը զարգացող և անցումային երկրներում: Ուսումնասիրություններն ազդեցության մանրակրկիտ գիտական հետազոտություններ էին, որոնք պահանջում էին վերահսկման խմբեր և ազդեցության ընդարձակ չափանիշներ: Ըստ ամենավերջին զեկույցի՝ «կառավարություններն այլ ընտրություն չունեն, քան ակտիվ ծրագրերը որպես գործազրկության և աշխատուժի աղքատության հետ կապված տնտեսական ու սոցիալական խնդիրներին արձագանքելու գործիքներից մեկը կիրառելը»:⁴

Ստորև բերված աղյուսակում երևում են ակտիվ և պասիվ ծրագրերին հատկացված ծախսերի մակարդակները: Այն ազդեցության վերաբերյալ եզրակացության հանգեցնող պատկեր չէ, քանի որ շատ երկրեր գումարներ են հատկացնում մեծապես ծախսարդյունավետ ծրագրերի վրա, որոնք լավ արդյունքներ են ունենում, մինչդեռ այլ երկրներ կարող են կիրառել կամ փորձել են կիրառել ամենածախսատար և նվազ արդյունավետ ծրագրեր: Իրական եզրակացությունն այն է, որ ցանկացած երկրում ՀՆԱ-ի չնչին տոկոսն է օգտագործվում գործազրկության հարցերը լուծելու նպատակով:

Աշխատաշուկայի ակտիվ և պասիվ ծրագրերի վրա կատարված ծախսերը մի շարք անցումային երկրներում, 1998թ.			
	Ակտիվ ծրագրերի ծախսերը, ՀՆԱ-ի %	Պասիվ ծրագրերի ծախսերը, ՀՆԱ-ի %	Ընդհանուր ծախսերը, ՀՆԱ-ի %
Բուլղարիա	0.12	0.46	0.8
Խորվաթիա	0.03	0.48	0.6
Չեխիա	0.05	0.26	0.4
Էստոնիա	0.07	0.10	0.2
Հունգարիա	0.28	0.91	1.3
Լեհաստան	0.30	0.59	1.0
Ռուսաստան	0.02	0.13	0.2
Սլովակիա	0.32	0.56	1.1
Ուկրաինա	0.03	0.19	0.3
Զկշռված միջին	0.25	0.41	0.66
<i>Աղբյուր՝ ՀԲ-ի «Ակտիվ աշխատաշուկայի ծրագրերի ազդեցությունը. նոր ապացույցներ գնահատումներից հատուկ ուշադրություն դարձնելով զարգացող և անցումային երկրներին», 2004թ.</i>			

ԱԱԾ-ների վերաբերյալ ՀԲ 2004թ. հաշվետվությունը, որը ներառում էր ավելի քան 150 գնահատում, բացահայտեց, որ *ընդհանուր առմամբ զբաղվածության ծառայությունների վրա կատարված ծախսերը հարաբերականորեն ցածր են, իսկ ծրագրերի արդյունքները (զբաղվածությունն ու աշխատավարձերը) հաճախ դրական են՝ ցույց տալով դրական ծախս-օգուտ հարաբերակցություն, երբ տնտեսական պայմանները նպաստավոր են:* Այս վերջին ուսումնասիրության մեջ ներառված անցումային երկրներից էին Չեխիան, Լեհաստանը,

⁴ Հղված է Բեչերման և ուրիշներում 2004թ.

Բուլղարիան, Բոսնիան և Հերցեգովինան, Մակեդոնիան, Սլովակիան, Սլովենիան, Ուկրաինան և Ռումինիան: ԱԱԾ-ների յոթ ստանդարտ տարբերակներից ծախսարդյունավետությունը հստակորեն և հետևողականորեն ամենաբարձրն էր աշխատանքի որոնման ստանդարտ աջակցության և խորհրդատվության ծառայությունների դեպքում: ԱԱԾ-ների մյուս վեց տեսակների, մասնավորապես՝ գործազուրկների ուսուցման, զանգվածային կրճատումների արդյունքում աշխատողների վերապատրաստման, երիտասարդների ուսուցման, աշխատավարձերի փոխհատուցման, հասարակական աշխատանքների և միկրո-ձեռներեցության/ինքնազբաղվածության աջակցության գծով արդյունքները պարունակում էին ինչպես դրական, այնպես էլ բացասական տարրեր: Աշխատանքի որոնման հիմնական աջակցությունն ակնհայտորեն ցանկացած ԱԱԾ ծրագրի անկյունաքարն է: Հեղինակների եզրակացությունն էր. «Ցանկացած պարագայում հաջողված միջամտությունների բաղկացուցիչները, թվում է՝ կիրառելի են բոլոր երկրում: Ծառայությունների և ծրագրերի համալիր փաթեթները, որոնք միտված են աշխատուժի պահանջարկին և կապված են իրական աշխատատեղերին և զգուշավոր թիրախմանը, հանդիսանում են ծրագրերի մշակման լավ չափանիշներ»:⁵

Ծրագրերի ազդեցության գնահատումները հաշվի էին առել նաև մի շարք գործոններ, այդ թվում՝ ակտիվ և պասիվ ծրագրերի ծախսերի հարաբերակցությունը, ազդեցությունը ծրագրերի նախկին մասնակիցների վարձատրության վրա, ընդհանուր ազդեցությունը աշխատուժի աղքատության վրա և այլն: Աշխատանքի տեղավորման ցուցանիշները չեն կիրառվել որպես կայուն ծրագրի ազդեցության ցուցանիշներ:

Աշխատանքի որոնման աջակցության/զբաղվածության ծառայությունների գնահատման արդյունքների ամփոփում									
	Գնահատումների թիվ			Ազդեցությունը զբաղվածության վրա(*)			Ազդեցությունը վարձատրության վրա		
				(թիվ -- բոլոր հետազոտությունները)			(թիվ-- բոլոր հետազոտությունները)		
	1999թ. հետազոտություն	Նոր	Ընդ	Դրական	Ոչ դրական	Պարզ չէ	Դրական	Ոչ դրական	Պարզ չէ
					(**)			(**)	
Ջարգացած երկրներ	15	4	19	10	4	1	9	3	1
Անցումային երկրներ	2	3	5	5	-	-	2	1	-
Ջարգացող երկրներ	-	2	2	1	1	-	-	1	-
Բոլոր հետազոտությունները	17	9	26	16	5	1	11	5	1
(*) Նշանակալի արդյունք՝ կարճաժամկետ կամ երկարաժամկետ՝ կախված հետազոտության մեթոդաբանությունից:									
Ջբաղվածության և վարձատրության ազդեցության գումարները չեն ավելանում ընտրանքի գումարին, քանի որ որոշ հետազոտություններ հաշվի չեն առել ազդեցության երկու տեսակները: (**)									
Վիճակագրորեն նշանակալի չէ, չկան ոչ ազդեցության, ոչ էլ բացասական արդյունքներ: 4.1.2									

⁵ Նույնը

նոր գնահատումներ
Աղբյուր՝ ՀԲ «Ակտիվ աշխատաշուկայի ծրագրերի ազդեցությունը. նոր ապացույցներ գնահատումներից հատուկ ուշադրություն դարձնելով զարգացող և անցումային երկրներին», 2004թ.

