

ԿԱՅՈՒՆ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ ԱԿՏԻՎ
ԾՐԱԳՐԵՐԻ ՇՐՋԱՆԱԿՈՒՄ ՄԱՏՈՒՑՎՈՂ
ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ

ՄՈՆԻՏՈՐԻՆԳԻ ԶԵԿՈՒՅՑ



Երևան, 2017թ.



«Արազ» բարեգործական հասարակական կազմակերպություն

ք. Երևան, 0028, Կիևյան փող. 7 շենք, բն. 94

Հեռ.՝ (+374) 10 227097, քջջ. (+374) 77 690467

Էլ. փոստ՝ araz.ngo@gmail.com

Կայք՝ www.arazango.jimdo.com

Մույն ուսումնասիրությունը հնարավոր է դարձել Ամերիկայի ժողովրդի աջակցությամբ՝ ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալության ֆինանսավորմամբ և «Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոն» ՀԿ-ի կողմից իրականացվող «Պահանջատեր հասարակություն՝ հանուն պատասխանատու կառավարման» ծրագրի շրջանակներում: Ուսումնասիրության բովանդակության համար պատասխանատու է «Արազ» բարեգործական հասարակական կազմակերպությունը, և այն պարտադիր չէ, որ արտացոլի ԱՄՆ ՄԶԳ կամ ԱՄՆ կառավարության կարծիքը:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Հապավումներ.....	3
Ներածություն.....	4
Նախաբան	5
Մոնիտորինգի մեթոդաբանություն.....	7
Գլուխ 1. Զբաղվածության ոլորտը կարգավորող իրավական հիմքերի ուսումնասիրություն	9
1.1 Զբաղվածության ոլորտի լիազոր մարմինները.....	9
1.2 Զբաղվածության ոլորտում թիրախ խմբերի իրավունքներն ու պարտականությունները	11
1.3 «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի կիրարկման կարգը սահմանող իրավական ակտերը	12
Գլուխ 2. Զբաղվածության կարգավորման 2015 և 2016թթ. ուսումնասիրված ծրագրեր.....	15
2.1 Մոնիտորինգի թիրախ զբաղվածության կարգավորման ակտիվ ծրագրերը	15
2.2 Մոնիտորինգի թիրախ Զբաղվածության կարգավորման 2015 և 2016թթ. ծրագրերի կատարողական ցուցանիշները	17
2.3. Զբաղվածության կարգավորման 2015 և 2016թթ. մոնիտորինգի թիրախ ծրագրերի փաստաթղթերի ուսումնասիրության շրջանակում բացահայտված խնդիրները	20
2.4 Զբաղվածության կարգավորման ամենամյա ծրագրերի բարելավմանն ուղղված առաջարկություններ.....	22
Գլուխ 3. Զբաղվածության տարածքային կենտրոնների ծառայությունների որակի ու արդյունավետության գնահատման արդյունքները	23
Եզրակացություններ և առաջարկություններ	41
Վերջաբան	47
Հավելված 1. Հիմնական հասկացություններ	49
Հավելված 2. Ուսումնասիրված փաստաթղթերի ցանկ.....	51
Հավելված 3. Մոնիտորինգի առարկա ՁՏԿ-ների ցուցանիշներ	52
Հավելված 4. Հարցաշարեր.....	53
Հավելված 5. Պաշտոնական գրություններ.....	67
Հավելված 6. Շահառու խմբերի կողմից արված դիտարկումներ և առաջարկություններ.....	77

Հասպարտումներ

ԱՄՆ ՄԶԳ	Ամերիկայի Միացյալ Նահանգների միջազգային զարգացման գործակալություն
ԱՎԾ	Ազգային վիճակագրական ծառայություն
ԶՊԳ	Զբաղվածության պետական գործակալություն
ԶՏԿ	Զբաղվածության տարածքային կենտրոն
ՀՀ	Հայաստանի Հանրապետություն
ԱՍՀՆ	Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն
ԿԳՆ	Կրթության և գիտության նախարարություն
ՀԿ	Հասարակական կազմակերպություն
ՄՈՒԿԿ	Մասնագիտական ուսուցում կազմակերպած կազմակերպություն
ՀՄՊ	Հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանություն
ՀՀ ԱԺ	Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողով

Ներածություն

Ներկայացվող ուսումնասիրությունն իրականացրել է «Արագ» բարեգործական հասարակական կազմակերպությունը (այսուհետ՝ Արագ) ԱՄՆ ՄԶԳ աջակցությամբ «Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոն» ՀԿ-ի կողմից իրականացվող «Պահանջատեր հասարակություն՝ հանուն պատասխանատու կառավարման» ծրագրի շրջանակում:

Ուսումնասիրության նպատակն է՝ մասնակցային մոնիտորինգի մեթոդաբանության միջոցով ուսումնասիրել աշխատանք փնտրողների, զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ընդգրկված անձանց, գործատուների, մասնագիտական ուսուցում իրականացնող կազմակերպությունների և Զբաղվածության տարածքային կենտրոնների (այսուհետ՝ ԶՏԿ) աշխատակազմի անդամների գնահատականը 2015 և 2016թթ. Զբաղվածության կարգավորման ամենամյա ծրագրերից հինգի շրջանակում մատուցված ծառայությունների որակի և արդյունավետության վերաբերյալ:

Ուսումնասիրության թիրախ ծրագրերն են՝

- «Գործազուրկների և աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող՝ աշխատանք փնտրող անձանց մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում» (այսուհետ՝ «Մասնագիտական ուսուցում»),
- «Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց փոքր ձեռնարկատիրական գործունեության աջակցության տրամադրում» (այսուհետ՝ «ՓԶ աջակցություն»),
- «Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում և հաշմանդամություն ունեցող անձին ուղեկցողի համար դրամական օգնության տրամադրում» (այսուհետ՝ «Գործատուին մասնակի փոխհատուցում»),
- «Զեռք բերած մասնագիտությամբ մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար գործազուրկներին աջակցության տրամադրում» (այսուհետ՝ «Փորձի ձեռքբերում»),
- «Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին միանվագ փոխհատուցման տրամադրում» (այսուհետ՝ «Գործատուին միանվագ փոխհատուցում»):

Մատուցված ծառայությունների որակի և արդյունավետության գնահատման համար հիմք են ծառայել 2013-2018թթ. Զբաղվածության կարգավորման ռազմավարության ծրագրում նախատեսված զբաղվածության ոլորտի բարեփոխումների ուղղված հետևյալ նպատակադրումները.

1. բնակչության կայուն զբաղվածության ապահովման համար պայմանների ստեղծմանն ուղղված միջոցառումների իրականացումը,
2. աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան նոր աշխատատեղերի ստեղծմանն ու համալրմանն ուղղված միջոցառումների իրականացումը, աշխատաշուկայի կարիքներին արագ արձագանքումը,
3. ըստ նախապես սահմանված առաջնահերթությունների՝ աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց կայուն զբաղվածության ապահովումը:

Ուսումնասիրության համատեքստում զբաղվածության ամենամյա պետական ծրագրերի շրջանակում մատուցվող ծառայությունների արդյունավետությունը գնահատվել է ծրագրերում ընդգրկված անձանց թիվը աշխատանքի տեղավորված կամ փոքր ձեռնարկատիրական գործունեություն ծավալած անձանց թվի հետ համադրելու միջոցով:

Մոնիտորինգն իրականացվել է ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության (այսուհետ՝ ԱՍՀՆ) հետ նախապես համաձայնեցված՝ Արարատի, Կոտայքի, Տավուշի, Շիրակի, Լոռու, Գեղարքունիքի մարզերի և Երևանի ընդհանուր թվով 12 ԶՏԿ-րի օրինակի վրա:

Ուսումնասիրության արդյունքների հիման վրա մշակված ծառայությունների որակի և արդյունավետության բարձրացմանն ուղղված առաջարկությունների փաթեթը ներկայացվել է ՀՀ ԱՍՀՆ՝ զբաղվածության կարգավորման 2018թ. պետական ծրագրերի քննարկման և հաստատման ընթացքում հաշվի առնելու համար: Համակիրների համախմբման նպատակով և աջակցությունն ունենալու ակնկալիքով ուսումնասիրության արդյունքները ներկայացվել են նաև շահագրգիռ պետական և քաղ.հասարակության կառույցների ուշադրությանը:

Նախաբան

ՀՀ կառավարության 2012թ. նոյեմբերի 8-ի նիստի N45 արձանագրային որոշմամբ հաստատված ՀՀ 2013-2018թթ. Զբաղվածության կարգավորման ռազմավարությամբ¹ նպատակ է դրվել զբաղվածության ոլորտի բարեփոխման նպատակով պասիվ քաղաքականությունից անցում կատարել դեպի աշխատաշուկայի օբյեկտիվ իրավիճակից բխող զբաղվածության ակտիվ ծրագրերը:

2013թ. դեկտեմբերին ընդունվել է ներկայումս գործող «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքը, որը կարգավորում է. «ՀՀ-ում բնակչության զբաղվածության խթանման տնտեսական և կազմակերպական դրույթներն ու իրավական հիմքերը, սահմանում զբաղվածության բնագավառում քաղաքացիների իրավունքների իրացումը, պետության կողմից մատուցվող ծառայությունների տեսակները, գործազրկության դեպքում սոցիալական աջակցության ձևերը, ինչպես նաև պետական-մասնավոր համագործակցության իրավական հիմքերը»²: Օրենքի համաձայն՝ գործազուրկների սոցիալական պաշտպանության պետական երաշխիքներն ապահովվում են զբաղվածության աջակցության ամենամյա ծրագրերի միջոցով: Զբաղվածության 2013-2018թթ. ռազմավարության միջոցառումների պլանի համաձայն դրանց նպատակը աշխատաշուկայի իրավիճակին և զարգացումներին արագ և ճկուն արձագանքելու հնարավորության բարելավումն է:

Ի կատարումն օրենքի պահանջի՝ ՀՀ Կառավարությունը 2014թ. ապրիլի 17-ի N534-Ն որոշմամբ հաստատեց «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի կիրարկումն ապահովող մի շարք իրավական ակտեր³: Որոշման թվով 20 հավելվածները հստակ սահմանում են օրենքի սուբյեկտների իրավունքների և պարտականությունների իրավական հիմքերը, դրանց իրացման կարգը, ինչպես նաև Զբաղվածության պետական գործակալության (այսուհետ ԶՊԳ) կողմից մատուցվող ծառայությունների ու ծրագրերի իրականացման կարգերը: Որոշում սահմանում է զբաղվածության կարգավորման ամենամյա պետական ծրագրի տեղաբաշխման կարգն ըստ մարզերի, Երևան քաղաքի և աշխատանք փնտրող անձանց առանձին խմբերի, ինչպես նաև մոնիտորինգի թիրախ հանդիսացող ծրագրերը և դրանց արդյունքների գնահատման չափանիշները⁴:

2014թ. սկսած, կառավարությունը յուրաքանչյուր տարի աշնանային նիստերից մեկում 17.04.2014թ. N534-Ն որոշման 6-րդ հավելվածի համաձայն արձանագրային որոշմամբ հաստատում է հաջորդ տարվա զբաղվածության կարգավորման ամենամյա ծրագիրը:

2014-2016թթ. միջև ընկած ժամանակահատվածում զբաղվածության կարգավորման ամենամյա պետական ծրագրերում ընդգրկված անձանց թիվը կազմել է⁵.

- 2014թ. հուլիսի 1-ի դրությամբ՝ 1,226:
- 2015թ. հուլիսի 1-ի դրությամբ՝ 6,089
- 2016թ. հուլիսի 1-ի դրությամբ՝ 8,515

Սակայն դատելով ԱՎԾ տարեկան զեկույցների 1.4. Աշխատանքի շուկայի ցուցանիշներ 1.4.1. Զբաղվածություն բաժնում աշխատուժի առաջարկի վերաբերյալ ներկայացված ցուցանիշներից, Զբաղվածության կարգավորման ծրագրերի և նրանցում ընդգրկված անձանց թվի փաստացի աճը համարժեք ազդեցություն չի ունեցել զբաղվածության մակարդակի բարձրացման վրա (տես աղյուսակներ 1-3)⁶:

¹ [ՀՀ 2013-2018թթ. Զբաղվածության կարգավորման ռազմավարություն](#)

² [«Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենք](#)

³ «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի կիրարկումն ապահովող մի շարք իրավական ակտեր հաստատելու մասին ՀՀ [Կառավարության 2014թ. ապրիլի 17-ի N 534-Ն որոշում](#)

⁴ [ՀՀ Կառավարության 2014թ. ապրիլի 17-ի N 534-Ն որոշում](#), 6-րդ, 8-րդ, 11-րդ, 12-րդ, 15-րդ, 16-րդ հավելվածներ

⁵ Զբաղվածության կարգավորման [2014](#), [2015](#) և [2016](#)թթ. ծրագրեր

⁶ [Աշխատանքի շուկան ՀՀ-ում 2015, 2016, 2017](#) ՀՀ ԱՎԾ վիճակագրական ժողովածու

Աղյուսակ 1.

Աշխատուժի առաջարկը, 2015թ. հունվար ամսվա դրությամբ

	Աշխատանք փնտրողներ		նրանցից՝ գործազուրկներ	
	ընդամենը, մարդ	2015թ. նույն ամսվա նկատմամբ, %	ընդամենը, մարդ	2015թ. նույն ամսվա նկատմամբ, %
Հունվար	73 457	113.5	66 782	119.5

Աղյուսակ 2.

Աշխատուժի առաջարկը, 2016թ. հունվար ամսվա դրությամբ

	Աշխատանք փնտրողներ		նրանցից՝ գործազուրկներ	
	ընդամենը, մարդ	2015թ. նույն ամսվա նկատմամբ, %	ընդամենը, մարդ	2015թ. նույն ամսվա նկատմամբ, %
Հունվար	89 405	121.7	77 528	116.1

Աղյուսակ 3.

Աշխատուժի առաջարկը, 2017թ. հունվար ամսվա դրությամբ

	Աշխատանք փնտրողներ		նրանցից՝ գործազուրկներ	
	ընդամենը, մարդ	2016թ. նույն ամսվա նկատմամբ, %	ընդամենը, մարդ	2016թ. նույն ամսվա նկատմամբ, %
Հունվար	95 811	107.2	80 576	103.9

Բերված տվյալների լույսի ներքո ուսումնասիրության միջոցով փորձ է արվել գնահատել ՁՏԿ-ների կողմից մատուցվող ծառայությունների որակը, զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի հասցեականությունն ու արդյունավետությունն ըստ շահառուների գնահատականների:

Ուսումնասիրության արդյունքում ստացված տվյալները օժանդակ տեղեկատվության աղբյուր կձևառայեն Կառավարության 2018թ. Ջբաղվածության կարգավորման ծրագրերի ձևավորման ժամանակ:

Մոնիտորինգի մեթոդաբանություն

Զբաղվածության կարգավորման շրջանակում մատուցվող ծառայությունների կատարողականի մասնակցային մոնիտորինգը իրականացվել է ծառայություն մատուցողների և ստացողների, ինչպես նաև ՔՀԿ-ների ներգրավմամբ: Դա թույլ է տվել հետևել կառավարության որոշումների և քաղաքականության իրականացմանը տեղական մակարդակում, չափել դրանց արդյունավետությունը և համապատասխանությունը: Արդյունքներն ամփոփելիս այն հիմք է տալիս կապ հաստատել համապատասխան հանրային պաշտոն զբաղեցնողների հետ՝ քննարկելու արված բացահայտումները և նախանշել առկա խնդիրների լուծմանն ուղղված հնարավոր քայլերը:

Մոնիտորինգի շրջանակներում իրականացվել է ինչպես ուղրտը կարգավորող իրավական ակտերի և պաշտոնական փաստաթղթերի ուսումնասիրություն, այնպես էլ տարբեր շահագրգիռ կողմերի և շահառուների հետ հարցումներ:

Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն

Առցանց եղանակով պատկան մարմինների պաշտոնական կայքերից հավաքագրվել և ուսումնասիրվել են ուղրտը կարգավորող պետական կառույցները և դրանց աշխատակազմի գործառնությունները, զբաղվածության ուղրտը կարգավորող իրավական ակտերը, ՀՀ զբաղվածության 2013-2018թթ. ռազմավարությունը, Զբաղվածության կարգավորման 2014-2016թթ. պետական ամենամյա ծրագրերը, մասնավորապես՝ «Մասնագիտական ուսուցում», «ՓՁ աջակցություն», «Գործատուին մասնակի փոխհատուցում», «Փորձի ձեռքբերում», «Գործատուին միանվագ փոխհատուցում», դրանց կիրառման ՀՀ կառավարության 2014թ. ապրիլի 17-ի N534-Ն որոշման 6-րդ 8-րդ, 11-րդ 12-րդ, 15-րդ և 16-րդ հավելվածներով հաստատված կարգերը, իրականացված ծրագրերի իրականացման վերաբերյալ մոնիտորինգի և գնահատման հաշվետվությունները, Ազգային վիճակագրական ծառայության (այսուհետ՝ ԱՎԾ) զեկույցները ՀՀ Աշխատանքային շուկայի ցուցանիշների վերաբերյալ, ինչպես նաև ուղրտը կարգավորող պետական մարմինների տեղեկատվական ռեսուրսները:

Հարցում

Ուսումնասիրությունն իրականացվել է հարցման մեթոդով անհատական հանդիպումների միջոցով: Յուրաքանչյուր ՁՏԿ-ում հարցման ենթակա շահառուների թիվը որոշվել է դրանցում հաշվառված շահառուների թվից՝ ելնելով բարձր թվաքանակի դեպքում հարցվողների թիվն ավելին են ընտրվել, քան ավելի ցածր թվաքանակի դեպքում:

Մոնիտորինգի թիրախ խմբերից յուրաքանչյուրի հետ հարցազրույց իրականացնելու համար մշակվել են ստանդարտացված հարցաշարեր հետևյալ խմբերի համար.

Ձև 1. ՁՏԿ անձնակազմի անդամ

Ձև 2. Գործատու

Ձև 3. Մասնագիտական ուսուցում անցկացնող կազմակերպություն

Ձև 4. Գործազուրկ և աշխատանք փնտրող անձ

Ձև 5. Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ընդգրկված անձ (տես հավելված 4-ում)

Բոլոր հարցաշարերը նախապես համաձայնեցվել են ՀՀ ԱՍՀՆ-ի և ԶՊԳ-ի հետ:

Մոնիտորինգն իրականացվել է ԱՍՀՆ հետ նախապես համաձայնեցված՝ Արտաշատի, Հրազդանի, Եղվարդի, Դիլիջանի, Գյումրու, Արթիկի, Վանաձորի, Սպիտակի, Սևանի, Գավառի և Երևանի Մալաթիա-Մեքաստիա և Նորք-Մարաշ ՁՏԿ-րի օրինակի վրա՝ հիմք ընդունելով վերջիններիս կողմից զբաղվածության կարգավորման 2015 և 2016թթ. պետական ծրագրի առավել բարձր և առավել ցածր կատարողական ցուցանիշների ապահովումը:

Մոնիտորինգն իրականացնող առանցքային խումբը ձևավորելու նպատակով Շիրակի, Լոռու, Տավուշի, Կոտայքի, Գեղարքունիքի մարզերում գործող «Արաքս Կենտրոն», «Լոռու զարգացման կենտրոն», «Բարելավվենք մեր գյուղը», «Աստղացույց» հաշմանդամ երեխաների ծնողներ», «Դիլիջան Սերվիս» ՔՀԿ-ների 53 անդամ գործազուրկների և ուսանողների համար տեղերում կազմակերպվել է մասնակցային մոնիտորինգի կողմնորոշիչ հրահանգավորման 5 սեմինար, որի արդյունքում ձևավորվել է 22 մոնիտորներից կազմված առանցքային խումբը: Ընտրությունը կատարվել է սեմինարի մասնակիցների զիտելիքների, հետազոտական փորձի և կամավոր աշխատանքի պատրաստակամության գնահատման արդյունքում:

ՁՏԿ-ների անձնակազմի հետ հանդիպումների ընթացքում ներկայացվել են ծրագրի նպատակը, խնդիրներն ու ակնկալիքները և քննարկվել մոնիտորինգի իրականացման ընթացքում համագործակցության, հարցման ենթակա անձանց հավաքագրման կարգը, ներկայացվել են հարցումներն իրականացնող աշխատանքային խմբի ղեկավարները:

«Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի պահանջի համաձայն՝ ՁՏԿ-ները համաձայնեցրել են ցանկից ընտրվածների հետ հարցվողների կոնտակտների տրամադրումը: ՀՀ ԱՍՀՆ-ի տրամադրած պաշտոնական գրությունը հավաստում էր ծրագրի շրջանակում անհրաժեշտ տեղեկատվության հավաքագրման հարցում պատրաստակամությունը, իսկ հարցի առնչությամբ ՁՊԳ-ի շրջաբերական հանձնարարականի հիման վրա մոնիտորինգի թիրախ ՁՏԿ-ների հաշվառված աշխատանք փնտրող յուրաքանչյուր 50-րդի, ծրագրերում ընդգրկված յուրաքանչյուր 15-րդի, գործատուների ցանկից յուրաքանչյուր 5-րդի պատահական ընտրանքի միջոցով օգնեցին ձևավորել հարցման ենթակա շահառուների խմբերը:

Ընդհանուր թվով հարցման են ենթարկվել 542 անձ՝ դրանց թվում.