Ուսումնասիրված ԱԱԾ-ներից որոշների գծով ամփոփիչ դիտարկումները թվարկված են ստորև: Ուսումնասիրողները նշում են, որ չափանիշների ընտրությունը պայմանավորված էր քաղաքական ու տնտեսական գործոններով, և ընտրությունը ժամանակի տարբեր հատվածներում տարբեր էր: Որոշ դեպքերում, օրինակ՝ երիտասարդների ուսուցման պարագայում, քաղաքական գերակայության հայտարարությունն արժե ծրագրային մոտեցման նախաձեռնմանը, որը սակայն չունի ազդեցության լավագույն արդյունքը: Ջբաղվածության հիմնական ծառայությունների միջուկը մնում է բարձրագույն ազդեցություն ունեցող մոտեցումը, և սա նախորդում է մնացած բոլոր մոտեցումների կիրառմանը:

Ազդեցության գնահատումների ամփոփում		
Միջամտություն	Ընդհանուր ազդեցության ամփոփում	Դիտարկումներ
Ջբաղվածության ծառայություններ	Ընդհանուր առմամբ ազդեցությունը զբաղվածության և վարձատրության վրա դրական է զարգացած և անցումային երկրներում: Ծախսերը սովորաբար ցածր են, հետևաբար ծախսօգուտ հարաբերակցությունը հիմնականում դրական է: Ջարգացող երկրների համար արդյունքը փոքր է:	Ծրագրերը ամենադրական ազդեցությունն ունենում են այն ժամանակ, երբ տնտեսությունը լավ վիճակում է: Ջարգացող երկրներում այս ծառայությունների ընդգրկման և արդյունավետության հետ կապված հարցեր կան՝ պայմանավորված ոչ ֆորմալ աշխատաշուկայով:
Գործազուրկների ուսուցում	Ջարգացած երկրներում դրական արդյունք զբաղվածության վրա, բայց ոչ վարձատրության: Երկուսի առումով՝ դրական անցումային երկրներում: Ջարգացող երկրներում գնահատումները դրական չեն (հետազոտությունները քիչ են): Ծախսերի առումով հավելյալ տեղեկատվության կարիք կա:	Ծրագրի արդյունավետությանը նպաստում է աշխատավայրում ուսուցմանը և գործատուի ներգրավվածությանը: Թվում է՝ կանայք ավելի շատ են օգտվում ծրագրերից, քան տղամարդիկ: Ծրագրերն ամենամեծ հաջողությանը հասնում են, երբ տնտեսությունը լավ վիճակում է:
Ջանգվածային կրճատումների արդյունքում աշխատողների վերապատրաստում	Հաճախ որևէ դրական ազդեցություն զբաղվածության և վարձատրության վրա չկա, սակայն կան ակնկալիքներ: Անցումային և զարգացող երկրներում արդյունքն այս առումով շատ փոքր է:	Ավելի լավ արդյունքների կարելի է հասնել ուսուցման և զբաղվածության համալիր ծառայությունների միջոցով:
Երիտասարդների ուսուցում	Ջարգացած երկրներում զբաղվածության և վարձատրության վրա բացասական ազդեցությունը շատ մեծ է: Ջարգացող երկրներում (Լատինական Ամերիկայի) ազդեցությունը դրական է, չնայած	Երիտասարդների զբաղվածության խնդիրներն արդյունավետորեն կարելի է լուծել ավելի վաղ կատարվող կրթական միջամտությունների շնորհիվ: Ուսուցումն ամենաարդյունավետն է, երբ համատեղվում է զբաղվածության, տարրական կրթության և սոցիալական այլ ծառայությունների հետ: Հաջողված

	հետազոտությունները քիչ են: Անցումային երկներում որևէ արդյունք չի գրանցվել:	ծրագրերը պահանջում են ինտենսիվ ծառայություններ, հետևաբար՝ ծախսատար են:
Աշխատավարձի փոխհատուցումներ	Ջարգացած և անցումային երկներում ընդհանուր առմամբ ազդեցությունը զբաղվածության և վարձատրության վրա բացասական է: Ջարգացող երկրներում արդյունքը շատ փոքր է:	Ջարգացած երկներում վերջին գնահատումներն ավելի դրական են (օր. նպաստ աշխատանքի դիմաց ծրագրեր): Ծրագրերը կարող են ավելի արդյունավետ լինել, երբ համատեղվում են ուսուցմամբ: Հավանական է, որ կշռի ու փոխարինման ազդեցությունները նշանա-կալի լինեն, սակայն ամբողջությամբ չեն գնահատվել:
Հասարակական աշխատանքներ	Ընդհանուր առմամբ ազդեցությունը զբաղվածության և վարձատրության վրա զարգացած և անցումային երկրներում բացասական է: Արդյունքը զարգացող երկրների աշխատաշուկաների վրա շատ փոքր է՝ չնայած շատ տարածված լինելուն:	Կարող է արդյունավետ լինել որպես սոցիալական պաշտպանություն աղքատների համար, սակայն ընդհանուր առմամբ ոչ որպես մի ծրագիր, որը պետք է բարելավի աշխատաշուկայի հետագա հեռանկարը:
Միկրո-ծեռներեցություն/ինքնազբաղվածություն	Ախտաշուկային միտված գնահատումները բավարար չեն զբաղվածության և վարձատրության վրա ընդհանուր ազդեցությունը գնահատելու համար:	Պահանջարկը շատ ցածր է: Արդյունքը որոշ առումով դրական է ավելի մեծահասակ, լավ կրթություն ստացածների գծով: Արդյունքները հավանաբար ավելի լավը կլինեն, եթե տեխնիկական և խորհրդատվական ծառայությունները զուգակցվեն ֆինանսական օժանդակությամբ:
Աղբյուր՝ ՀԲ «Ակտիվ աշխատաշուկայի ծրագրերի ազդեցությունը. նոր ապացույցներ գնահատումներից՝ հատուկ ուշադրություն դարձնելով զարգացող և անցումային երկրներին», 2004թ.		