- 264 աշխատանք փնտրող անձ
- 186 ակտիվ ծրագրերում ընդգրկված անձ
- 33 ՁՏԿ անձնակազմի անդամ
- 36 գործատու
- 18 մասնագիտական ուսուցման ծրագիր իրականացրած կազմակերպություն

Գլուխ 1. Զբաղվածության ոլորտը կարգավորող իրավական հիմքերի ուսումնասիրություն

Այս գլխում ներկայացված են ուսումնասիրության թիրախ հանդիսացող զբաղվածության ոլորտը կարգավորող իրավական հիմքերը՝ օրենսդրությունը, կիրառման կարգերը, պետական մարմինների գործառույթները, շահառուների իրավունքներն ու պարտականությունները:

ՀՀ-ում Զբաղվածությունը կարգավորվում է ՀՀ Սահմանադրությամբ, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքով, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, «Զբաղվածության մասին», «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին», «Գնումների մասին» ՀՀ օրենքներով, «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի կիրառումն ապահովող մի շարք իրավական ակտերը հաստատող ՀՀ Կառավարության 2014թ. ապրիլի 17-ի N534-Ն որոշմամբ, այլ իրավական ակտերով և միջազգային պայմանագրերով:

1.1 Զբաղվածության ոլորտի լիազոր մարմինները

Ստորև բերված են զբաղվածության ոլորտի կարգավորման համար պատասխանատու պետական մարմինները (զժապատկեր 1) և դրանց գործառույթները՝ համաձայն «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի⁷, «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի կիրարկումն ապահովող մի շարք իրավական ակտերը հաստատող որոշման⁸, ՀՀ ԱՍՀՆ-ի աշխատակազմի աշխատանքի և զբաղվածության վարչության կանոնադրության⁹, ԶՊԳ կանոնադրության¹⁰ ու Զբաղվածության տարածքային կենտրոնների (այսուհետ ԶՏԿ) օրինակելի կանոնադրության¹¹:

Գժապատկեր 1.



ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը

- մշակում է զբաղվածության պետական քաղաքականությունը,
- մշակում և իրականացնում է ամենամյա ծրագրերը՝ համագործակցելով պետական կառավարման, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, սոցիալական գործընկերների, գործատուների, աշխատանքի տեղավորման ոչ պետական կազմակերպությունների, ինչպես նաև շահագրգիռ այլ կազմակերպությունների հետ:

Զբաղվածության պետական գործակալությունը

- իրականացնում է աշխատաշուկայի վերլուծություն, կանխատեսում և գնահատում,
- տրամադրում է ծրագրերի իրականացման մեթոդական աջակցություն և խորհրդատվություն,
- տրամադրում է տեղեկատվություն,
- համագործակցում է գործատուների և աշխատաշուկայում ծառայություններ մատուցող կազմակերպությունների հետ:

⁷ «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենք

⁸ «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի կիրառումն ապահովող մի շարք իրավական ակտերը հաստատող [ՀՀ կառավարության 2014թ. ապրիլի 17-ի N 534-Ն որոշում](#)

⁹ ՀՀ ԱՍՀՆ-ի աշխատակազմի աշխատանքի և զբաղվածության վարչության [կանոնադրության](#)

¹⁰ [ՀՀ Կառավարության 2002թ. նոյեմբերի 14-ի N1823-Ն որոշում](#) ԱՍ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության կանոնադրությունն ու կառուցվածքը հաստատելու և ՀՀ կառավարության 1997թ. սեպտեմբերի 15-ի N 379 որոշման մեջ փոփոխություն կատարելու մասին»

¹¹ Զբաղվածության տարածքային կենտրոնների օրինակելի [կանոնադրություն](#)

Զբաղվածության տարածքային կենտրոնները.

- իրականացնում են տարածքի աշխատաշուկայի ընթացիկ վիճակի ուսումնասիրություն, վերլուծություն և կանխատեսում,
- վարում են տեղեկատվական շտեմարանն, ամենամյա պետական ծրագրի հասցեականության ապահովման, անհրաժեշտ տեղեկատվության փոխանակման, տարածքի աշխատաշուկայի օբյեկտիվ վերլուծության և կանխատեսման նպատակներով,
- տրամադրում են խորհրդատվություն աշխատանք փնտրող անձանց՝ զբաղվածության մասին ՀՀ օրենսդրության, զբաղվածության պետական ծրագրերի և մասնագիտական կողմնորոշման վերաբերյալ,
- իրականացնում են աշխատանք փնտրող անձի կարիքների գնահատում, անհատական ծրագրի կազմում և կնքում անհատական ծրագրի իրականացման մասին երկկողմ պայմանագիր,
- հաշվառում են աշխատանք փնտրող անձին, տալիս, կասեցնում, վերականգնում և դադարեցնում են գործազուրկի կարգավիճակը,
- մասնակցում են զբաղվածության կարգավորման ամենամյա պետական ծրագրի մշակման աշխատանքներին,
- իրականացնում են զբաղվածության պետական ծրագրերը,
- մասնակցում են զբաղվածության պետական ծրագրերի ընթացիկ մոնիտորինգի ու գնահատման իրականացմանը,
- ուղեգրում են աշխատանք փնտրող անձանց գործատուների մոտ՝ համապատասխան թափուր աշխատատեղերի առկայության դեպքում,
- ստացում են տեղեկություններ գործատուներից, ինչպես նաև ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով օտարերկրյա պետությունների համապատասխան մարմիններից թափուր աշխատատեղերի, զանգվածային ազատումների, ինչպես նաև սպասվելիք կառուցվածքային փոփոխությունների և այլ միջոցառումների մասին, որոնց հետևանքով կարող են լինել աշխատանքից ազատումներ,
- տրամադրում են գործատուներին զբաղվածության պետական ծրագրերի, ինչպես նաև աշխատաշուկայի վիճակի վերաբերյալ տեղեկատվություն և խորհրդատվություն,
- ապահովում են տարածքային համաձայնեցման կոմիտեների ձևավորում ու արդյունավետ գործունեությունը,
- ապահովում են ամենամյա ծրագրին հատկացված ֆինանսական միջոցների նպատակային և արդյունավետ օգտագործումը,
- ապահովում են ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով զբաղվածության պետական ծրագրերի իրականացման համար ոչ նպատակային ծախսված ֆինանսական միջոցների վերադարձման գործընթացը,
- տրամադրում են տեղեկատվություն և խորհրդատվություն օտարերկրյա պետություններում աշխատանքային գործունեության ծավալման, մասնագիտական ուսուցման ցանկություն ունեցող անձանց իր իրավասության սահմաններում,
- համագործակցում են պետական կառավարման, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, սոցիալական գործընկերների, գործատուների, աշխատանքի տեղավորման ոչ պետական, հասարակական և այլ շահագրգիռ կազմակերպությունների հետ՝ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով,
- ընթացք են տալիս քաղաքացիների առաջարկություններին, դիմումներին և բողոքներին ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով,
- մասնակցում են գործակալության բյուջետային պլանավորման և ֆինանսավորման գործընթացին,
- վարում են տարածքային կենտրոնի հաշվապահական հաշվառումը,
- կազմում են զբաղվածության պետական ծրագրերի իրականացման համար անհրաժեշտ ֆինանսական միջոցների մասին հայտերը և այն ներկայացնում Գործակալության համապատասխան բաժին,

- կազմում են վիճակագրական, վարչական ու ֆինանսական հաշվետվություններ և ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով այն ներկայացնում են Գործակալության համապատասխան բաժին,
- ստանում տեղեկատվություն համապատասխան մարմիններից իր կանոնադրական նպատակների իրականացման համար:

1.2 Զբաղվածության ոլորտում թիրախ խմբերի իրավունքներն ու պարտականությունները

Զբաղվածության ոլորտում հանրային ընկալմամբ թիրախ խումբ են հանդիսանում՝ գործազուրկները, աշխատանք փնտրողները, աշխատանքից ազատման ռիսկի ներքո գտնվող անձիք: Մինչդեռ ոլորտը կարգավորող մարմինների համար թիրախ են հանդիսանում նաև սոցիալական գործընկերները՝ գործատուները, աշխատանքի տեղավորման ոչ պետական կազմակերպությունները և ոլորտով շահագրգիռ այլ հասարակական կազմակերպությունները: Դրանց հետ սերտ համագործակցությունը զբաղվածության աջակցման արդյունավետության երաշխիքներից է: Ուստի ստորև ներկայացված են նաև վերջիններիս «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքով ամրագրված իրավունքներն ու պարտականությունները:

1.2.1. Աշխատանք փնտրող զբաղված անձիք իրավունք ունեն՝

- հաշվառվելու նպատակով դիմելու լիազոր մարմին,
- լիազոր մարմնից ստանալու զբաղվածության մասին ՀՀ օրենսդրության և զբաղվածության պետական ծրագրերի վերաբերյալ մասնագիտական խորհրդատվություն,
- ստանալու տեղեկություններ տեղեկատվական շտեմարանում գրանցված թափուր և նոր ստեղծվող աշխատատեղերի վերաբերյալ,
- հարմար աշխատանքի ընտրության և տեղավորման միջնորդության,
- մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվության,
- լիազորված մարմնի պաշտոնատար անձանց գործողությունների և անգործության վերադասության կամ դատական կարգով բողոքարկման:

1.2.2. Գործազուրկը, վերը նախատեսված իրավունքներից բացի, իրավունք ունի սահմանած կարգով ընդգրկվելու զբաղվածության պետական ծրագրերում հետևյալ ուղղություններով.

- մասնագիտական ուսուցում, որի ընթացքում ծրագրում ընդգրկվող անձին յուրաքանչյուր ամիս վճարվում է կրթաթոշակ՝ ՀՀ կառավարության սահմանած չափով,
- ձեռք բերած մասնագիտությամբ առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտք գործող անձանց համար մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու աջակցություն,
- գործատուի կողմից լիազորված մարմին ներկայացված և առնվազն մեկ ամիս չլրացված թափուր աշխատատեղերի համալրման նպատակով այլ վայր աշխատանքի տեղավորման աջակցություն,
- վարձատրվող հասարակական աշխատանքներին մասնակցություն:

1.2.3. Հաշմանդամություն ունեցող գործազուրկն իրավունք ունի

- սահմանված քվոտայի ապահովման շրջանակում աշխատանքի տեղավորման,
- աշխատանքի տեղավորման դեպքում՝ աշխատատեղի հարմարեցման աջակցության՝ ՀՀ կառավարության սահմանած կարգով:

1.2.4. Աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող աշխատանք փնտրողն իրավունք ունի

- ընդգրկվելու ամենամյա ծրագրի շրջանակում կազմակերպվող «Մասնագիտական ուսուցում» ծրագրում:

1.2.5. Գործատուն իրավունք ունի

- անվճար օգտվել ՀՀ ԱՍՀՆ-ն կողմից գործատուներին մատուցվող ծառայություններից,
- աշխատուժի ազատ ընտրության,
- իր մոտ առկա թափուր և նոր ստեղծվող աշխատատեղերի, աշխատատեղերի հնարավոր կրճատումների վերաբերյալ տեղեկություններ տրամադրել ՀՀ ԱՍՀՆ-ն աշխատակազմի ԶՊԳ,

- ստանալ մասնագիտական խորհրդատվություն և տեղեկատվություն զբաղվածության պետական ծրագրերի և աշխատաշուկայի իրավիճակի վերաբերյալ,
- օգտվել զբաղվածության պետական կարգավորման ոլորտի տվյալների կառավարման տեղեկատվական շտեմարանում առկա տեղեկատվությունից,
- ստանալ պետական աջակցություն աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորելիս:

1.2.6. Գործատուն պարտավոր է

- զանգվածային ազատումների վերաբերյալ տեղեկատվություն ներկայացնել ՁՏԿ,
- Զբաղվածության պետական գործակալության տարածքային կենտրոնի հետ կնքած պայմանագրով ստանձնած պարտավորությունները խախտելու դեպքում վերադարձնել զբաղվածության կարգավորման պետական ծրագրերի շրջանակում ստացած ֆինանսական միջոցները:

1.3 «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի կիրարկման կարգը սահմանող իրավական ակտերը

Մոնիտորինգի ենթակա ծրագրերի արդյունավետության գնահատման նպատակով անհրաժեշտ է եղել ուսումնասիրել «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի կիրառման ապահովող մի շարք իրավական ակտերը հաստատելու մասին ՀՀ կառավարության 2014թ. ապրիլի 17-ի N534-Ն որոշման 6-րդ, 8-րդ, 11-րդ, 12-րդ, 15-րդ և 16-րդ հավելվածները, որոնցում սահմանված են Զբաղվածության կարգավորման ամենամյա պետական ծրագրի տեղաբաշխման կարգն ու չափանիշները՝ ըստ մարզերի, Երևան քաղաքի տարածքների և աշխատանք փնտրող անձանց առանձին խմբերի, մոնիտորինգի թիրախ ծրագրերի շրջանակում:

ՁՏԿ-ները զբաղվածության կարգավորման ամենամյա ծրագրերի մշակման և իրականացման գործընթացում առաջնորդվում են որոշման 6-րդ հավելվածով, որի համաձայն «Նախարարությունը ծրագիրը տեղաբաշխում է՝ հիմք ընդունելով շահառուների ներգրավման առաջնահերթությունները, առանձին տարածաշրջանների աշխատաշուկաների հիմնական բնութագրիչները, սոցիալ-ժողովրդագրական իրավիճակի առանձնահատկությունները, նախորդ տարվա ընթացքում իր կողմից իրականացված աշխատաշուկայի վերլուծությունների և գնահատումների ամփոփ արդյունքները, ինչպես նաև զբաղվածության 2013-2018թթ. ռազմավարությամբ հաստատված թիրախային ցուցանիշները»¹²:

Ծրագրի ըստ մարզերի (Երևան քաղաքի) և տարածքների տեղաբաշխումը կատարվում է հատուկ մշակված բանաձևի միջոցով, որում ներառված են տարածքը բնորոշող չափանիշները ու դրանց կշիռները: Ակնհայտ է, որ նման ֆորմալ մոտեցումը թույլ չի տալիս արագ արձագանքել տեղի առանձնահատկություններից բխող կարիքներին: Այդ բացը լրացնելուն է ծառայում առանձին ծրագրերին հատկացված ֆինանսական միջոցները տեղի օբյեկտիվ իրավիճակից բխող փաստարկված հիմնավորման առկայության դեպքում՝ նախարարության համաձայնությամբ, տվյալ ծրագրին հատկացված գումարի 25 տոկոսի սահմաններում վերաբաշխման հնարավորությունը: Բնական է, որ նման աշխատատար և ժամանակատար գործընթացը անգամ խիստ կարիքի դեպքում՝ ոչ բոլոր ՁՏԿ-ներն են պատրաստ իրականացնել:

Զբաղվածության կարգավորման ամենամյա պետական ծրագրի որոշակի չափանիշների ու հաշվարկի վրա հիմնված տեղաբաշխման «կոշտ» կարգը, եթե չի հակասում, ապա համահունչ չի կարող համարվել Զբաղվածության 2013-2018թթ. ռազմավարության միջոցառումների «աշխատաշուկայի կարիքներին արագ արձագանքման» նպատակադրմանը:

Իրավական ակտերի ուսումնասիրությունը նաև վկայում է դրանց չափազանց հաճախ (գրեթե յուրաքանչյուր տարի) փոփոխության ենթարկվելը: Արդյունքում անգամ ՁՏԿ-ների աշխատակազմը չի հասցնում լիարժեք յուրացնել և տիրապետել փոփոխությունների արդյունքում առաջացած նոր պահանջներին ու պայմաններին, ինչի մասին վկայել են հենց ՁՏԿ աշխատակիցները հարցման ժամանակ (տես զեկույցի գլուխ 3 ՁՏԿ-ների հարցումները):

¹² ՀՀ կառավարության 2014թ. ապրիլի 17-ի N 534-Ն որոշման 6-րդ հավելված

Արդյունքում՝ ծրագրերի իրականացման կարգերի չիմացությունը կամ թերի իմացությունը բացասաբար է անդրադառնում մատուցվող ծառայությունների որակի և արդյունավետության վրա:

2014-2017թթ. Զբաղվածության կարգավորման ամենամյա ծրագրերում աշխատաշուկայի խնդիրների բարելավման վերաբերյալ որևէ ցուցանիշ, կամ տեղեկատվություն չկալ, դրանք տարեց-տարի նույնությամբ կրկնվում են.

- ա. աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի անհամապատասխանությունը դեռևս կրում է քանակական, որակական և տարածքային բնույթ,
- բ. աշխատաշուկայի տարածքային անհամամասնություններով պայմանավորված առանձին տարածաշրջաններում գործազրկության մակարդակի էական տարբերությունների առկայություն,
- գ. գյուղական համայնքներում բնակչության թերզբաղվածությունը, ինչպես նաև ոչ գյուղատնտեսական զբաղվածության ցածր մակարդակը տնտեսական ակտիվության և գործազրկության տեսանկյունից՝ ՀՀ մարզերում և Երևան քաղաքում շարունակում է խնդիր մնալ անհավասարաչափ բաշխումը,
- դ. աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց զբաղվածության ապահովման դժվարությունները,
- ե. կանանց շրջանում գործազրկության միջին հանրապետական ցուցանիշից բարձր մակարդակը,
- զ. առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտք գործող երիտասարդների աշխատանքի տեղավորման հնարավորությունների ցածր մակարդակը,
- է. աշխատանքային միգրացիայի բարձր ցուցանիշ¹³:

Դատելով 2014-2017թթ. իրականացված Զբաղվածության կարգավորման ամենամյա ծրագրերի արդյունքային ցուցանիշներից¹⁴ (տես աղյուսակ 4) ծրագրերում ընդգրկված անձանց թվի աճից անկախ՝ գործազրկության մակարդակը չի նվազել:

Աղյուսակ 4.