2007թ. հրապարակված մեկ այլ հաշվետվություն ներկայացնում է ԱԱԾ-ների ազդեցությունը Ռուսիայում: Հետազոտության արդյունքները ցույց են տվել, որ ԱԱԾ-ները միջին առումով արդյունավետ են եղել և գործազրկության մակարդակն իջել է՝ հատկապես աշխատատեղի ստեղծման համար գործատուներին փոխհատուցելու և հասարակական աշխատանքներում ժամանակավոր աշխատանքի հաշվին: Հիմնվելով արդյունքների վրա՝ հետազոտողները քաղաքականություն որոշողներին հորդորեցին ուշադրությունը բևեռել ավելի շատ ԱԱԾ-ների վրա (Ռուսիայի փորձը հավանաբար տարածվում է նաև Եվրոպայի և Եվրասիայի այլ երկրների վրա), որը նշանակում էր ուսուցման ծրագրերի շարունակություն՝ զուգակցված մասնավոր հատվածին արտոնվող խթաններով, զբաղվածության խորհրդատվությամբ, սկսնակ բիզնեսների աջակցությամբ, աշխատատեղերի ստեղծումը խթանելու նպատակով՝ ՓՄՁ-ներին վարկեր տրամադրելով: Մյուս կողմից, խորհուրդ չէին տրվում հասարակական աշխատանքները, քանի որ երկարաժամկետ կտրվածքով մասնակիցների զբաղվածության հեռանկարները

նպաստավոր չէին դառնում:⁶

Ազդեցության գնահատումը

Կոնկրետ ԱԱԾ-ի ընտրությունը կախված է որոշ հանգամանքներից, իսկ արդյունքները միշտ չէ, որ ցույց են տալիս ազդեցությունը բոլոր հավանական գործոնների վրա, ինչը, օրինակ, նկատվել է ռուսական ծրագրերում, որոնք նվազեցրել են գործազրկությունը և բարձրացրել աշխատանքի պահպանման մակարդակը, սակայն զգալիորեն չեն բարձրացրել աշխատավարձի մակարդակը: Ավելի քան մեկ տասնյակ ռուսական քաղաքներում ԱՄՆ ՄՁԳ կողմից հովանավորվող ազդեցության գնահատումը և վերլուծությունը ցույց տվեց, որ աղքատ ընտանիքներից մասնակցողների մոտ աշխատանք գտնելու և այն պահպանելու հավանականությունն ավելի մեծ էր, բայց դա չէր նշանակում, որ նրանք ստանում էին նույն կամ ավելի բարձր աշխատավարձ, քան նմանատիպ այլ աշխատողներ, որոնք զբաղվածության կենտրոններում գրանցված էին նույն ժամանակահատվածում: Ավելին, մասնակիցների 75 տոկոսը ծրագրի ավարտից հետո ավելի քան մեկ տարի պահպանեցին իրենց աշխատատեղը:⁷

Զբաղվածության ծառայությունների այլ օգուտներ էլ կան, որոնք հնարավոր չէ հետաշույսումբ հաշվարկել, օրինակ՝ արդյունավետ զբաղվածությունը բարձրացնելով՝ սոցիալական ներառման և համախմբման մեջ եղած օգուտը: Դրանք կարող են նաև դրական քաղաքական ազդեցություն ունենալ՝ տեսանելիորեն ցուցադրելով կառավարությունների պրոակտիվ արձագանքն աշխատաշուկայի խնդիրներին, ինչպիսիք են գործազրկությունը կամ աշխատուժի աղքատությունը:

Աշխատանքի տեղավորման մակարդակը որպես ցուցանիշ բաց է թողնում ԱԱԾ-ների երկարաժամկետ տնտեսական ազդեցությունը, սակայն այս տվյալը հեշտ է հավաքագրել: 1991-1998թթ. ընթացքում մի շարք անցումային երկրներում, օրինակ՝ Էստոնիայում և Ուկրաինայում, վերապատրաստված աշխատողներին և հետևաբար՝ աշխատանքի տեղավորման մակարդակին սպառնում էր կրճատման վտանգը, քանի որ նրանց հմտությունների 90%-ը հնացած էին, իսկ ուսուցում ստացող գործազուրկների պարագայում այդ ցուցանիշը 50% է: Որոշ անցումային երկրներում, ինչպես օրինակ՝ Բուլղարիայում, Հունգարիայում, Ռուսաստանում, Սլովակիայում և Ուկրաինայում, հասարակական աշխատանքների ծրագրերից աշխատանքի տեղավորման մակարդակը ցածր էր 10%-ից, բացառությամբ այն ծրագրերի, որոնք համատեղվում էին աշխատավայրում կատարվող ուսուցմամբ: Խոցելի խմբերին, ինչպես օրինակ՝ երկարատև գործազուրկներին, գործազուրկ երիտասարդներին և խոցելի շրջաններում ապրող աշխատողներին ուղղված աշխատավարձի փոխհատուցումները նպաստեցին աշխատանքի տեղավորման բարձր ցուցանիշներին:⁸ Հասարակական աշխատանքների և գործատուներին տրվող փոխհատուցումների ծրագրերը, տեղավորման ցուցանիշները ցույց են տալիս միայն կարճաժամկետ ազդեցությունը, երկարաժամկետ ազդեցությունը գնահատելու համար

⁶ «Աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությունների ազդեցությունը Ռումինիայում», Կլաուդիու Ջորջ Բոկեան, նոյեմբեր 2007թ.

⁷ «Ռուսաստանում աշխատանքի որոնման ծրագրի ազդեցությունը շատ ցածր եկամուտ ունեցող ընտանիքների եկամուտների վրա. գնահատում», Ռայմոնդ Ստրյուկ, և Կիրիլ Չազին, «Կատարելագործված տեղական կառավարումն ու տնտեսական զարգացումը. անցում դեպի խելացի աճը», ԱՄՆ ՄՁԳ, Պայմանագիր 118-A-00-01-00135-00, 2004թ.

⁸ «Մի շարք ԱՊՀ երկրներում աշխատաշուկայի կառավարման մարտահրավերները», Էլեն Հանսեն, Ալյոնա Նեսպորովա, Ջորջ Պիկո և Լյուդեկ Ռիչլը, զեկույց պատրաստված Աշխուժի կառավարման և զբաղվածության հանրային ծառայությունների թեմայով բարձր աստիճանի եռակողմ սեմինարի համար, 2005թ.