2014-2016թթ. գործազուրկները, ծրագրերում ընդգրկվածները և աշխատանքի տեղավորվածները¹⁵

Տարեթիվ	Գործազուրկներ (հազար մարդ)	Ծրագրերում ընդգրկված անձինք	որից գործազուրկներ	Աշխատանքի տեղավորված անձինք	որից սեզոնային և ժամանակավոր
2014	65 800	7 210	7 210	11 495	3 679
2015	76 700	10 581	8 057	16 598	6 683
2016	80 500	12 736	8 577	17 473	7 927

ԶՊԳ վիճակագրության համաձայն գործակալությանը ներկայացված չկրկնվող թափուր աշխատատեղերի թիվը 2015թ. կազմել է 12 833, 2016թ.՝ 7 884, 2017թ.՝ 5 989, ինչը վկայում է, որ իրականացված ծրագրերը էական ազդեցություն չեն ունեցել նաև թափուր աշխատատեղերի համալրման հարցում:

Նույն համոզմանն ենք հանգում ՀՀ ԱՍՀՆ-ի իրականացրած զբաղվածության կարգավորման 2015թ. պետական ծրագրի մոնիտորինգի և գնահատման վերաբերյալ ամփոփ հաշվետվության¹⁶ մեջ բերված տվյալների հիման վրա: Հաշվետվության համաձայն 2014-2016թթ. Զբաղվածության ամենամյա ծրագրերի կատարողական ցուցանիշի դրական դինամիկայի պարագայում, այդ թվում նաև աշխատանքի տեղավորված անձաց, գործազրկության մակարդակի նվազում չի արձանագրվել: Ինչն ուղղակիորեն կապված է թափուր աշխատատեղերի նվազմամբ:

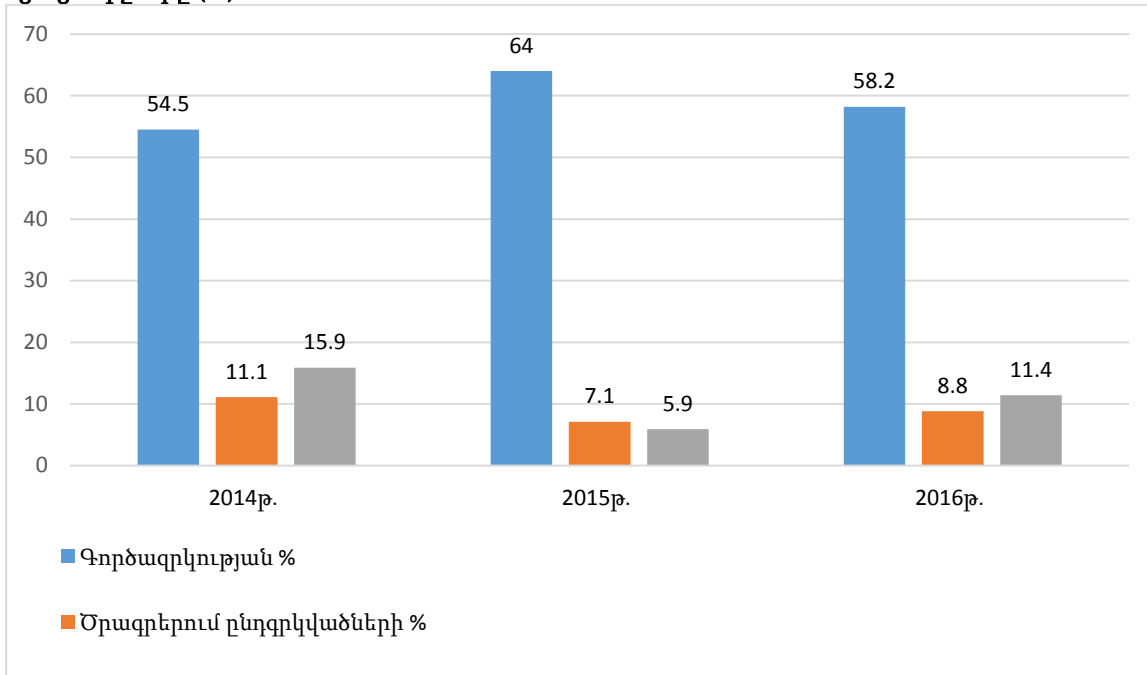
¹³ Զբաղվածության կարգավորման [2014](#), [2015](#), [2016](#), [2017](#)թթ. ծրագրեր

¹⁴ Նույն տեղում

¹⁵ ԶՊԳ կողմից տրամադրված պաշտոնական տեղեկատվություն, հավելված 5

¹⁶ ՀՀ ԱՍՀՆ-ի Զբաղվածության կարգավորման 2015թ. պետական ծրագրի և նրանում ներառված զբաղվածության ծրագրերի [մոնիթորինգի և գնահատման գործընթացի ամփոփ հաշվետվություն](#)

Գծապատկեր 2. 2014-2016թթ. գործազուրկ, ծրագրերում ընդգրկված և աշխատանքի տեղավորված անձանց ցուցանիշները (%)



Նույնն են վկայում Զբաղվածության կարգավորման 2016 և 2017թթ. ծրագրերում բերված տվյալները¹⁷.

- «...2015թ. առաջին եռամսյակում հանրապետությունում գործազրկության մակարդակը կազմել է 19,1%՝ նախորդ տարվա նույն ժամանակահատվածի համեմատ՝ աճելով 1,4 տոկոսային կետով»:
- «ՀՀ սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2015թ. հունվար-հունիսին» հրապարակման համաձայն, 2015թ. հունիսի վերջին մեկ թափուր աշխատատեղի ծանրաբեռնվածությունը կազմել է 48 մարդ, որը 2014թ. նույն ամսվա նկատմամբ կազմել է 126,5 %, 2016թ. հունիսի վերջին մեկ թափուր աշխատատեղի ծանրաբեռնվածությունը կազմել է 49 մարդ, որը նախորդ տարվա նույն ամսվա նկատմամբ աճել է 114%-ով»:

Համաձայն ԱՎԾ կողմից իրականացված տնային տնտեսությունների աշխատուժի ընտրանքային հետազոտության, աշխատանքային ռեսուրսների ծավալը 2011-2015թթ. դրսևորել է նվազման միտում (տարեկան 1,9%-ով), իսկ 2016թ. առաջին եռամսյակում այն աճել է 7%-ով¹⁸:

Իրավիճակն ավելի մտահոգիչ է, եթե հաշվի առնենք արտագաղթի հետևանքով թափուր աշխատատեղերի թվի կրճատման հանգամանքը:

¹⁷ Զբաղվածության կարգավորման 2016թ. 2017թ. պետական ծրագրեր

¹⁸ ՀՀ սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2015 թվականի հունվար-նոյեմբերին հրապարակման 1.4 բաժին, ՀՀ ԱՎԾ վիճակագրական ժողովածու

Գլուխ 2. Զբաղվածության կարգավորման 2015 և 2016թթ. ուսումնասիրված ծրագրեր

Զբաղվածության կարգավորման 2015 և 2016թթ. մոնիտորինգի թիրախ ծրագրերի արդյունավետության գնահատման նպատակով մանրամասն ուսումնասիրվել է դրանցից յուրաքանչյուրի կիրառման կարգն ու կատարողական ցուցանիշները:

2.1 Մոնիտորինգի թիրախ զբաղվածության կարգավորման ակտիվ ծրագրերը

2.1.1. Գործազուրկների և աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող՝ աշխատանք փնտրող անձանց մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում

Ծրագրի իրականացման կարգը հաստատվել է ՀՀ կառավարության 2014թ. ապրիլի 17-ի N534-Ն որոշման հավելված 11-ում և փոփոխությունների և լրացումների է ենթարկվել՝ 26.03.2015թ. N366-Ն, 24.12.2015թ. N1530-Ն, 30.03.2017թ. 339-Ն որոշումներով¹⁹:

Ծրագրի նպատակն է աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան մասնագետների պատրաստման և աշխատաշուկայում նրանց մրցունակության բարձրացման միջոցով կայուն զբաղվածության ապահովումը:

- Ծրագրի շահառուները գործազուրկներն են, ինչպես նաև աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող աշխատանք փնտրող անձինք:
- «Գնումների մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված կարգով հայտարարված մրցույթի արդյունքում ընտրված կազմակերպության կողմից շահառուների համար կազմակերպվում է նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) ուսուցում մինչև 6 ամիս տևողությամբ, վերամասնագիտացում և որակավորման բարձրացում՝ մինչև 3 ամիս տևողությամբ:
- Մասնագիտական ուսուցման դասընթացներում ընդգրկված աշխատանք փնտրող անձին ուսուցման ամբողջ ընթացքում յուրաքանչյուր ամիս վճարվում է կրթաթոշակ:
- 2015թ. ամենամյա ծրագրի համաձայն ակնկալվում է, որ ծրագրում ընդգրկվողների առնվազն 70%-ը պետք է լինեն գործազուրկներ, 10%-ը՝ հաշմանդամություն ունեցող անձինք, ընդ որում 2016թ. համար հաշմանդամություն ունեցող անձինք պետք կազմեն 11%:

2.1.2. Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց փոքր ձեռնարկատիրական գործունեության աջակցության տրամադրում

Ծրագրի իրականացման կարգը հաստատվել է ՀՀ կառավարության 2014թ. ապրիլի 17-ի N534-Ն որոշման հավելված 16-ում, որում փոփոխություններ և լրացումներ են կատարվել՝ 2015թ. դեկտեմբերի 24-ի N1530-Ն որոշմամբ:

Ծրագրի նպատակը փոքր ձեռնարկատիրական գործունեության աջակցության միջոցով կայուն զբաղվածության ապահովումն ու աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց փոքր ձեռնարկատիրական գործունեության աջակցության տրամադրումն է, ինչպես նաև լրացուցիչ աշխատատեղերի ստեղծումը:

- Ծրագրի շահառուներն են աշխատաշուկայում անմրցունակ անձինք:
- Ծրագրի շրջանակում ակնկալվող ձեռնարկատիրական գործունեության մեկնարկի և իրականացման համար անհրաժեշտ խորհրդատվությունը, ուսուցումը, գործարար ծրագրի մշակումը և վերջինիս իրականացման ուղեկցումը իրականացվում է «Գնումների մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված կարգով ընտրված կազմակերպության կողմից:
- Կազմակերպությունը մեկ տարի անընդմեջ՝ ըստ անհրաժեշտության աշխատում է ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու համար աջակցություն ստացած շահառուի հետ:
- Ծրագրի տևողությունը 12 ամիս գումարած 1 տարի է:

¹⁹ ՀՀ կառավարության 26.03.2015թ. [N366-Ն որոշում](#),

ՀՀ կառավարության 24.12.2015թ. [N1530-Ն որոշում](#),

ՀՀ կառավարության 30.03.2017թ. [N339-Ն որոշում](#)

2015թ. ակնկալվում էր, որ ծրագրում ընդգրկվողների առնվազն 50%-ը պետք է լինեն գործազուրկներ, 30%-ը՝ հաշմանդամություն ունեցող անձինք, իսկ 2016թ.՝ 10%-ը հաշմանդամություն ունեցող անձիք:

2016թ. ծրագիրը լրացվել է նոր՝ «Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց անասնապահությամբ զբաղվելու համար աջակցության տրամադրում» բաղադրիչով, որը կնպաստի հատկապես սահմանամերձ և բարձր լեռնային համայնքներում նոր աշխատատեղերի ստեղծմանը, փոքր ձեռնարկատիրության զարգացմանը, վերադարձող միգրանտներին իրենց հիմնական բնակավայրերում վերաինտեգրմանը:

2.1.3. Ձեռք բերած մասնագիտությամբ մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար գործազուրկներին աջակցության տրամադրում

Ծրագրի իրականացման կարգը հաստատվել է ՀՀ կառավարության 2014թ. ապրիլի 17-ի N534-Ն որոշման հավելված 12-ում, որում փոփոխություններ և լրացումներ են կատարվել՝ 26.03.2015թ. N366-Ն և 24.12.2015թ. N1530-Ն որոշումներով:

Ծրագրի նպատակը ձեռք բերած մասնագիտությամբ առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտք գործող գործազուրկի՝ իր մասնագիտական որակավորմանը համապատասխան մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու, աշխատաշուկայում առավել մրցունակ դառնալու, հարմար աշխատանքի տեղավորվելու համար ցուցաբերվող աջակցության միջոցով կայուն զբաղվածության ապահովումն է:

- Ծրագրի շահառուները գործազուրկներն են:
- Ծրագրի իրականացման ամբողջ ժամանակահատվածում ՀՀ պետական բյուջեի միջոցներից գործազուրկին վճարվում է աշխատավարձ՝ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված գումարի չափով:
- Գործատուի մոտ աշխատանքային փորձի ձեռքբերման գործընթացը կազմակերպող մասնագետին վճարվում է նրա նախորդ տարվա միջին ամսական աշխատավարձի 20 տոկոսի չափով հավելում:
- Գործատուին տրամադրվում է գումար՝ գործազուրկի աշխատավարձից հաշվարկվող եկամտային հարկը և օրենքով սահմանված դեպքերում՝ նպատակային սոցիալական վճարը փոխհատուցելու համար:
- Ծրագրի տևողությունը 3 ամիս է:

2.1.4. Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում և հաշմանդամություն ունեցող անձին ուղեկցողի համար դրամական օգնության տրամադրում

Ծրագրի իրականացման կարգը հաստատվել է ՀՀ կառավարության 2014թ. ապրիլի 17-ի N534-Ն որոշման հավելված 15-ում, որում փոփոխություններ և լրացումներ են կատարվել՝ 26.03.2015թ. N 366-Ն և 24.12.2015թ. N 1530-Ն որոշումներով:

Ծրագրի նպատակն է գործատուի կողմից անմրցունակ անձանց տրվող աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցման միջոցով աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորվելուն նպաստելը և այդ ճանապարհով կայուն զբաղվածության ապահովումը:

- Ծրագրի շահառուներն աշխատաշուկայում անմրցունակ անձինք են:
- Տեսողական կամ տեղաշարժման խնդիրներով առաջին խմբի հաշմանդամություն ունեցող անձանց ծրագրում ընդգրկելիս հաշվի է առնվում ուղեկցող ունենալու անհրաժեշտությունը:
- Հարմար աշխատանքի տեղավորված յուրաքանչյուր անմրցունակ անձի համար 6 օրացուցային ամիս ժամկետով, ամսական կտրվածքով, գործատուին տրվում է փոխհատուցում՝ տվյալ անմրցունակ անձի համար սահմանված ամսական աշխատավարձի 50%-ի չափով,
- Ուղեկցողի կարիք ունեցող անձանց ուղեկցող ունենալու համար տրվում է դրամական օգնություն մինչև 6 օրացուցային ամիս ժամկետով, ամսական կտրվածքով՝ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի 50%-ի չափով:

- Ծրագրի տևողությունը 6 ամիս փոխհատուցում գումարած 1 տարի է:

2015թ. ակնկալվում էր, որ ծրագրում ընդգրկվողների առնվազն 30%-ը պետք է լինեն գործազուրկներ, 50%-ը՝ հաշմանդամություն ունեցող անձինք, իսկ 2016թ.՝ ծրագրում ընդգրկվողների առնվազն 27%-ը պետք է լինեն հաշմանդամություն ունեցող անձինք:

2.1.5. Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին միանվագ փոխհատուցման տրամադրում

Ծրագրի իրականացման կարգը հաստատվել է ՀՀ կառավարության 2014թ. ապրիլի 17-ի N534-Ն որոշման հավելված 8-ում, որում փոփոխություններ և լրացումներ են կատարվել՝ 26.03.2015թ. N 366-Ն և 24.12.2015թ. N 1530-Ն որոշումներով:

Ծրագրի նպատակն աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքային ունակությունների և կարողությունների՝ աշխատանքի վայրի ձեռքբերման հնարավորությունների ընձեռման միջոցով կայուն զբաղվածության ապահովումն է:

- Ծրագրի շահառուներն աշխատաշուկայում անմրցունակ անձինք են:
- Ծրագրում ներառված են հետևյալ 2 ենթածրագրերը՝
 1. աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքային ունակությունների և կարողությունների ձեռքբերման համար միանվագ փոխհատուցում գործատուին,
 2. աշխատաշուկայում անմրցունակ հանդիսացող և հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատատեղի հարմարեցման համար միանվագ փոխհատուցում գործատուին:
- Նշված երկու ենթածրագրերն աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց համար կարող են իրականացվել ինչպես համատեղ, այնպես էլ առանձին:
- Ծրագրի տևողությունը 1 տարի է:

Համաձայն ՀՀ ԱՍՀՆ-ի 2016թ. Զբաղվածության կարգավորման ծրագրի մոնիտորինգի և գնահատման հաշվետվության. «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար աշխատատեղի հարմարեցման ծրագրով նախատեսված ցուցանիշը չի ապահովվել: Հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքով ապահովելուն, ի թիվս այլ խնդիրների, խոչընդոտում են շենքային և տրանսպորտային միջոցների անմատչելիությունը»²⁰:

2.2 Մոնիտորինգի թիրախ Զբաղվածության կարգավորման 2015 և 2016թթ. ծրագրերի կատարողական ցուցանիշները

Աղյուսակ 5-ում ամփոփված են մոնիտորինգի թիրախ ծրագրերի նպատակադրումները և արդյունքային ցուցանիշները համաձայն՝ ծրագրերի միջոցառումների պլանի և ԶՊԳ հաշվետվությունների:

Աղյուսակ 5.

Մոնիտորինգի թիրախ Զբաղվածության կարգավորման 2015 և 2016թթ. պետական ծրագրերի կիսամյակային կատարողականն²¹ և ԶՊԳ տարեկան փաստացի կատարողական ցուցանիշների²²

h/h	Ծրագրի անվանումը	Ակնկալվող արդյունքը 2015թ.	Ակնկալվող արդյունքը 2016թ.
1	Գործազուրկների և աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող՝ աշխատանք փնտրող անձանց մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում	Գործազուրկի/ աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող աշխատանք փնտրող 1700 անձանց համար մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում: Ըստ ծրագրի կատարողականն առաջին կիսամյակիում 107,4% է, ըստ ԶՊԳ-ի տարեկանը՝ 57,47%:	Գործազուրկի/ աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող 1600 աշխատանք փնտրող անձանց համար: Ըստ ծրագրի կատարողականն առաջին կիսամյակիում 72,75% է, Ըստ ԶՊԳ-ի տարեկան՝ 80,25%:

²⁰ ՀՀ ԱՍՀՆ-ի Զբաղվածության կարգավորման 2015թ. պետական ծրագրի և նրանում ներառված զբաղվածության ծրագրերի [մոնիտորինգի և գնահատման գործընթացի ամփոփ հաշվետվություն](#)

²¹ Զբաղվածության կարգավորման 2015 և 2016թթ. պետական ծրագրեր

²² ԶՊԳ տարեկան կատարողական ցուցանիշները տրամադրվել են ԶՊԳ կողմից 15.09.2017թ. գրությամբ, տես հավելված

		Ծրագրում ընդգրկված անձանց կայուն զբաղվածության միջին հանրապետական գործակիցը՝ 17,4%	Ծրագրում ընդգրկված անձանց կայուն զբաղվածության միջին հանրապետական գործակիցը՝ 20% է:
2	Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց փոքր ձեռնարկատիրական գործունեության աջակցության տրամադրում	Կազմակերպել աշխատաշուկայում անմրցունակ 78 անձանց՝ ձեռնարկատիրական գործունեության համար ֆինանսական աջակցություն: Ըստ ծրագրի կատարողական առաջին կիսամյակիում՝ 60% է, ըստ ԶՊԳ-ի տարեկանը՝ 89,74:	Կազմակերպել աշխատաշուկայում անմրցունակ 81 անձանց ձեռնարկատիրական գործունեության համար ֆինանսական աջակցություն: Ըստ ծրագրի կատարողական առաջին կիսամյակիում՝ 70% է, ըստ ԶՊԳ-ի տարեկանը՝ 91,3%:
3	Ձեռք բերած մասնագիտությամբ մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար գործազուրկների աջակցության տրամադրում	Կազմակերպել մասնագիտություն ունեցող, սակայն մասնագիտական աշխատանքային փորձ չունեցող 350 գործազուրկների աշխատանքային պրակտիկական գործատուի մոտ: Ըստ ծրագրի կատարողական առաջին կիսամյակիում՝ 72,7% է, ըստ ԶՊԳ-ի տարեկանը՝ 100,5%:	Կազմակերպել մասնագիտություն ունեցող, սակայն մասնագիտական աշխատանքային փորձ չունեցող 477 գործազուրկների աշխատանքային պրակտիկական գործատուի մոտ: Ըստ ծրագրի կատարողական առաջին կիսամյակիում՝ 65,7% է, ըստ ԶՊԳ-ի տարեկանը՝ 99,1%:
4	Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում և հաշմանդամություն ունեցող անձին ուղեկցողի համար դրամական օգնության տրամադրում	Կազմակերպել աշխատաշուկայում անմրցունակ 450 անձանց աշխատանքի ընդունելու դեպքում գործատուին աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում, ինչպես նաև 112 հաշմանդամություն ունեցող անձանց ուղեկցողի համար աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում: Ըստ ծրագրի կատարողական առաջին կիսամյակիում՝ 42% է, ըստ ԶՊԳ-ի տարեկանը՝ 99,22%:	Կազմակերպել աշխատաշուկայում անմրցունակ 400 անձանց աշխատանքի ընդունելու դեպքում գործատուին աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցումը և 109 հաշմանդամություն ունեցող անձանցից 30-ին ուղեկցողի համար դրամական օգնության տրամադրումը: Ըստ ծրագրի կատարողական առաջին կիսամյակիում՝ 67,5% է, ըստ ԶՊԳ-ի տարեկանը՝ 100,9%:
5	Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին միանվագ փոխհատուցման տրամադրում	Գործատուի մոտ գործուղել աշխատաշուկայում անմրցունակ շուրջ 460 անձի՝ հմտություններն ու ունակությունները զարգացնելու համար, 123 հաշմանդամություն ունեցող անձի՝ աշխատատեղը հարմարեցնելու միջոցով աշխատանքի տեղավորվելու համար, այդ թվում՝ տեսողության խնդիրներ ունեցող առաջին խմբի հաշմանդամություն ունեցող անձանց ուսուցում և համակարգ-	Գործատուի մոտ գործուղել աշխատաշուկայում անմրցունակ շուրջ 720 անձանց՝ հմտություններն ու ունակությունները զարգացնելու համար, 69 հաշմանդամություն ունեցող անձանց՝ աշխատատեղը հարմարեցնելու միջոցով աշխատանքի տեղավորվելու համար, այդ թվում՝ տեսողության խնդիրներ ունեցող առաջին խմբի հաշմանդամություն ունեցող