անհրաժեշտ է շարունակական ուսումնասիրություն:

Ըստ 1997թ. Լեհաստանում զբաղվածության ծառայությունների մասնակիցների հարցախույզի արդյունքների՝ հարցվողների 64%-ը նշել է, որ ուսուցումը դրականորեն է անդրադարձել զբաղվածության իրենց հեռանկարների վրա: Սկսնակ բիզնեսին տրամադրվող վարկերն ամենաարդյունավետ ակտիվ ծրագիրն են համարվել, ըստ հետազոտության, քանի որ վարկառուների 80%-ը նշել է, որ հաջողություն են ունեցել իրենց բիզնեսում:⁹ Սակայն աշխատանքի տեղավորման ցուցանիշները նմանատիպ զբաղվածություն ստեղծելու առումով լավ ցուցանիշ չեն, քանի որ այստեղ հազվադեպ է լինում գործատու-աշխատող հարաբերություն:

Հաճախ փորձ է կատարվում զբաղվածությանը տալ գործատու-աշխատող կադապար, հատկապես «լրիվ զբաղվածությունից» անցում կատարող երկներում: Սակայն աշխատաշուկայի կարծրությունները և հմտությունների պակասը հաճախ սահմանափակում են աշխատուժին անցում կատարելու կազմակերպված գործատու-աշխատող հարաբերություններին՝ նույնիսկ զարգացող տնտեսություններում: Օրինակ, Եվրոպայում զբաղվածության 30 և ԱՄՆ-ում 25%-ը ինքնազբաղվածության, կրճատ աշխատաժամանակով աշխատանքի և ժամանակավոր աշխատանքի տեսքով է: Իսկ Ասիայում ինքնազբաղվածությունը կազմում է ոչ ֆորմալ զբաղվածության 59%-ը և ընդհանուր ոչ գյուղատնտեսական զբաղվածության 32%-ը, ընդ որում 57%-ը կանայք են: Գործազրկությունը հաղթահարելու հարցում ծրագրերի արդյունքը հավանաբար կլինի անձանց կենսամակարդակը, այլ ոչ թե տեղավորման մակարդակը:¹⁰ Կատարողականի չափորոշիչները պետք է ընտրվեն ըստ ինչպես քաղաքական/տնտեսական/սոցիալական համատեքստի, այնպես էլ՝ ծրագրի նպատակների:

ԱՄՆ ՄՁԳ կողմից Հայաստանի զբաղվածության ծառայությունների հզորացումը

Գործազրկության մակարդակի վրա ներգործություն ունեն նաև կառավարությունների շատ քաղաքականություններ, ինչպես նաև շուկայի ուժեր, բիզնես ցիկլեր, խտրականություն, մարդկային կապիտալի մեջ մասնավոր ներդրումները և բնապահպանական գործոններ: Գործազրկության հաղթահարմանն ուղղված այնպիսի ծրագրեր, ինչպիսիք են ԱԱԾ-ները, մեկուսի չեն, այլ մասնիկն են զարգացման կամ կայունացման ավելի բարդ քաղաքականության փաթեթների: Գործազրկությունը կրճատելու միջազգային լավագույն օրինակներից է «հոլանդական հրաշքը», երբ համազգային ջանքերի շնորհիվ և չորս տարրից բաղկացած ծրագրի միջոցով Նիդեռլանդները կարողացավ գործազրկության մակարդակը 17%-ից հասցնել 2%-ի: ԱՄՆ ՄՁԳ Հայաստանի համապարփակ ռազմավարությունն արտացոլում է գործազրկությունը հաղթահարելու միջազգային լավագույն փորձը, որը հաշվի է առնում նաև հոլանդական ռազմավարությունը: Ցույց տանք այդ օրինակը.

1. պետական ֆինանսների բարելավում (ԱՄՆ ՄՁԳ-ն աջակցում է հարկային համակարգի կատարելագործմանը՝ տնտեսական աճի ծրագրավորման միջոցով և աջակցել է պետական եկամուտների աճին՝ հարկային վարչարարությանը և հակակոռուպցիոն միջոցառումներին օժանդակելով),

⁹ «Զբաղվածության և աշխատաշուկայի քաղաքականություններն անցումային տնտեսություններում», ԱՄԿ 1999

¹⁰ «Բացառող աճ- ներառող անհավասարություն», Բիբեկ Դեբբոյ և Լավիշ Բանդարի, սեպտեմբեր 2008թ.

2. սոցիալական ապահովության և այլ նպաստների ու փոխանցումների կրճատում (Սոցիալական պաշտպանության համակարգերի հզորացման (ՍՊՀՀ) ծրագրի միջոցով ԱՄՆ ՄՋԳ-ն օժանդակում է դրամական փոխանցումների հասցեականության բարձրացմանը, սոցիալական և աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրերի բարելավմանը՝ հատկապես ՀՀ «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության (ԶՊԾԳ) գործունեությանը՝ հաղթահարելու բնակչության մշտական կախվածությունը պետությունից և մարդասիրական օգնությունից),
3. ձկուն աշխատաշուկաներ (ԱՄՆ ՄՋԳ-ն աջակցում է տնտեսական աճին, ինչպես նաև ԶՊԾԳ-ի միջոցով անցում կատարելու պահանջարկի վրա հիմնված աշխատաշուկայի քաղաքականություններին),
4. կայուն փոխարժեք (ֆինանսական հատվածը հզորացնող ծրագրերի միջոցով ԱՄՆ ՄՋԳ-ն օժանդակում է Արժույթի միջազգային կազմակերպության ջանքերին՝ կայունացնելու փոխարժեքը):

ԱՄՆ ՄՋԳ-ն ներդրումներ է կատարում մի շարք համակարգերի ինստիտուցիոնալ հզորացման մեջ, որոնք պետք է համագործակցելով նվազեցնեն գործազրկության մակարդակը: ՍՊՀՀ ծրագրի աշխատանքը աշխատանքային օրենսդրությունը բիզնեսին ավելի նպաստավոր դարձնելու, սոցիալական աջակցությունը փակուղուց հանելու, աշխատաշուկայի պահանջարկի միտումները բացահայտելու և ակտիվ ծրագրեր իրականացնելու համար ԶՊԾԳ-ի կարողությունները հզորացնելու ուղղությամբ գործազրկությունը նվազեցնելու մեկ ամբողջական ռազմավարություն է:

2004-2008թթ. իր ռազմավարությունում ԱՄՆ ՄՋԳ Հայաստանը որոշեց ջանքերը կենտրոնացնել սոցիալական ապահովության ներքին համակարգեր զարգացնելու շուրջ, ի հակադրություն 1988թ.-ից ի վեր տրամադրվող մարդասիրական օժանդակության: Այսպես, ըստ 2009-2013թթ. ռազմավարության՝ ԱՄՆ ՄՋԳ Հայաստանը կշարունակի հեռանալ մարդասիրական աջակցությունից: ՍՊՀՀ ծրագիրը 2006թ. մտավ Առաքելության շրջանակը ՀՀ վարչապետի և Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի խնդրանքով, որպեսզի օժանդակություն ցուցաբերվի լիակատար սոցիալական պաշտպանության համակարգը ինքնուրույն և դոնորների աջակցությունից անկախ դարձնելու հարցում: Այսպիսով, նախատեսված է, որ ՍՊՀՀ-ն կլինի ԱՄՆ ՄՋԳ առաքելության վերջին սոցիալական պաշտպանության ծրագիրը:

Լինելով համակարգերի հզորացման ծրագիր՝ ՍՊՀՀ-ն իր գործունեությունը կենտրոնացնում է արտաքին աջակցության թիվ 3.3.1 կետի վրա՝ առաջարկելով քաղաքականություններ, կարգավորումներ և համակարգ՝ ուղղված խոցելի բնակչությանը տրամադրվող ծառայություններին և դրա պաշտպանությանը: Համակարգերի փոփոխման արդյունքում այն բերում է ուղղակի, ինչպես նաև անուղղակի արդյունքների՝ ծրագրի 3.3.2 կետի սոցիալական ծառայությունների և 3.3.3 կետի սոցիալական աջակցության տարրերով:

Սոցիալական պաշտպանության համակարգերը նախ ներառում են քաղաքականություններ, օրենսդրական կարգավորում և ինստիտուտներ, որոնք խթանում են արժանապատիվ աշխատանքը և աշխատաշուկայի ձկունությունը, որոնք էական են կայուն տնտեսության համար: Երկրորդ հերթին, սոցիալական պաշտպանության համակարգերը ներառում են սոցիալական ապահովագրության ծրագրեր, որոնք անհրաժեշտ են աշխատուժը պահպանելու համար, օրինակ՝ կենսաթոշակներ: Երրորդ

հերթին, սոցիալական պաշտպանության համակարգերը ներառում են սոցիալական աջակցություն բնակչության խոցելի խմբերին, որոնք անկարող են աշխատուժի մաս կազմել: Սոցիալական պաշտպանության լավ համակարգերը ուժեղացնում են զբաղվածությունը և մարդկանց աշխատունակությունը, հետևաբար սոցիալական պաշտպանության լավ համակարգերը հաղթահարում են գործազրկությունը:

ՍՊՀՀ ծրագրի առաջադրանքն է հզորացնել այն հաստատությունները, որոնք պատասխանատու են աշխատաշուկայի ձկունությանը նպաստելու համար, մասնավորապես ՋՊԾԳ-ն և Աշխատանքի պետական տեսչությունը: Վերջինս պատասխանատու է աշխատանքային օրենսդրության կիրարկման համար, իսկ ՋՊԾԳ-ն պետական այն մարմինն է, որի գործունեությունն է լուծել զբաղվածության և գործազրկության հետ կապված խնդիրները: Հայաստանի զբաղվածության ոլորտի վերաբերյալ կան բազմաթիվ թարմ հետազոտություններ: Վերջին հետազոտությունն իրականացվել է 2007թ. ՀԲ կողմից՝ Արվո Կուդո փորձագետի ղեկավարությամբ և կոչվում է «Հայաստանի աշխատաշուկայի դինամիկան» (ՀԲ զեկույց # 35361-AM): Իր եզրակացություններում Կուդոն մատնացույց է անում Հայաստանի աշխատաշուկայի կարծրությունն ու լճացումը և դեռևս 2007թ. մայիսին առաջարկում, որ ՋՊԾԳ-ն ձեռնարկի ճանաչում գտած և ամենածախսարդյունավետ քաղաքականությունները և աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրերը:

ՋՊԾԳ-ի համակարգը վերակազմակերպելու ջանքերն ուղղված են շրջաններին, և տարածքային/մարզային կենտրոնները հավասար մակարդակի բերելը համարվում է նաև եվրոպական և հյուսիսամերիկյան փորձի կիրառում: Այս հարցում առաջին քայլը տեղական տնտեսական գործոնները, բնակչությունը, յուրաքանչյուր շրջանի և համայնքի աշխատուժի ընդհանուր դինամիկան պարզելն է: Սա այնուհետև հող է ստեղծում զբաղվածության «ակտիվ» կամ «պրոակտիվ» ծառայությունների համար, որոնք արձագանքող են և համարվում են տնտեսության ընդհանուր թարմացման և կայունության խթան:

Ինչպես առկա, այնպես էլ նոր ստեղծվող աշխատուժը (երիտասարդները) պետք է ամբողջապես կարող լինի բավարարել գործատուների առկա կարիքները և միևնույն ժամանակ տեղյակ լինել տեղական տնտեսության, աշխատաշուկայի և աշխատատեղերի փոփոխման դինամիկային: Հմտությունները, աշխատանքները կամ մասնագիտություններն այլևս աշխատաշուկա մտնելու պահից մինչև թռչակի անցնելը քարացած գիծ չեն համարվում: Կարիերայի անհատական ուղիներ և ցանցեր ստեղծելը նշանակում է գիտակցել սեփական հմտությունները՝ միևնույն ժամանակ պատրաստակամ լինելով կիրառել հմտությունները, գիտելիքներն ու կարողությունները՝ ողջ աշխատանքային կյանքի ընթացքում աշխատանք ձեռք բերելու, պահպանելու կամ մեկ ուրիշին անցում կատարելու համար:

Այսպիսի շարժումն առաջին անգամ տարածում գտավ ԱՄՆ-ում 1970-ականներին, երբ աշխատուժի՝ կենտրոնից կառավարվող մարմինը փոխարինվեց համայնքապետ ծրագրավորմամբ, որպեսզի աշխատանք փնտրողները, աշխատատեղ փոխողները և նոր ստեղծվող աշխատուժը (երիտասարդները) ավելի ակտիվորեն ներգրավվեն զբաղվածության մեջ և պահպանեն այն՝ կոնկրետ աշխատաշուկայի տարածքի պայմաններում (սովորաբար սահմանվում է համայնքային խելամիտ հեռավորությամբ): Ակտիվ ծրագրի այս մոտեցումը որդեգրվեց նաև Միացյալ Թագավորության կողմից, երբ այն ձեռնարկեց պետական արդյունաբերական ձեռնարկությունների լայնամասշտաբ մասնավորեցումը: Այլ եվրոպական երկրներ, մասնավորապես Նիդեռլանդները, որի մասին