		<p>չային տեխնիկա տրամադրելու համար:</p> <p>Ըստ ծրագրի կատարողական առաջին կիսամյակիում՝ 85,7% է, ըստ ԶՊԳ-ի տարեկանը՝ առաջին ենթածրագրով՝ 102,3%, երկրորդ ենթածրագրով՝ 23,5%:</p>	<p>անձանց ուսուցում և համակարգչային տեխնիկա տրամադրելու համար:</p> <p>Ըստ ծրագրի կատարողական առաջին կիսամյակիում՝ առաջին ենթածրագրով՝ 92,5% է, երկրորդ ենթածրագրով՝ 31,4% է, ըստ ԶՊԳ-ի տարեկանը՝ առաջին ենթածրագրով՝ 98,7%, երկրորդ ենթածրագրով՝ 67,7%:</p>
--	--	--	--

Աղյուսակում բերված ցուցանիշներից ակնհայտ տեսանելի է, որ ծրագրերի կատարողականի առումով Կառավարության որոշմամբ հաստատված Զբաղվածության կարգավորման 2015 և 2016թթ. ծրագրերում ներկայացված ցուցանիշները կիսամյակային կտրվածքով են, իսկ ԶՊԳ-ինը՝ տարեկան, ինչը իրավիճակի ճիշտ գնահատման նպատակով առաջացնում է համադրելության, կամ և ցուցանիշների ընտրության խնդիր:

Բերված ցուցանիշները, հիմք են տալիս եզրակացնել, որ կայուն զբաղվածության ապահովման առումով առավել արդյունավետ են մոնիտորինգի թիրախ հետևյալ ծրագրերը՝

1. Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց փոքր ձեռնարկատիրական գործունեության աջակցության տրամադրում,
2. Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին միանվագ փոխհատուցման տրամադրում,
3. Ձեռք բերած մասնագիտությամբ մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար գործազուրկներին աջակցության տրամադրում ծրագրերը:

Աղյուսակում բերված ցուցանիշներից հստակ տեսանելի է, որ Զբաղվածության կարգավորման ամենամյա ծրագրերում ներգրավված շահառուների առավել մեծ թվով առանձնանում է «Մասնագիտական ուսուցում» ծրագիրը, որի կայուն զբաղվածության ապահովման արդյունքային ցուցանիշը չի գերազանցում 20%-ը:

2.3. Զբաղվածության կարգավորման 2015 և 2016թթ. մոնիտորինգի թիրախի ծրագրերի փաստաթղթերի ուսումնասիրության շրջանակում բացահայտված խնդիրները

Փաստաթղթերի ու ծրագրերի կատարողական ցուցանիշների դինամիկայի ուսումնասիրությունը թույլ է տալիս որոշակի ենթադրություններ անել նաև առաջացած խնդիրների և դրանց պատճառների վերաբերյալ.

1. Առաջին հերթին աչքի է զարնում այն փաստը, որ Զբաղվածության կարգավորման ամենամյա ծրագրերի մշակման ընթացքում նախորդ տարվա ծրագրի կատարողական ցուցանիշների (տե՛ս աղյուսակ 5) բավարար չափով վերլուծական աշխատանք չի իրականացվում կայուն զբաղվածության ապահովման տեսանկյունից (տես աղյուսակ 4):
2. Ամենամյա ծրագրերի իրականացման կարգերում շահառուների իրավունքներն ու շահերը սահմանափակող փոփոխությունները ծրագրերը դարձնում են պակաս գրավիչ և, բնականաբար, բացասաբար կարող են անրադառնալ արդյունավետության վրա:

Ըստ առանձին ծրագրերի նման փոփոխությունների օրինակներ են՝

- «Մասնագիտական ուսուցում» ծրագրում նոր կարգի համաձայն ուսուցում իրականացնողից չի պահանջում զբաղվածության որոշակի տոկոսի ապահովում: Արդյունքում՝ չի նվազում աշխատանքի տեղավորման ռիսկը, զբաղվածության ապահովման բեռը պրակտիկորեն մնում է ուսուցանված անձանց կամ ՋՏԿ-ների վրա:
 - «Փորձի ձեռքբերում» ծրագրում նոր կարգի համաձայն հանվել է փորձ ձեռք բերող անձի ղեկավարին միջին աշխատավարձի 20% չափով վարձատրումը: Դա բացասաբար կարող է անդրադառնալ ծրագրի արդյունավետության և հետագա կատարողական ցուցանիշի վրա:
 - «Գործատուին միանվագ փոխհատուցում» ծրագրում նոր կարգի համաձայն հաշմանդամություն ունեցող անձի համար աշխատանքային տարածքի հարմարեցման ծախսի փոխհատուցման չափը սահմանվում է ելնելով հաշմանդամության կարգից: Ակնհայտ է, որ դրանով խախտվել է՝ «Հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին»²³ և «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքներով և միջազգային ակտերով սահմանված՝ հաշմանդամների համար հավասար հնարավորությունների ապահովման, նոր աշխատատեղեր ստեղծելու համար գործատուների խրախուսման պարտավորություններն ու հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային իրավունքի հավասար հնարավորությունները:
3. Կառավարության որոշմամբ հաստատված Զբաղվածության կարգավորման 2016թ. «ՓՁ աջակցություն» ծրագրի համար 2016թ. պետական բյուջեով անհրաժեշտ ֆինանսական միջոցները նախատեսված չէին: Գնման գործընթացը կազմակերպվել է ուշացումով և 2016թ. առաջին կիսամյակում ծրագրի կատարողականը կազմել է ընդամենը 12,8%, ինչի արդյունքում նվազել է ամբողջ տարվա կատարողականի ցուցանիշը»²⁴ (նշվել է նաև ՋՏԿ աշխատակիցների հետ հարցման ընթացքում), միևնույն ժամանակ ոտնահարվել է շահառուների շահերը:
 4. Զբաղվածության կարգավորման 2017թ. ծրագրերի որոշ մասի կասեցումն առանց իրավական հիմքերի: Կառավարությունը 2016թ. նոյեմբերին հաստատել է Զբաղվածության կարգավորման 2017թ. ծրագիրը, նույն թվականի դեկտեմբերին ՀՀ ԱԺ-ն «2017թ. Պետական բյուջեի մասին» ՀՀ օրենքով հաստատել է համապատասխան ֆինանսական հատկացումները: Մակայն ԶՊԳ-ի տնօրենին հղված մեր պաշտոնական հարցմանն ի պատասխան ԶՊԳ-ի տրամադրված տեղեկանքի համաձայն 2017թ. մոնիտորինգի թիրախի 5 ծրագրերից ընթացքի մեջ են 2-ը (տես հավելված 5): Ոլորտը կարգավորող կառույցների պաշտոնական կայքերի ուսումնասիրության և պաշտոնական ու բանավոր հարցումների արդյունքում չենք գտել կոնկրետ ծրագրերի կասեցումը հիմնավորող կամ մեկնաբանող պաշտոնական պատասխան, ինչն ակնհայտ կարելի է դիտարկել որպես իրավախախտում:

²³ «ՀՀ-ում հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենք, 14.04.1993թ.

²⁴ ՀՀ կառավարությունը 29.09.2016 N 38 Արձանագրային որոշումը Զբաղվածության կարգավորման 2017թ. պետական ծրագրին և միջոցառումների ցանկին հավանություն տալու մասին, տես հավելված 1-ը

5. Տարեց-տարի փոխվում են ծրագրերի գնահատման մեթոդաբանությունն ու ցուցանիշները: Դա բավական լուրջ խնդիրներ է առաջացնում տարբեր տարիների ցուցանիշները համադրելու և վերլուծելու հնարավորության տեսանկյունից:
6. ՀՀ Ջրաղվածության կարգավորման ծրագրերի և բնակչությանը մատուցվող ծառայությունների որակի գնահատման նախորդ տարվա մոնիտորինգի արդյունքները վերլուծվում և ամփոփվում են նույն ժամանակահատվածում, երբ մշակվում են հաջորդ տարվա ծրագրերը, ինչի արդյունքում ծրագրի պլանավորման ժամանակ հաշվի են առնվում ոչ թե նախորդ տարվա մոնիտորինգի գնահատման վրա հիմնված առաջարկներն, այլ 2 տարի առաջ իրականացրած մոնիտորինգի արդյունքները:
7. ԶՊԳ, ՀՀ ԱՍՀՆ, ԱՎԾ և Ջրաղվածության կարգավորման ամենամյա ծրագրերի փաստաթղթերն ուսումնասիրելիս այժի է ընկնում նույն թիրախ խմբի վերաբերյալ հրապարակած ցուցանիշների միջև էական տարբերությունը: Առկա է նաև անգամ նույն կատույցի կողմից ամսական և տարեկան կտրվածքով ներկայացված ցուցանիշների անհամադրելիության խնդիրը: Դա է փաստում նաև ԶՊԳ-ն կողմից 2016թ. կատարած աշխատանքների մասին հաշվետվությունը, որում նշված է. «Միաժամանակ հարկ է նշել, որ 2014 և 2015թթ. ամենամյա ծրագրերի և նրանցում ներառված ծրագրերի մոնիտորինգի և գնահատման արդյունքների համադրելիությունն ապահովելու նպատակով 2014թ. մոնիտորինգի և գնահատման արդյունքների ամփոփ հաշվետվությունում ներկայացված գնահատման միավորները վերահաշվարկվել են»²⁵:

Ամփոփելով պաշտոնական տեղեկատվության հիման վրա ՋՏԿ-ների կողմից մատուցվող ծառայությունների որակի և Ջրաղվածության կարգավորման 2015 և 2016թթ. ծրագրերի արդյունավետության գնահատման արդյունքները, կարելի է արձանագրել, որ ծառայությունների որակի և ծրագրերի արդյունավետության վրա ազդող վերը ներկայացված խնդիրները բաժանվում են իրավական, համակարգային և կազմակերպական մակարդակի: Դրանք են.

Իրավական մակարդակ`

1. «Ջրաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի կիրառման կարգերի բարեփոխումների արդյունքում շահառուների շահերի և իրավունքների պաշտպանության սահմանափակում և վատթարացում (տես վերևում սույն գեկույցի 2.3 կետի 2-րդ ենթակետերը):

Համակարգային մակարդակ`

1. Ջրաղվածության կարգավորման ամենամյա ծրագրերի իրականացման կարգերի հաճախակի փոփոխությունները հանգեցնում են ՋՏԿ աշխատակազմի և շահառուների կողմից դրանց ընկալման, յուրացման և պրակտիկ աշխատանքում կիրառման խոչընդոտների:
2. Ջրաղվածության կարգավորման ամենամյա ծրագրերի պահանջարկ-առաջարկի անհամապատասխանությունն այդ թվում ըստ տարածքային առանձնահատկությունների և հատկացվող ռեսուրսի սահմանափակությունը բացասաբար են անդրադառնում դրանց արդյունավետության վրա, զբաղվածության մակարդակի բարելավման տեսանկյունից (համաձայն ՀՀ ԱՍՀՆ-ի մեկնաբանության 2017թ. ընդունված նոր կարգի համաձայն այս խնդիրը լուծվելու է):
3. Ջրաղվածության կարգավորման ամենամյա ծրագրերի գնահատման մեթոդաբանության ու ցուցանիշների հաճախակի փոփոխություններն առաջացնում են ցուցանիշների համադրելիության խնդիր, խոչընդոտում ոլորտի վիճակի օբյեկտիվ գնահատման հնարավորությանը:
4. Ջրաղվածության կարգավորման ամենամյա ծրագրերում սահմանված ցուցանիշներն ավելի ցածր են, քան փաստացի կատարողական արդյունքները (տես աղյուսակ 5):

Կազմակերպական մակարդակ`

1. Ջրաղվածության կարգավորման ամենամյա ծրագրերի մշակման գործընթացում չի ապահովվում` նախորդ տարվա ծրագրերի փաստացի կատարողականի արդյունքների և

²⁵ ՀՀ ԱՍՀՆ, ԶՊԳ կողմից 2016թ. կատարած աշխատանքների մասին [Հաշվետվություն](#)

մոնիտորինգի թարմ արդյունքների վրա հիմնված առաջարկների վերլուծությամբ առաջնորդվելու պարտադիր սկզբունքը:

2. Զբաղվածության կարգավորման ծրագրերի ֆինանսական հատկացումների խախտումը և դրանց անհիմն կասեցումը (տես վերը՝ 2.3 կետի 2-րդ և 6-րդ ենթակետերը):

2.4 Զբաղվածության կարգավորման ամենամյա ծրագրերի բարելավմանն ուղղված առաջարկություններ

Իրավական մակարդակ

1. «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքով ամրագրված երաշխիքների ապահովման նպատակով վերանայել «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի կիրառման կարգերն ի նպաստ շահառուների իրավունքների և շահերի:

Համակարգային մակարդակ

1. Զբաղվածության կարգավորման ամենամյա ծրագրերի իրականացման կարգերի փոփոխությունները կատարել հիմք ընդունելով նաև ՔՀԿ-ների մոնիտորինգի արդյունքները:
2. Մշակել և ներդնել Զբաղվածության կարգավորման ամենամյա ծրագրերի տարածքային առանձնահատկություններից բխող պահանջարկ-առաջարկի վրա հիմնված կատարողականի գնահատման ճկուն մեխանիզմ:
3. Մշակել և ներդնել հստակ սահմանված կատարողական ցուցանիշների վրա հիմնված Զբաղվածության կարգավորման ամենամյա ծրագրերի գնահատման մեթոդաբանություն:

Կազմակերպական մակարդակ

1. Զբաղվածության կարգավորման 2018թ. պետական ծրագրերի մշակման ընթացքում հաշվի առնել նախորդ տարվա ծրագրերի պաշտոնական, ինչպես նաև ՔՀԿ անկախ մոնիտորինգի, վերլուծության և գնահատման արդյունքները (2014թ. ապրիլի 17-ի N534-Ն որոշմամբ սահմանված պարտադիր սկզբունքով):
2. «Զբաղվածության կարգավորման 2018թ. պետական ծրագրերի ֆինանսական հատկացումները նախատեսել «2018թ Պետական բյուջեի մասին» ՀՀ օրենքի ծրագրային բյուջետավորման սկզբունքով, 2018թ. ծրագրերը և ֆինանսական միջոցները հավելել հաշվի առնելով 2017թ. ծրագրով և 2017թ. Պետական բյուջեով հաստատված, բայց 2017թ. ընթացքում չիրականացված ծրագրերը և դրանց ֆինանսական հատկացումները:
3. Բարձրացնել ոլորտի բարեփոխումներին համահունչ ՉՏԿ աշխատակազմի անդամների վերապատրաստման և հմտությունների զարգացման մակարդակը:
4. Ընդլայնել հանրության իրագեկման նպատակին ծառայող տեղեկատվական միջոցների գործիքակազմը և բարձրացնել շահառուների համար դրանց հասանելիության մակարդակը:

Գլուխ 3. Զբաղվածության տարածքային կենտրոնների ծառայությունների որակի ու արդյունավետության գնահատման արդյունքները

Այս գլխում ամփոփված են ընտրված Զբաղվածության տարածքային կենտրոնների կողմից մատուցվող ծառայությունների որակի ու Զբաղվածության կարգավորման ամենամյա պետական ծրագրերի արդյունավետության վերաբերյալ ՁՏԿ աշխատակազմի անդամների, ՁՏԿ գործընկեր գործատուների և մասնագիտական ուսուցում իրականացրած կազմակերպությունների, գործազուրկ/աշխատանք փնտրողների, զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ընդգրկված շահառուների գնահատականները:

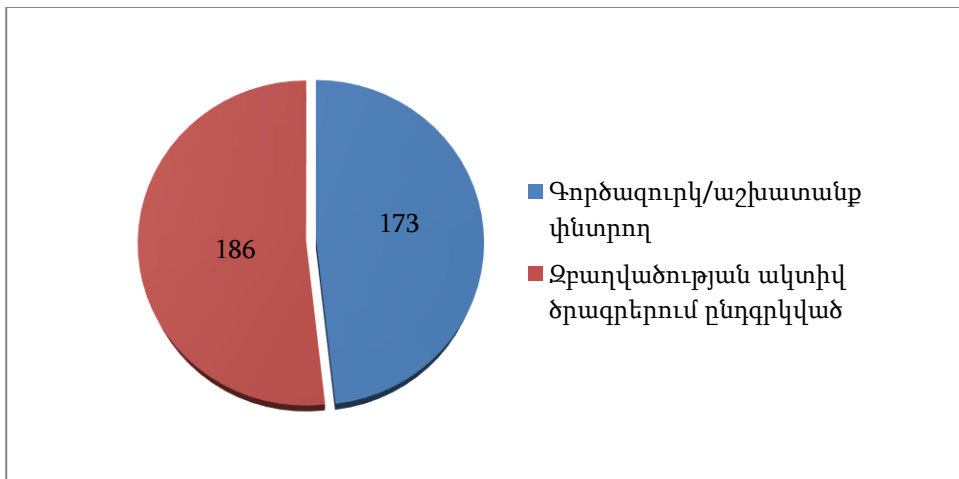
Մոնիտորինգն իրականացվել է հարցազրույցների միջոցով հատուկ մշակված հարցաթերթերի օգնությամբ, որոնք բերված են հավելված 4-ում.

- ՁՏԿ անձնակազմի 33 անդամների հետ՝ Ձև 1
- գործընկեր 38 գործատուների հետ՝ Ձև 2,
- 18 մասնագիտական ուսուցում իրականացրած կազմակերպությունների հետ՝ Ձև 3
- 2016 թ. հաշվառված 173 գործազուրկ/աշխատանք փնտրողների հետ՝ Ձև 4,
- 2016 թ. պետական ակտիվ ծրագրերում ընդգրկված 186 շահառուների հետ՝ Ձև 5:

3.1 Հարցման ենթարկված թիրախ խմբերի բնութագրական տվյալները

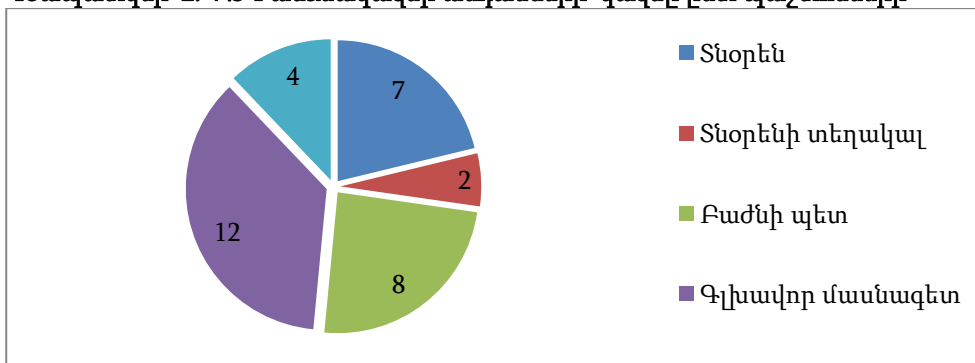
Գծապատկեր 1-ում բերված է հարցման երկու հիմնական թիրախ խմբերի կազմում՝ գործազուրկ/աշխատանք փնտրողներ և զբաղվածության հինգ ակտիվ ծրագրերում ընդգրկվածների թիվը:

Գծապատկեր 1. Գործազուրկ/աշխատանք փնտրող և զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ընդգրկվածների թիվը

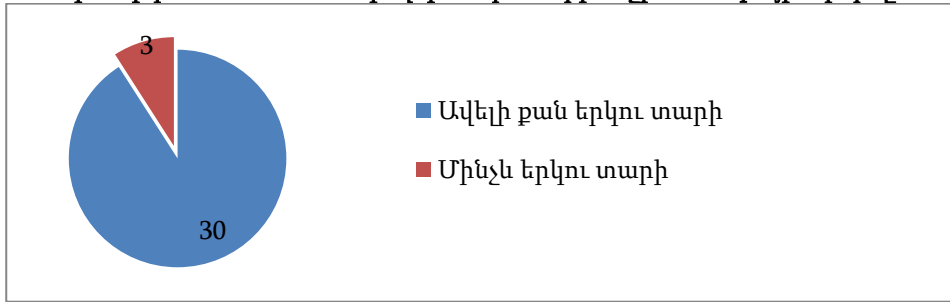


Հարցման ենթարկված ՁՏԿ աշխատակազմի 33 անդամների բաշխվածությունը ըստ պաշտոնների և աշխատանքային փորձի բերված է համապատասխանաբար գծապատկեր 2-ում և 3-ում:

Գծապատկեր 2. ՁՏԿ անձնակազմի անդամների կազմը ըստ պաշտոնների

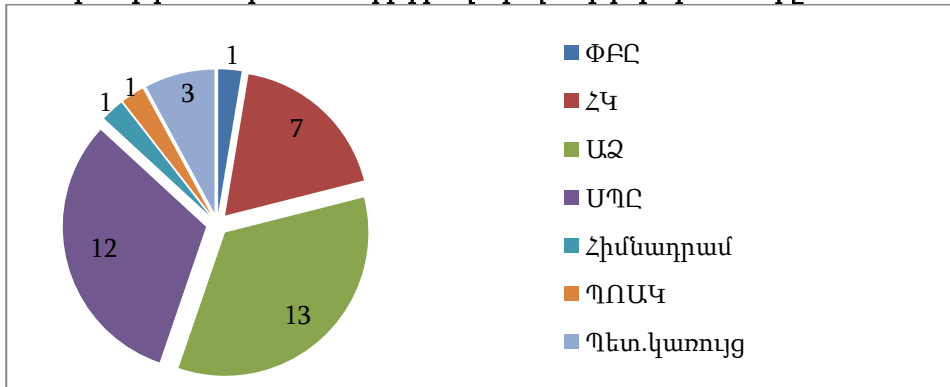


Գծապատկեր 3. ՁՏԿ անձնակազմի անդամների աշխատանքային փորձը



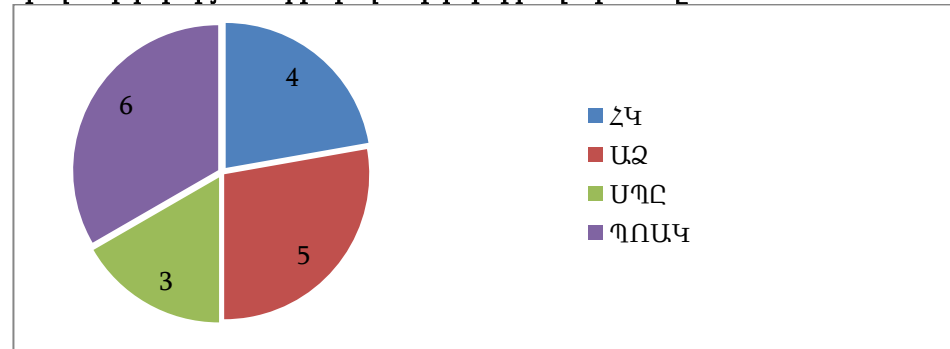
Գծապատկեր 4-ը պատկերում է հարցման ենթարկված ՁՏԿ գործընկեր 38 գործատուների բաշխվածությունն ըստ իրավակազմակերպական ձևի:

Գծապատկեր 4. Գործատուների իրավակազմակերպական ձևերը



Հարցման ենթարկված 18 մասնագիտական ուսուցում իրականացրած կազմակերպությունների բաշխվածությունը ըստ իրավակազմակերպական ձևի բերված է գծապատկեր 5-ում:

Գծապատկեր 5. Մասնագիտական ուսուցում իրականացրած կազմակերպությունների կազմակերպչի իրավական ձևը



3.2 Զբաղվածության տարածքային կենտրոնների աշխատանքային պայմանները, աշխատակազմը, աշխատանքը

Աղյուսակներ 1-4-ում բերված են հարցման ենթարկված ՁՏԿ անձնակազմի անդամների, գործընկեր գործատուների, գործազուրկ/աշխատանք փնտրողների և ակտիվ ծրագրերում ընդգրկվածների կարծիքները աշխատաժամերի, աշխատանքային պայմանների, անձնակազմի համալրվածություն ու աշխատանքի և տեղեկատվության տրամադրման միջոցների վերաբերյալ:

Աղյուսակ 1. Աշխատաժամերը

Հարցված խմբեր	Հարմար է	Աշխատաժամերը բավարար չեն	Նախապես գրանցվելու հնարավորություն չկա
ՁՏԿ անձնակազմ	31	1 ¹	
Գործատու	38		

Գործազուրկ/աշխատանք փնտրող	168		2 ²
Ծրագրերում ընդգրկված	178	3 ³	1 ⁴

1. Դիլիջանի ՉՏԿ տնօրեն
2. Սևանի, Հրազդանի ՉՏԿ
3. Գավառի, Հրազդանի, Արտաշատի ՉՏԿ
4. Երևանի Մալաթիա Սեբաստիա ՉՏԿ

Աղյուսակ 2.
Աշխատանքային պայմանները (%)

Հարցված խմբեր	Լավ է	Բավարար է	Չկա սպասարարահ	Չկա սանհանգույց
ՉՏԿ անձնակազմ	48	27	6 ¹	9 ²
Գործատու	45	29	13 ³	8 ⁴
Գործազուրկ/աշխատանք փնտրող	44	28	11 ⁵	10 ⁶
Ծրագրերում ընդգրկված	67	22	4 ⁷	3 ⁸

1. Դիլիջանի, Արթիկի ՉՏԿ:
2. Արթիկի Գյումրու, Սևանի ՉՏԿ:
3. Արթիկի, Սպիտակի, Դիլիջանի, Սևանի, Երևանի Մալաթիա-Սեբաստիա ՉՏԿ:
4. Արթիկի, Սպիտակի, Սևանի ՉՏԿ:
5. Արթիկի, Գավառի, Երևանի/Կենտրոն-Նորք Մարաշ, Երևանի Մալաթիա-Սեբաստիա ՉՏԿ:
6. Արթիկի, Երևանի Կենտրոն-Նորք Մարաշ ՉՏԿ
7. Արթիկի, Երևանի Կենտրոն-Նորք Մարաշ ՉՏԿ
8. Արթիկի ՉՏԿ

Աղյուսակում Վանաձորի ՉՏԿ վերաբերյալ տվյալները բացակայությունը պայմանավորված է ներկայումս ընթացող վերանորոգմամբ:

Աղյուսակ 3.
Աշխատակազմի համալրվածությունն ու աշխատանքը (%)

Հարցված խմբեր	Համալրվածություն		Աշխատանք		
	Բավարար է	Բավարար չէ	Բավարար է	Որակավորման պակաս կա	Վերաբերմունքի խնդիր կա
ՉՏԿ անձնակազմ	79	21 ¹			
Գործազուրկ/աշխատանք փնտրող			92	1 ²	1 ³
Ծրագրերում ընդգրկված			95	3 ⁴	

1. Ծանրաբեռնվածությունը մեծ է:
2. Երևանի Կենտրոն-Նորք Մարաշ ՉՏԿ:
3. Արտաշատի, Երևանի Կենտրոն-Նորք Մարաշ ՉՏԿ:
4. Արտաշատի, Հրազդանի, Երևանի Մալաթիա-Սեբաստիա ՉՏԿ:

Աղյուսակ 4.
Տեղեկատվության տրամադրման միջոցների գնահատական (1-վատ, 2, 3, 4, 5-լավ)

Հարցված խմբեր	Կայք	Հեռախոս սազանգ	Տեղեկատու թերթիկ	Տեղեկատու շտեմարան	Այց	Թեժ գիծ
ՉՏԿ անձնակազմ	4	4	3	3	5	1
Գործատու	1	4	2		5	
Գործազուրկ/աշխատանք փնտրող	2	3	2		4	1
Ծրագրերում ընդգրկված	2	3	2		4	1

Ամփոփելով հարցման արդյունքները, կարելի է եզրակացնել.

- ՉՏԿ աշխատաժամերը, աշխատանքային պայմանները՝ որոշ բացառություններով, աշխատակազմի համալրվածությունն ու աշխատանքը շահառու բոլոր խմբերի կարծիքով բավարար մակարդակի են:
- Տեղեկատվության տրամադրման միջոցների շարքում շահառուները՝ ի տարբերություն ՉՏԿ անձնակազմի, միանշանակ նախընտրում են հեռախոսազանգն ու անձնական այցը:

- Հատուկ ուշադրության է արժանի ներքին օգտագործման տեղեկատու շտեմարանի ստացած ցածր գնահատականը: Այն վկայում է ներքին օգտագործման տեղեկատվության որակի, մատչելիության ու օգտակարության ցածր մակարդակի մասին:

3.3 Զբաղվածության տարածքային կենտրոնների ծառայությունները, դրանց որակն ու արդյունավետությունը

3.3.1 Աշխատանք փնտրողներին մատուցվող ծառայությունները

Ծառայությունների մատուցումը սկսվում է աշխատանք փնտրողի հաշվառումից: Մատուցվող ծառայությունների պարտադիր ցանկում ներառված են.

- ՁՏԿ ծառայությունների մասին տեղեկատվության տրամադրում
- մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվության տրամադրում,
- աշխատանք փնտրող անձի կարիքների գնահատում,
- անհատական ծրագրի կազմում:

Այս ծառայությունների մատուցման որակը գնահատելու նպատակով հարցման են ենթարկվել 173 գործազուրկ/աշխատանք փնտրողներ:

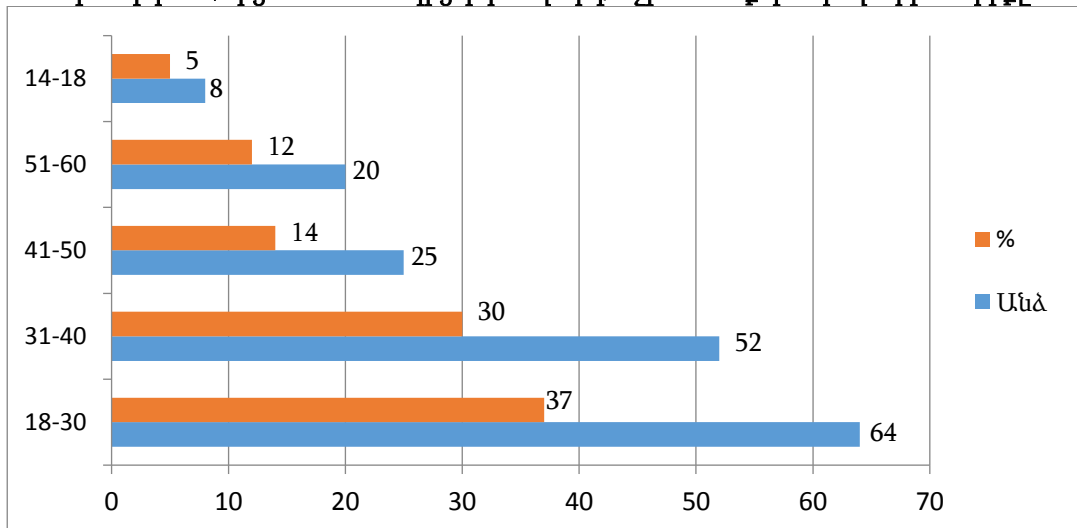
Աղյուսակ 5-ում բերված են հարցման ենթարկված 173 գործազուրկների/աշխատանք փնտրողների և զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ընդգրկված շահառուների հավաքական բնութագրական տվյալները՝ աշխատաշուկայում ունեցած կարգավիճակը, տարիքը, սեռը, կրթությունը:

Աղյուսակ 5.

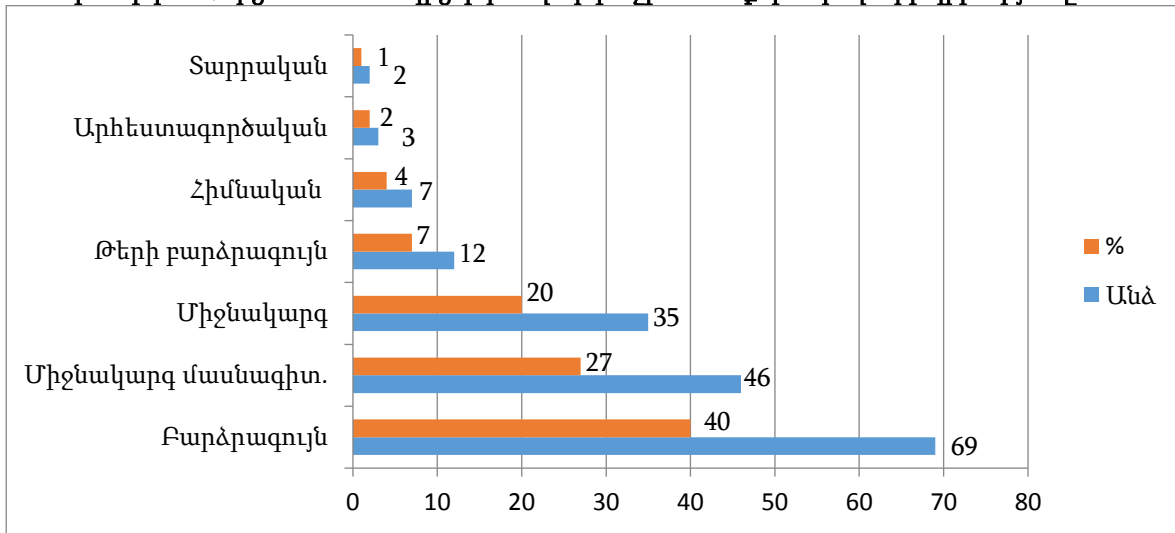
Հարցման մասնակից գործազուրկ/աշխատանք փնտրողների կարգավիճակը, սեռը

	Սեռը		Կարգավիճակը					
	Իգ.	Ար.	Գործա- զուրկ	Զբաղված անձ	Տնային տնտեսուհի	Թոշա- կառու	Ուսա- նող	Ազատման ռիսկի տակ գտնվող անձ
Անձ	146	27	135	18	17	1	1	1
%	84	16	78	10	10	1	1	1

Գծապատկեր 6. Հարցման մասնակից գործազուրկ/աշխատանք փնտրողների տարիքը



Գծապատկեր 7. Հարցման մասնակից գործազուրկ/աշխատանք փնտրողների կրթությունը



Տվյալները վկայում են.

- **Գործազուրկները/աշխատանք փնտրողները մեծամասամբ տնտեսապես ակտիվ՝ 18-40 տարիքային խմբի ներկայացուցիչներ են և կազմում են հարցման ենթարկվածների 67%:**
- **Հարցման ենթարկված գործազուրկների/աշխատանք փնտրողների թվում կանայք կազմում են 84%:**
- **Հարցման ենթարկված գործազուրկների/աշխատանք փնտրողների մեծամասնությունն (կամ 2/3-ը) ունի բարձրագույն կամ միջնակարգ մասնագիտական կրթություն (40% և 27%):**

Աղյուսակ 6.

Աշխատանք փնտրողների հաշվառումը (%)

Հարցված խմբեր	Հաշվառման տևողությունը			Ուշացման պատճառը		
	մի քանի ժամ	մեկ օր	2-3 օր	թերի փաթեթ	տեղեկատվության պակաս	գործընթացի բարդություն
ԶՏԿ անձնակազմ	79	12	6	55	24	24
Գործազուրկ/աշխատանք փնտրողներ	73	14	12	7	13	6

Հաշվառման տևողության վերաբերյալ ԶՏԿ անձնակազմի անդամների և աշխատանք փնտրողների տվյալները գրեթե համընկնում են: Սակայն, գործընթացի ձգձգման պատճառների մասին նշում են կատարել աշխատանք փնտրողների մոտ 1/4-ը, ուստի պետք է արձանագրել, որ հաշվառման գործընթացի ձգձգման հիմնական պատճառը՝ փաստաթղթերի թերի փաթեթն է, ինչի մասին վկայում են 24% ԶՏԿ անձնակազմի անդամների պատասխանները, որն էլ իր հերթին տեղեկատվության պակասի հետևանք է:

Հարցման ընթացքում փորձ է արվել ԶՏԿ անձնակազմի անդամների հարցման միջոցով պարզել, թե ի՞նչ խնդիրներով են աշխատանք փնտրողները առավել հաճախ դիմում ԶՏԿ:

Աղյուսակ 7.

ԶՏԿ դիմողների խնդիրները (%)

Աշխատանքի տեղավորման միջնորդություն	Մասնակցություն ակտիվ ծրագրերում	Տեղեկատվություն	Խորհրդատվություն	Մասնագիտական կողմնորոշում
85	67	55	52	30

Հարցման արդյունքները վկայում են.

- **Մատուցվող ծառայություններից ամենապահանջվածը աշխատանքի տեղավորման միջնորդությունն է:**
- **ԶՏԿ դիմողների 2/3-ը՝ 67%, զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ընդգրկվելու ցանկություն ունեն:**

Համադրվել են հաշվառման ընթացքում կատարվող պարտադիր գործողությունների վերաբերյալ ԶՏԿ անձնակազմի անդամների և շահառուների հարցման արդյունքները:

Աղյուսակ 8.

Հաշվառման ընթացքում կատարվող գործողությունները (%)

Հարցված խմբեր	Տեղեկատվության տրամադրում	Կարիքի գնահատում	Օրենսդրության մեկնաբանում	Անհատական ծրագրի կազմում
ԶՏԿ անձնակազմ	91	85	79	73
Գործազուրկ/աշխատանք փնտրող	85	64	47	43

Տվյալների անհամաձայնությունը տեղ է տալիս ենթադրելու, որ **աշխատանք փնտրողները հաճախ տեղյակ չեն, թե ինչ գործողություններ են իրականացվում հաշվառման ընթացքում**: Դրա մասին է վկայում նաև այն, որ «Մասնակցե՞լ եք արդյոք Ձեր անհատական ծրագրի կազմմանը» հարցին աշխատանք փնտրողների միայն 43% է դրական պատասխան տվել: Նույնն են վկայում հարցազրուցավարներից շատերի դիտարկումները:

Ուստի, կարելի է եզրակացնել, որ ԶՏԿ աշխատանքը շահառուի համար միշտ չէ, որ տեսանելի է ու հասկանալի:

Ըստ աշխատանք փնտրողների, տրամադրած ծառայությունների շարքում ևս առավել հաճախ հիշատակվողը տեղեկատվության տրամադրումն է:

Աղյուսակ 9.