վերը նշվեց, տարբեր աստիճանով փոխեցին իրենց մոտեցումները: Արևելյան Եվրոպայի և նախկին Խորհրդային Միության երկրների տնտեսական անցումը, որը սկսվեց 1990-ականներին, ամենահարթ կերպով տեղի ունեցավ այն երկրներում, որոնք որդեգրեցին աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրերի մոտեցումը:

Հայաստանում աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրերի մոտեցումը եղել և շարունակում է լինել դժվարին խնդիր: Չափազանց հաճախ են տեղական քաղաքական ղեկավարները և նույնիսկ պետական ղեկավարները նշում, որ իմաստ չունի իրականացնել աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրեր այնպիսի տնտեսությունում, որը գտնվում է շրջափակման մեջ և ունի գործազրկության բարձր մակարդակ: Սակայն, նույնիսկ այն վատթար պայմաններում, որոնց ականատես ենք Հայաստանում, ստեղծվում են աշխատատեղեր և ակտիվ ծրագրերը կարող են բացահայտել թափուր աշխատատեղեր ունեցող գործատուներին և կարող են նրանց օգնել գտնել համապատասխան աշխատողներին:

ՍՊՀՀ ծրագրի բախտը բերել է, որ ունի գործընկեր, որը խանդավառ է և հետաքրքրված գործատուների հետ աշխատելու հարցում: Ի տարբերություն շատերի՝ ԶՊԾԳ ղեկավարությունը գիտակցում է աշխատաշուկայի ակտիվ գործողությունների գաղափարը: ՍՊՀՀ ծրագրի կողմից ստացած դասընթացների արդյունքում ԶՊԾԳ-ի նորամուծություններից են հետևյալը.

- զբաղվածության կենտրոնը հրավիրում է հասարակական կազմակերպության ներկայացուցչի՝ կանանց հետ թրաֆիկինգի թեմայով զրուցելու, քանի որ կար մտավախություն, որ երիտասարդ կանայք հակված են աշխատանք փնտրել երկրից դուրս, ինչը հղի է վտանգներով: Այս հարցում աշխատանքի ավանդական տեղավորումը լուծում չէր լինի:
- ԶՊԾԳ կենտրոններից մեկը հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներգրավում է աշխատանքի որոնման սեմինարներում, աշխատանքի ակումբներում և աշխատանքի տոնավաճառում, քանի որ նրանց պետք է նախապատրաստել աշխատավայր ինտեգրվելուն, պետք է բարձրացնել հաշմանդամություն չունեցողների կողմից հատուկ կարիքներ ունեցող անձանց ընդունումը:
- Երիտասարդական կենտրոնը տրամադրում է աջակցություն աշխատանքի ինտեգրման համար որոնման թեմայով, քանի որ երիտասարդները հետևում են թափուր աշխատատեղերի վերաբերյալ ինտեգրման հայտարարություններին՝ առանց ունենալու համապատասխան գիտելիքներ ինչպես որոնման լավագույն մոտեցումների, այնպես էլ այն մասին, թե կոնկրետ ինչ պետք է փնտրել:
- Աշխատանքի որոնման թեմայով ակումբներ են կազմակերպվել մանկատան այն սաների համար, որոնք հասել են մանկատունը լքելու տարիքին՝ օգնելու նրանց հասկանալ իրենց հմտությունները, ձեռք բերել աշխատանքի որոնման հմտություններ, տեղեկանալ ինքնազբաղվածության օրինական եղանակներին և վերջապես տեղավորելու նրանց աշխատանքի՝ նրանց ակտիվ պահելով աշխատանքի որոնման մեջ երկար ժամանակահատվածում և նվազեցնելով նրանց կողմից անմիջապես ստացվելիք սխալ պատկերացումները և կախվածությունը սոցիալական պաշտպանության համակարգից:

- Աշխատանքի ակունքներ են կազմակերպվել զորացրված զինծառայողների համար՝ օժանդակելու նրանց զինծառայության ավարտից հետո և պահպանելու նրանց հետաքրքրությունը աշխատանք որոնելու մեջ, քանի դեռ աշխատանք չեն գտել:

Ակտիվ ծրագրերի միջոցով աշխատողը հայտնվում է կայուն իրավիճակում, ինչը նրան իր կարիերայի ուղով փոխանցում է մեկ աշխատանքից մյուսը, իսկ կարիերայի ուղին աշխատողը սահմանում է զբաղվածության մասնագետների օգնությամբ: Աշխատավայրում տեղի ունեցած փոփոխությունները նոր հնարավորություններ են ստեղծում, ինչպես նաև աշխատուժից պահանջում պատրաստակամություն փոփոխելու գործելաձևը տեխնոլոգիաների, տեղեկատվության և տնտեսության փոփոխությունների հետ մեկտեղ: Ջբաղվածության կենտրոնը պետք է տեղեկացնի և ուղղորդի աշխատանք փնտրողներին այն մեթոդների ու մոտեցումների ուղղությամբ, որոնք անհրաժեշտ են փոփոխվող աշխատավայրին հարմարվելու և գործատուների պահանջներին արձագանքելու համար: Փորձը ցույց է տալիս, որ աշխատանքի պահպանման տևողությունը երկարում է 40-ից 50%-ով, երբ մարդիկ պասիվորեն են տեղավորվում աշխատանքի, մինչդեռ այդ տևողությունը մոտ է լինում 70%-ին, երբ նրանք ակտիվորեն են ներգրավված աշխատանք գտնելու և այն պահպանելու գործընթացում:

Երբ ուշադրությունը կենտրոնացվում է աշխատանք փնտրողների/աշխատողների՝ սեփական կարիերան կառուցելու ունակությունների վրա, աշխատանքի տեղավորման մակարդակի իմաստը զբաղվածության կենտրոնի համար նվազում է: Տեղավորման ցուցանիշներն, իրականում, դառնում են թաքնված թվեր, որոնք կարևոր էին աշխատաշուկայի պետական վերահսկման հին ոճի համար: Համապատասխան ցուցանիշը պետք է լինի ՁՊԾԳ ծառայություններից հաճախորդների օգտվելու մակարդակը: Այն տարում, երբ ՍՊՀԳ ծրագիրը սկսեց ՁՊԾԳ-ի հետ աշխատել, գործատուների կողմից ծառայություններից օգտվելու մակարդակը բարձրացավ 20%-ով: ԱՄՆ ՄԶԳ և ՍՊՀԳ ծրագիրն իրականացնող կազմակերպության միջև ստորագրված պայմանագրի համաձայն՝ ծրագրի հինգերորդ տարում ակնկալվում է, որ գործատուների կողմից ծառայություններից օգտվելու մակարդակը պետք է բարձրանա 50%-ով: Արդյունքներն արդեն իսկ ստացվում են: Անշուշտ, ՁՊԾԳ վերակազմակերպումն ինքնին չի լուծի երկրի գործազրկության խնդիրը, սակայն զգալիորեն կնպաստի դրան:

Ջբաղվածության բարձրացումը նախադրյալ է տնտեսական բազմաթիվ այլ զարգացումների համար, ինչպես օրինակ՝ հարկահավաքման մակարդակի բարձրացում և կենսաթոշակային համակարգի ընդգրկման մեծացում: Սա է պատճառը, որ ՍՊՀԳ ծրագրում զբաղվածության ցուցանիշները զուգակցվել են կենսաթոշակային բարեփոխումներով:

Տնտեսական զարգացումն ինքնաբերաբար չի բարձրացնում զբաղվածության մակարդակը: Սա հատկապես վերաբերում է սևագործ և ցածր կարգավիճակի աշխատանքներին: Ջանքեր են անհրաժեշտ տնտեսական աճը և զբաղվածությունը համապատասխանեցնելու համար:

Ջբաղվածության ծառայություններն առկա են ողջ երկրի տարածքում, նույնիսկ Գավառում

Ինչու՞ ներդրումներ կատարել զբաղվածության ծառայությունների մեջ գյուղական կամ շատ աղքատ համայնքներում, երբ աշխատատեղերի ստեղծումը տեսանելի չէ: Վերջին փորձը հաստատում է, որ մարդկային կապիտալի մեջ ներդրումն առանցքային է

տնտեսական մեծ աճի հասնելու և աղքատությունն ու անհավասարությունը հաղթահարելու համար:¹¹ Բացի այդ, ապացուցված է, որ զբաղվածության ծառայությունների ծրագրերը կարող են արդյունավետ լինել նույնիսկ շատ աղքատ համայնքներում, եթե դրանք ներառում են աշխատանքի հմտությունների ուսուցում և տեղեկություններ շուկայական տնտեսությունում աշխատանք գտնելու համար մրցակցելու վերաբերյալ: Ծրագրերը կարող են կապ ունենալ մասնավոր ձեռնարկությունների հետ, կարող են զարգացնել նրանց ձեռնարկատիրական հմտությունները և բարձրացնել աշխատատեղեր ստեղծելու նրանց քաղաքացիական պատասխանատվությունը՝ այսպիսով թեթևացնելով նաև պետական աշխատատեղեր ստեղծելու կառավարության բեռը:

Հայկական տնտեսությունում լավ վարձատրվող և մշտական աշխատատեղեր ստեղծելը հեշտ չի եղել: Սակայն ըստ ՀԲ Հայաստանի աշխատաշուկայի դինամիկայի վերաբերյալ 2007թ. գեկույցի՝ աշխատաշուկայի դրությունը Հայաստանում ընդհանուր առմամբ սկսել է բարելավվել: 2005 և 2006թթ. ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայությունը գրանցել է զբաղվածության մակարդակի աճ: Վիճակագրական ծառայության նույն գեկույցի համաձայն՝ Հայաստանը նոր փուլ է սկսում աշխատատեղերի ստեղծման առումով: ԶՊԾԳ կողմից ԱՄՆ ՄՁԳ աջակցությամբ գործատուների՝ վերջերս կատարված հետազոտության համաձայն՝ Հայաստանում աճում է պահանջարկը ոչ բարձրակարգ հմտություններ ունեցող ախտաբույժի նկատմամբ այնպիսի ոլորտներում, ինչպիսիք են՝ գյուղատնտեսությունը, շինարարությունը, արդյունաբերությունը, առևտուրն ու ծառայությունների ոլորտը: Որպես այս միտման ապացույց՝ մի քանի ցուցանիշ ԶՊԾԳ գործունեությունից. 2007թ. ԶՊԾԳ-ն ողջ երկրում աշխատանքի է տեղավորել 8,322 մարդ, ներառյալ 552 հոգի Գեղարքունիքի մարզում, որից 144-ին Գավառում: 2008թ. (հունվարից-սեպտեմբեր) տվյալները ցույց են տալիս աշխատանքի տեղավորման մակարդակի աճ՝ համեմատած նախորդ տարվա նույն ժամանակահատվածի հետ:

Չնայած վերջերս կատարված բարելավումներին՝ գործազրկության ցուցանիշները շարունակում են բարձր մնալ (30%), իսկ գործազրկության ակնբախ նշաններն են դրա շարունակաբար առկայությունը, երկարատևությունը և գերակշռումը երիտասարդների և ցածր կրթություն ունեցողների շրջանում: Գործատուների հետ խորհրդակցություններից պարզ է դառնում, որ հաճախ իրենցից բավականին երկար ժամանակ է պահանջվում թափուր աշխատատեղերը լրացնելու համար, քանի որ չեն ունենում համապատասխան աշխատանքային փորձով, կրթությամբ և հմտությամբ թեկնածուներ, ինչը նշանակում է, որ հմուտ աշխատուժի և առկա աշխատատեղերի միջև կա զգալի անհամապատասխանություն: Գործազրկությունը նվազեցնելու համար զբաղվածության ծառայությունները պետք է հմտություններ չունեցող կամ ոչ բարձրակարգ հմտություններ ունեցող գործազուրկների համար կազմակերպեն կարճաժամկետ դասընթացներ, ինչպես նաև ավելի լավ կերպով կապեր հաստատեն աշխատատեղեր ունեցող ձեռնարկությունների և աշխատանք փնտրող գործազուրկների միջև: Այս աշխատանքի մեծ մասը կատարվում է շրջանների մակարդակով, որտեղ այդ կապերն ավելի մեծ են: Զբաղվածության ավելի լավ ծառայությունների շնորհիվ հնարավոր կլինի կանխել բնակչության հոսքը շրջաններից մայրաքաղաք և ավելին՝ արտագաղթը Հայաստանից, և հնարավոր կլինի նվազեցնել բնակչության երկարատև կախվածությունը պետական նպաստներից:

ԱՄՆ ՄՁԳ-ի նպատակները զբաղվածության ծառայությունների առումով հետևյալն են. 1) բարձրացնել ՀՀ կառավարության կարողությունը՝ բացահայտելու աշխատուժի

¹¹ ՏԶՀԿ, «Զբաղվածության հեռանկար, որը խթանում է աշխատատեղերը և եկամուտները», 2006