Աշխատանք փնտրողներին մատուցված ծառայությունները (%)

Հարցման թիրախ	Տեղեկատվության տրամադրում	Խորհրդատվություն	Աշխատանքի տեղավորման միջնորդություն
Գործազուրկ/աշխատանք փնտրող	68	41	31

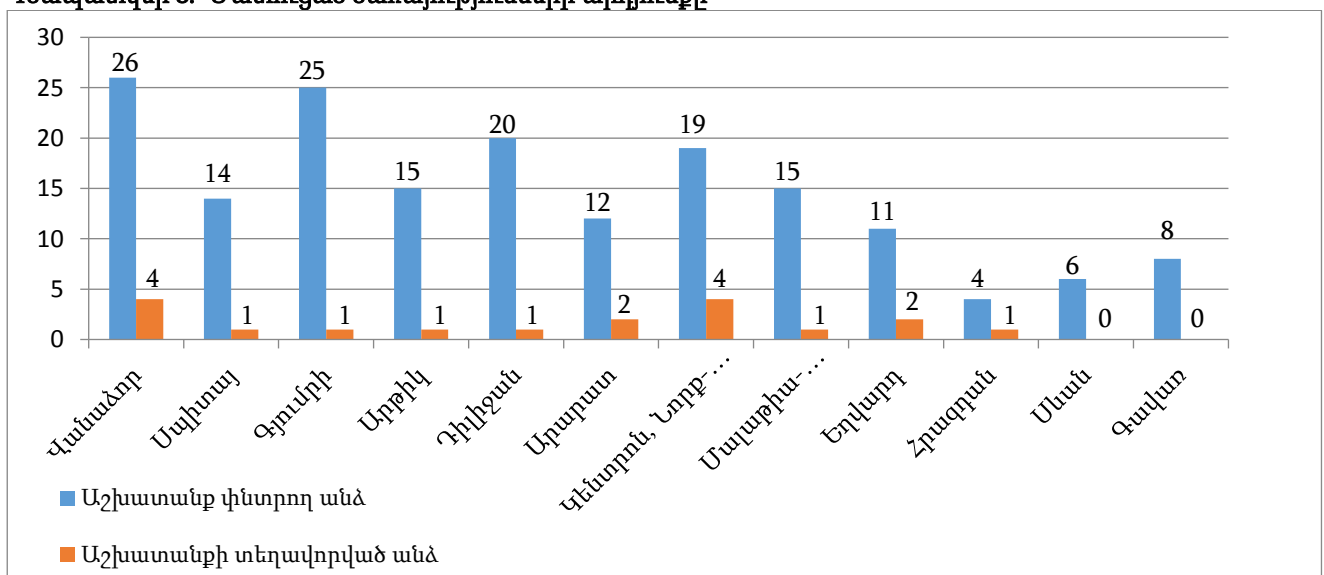
Տեղեկատվության տրամադրման վերաբերյալ ստացված տվյալները լիովին համահունչ են Աղյուսակ 8-ում բերված տվյալների հետ:

Մատուցված ծառայությունների որակը հարցման ենթարկված աշխատանք փնտրողների 84%-ը գնահատել են լավ կամ բավարար, իսկ 4%-ը որպես դժգոհության պատճառ հիշատակել են տեղեկատվության պակասը:

Խիստ մտահոգիչ է այն, որ հարցման մասնակից 173 աշխատանք փնտրողներից ընդամենը 17-ն են (10%) գործատուի մոտ ուղեգրման միջոցով աշխատանքի տեղավորվել և լիովին բավարարված են մատուցված ծառայությունների արդյունքով:

Ստորև բերված է ուսումնասիրված ԶՏԿ-ներից յուրաքանչյուրի կողմից աշխատանք փնտրողներին գործատուի մոտ ուղեգրման արդյունավետության ցուցանիշը, որը ցույց է տալիս հարցման մասնակիցների թվից աշխատանքի տեղավորվածների թիվը տոկոսային արտահայտությամբ:

Գծապատկեր 8. Մատուցված ծառայությունների արդյունքը



Մատուցած ծառայությունների արդյունավետության ցածր ցուցանիշը կարող է պայմանավորված լինել տարբեր հանգամանքներով: Հարցման թիրախ խմբերից յուրաքանչյուրն ունի որոշիչ հանգամանքների մասին իր պատկերացումը.

- ՁՏԿ աշխատակազմը նշում է գործատուների և իրենց մոտ թափուր աշխատատեղերի առկայության մասին տեղեկատվության պակասը,
- աշխատանք փնտրողները նշում են առկա թափուր աշխատատեղերի գրավիչ չլինելը (փոքր աշխատավարձ, անհարմար աշխատաժամեր, սեփական կարողությունների մասին հավակնոտ պատկերացում, այլ),
- գործատուները նշում են ազատ աշխատուժի ցածր որակավորումն ու աշխատանք փնտրողի կողմից սեփական կարողությունների գերազնահատումը և, որպես հետևանք, անհիմն սպասելիքները:

Նկատի ունենալով աշխատանքի տեղավորման նպատակով աշխատանք փնտրողին գործատուի մոտ հասցեական ուղեգրման համար մասնագիտական կողմնորոշման և կարողությունների գնահատման վճռորոշ դերը, փորձ է արվել բացահայտել դրանց վերաբերյալ հարցման մասնակիցների մոտեցումները:

Աղյուսակ 10.

Աշխատանք փնտրողների մասնագիտական կողմնորոշումը (%)

	Տրամադրվել է	Չի տրամադրվել	Հետևել են	Չեն հետևել	Հակասում էր անձնական ծրագրերին	Համոզիչ չէր
Գործազուրկ/ աշխատանք փնտրող	61	29	47	17	9	5

Տվյալները վկայում են, որ հարցման մասնակից աշխատանք փնտրողների 29%-ը մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվություն չի ստացել, մինչդեռ այն ներառված է ՁՏԿ-ների գործառույթներում:

Հարցման արդյունքները թույլ են տալիս բացահայտել նաև չկանոնակարգված լինելու հետևանքով ՁՏԿ աշխատակազմի ոչ լուրջ մոտեցումը մասնագիտական կողմնորոշման հարցին և պատկերացում կազմել այդ ծառայության տրամադրման հանգամանքների և առավել հաճախ կիրառվող գործիքակազմի մասին:

Աղյուսակ 11.

Մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվության տրամադրումը (%)

Անհրաժեշտությունը	Պարտադիր է	Ցանկալի է		
	79	21		
Տրամադրման պայմանը	Պարտադիր	Ըստ պահանջի	Երբեմն	
	76	15	6	
Գործիքները	Փաստաթղթերի հիման վրա	Թեստավորման հիման վրա	Հարցազրույցի արդյունքում	Սեփական կարծիքի հիման վրա
	70	36	61	18

Աղյուսակ 11-ում բերված տվյալները վկայում են, որ մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվությունը մեծամասամբ (70%), հիմնվում է շահառուի ներկայացրած փաստաթղթերի վրա հաճախ՝ աշխատանք փնտրողի (61%), երբեմն էլ աշխատակազմի անդամի սեփական կարծիքի վրա (18%): Թեստավորումը որպես մասնագիտական կողմնորոշման գործիք ՁՏԿ աշխատակազմի 33 անդամներից հիշատակել են միայն 12-ը (36%): Արդյունքը միանգամայն սպասելի էր, քանի որ մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվության տրամադրման կարգը սահմանված չէ:

Ստացված արդյունքները ստիպում են եզրակացնել, որ ՁՏԿ մատուցած ծառայությունների ցածր արդյունավետությունը (10%) որոշակի չափով պայմանավորված է մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվության ցածր մակարդակով՝ որն իր հերթին համապատասխան մասնագետների պակասի կամ դրանց ցածր որակավորման ու ժամանակակից գործիքակազմի բացակայության հետևանք է:

3.3.2. Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ընդգրկվածներին մատուցվող ծառայությունները

ԱՄՀՆ առաջարկով ուսումնասիրության թիրախ են ընտրվել հետևյալ զբաղվածության ակտիվ ծրագրերը.

- «Մասնագիտական ուսուցում»,
- «ՓՄՁ աջակցություն»,
- «Փորձի ձեռքբերում»,
- «Գործատուին մասնակի փոխհատուցում»,
- «Գործատուին միանվագ փոխհատուցում»:

Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ընդգրկված 186 հարցման ենթարկվածների հավաքական բնութագրական տվյալները՝ աշխատաշուկայում ունեցած կարգավիճակը, տարիքը, սեռը, կրթությունը, ներկայացված են ստորև:

Աղյուսակ 12.

Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ընդգրկվածների կարգավիճակը

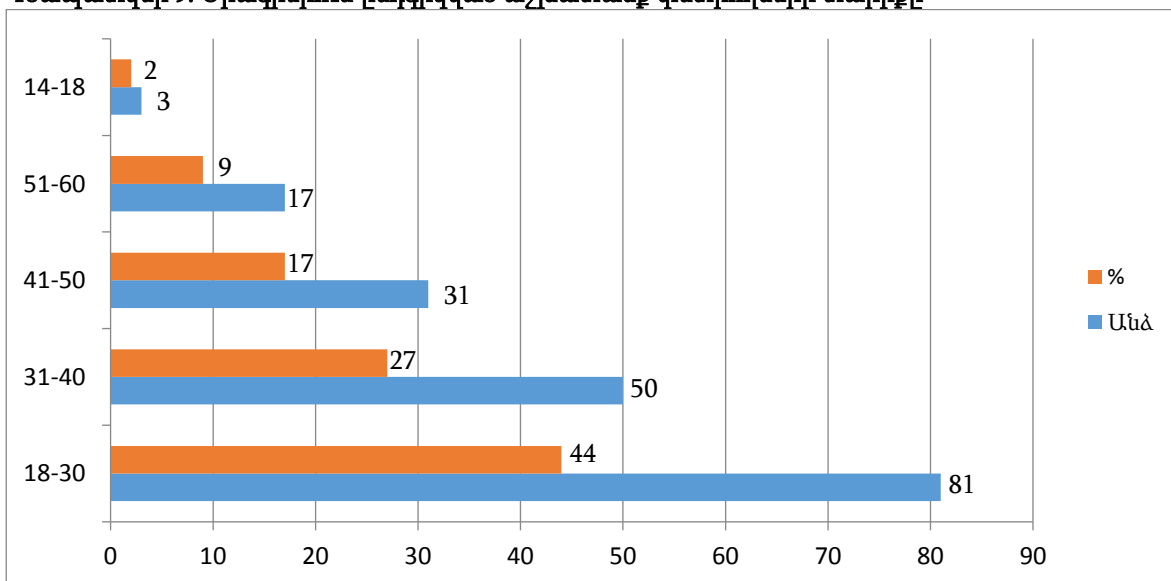
	Զբաղված անձ	Գործազուրկ	Տնային տնտեսուհի	Թոշակառու	Ուսանող
Անձ	86	74	14	3	1
%	46	40	8	2	1

Աղյուսակ 13.

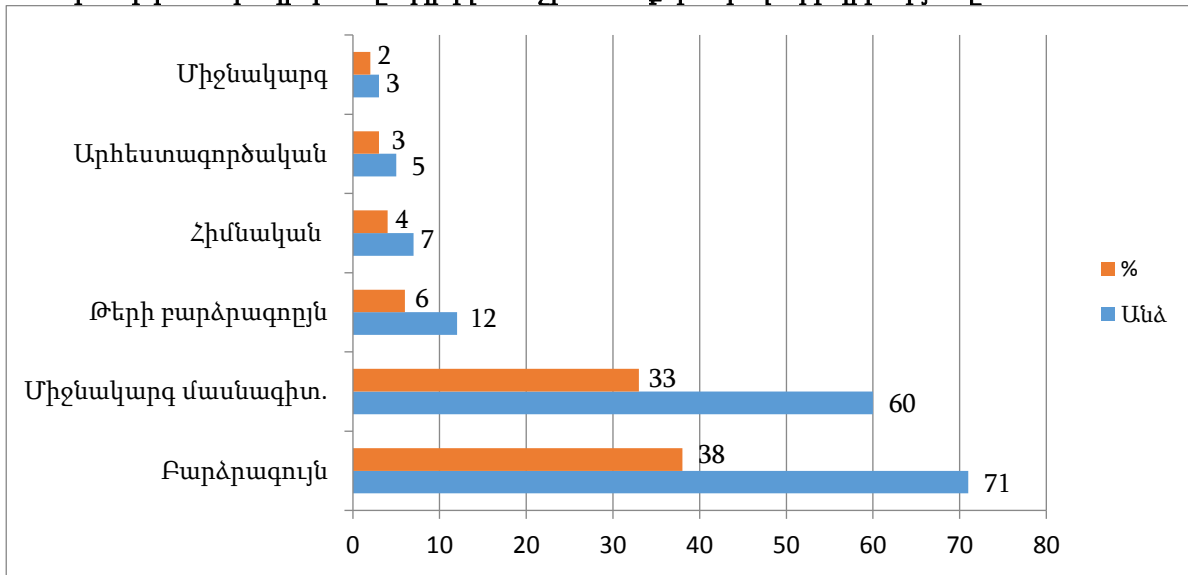
Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ընդգրկվածների սեռը

	Իգական	Արական
Անձ	139	41
%	75	22

Գծապատկեր 9. Ծրագրերում ընդգրկված աշխատանք փնտրողների տարիքը



Գծապատկեր 10. Ծրագրերում ընդգրկված աշխատանք փնտրողների կրթությունը

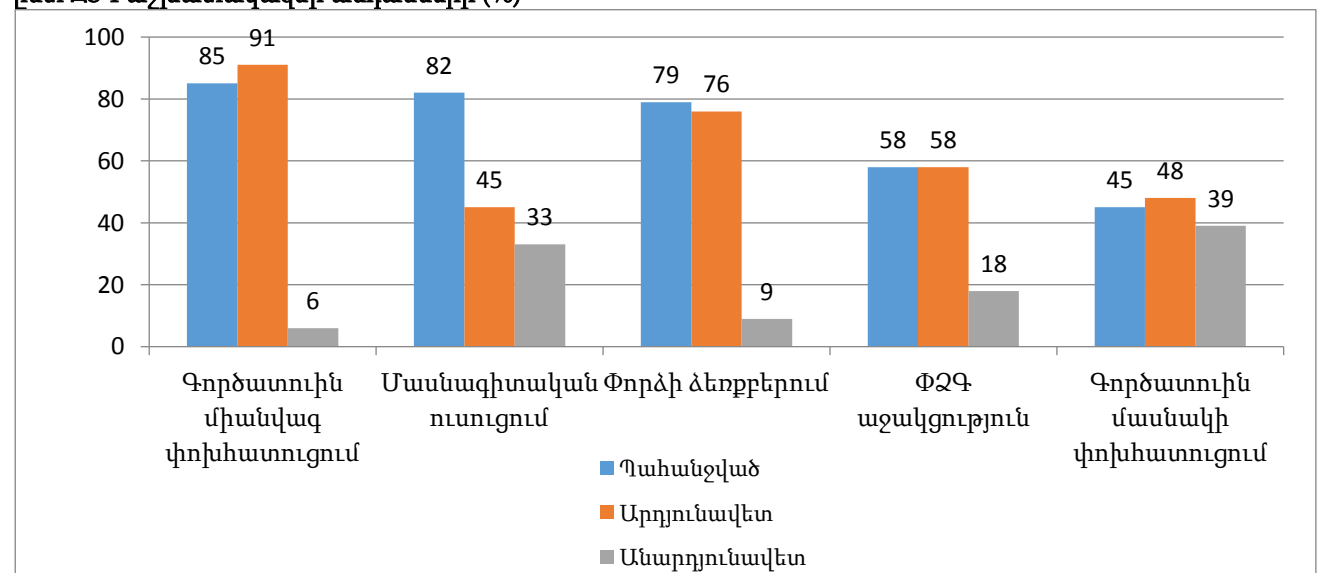


Տվյալները վկայում են.

- Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ընդգրկվածները մեծամասամբ տնտեսապես ակտիվ՝ 18-40 տարիքային խմբի ներկայացուցիչներ են, և կազմում են հարցման ենթարկվածների 71%:
- Հարցման ենթարկված զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ընդգրկվածների թվում կանայք կազմում են 75%:
- Հարցման ենթարկված զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ընդգրկվածների մեծամասնությունն ունի բարձրագույն կամ միջնակարգ մասնագիտական կրթություն (38% և 32%):

Ծրագրերից յուրաքանչյուրի շահառուների կողմից պահանջված լինելու, արդյունավետության կամ անարդյունավետության մասին ՁՏԿ աշխատակազմի անդամների ընդհանրացված կարծիքն ամփոփված է աղյուսակ 14-ում:

Գծապատկեր 11. Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի պահանջարկը և արդյունավետությունը ըստ ՁՏԿ աշխատակազմի անդամների (%)



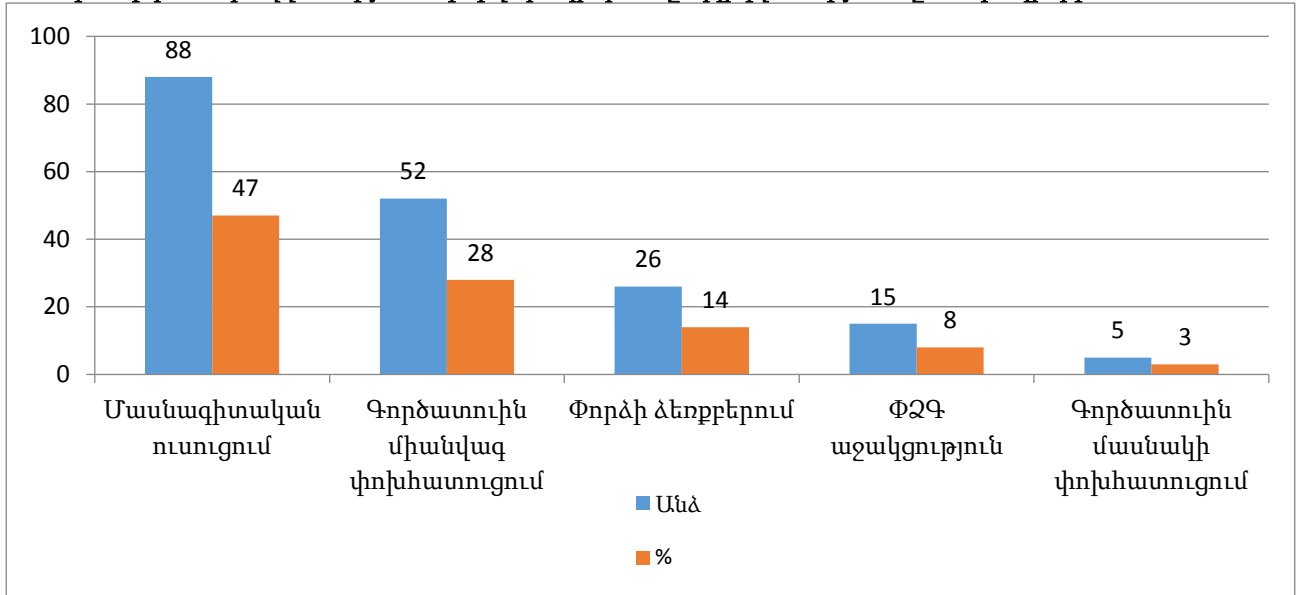
Ներկայացված տվյալների համաձայն.

- ՁՏԿ աշխատակազմի անդամների տվյալներով պահանջարկի բարձր մակարդակով աչքի են ընկնում «Մասնագիտական ուսուցում» և «Գործատուին միանվագ փոխհատուցում» ծրագրերը (82% և 85%):

- ՁՏԿ անձնակազմի անդամների մեծամասնությունը առավել արդյունավետ է համարում «Փորձի ձեռքբերում» և «Գործատուին միանվագ փոխհատուցում» ծրագրերը (76% և 91%):
- ՁՏԿ անձնակազմի անդամների մեծամասնության կարծիքով անարդյունավետ են «Մասնագիտական ուսուցում» և «Գործատուին մասնակի փոխհատուցում» ծրագրերը (33% և 39%):

Հարցմանը մասնակցած 186 զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ընդգրկվածների բաշխվածությունն ըստ ծրագրերի ներկայացված է գծապատկեր 12-ում:

Գծապատկեր 12. Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ընդգրկվածությունն ըստ ծրագրերի

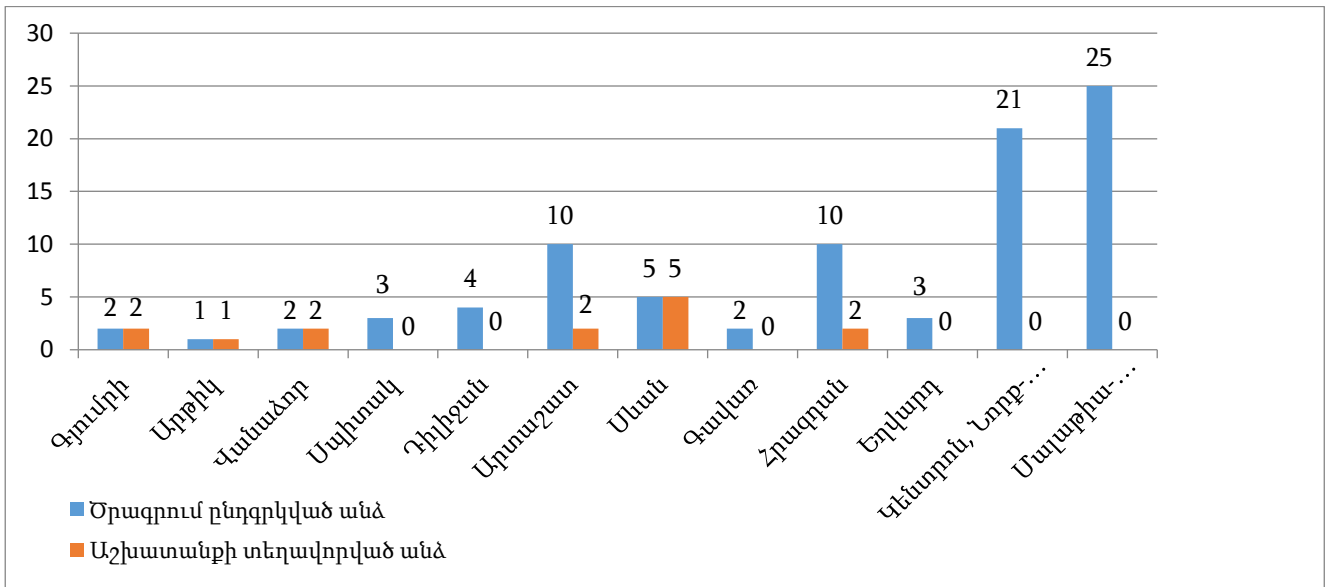


Տվյալները վկայում են, որ **հարցման մասնակիցների գրեթե կեսը՝ 47%, ընդգրկված են եղել «Մասնագիտական ուսուցում» ծրագրում:**

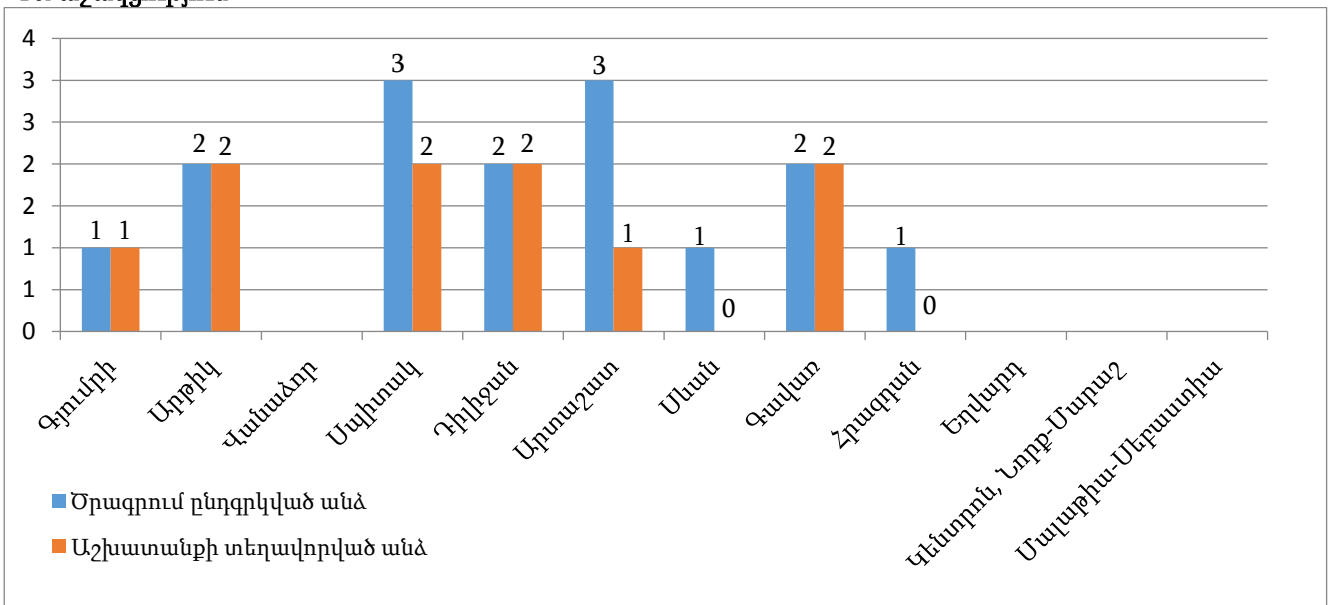
Հարցազրուցավարները նշում են, որ հարցման մասնակիցներից շատերը դժվարանում են կողմնորոշվել, գործատուին մասնակի, թե միանվագ փոխհատուցման ծրագրում են ընդգրկված եղել: Նկատի առնելով այդ հանգամանքը այսուհետ մենք երկու ծրագրերում ընդգրկվածների պատասխանները կներկայացնենք մեկ ընդհանուր «Գործատուին փոխհատուցում» ծրագրի անվանման տակ:

Հարցման արդյունքները թույլ են տալիս ամփոփել թիրախ ՁՏԿ-ներից յուրաքանչյուրի իրականացրած զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի արդյունավետությունը, որի ցուցանիշը հարցման մասնակիցների թվից հաշվարկված աշխատանքի տեղավորվածների տոկոսն է:

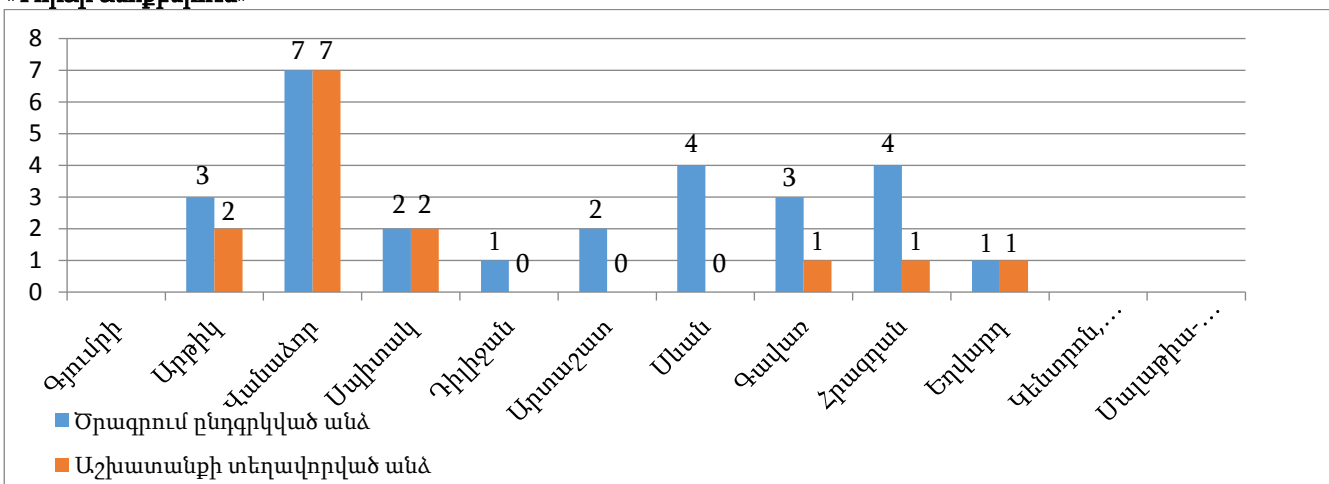
Գծապատկեր 13. Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի արդյունքը՝ ըստ ծրագրերի «Մասնագիտական ուսուցում»



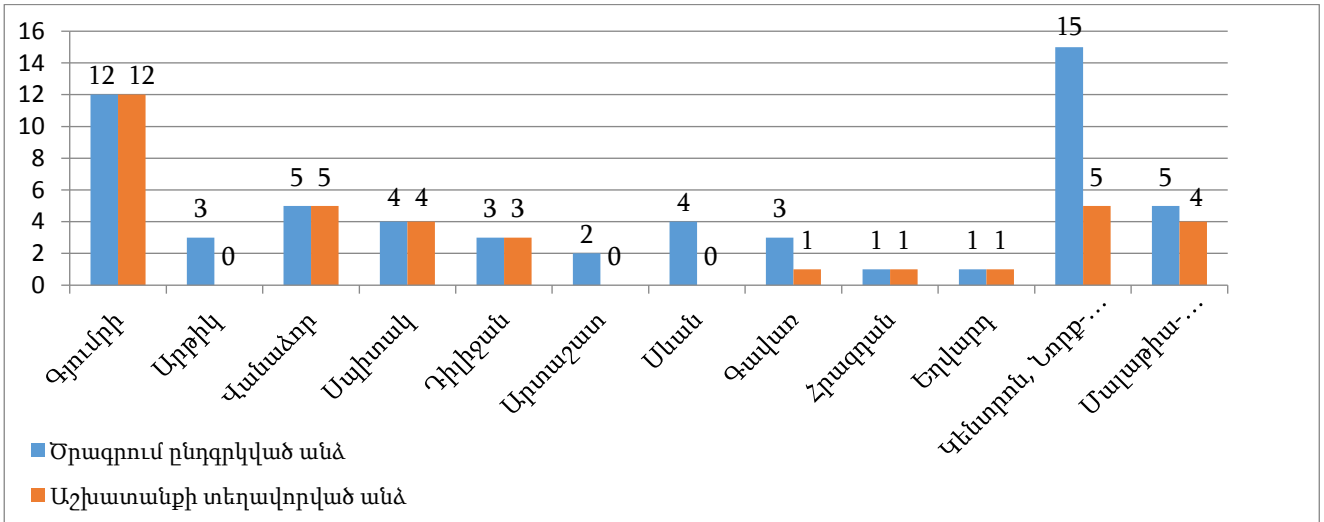
«ՓՁ աջակցություն»



«Փորձի ձեռքբերում»

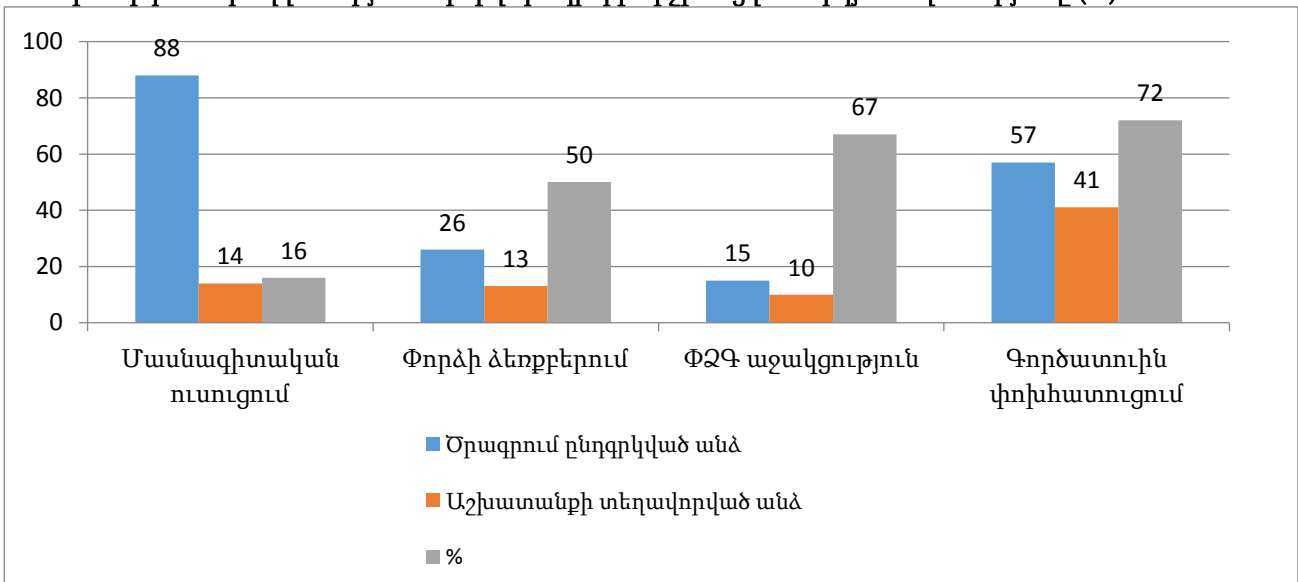


«Գործատուին փոխհատուցում»



Գծապատկեր 14-ում բերված են զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի ըստ ԶՏԿ-ների միջինացված արդյունքները: Արդյունավետության ցուցանիշը հարցման մասնակցածների թվից հաշվարկված աշխատանքի տեղավորվածների տոկոսն է:

Գծապատկեր 14. Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի միջինացված արդյունավետությունը (%)



Տվյալները վկայում են «Մասնագիտական ուսուցում» ծրագրի անհանդուրժելի ցածր արդյունավետության մասին՝ 16%: Մինչդեռ մնացած երեք ծրագրերի արդյունավետությունը կարելի է գնահատել բավարար:

Բերված տվյալները թույլ են տալիս եզրակացնել, որ **ծրագրերի բարձր արդյունավետության գրավականը դրանցում գործատուների անմիջական ներգրավվածությունն է:**

Համոզվելու համար, որ այդ եզրակացությունը ճիշտ է, մենք առանձնացրել ենք «Մասնագիտական ուսուցում» ծրագրում ընդգրկվածներին և պարզել, որ **16 աշխատանքի տեղավորվածներից 12-ի ուսուցումն իրականացրել են ԱԶ, կամ ՄՊԸ կարգավիճակ ունեցող գործատուները:**

Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի արդյունավետության համատեքստում ևս տեղին է դիտարկել մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվության տրամադրման խնդիրը:

Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ընդգրկվածների մասնագիտական կողմնորոշումը (%)

Տրամադրվել է	Չի տրամադրվել	Հետևել են	Չեն հետևել	Հակասում էր անձնական ծրագրերին	Համոզիչ չէր
84	15	76	9	8	2

Առաջին հայացքից պատկերը հուսադրող է: Ծրագրերում ընդգրկված մասնակիցների 84%-ը ստացել է մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվություն, իսկ 74%-ը՝ հետևել դրան:

Ակնհայտ է, որ Մասնագիտական ուսուցման ծրագրին մասնակցելու ուղղորդված անձանց համար մասնագիտական ճիշտ կողմնորոշումը որոշիչ պետք է լինի: Եթե զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ընդգրկվածների թվից առանձնացնենք Մասնագիտական ուսուցման ծրագրում ընդգրկվածներին, ապա կստանաք աղյուսակ 15-ում բերված պատկերը:

Աղյուսակ 15.

«Մասնագիտական ուսուցում» ծրագրում ընդգրկված 88 անձանց մասնագիտական կողմնորոշումը (%)

Տրամադրվել է	Չի տրամադրվել	Հետևել են	Չեն հետևել	Հակասում էր անձնական ծրագրերին	Համոզիչ չէր
77	9	68	9	8	1

Ստացված արդյունքները թեև հուսադրող են թվում, սակայն, «Մասնագիտական ուսուցում» ծրագրի արդյունավետության անթույլատրելի ցածր ցուցանիշը կրկին առիթ է տալիս կարծելու, որ մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվության տրամադրման հետ կապված զբաղվածության ծառայություններ մատուցող կառույցը լուրջ խնդիրներ ունի:

3.3.3. Համագործակցություն գործատուների հետ

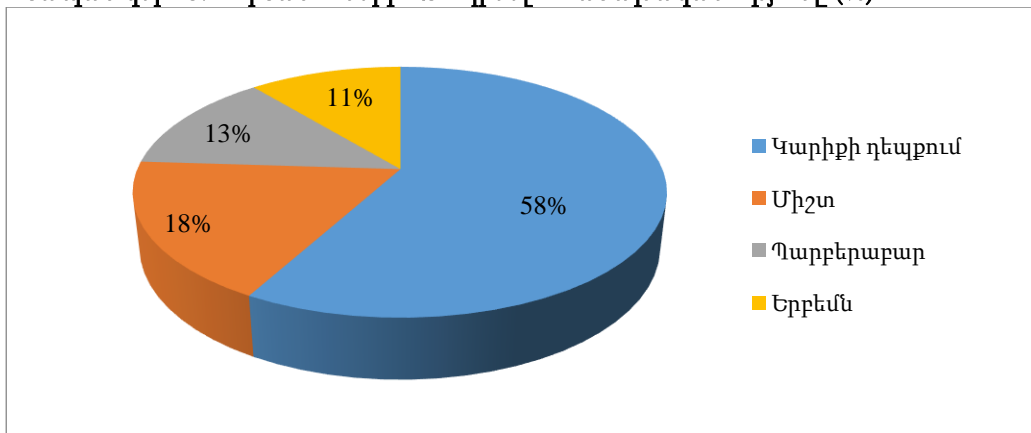
Գործատուների հետ ՁՏԿ-ների համագործակցության շրջանակը ներառում է՝

- թափուր աշխատատեղերի, զանգվածային ազատումների, ինչպես նաև սպասվելիք կառուցվածքային փոփոխությունների և այլ նմանատիպ միջոցառումների մասին ՁՏԿ-ներին գործատուների կողմից տեղեկատվության տրամադրումը.
- գործատուներին զբաղվածության պետական ծրագրերի վերաբերյալ տեղեկատվության և մասնագիտական խորհրդատվության տրամադրումը,
- աշխատաշուկայի վիճակի վերաբերյալ տեղեկատվության տրամադրումը
- գործատուների ներգրավմամբ համաձայնեցման կոմիտեների ձևավորումն ու արդյունավետ գործունեության ապահովումը:

Հարցման թիրախ գործատուների խմբում ընդգրկված են եղել 38 գործատու:

Հարցման արդյունքները թույլ են տալիս գնահատել գործատուների ՁՏԿ-ների հետ համագործակցության մակարդակը:

Գծապատկեր 15. Գործատուների ՁՏԿ դիմելու հաճախականությունը (%)



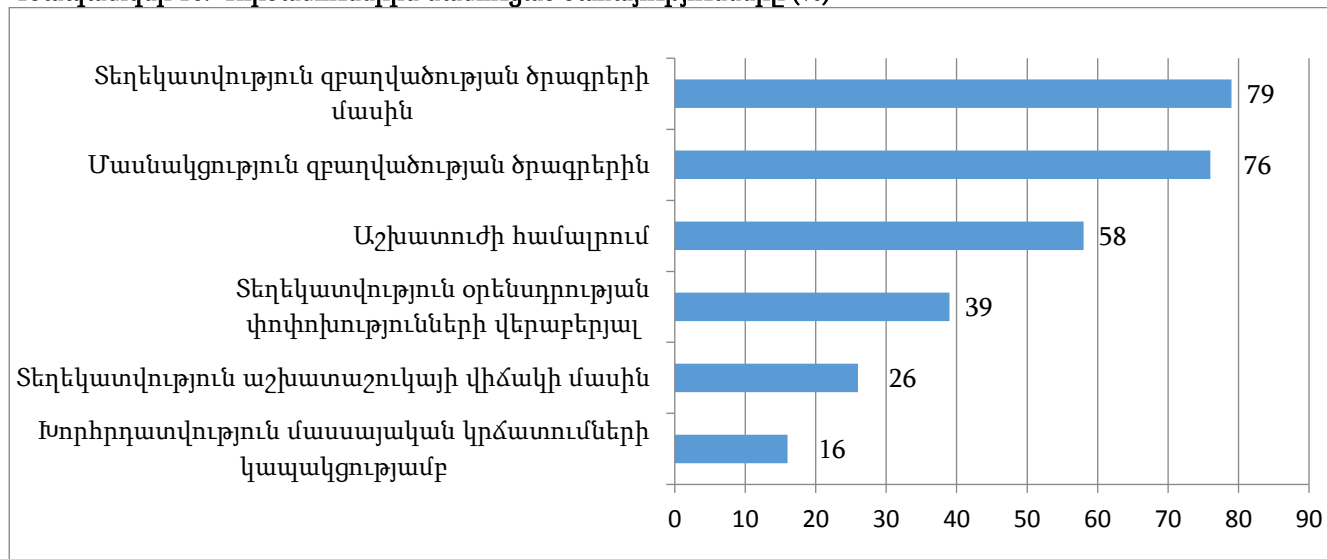
ԶՏԿ-ներին տեղեկատվության տրամադրումը (%)