պահանջարկն ու առաջարկը, 2) մշակել մեխանիզմներ և գործընթացներ՝ համապատասխանեցնելու պահանջարկն ու առաջարկը և կատարելագործելու աշխատանքի տեղավորման ծառայություններն ինչպես մասնավոր, այնպես էլ՝ հանրային հատվածներում: Նպատակն է ՋՊԾԳ-ին օժանդակել փոխելու իր կողմնորոշումը և որդեգրելու զբաղվածությունը խթանելու ավելի վերլուծական մոտեցում, ավելի ակտիվորեն աշխատելու մասնավոր հատվածի հետ և նվազեցնելու առկա աշխատուժի հմտությունների և գործատուների պահանջների անհամապատասխանությունը:

2007թ. սկզբից ի վեր ԱՄՆ ՄԶԳ-ն՝ իր ՍՊՀՀ ծրագրի միջոցով սերտորեն աշխատել է ՋՊԾԳ աշխատակիցների հետ՝ հզորեցնելու նրանց կարողությունները, որպեսզի նրանք կարողանան առաջ ընթանալ դինամիկ շուկայական տնտեսության հետ համընթաց: Նմանատիպ աջակցության շնորհիվ հաստատվում է կառավարման այնպիսի համակարգ, որը թույլ է տալիս գնահատել և կատարելագործել կատարողականը, մշակել երկարաժամկետ ռազմավարություն և գործողությունների պլան, հզորացնել կանխատեսման և աշխատաշուկայի առաջարկի և պահանջարկի տվյալների հրապարակման կարողությունները, ստեղծել զբաղվածության երեք տարածքային մոդելային կենտրոն և զարգացնել ՋՊԾԳ-ի ու գործատուների կարողությունը՝ աշխուժացնելու աշխատաշուկան ակտիվ ծրագրերի միջոցով, ինչպիսիք են՝ աշխատանքի որոնման հմտությունների դասընթացները, աշխատանքի ակումբները, աշխատանքի տոնավաճառները և գործատուներին մատուցվող ծառայությունները: Վերը նշված միջամտություններից շատերը սկսվել են միայն վերջերս, և նոր-նոր ենք տեսնում դրանց ազդեցությունը փաստացի աշխատանքի տեղավորման ցուցանիշների վրա:

Գնահատվել է, որ 2007թ. թափուր աշխատատեղեր ունեցող գործատուների միայն կեսն է համագործակցել ՋՊԾԳ-ի հետ, իսկ շրջաններում շատերը նույնիսկ տեղյակ չեն եղել ՋՊԾԳ-ի գործունեությունից: Քանի որ ՋՊԾԳ-ն ավելի ակտիվորեն է սկսել մասնավոր ձեռնարկությունների հետ կապ հաստատատելու գործընթացը, ՋՊԾԳ ներկայացվող թափուր աշխատատեղերի թիվը կբարձրանա: ՍՊՀՀ աջակցության առաջին տարում աշխատանք փնտրողների և գործատուների կողմից ՋՊԾԳ ծառայություններից օգտվելու մակարդակը բարձրացել է 20%-ով, ինչը նշան էր, որ մասնավոր հատվածի գործատուների մասնակցության և տեղեկացվածության մակարդակը ՋՊԾԳ առաջարկած ծառայությունների մասին բարձրացել է աշխատանքի տոնավաճառների և հանրային տեղեկատվական այլ միջոցառումների շնորհիվ: Երբ ՋՊԾԳ-ն սկսի համատարած կերպով կիրառել զբաղվածության ռազմավարությունը, ակնկալում ենք տեսնել գործազրկության մակարդակի նվազում, աշխատանքի տեղավորման մակարդակի շարունակական աճ և ՋՊԾԳ կենտրոնների միջոցով հաջողությամբ աշխատողներ համալրող գործատուների թվի աճ:

Ամփոփում

1. ԱԱԾ-ները գործազրկությունը հաղթահարելու հայտնի գործիքներ են և հաճախ են կիրառվում զարգացած և անցումային տնտեսություններում:
2. Զբաղվածության հիմնական ծառայությունները, որոնք ներառում են աշխատանքի որոնման հմտությունների դասընթացներ, խորհրդատվություն, աշխատանքի ակումբներ և աշխատաշուկայի պահանջարկի վերլուծություն, կարևորագույն և ծախսարդյունավետ ակտիվ միջոցառումներ են:
3. Գործազրկության բարձր մակարդակը Հայաստանի ամենամեծ խնդիրներից է:

4. ԱՄՆ ՄՁԳ-ն հանձնառու է իր գլխավոր նպատակին. «կայուն զարգացում մրցունակության, սոցիալական ծառայությունների որակի և հասարակության հզորության բարձրացման միջոցով»:¹²
5. Այն աջակցությունը, որը ԱՄՆ ՄՁԳ-ն տրամադրում է ՋՊԾԳ-ին անցում կատարել աշխատաշուկային միտված հաստատության, խթանում է մրցունակությունը, սոցիալական/տնտեսական ներառումը և ժողովրդավարական մասնակցությունը:
6. Ինստիտուցիոնալացված ԱԱԾ-ների ազդեցության գնահատումն ավելի բարդ և երկարաժամկետ է, քան աշխատանքի տեղավորման ցուցանիշների կարճաժամկետ գրանցումը, սակայն կատարողականի գնահատման ցուցանիշները որոշակի ժամանակահատվածով գնահատում են աշխատանքների ազդեցությունը:
7. ՋՊԾԳ-ն հանձնառու է ԱԱԾ-ներ իրականացնել ողջ երկրի տարածքով մեկ՝ ըստ տեղական կարիքների: ԱՄՆ ՄՁԳ-ն ստանձնել է ԱԱԾ-ներ իրականացնող մոդելային կենտրոնի կարողությունների հզորացման առաջադրանքը, որպեսզի և՛ ԱՄՆ ՄՁԳ-ն, և՛ ՋՊԾԳ-ն կարողանան հասնել իրենց առջև դրված կարևոր նպատակներին:

Սույն գեկույցը հնարավոր է դարձել Ամերիկայի ժողովրդի աջակցության շնորհիվ՝ ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալության (ԱՄՆ ՄՁԳ) միջոցով: Արտահայտված տեսակետները պատկանում են հեղինակներին և հնարավոր է, որ չհամընկնեն ԱՄՆ ՄՁԳ կամ ԱՄՆ կառավարության տեսակետների հետ:

¹² ԱՄՆ ՄՁԳ. Հայաստան, 2009-2013թթ. «Ծրագրային ուղղությունների ռազմավարություն»