Միջոտ	Երբեմն, պահանջի դեպքում	Չեն տրամադրում	
53	45	6	
Չտրամադրելու պատճառը		Ավելորդ թղթաբանություն	Թափուր աշխատատեղերի բացակայություն
		3	3

Բերված տվյալներից դատելով գործատուների համագործակցությունը ՉՏԿ-ների հետ սպասվածից թույլ է:

Գծապատկեր 16-ում ամփոփված են գործատուներին ՉՏԿ-ների մատուցած ծառայությունների մասին տվյալները:

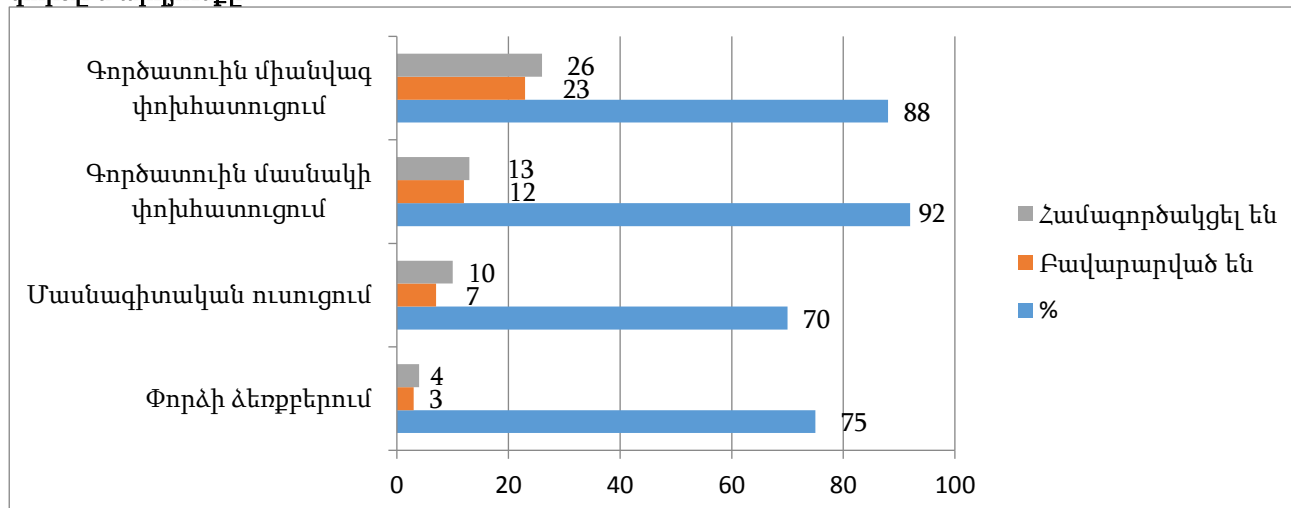
Գծապատկեր 16. Գործատուներին մատուցած ծառայությունները (%)



Տվյալները առաջին հերթին վկայում են իրականացվող զբաղվածության ծրագրերի հանդեպ գործատուների ունեցած հետաքրքրության մասին: Հարցման մասնակից գործատուների կեսից ավելին հետաքրքրված են նաև ՉՏԿ-ների միջնորդությամբ աշխատուժի համալրմամբ:

Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի շրջանակում ՉՏԿ-ների հետ գործատուների համագործակցության փորձի և արդյունավետության վերաբերյալ տվյալները ամփոփված են գծապատկեր 17-ում:

Գծապատկեր 17. ՉՏԿ-ների հետ զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում գործատուների համագործակցության փորձը և արդյունքը



Բերված տվյալների հիման վրա կարելի է եզրակացնել.

- Գործատուների անմիջական ներգրավմամբ իրականացվող զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի արդյունավետությունը բարձր է,
- Գործատուները զբաղվածության ակտիվ ծրագրերից նախընտրում են «Գործատուին միանվագ փոխհատուցում» ծրագիրը:
- Դիտարկված զբաղվածության ակտիվ ծրագրերից ամենաարդյունավետը «Գործատուին միանվագ փոխհատուցման ծրագիրն է:

Մոնիտորինգի շրջանակներում ուսումնասիրվել է նաև գործատուների մասնակցությամբ իրականացվող ծրագրերի շրջանակում եռակողմ պայմանագրերի կնքման հանգամանքների վերաբերյալ գործատուների և ծրագրերում ընդգրկվածների կարծիքը:

Աղյուսակ 17.
Եռակողմ պայմանագրի կնքումը (%)

Կնքման տևողությունը	Մի քանի ժամ	Մեկ օր	2-3 օր և ավելի
ԶՏԿ	33	36	33
Գործատու	12	11	58
Ծրագրում ընդգրկված անձ	67	14	19

Ձգձգման պատճառը	Փաթեթի ծավալը	Տեղեկատվության պակասը	Գործընթացի ժամանակատարությունը
ԶՏԿ	36	9	42
Գործատու	8	11	26
Ծրագրում ընդգրկված անձ	11	22	4

Եռակողմ պայմանագրի կնքման հետ կապված անհրաժեշտ է արձանագրել.

- ԶՏԿ անձնակազմի անդամների 33%-ին և գործատուների 58%-ին մտահոգում է եռակողմ պայմանագրի կնքման 2-3 և ավելի օր տևողությունը: Դրա պատճառը ըստ ԶՏԿ անձնակազմի անդամների 42%-ի և գործատուների 26%-ի գործընթացի ժամանակատարությունն է:
- Ծրագրերում ընդգրկված շահառուների համար տևողությունը մեծամասամբ մի քանի ժամ է կազմում, իսկ ձգձգման դեպքում որպես հիմնական պատճառ նշվում է իրենց անտեղյակությունը (22%):

Համաձայնեցման կոմիտեների կազմում ԶՏԿ-ների գործատուների հետ համագործակցության վերաբերյալ տվյալները բերված են աղյուսակ 18-ում:

Աղյուսակ 18.
Համաձայնեցման կոմիտեի կազմում ընդգրկված չլինելու պատճառը (անձ)

Ներգրավված են	Ներգրավված չեն		
	1	37	
Պատճառները	Ժամանակը չի ներում	Տեղյակ չեն	Նպատակահարմար չէ
	6	28	3

Ստացված արդյունքները միանշանակ վկայում են, որ.

- Համաձայնեցման կոմիտեները չեն գործում և գոյություն ունեն գուտ թղթի վրա:
- Գործատուների գերակշռող մեծամասնությունը տեղյակ էլ չէ համաձայնեցման կոմիտեների գոյության մասին:

Մինչդեռ կասկած չկա, որ գործատուների հետ համաձայնեցման կոմիտեների ձևաչափով համագործակցությունը դրական ազդեցություն կունենար զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի արդյունավետության վրա:

3.3.4. Համագործակցությունը մասնագիտական ուսուցում իրականացնող կազմակերպությունների հետ

Հարցման թիրախ մասնագիտական ուսուցում իրականացնող կազմակերպությունների ցանկում ներառված են 4 հասարակական կազմակերպություն, 5 անհատ ձեռներեց, 3 սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերություն և 6 պետական ոչ առևտրային կազմակերպություն՝ կրթական հաստատություններ (տե՛ս Գծապատկեր 4-ը):

Հարցման նպատակն է եղել պարզել.

- ուսուցման ծառայություն մատուցող կազմակերպությունների ՁՏԿ-ների հետ համագործակցելու հետաքրքրվածության աստիճանը,
- ուսուցման նպատակով ուղեգրված ունկնդիրների մասնագիտական կողմնորոշման որակի գնահատականը,
- գործատուների պահանջներին ուսումնական ծրագրերի համահունչ լինելու աստիճանը,
- մասնագիտական ուսուցման ծրագրի արդյունավետության վրա ազդող բացասական գործոնները:

Աղյուսակ 19-ում ամփոփված են Մասնագիտական ուսուցման ծառայության գնման գործընթացին կազմակերպությունների մասնակցության մասին տվյալները:

Աղյուսակ 19.

Մասնակցություն մասնագիտական ուսուցման ծառայության գնման գործընթացին

	Միջոտ	Հաճախ	Երբեմն
ԱԶ	1	2	2
ՍՊԸ	1	1	1
ՀԿ		1	3
ՊՈԱԿ	3	3	

Բերված տվյալները վկայում են, որ կրթական հաստատությունները առավելագույնս հետաքրքրված են մասնագիտական ուսուցման դասընթացների կազմակերպմամբ: Այս առիթով, սակայն տեղին է նշել, որ գործազուրկ/աշխատանք փնտրողների գերակշռող մեծամասնությունն են կազմում բարձրագույն և միջին մասնագիտական կրթություն ունեցող անձինք (տե՛ս Աղյուսակ 5) և որ կրթական հաստատությունները նոր կարգի համաձայն ուսուցանվածներին աշխատանքի տեղավորման պատասխանատվություն չեն կրում, մինչդեռ, զբաղվածության կարգավորման ծրագրերի առաջնային նպատակը դրանց մասնակցած շահառուների զբաղվածությանը խթանելն է, այլ ոչ իրենց կրթական մակարդակի բարձրացումը:

Ստորև բերված են մասնագիտական կողմնորոշման կարևորության և ՁՏԿ կողմից մատուցված ծառայության որակի վերաբերյալ մասնագիտական ուսուցում իրականացնող կազմակերպությունների գնահատականները:

Աղյուսակ 20.

Մասնագիտական կողմնորոշման կարևորությունը

	Պարտադիր է	Ցանկալի է
ԱԶ	4	1
ՍՊԸ	2	1
ՀԿ	3	1
ՊՈԱԿ	6	

Աղյուսակ 21.

Մասնագիտական կողմնորոշման արդյունքի գնահատականը

	Բավարար է	Թերի է
ԱԶ	5	
ՍՊԸ		3
ՀԿ	3	1
ՊՈԱԿ	5	1

Հարցման մասնակից սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերությունների կարծիքով մասնագիտական ուսուցման համար ուղեգրվածների մասնագիտական կողմնորոշումը թերի է և հաճախ ուղեգրված ունկնդիրներին մասնագիտական կողմնորոշման լրացուցիչ խորհրդատվության կարիք է առաջանում:

Լրացուցիչ մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվության անհրաժեշտության վերաբերյալ հարցման մասնակից կազմակերպությունների կարծիքը ամփոփված է աղյուսակ 22-ում:

Աղյուսակ 22.

Լրացուցիչ մասնագիտական կողմնորոշման անհրաժեշտությունը

	Պարտադիր է	Ըստ պահանջի	Կարիք չկա
ԱՁ		3	2
ՍՊԸ	1	2	
ՀԿ		4	
ՊՈԱԿ	2	3	1

Տվյալները թույլ են տալիս ենթադրել, որ **հարցմանը մասնակից մասնագիտական ուսուցում իրականացրած բոլոր կազմակերպությունները այս կամ այն չափով առիթ են ունեցել առնչվելու լրացուցիչ մասնագիտական կողմնորոշման անհրաժեշտության հետ:**

Հարցման խնդիրներից էր նաև պարզել մասնագիտական ուսուցում իրականացրած կազմակերպությունների կարծիքը իրենց ուսումնական ծրագրերի գործատուների պահանջներին համահունչ լինելու աստիճանի մասին:

Աղյուսակ 23.

Ուսումնական դասընթացների առնչությունը գործատուների պահանջների հետ

	Բավարար չափով	Որոշ չափով
ԱՁ	3	2
ՍՊԸ	3	
ՀԿ	3	1
ՊՈԱԿ	5	1

Մասնագիտական ուսուցում դասընթացների մշակմանը գործատուների մասնակցության վերաբերյալ տվյալները բերված են աղյուսակ 24-ում:

Աղյուսակ 24.

Գործատուների մասնակցությունը ուսումնական դասընթացների մշակմանը

	Պարտադիր է	Ըստ պահանջի	Երբեմն	Առկա չէ
ԱՁ	2			3
ՍՊԸ	1	1		1
ՀԿ	2		2	
ՊՈԱԿ	3	3		

Աղյուսակներ 31-ում և 32-ում բերված տվյալները վկայում են, որ **ուսումնական ծրագրերը միշտ չէ, որ համահունչ են գործատուների պահանջներին, ինչն ակնհայտորեն բացասաբար է ազդում Մասնագիտական ուսուցման ծրագրի արդյունավետության վրա:** Իրավիճակը փոխելուն պետք է ուղղված լինի գործատուների և գործատուների շահերը ներկայացնող հասարակական կառույցների ներգրավումը Մասնագիտական ուսուցման ծրագրերի մշակման գործընթացում:

Դրա օգտին է վկայում նաև հարցման մասնակից ուսուցում իրականացրած կազմակերպությունների մեծ մասի կարծիքն ուսուցման ծրագրերի մշակման գործընթացում գործատուների և իրենց շահերը ներկայացնող հասարակական կառույցների ներգրավման անհրաժեշտության մասին:

Աղյուսակ 25.

Գործատուների և գործատուների շահերը ներկայացնող հասարակական կառույցների ներգրավման անհրաժեշտությունը

	Անհրաժեշտ է	Որոշ դեպքերում	Կարիք չկա
ԱՁ	4	1	
ՍՊԸ	3		
ՀԿ	3	1	
ՊՈԱԿ	2	3	1

Մասնագիտական ուսուցում իրականացրած կազմակերպությունների կարծիքը Մասնագիտական ուսուցման ծրագրի արդյունավետության վրա ազդող բացասական գործոնների մասին ամփոփված է աղյուսակ 26-ում:

Աղյուսակ 26.

Մասնագիտական ուսուցման ծրագրի վրա ազդող բացասական գործոնները

Ծրագրի ոչ բավարար տևողությունը	Հասցեագրված պատվերի բացակայությունը	Հատկացվող միջոցների սղությունը	Դժվարանում եմ պատասխանել
7	4	1	6

Մասնագիտական ուսուցման ծրագրի արդյունավետության վրա ազդող բացասական գործոնների մասին ուսուցում իրականացրած կազմակերպությունների կարծիքը լիովին համընկնում է ծրագրում ընդգրկված շահառուների կարծիքի հետ (տե՛ս Եզրակացություններ և առաջարկություններ ենթաբաժինը):

Եզրակացություններ և առաջարկություններ

Այս բաժնում ամփոփում է մոնիտորինգի արդյունքներից բխող եզրակացությունները և դրանց հիման վրա մշակված առաջարկությունները:

ԶՏԿ աշխատանքային պայմանները, աշխատակազմը և աշխատանքը

Եզրակացություններ

- ԶՏԿ աշխատաժամերը՝ որոշ բացառություններով, աշխատանքային պայմանները, աշխատակազմի համալրվածությունն ու աշխատանքը շահառու բոլոր խմբերի կարծիքով բավարար մակարդակի են:
- Տեղեկատվության տրամադրման միջոցներից շահառուները՝ ի տարբերություն ԶՏԿ անձնակազմի, պաշտոնական կայքի կամ տեղեկատվական թերթիկների ու բուկլետների փոխարեն նախընտրում են հեռախոսազանգն ու անձնական այցը:
- Մարզերում չի կայանում Երևանում գլխամաս ունեցող խոշոր գործատուների հետ համագործակցությունը:
- Համալիր սոցիալական ծառայությունների միասնական շտեմարանում շահառուների գրանցման աշխատատար և ժամանակատար գործընթացը դժվարացնում և երկարաձգում է հաշվառումը:
- Զբաղվածության կարգավորման ոլորտում առկա է պետության կողմից տրամադրվող ծառայությունների մասին բնակչության տեղեկացվածության պակաս:
- ԶՏԿ-ներում բացակայում է տարածքի ակտիվ գործատուների մասին ճշգրիտ պաշտոնական տեղեկատվություն:
- Զբաղվածության խնդիրների հիմքում են.
 - աշխատանք փնտրողների ցածր մասնագիտական որակը
 - թափուր աշխատատեղերում առաջարկվող ցածր աշխատավարձը:

Առաջարկություններ

Առաջարկությունները նպատակ ունեն նպաստել ԶՏԿ-ների կողմից մատուցվող ծառայությունների մատչելիության ու հասանելիության աստիճանի բարձրացմանը:

1. Շահառուների ժամանակը խնայելու, հերթեր չառաջացնելու նպատակով նախատեսել ԶՏԿ այցելելու համար նախապես գրանցվելու հնարավորություն:
2. Լրամշակել և կատարելագործել "Գործ" համակարգը:
3. Ներդնել հարկային մարմինների միջոցով տարածքում առկա գործատուների մասին ճշգրիտ պաշտոնական տեղեկատվությունը ԶՏԿ-ներին պարբերաբար տրամադրելու մեխանիզմը:
4. Բոլոր տեսակի տեղեկատվության տարածման աղբյուրների ներգրավմամբ ապահովել ԶՏԿ-ների աշխատանքի լուսաբանումը:

ԶՏԿ ծառայությունների որակն ու արդյունավետությունը

Եզրակացություններ

- Գործազուրկները/աշխատանք փնտրողները մեծամասամբ տնտեսապես ակտիվ տարիքային խմբի ներկայացուցիչներ են:
- Հարցման ենթարկված գործազուրկների/աշխատանք փնտրողների թվում մեծամասնությունը կանայք են:
- Հարցման ենթարկված գործազուրկների/աշխատանք փնտրողների մեծամասնությունն ունի բարձրագույն կամ միջնակարգ մասնագիտական կրթություն:

- Շահառուների հաշվառման գործընթացի ձգձգման հիմնական պատճառը՝ անհրաժեշտ փաստաթղթերի փաթեթի հետ կապված տեղեկատվության պակասն է:
- Աշխատանք փնտրողները բավարար չափով ներգրավված չեն հաշվառման ընթացքում իրենց հետ իրականացվող գործողությունների մեջ:
- Մատուցվող ծառայություններից ամենապահանջվածը աշխատանքի տեղավորման միջնորդությունն է:
- Մատուցված ծառայությունների որակը աշխատանք փնտրողները հիմնականում գնահատում են լավ կամ բավարար:
- Հարցման մասնակից աշխատանք փնտրողների շատ քիչ մասն է (10%) գործատուի մոտ ուղեգրման միջոցով աշխատանքի տեղավորվել: Մատուցած ծառայությունների արդյունավետության այդ չափազանց ցածր ցուցանիշը պայմանավորված է տարբեր հանգամանքներով: Հարցման տարբեր խմբերից յուրաքանչյուրն ունի որոշիչ հանգամանքների մասին իր պատկերացումը. ՁՏԿ աշխատակազմը նշում է գործատուների և իրենց մոտ թափուր աշխատատեղերի առկայության մասին տեղեկատվության պակասը, մինչդեռ աշխատանք փնտրողները նշում են առկա թափուր աշխատատեղերի գրավիչ չլինելը (փոքր աշխատավարձ, անհարմար աշխատաժամեր, սեփական կարողությունների մասին ավելի հավակնոտ պատկերացում և այլ), իսկ գործատուները նշում են ազատ աշխատուժի ցածր որակավորումը, աշխատանք փնտրողի կողմից սեփական կարողությունների գերազնահատումը, և որպես հետևանք՝ անհիմն սպասելիքները:
- Աշխատանք փնտրողների մոտ 1/3-ը մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվություն չի ստանում: Մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվությունը հիմնականում կրում է ձևական բնույթ:
- ՁՏԿ մատուցած ծառայությունների արդյունավետության ցածր մակարդակը զգալի չափով պայմանավորված է մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվության թերություններով համապատասխան մասնագետների և ժամանակակից գործիքակազմի բացակայությամբ:
- Հաճախ ընտանեկան նպաստի համակարգում ընդգրկված անձինք նախընտրում են նպաստառու մնալ, նույն գումարով աշխատելու փոխարեն:

Առաջարկություններ

Ստորև բերված առաջարկությունները կոչված են բարձրացնելու ՁՏԿ-ների կողմից մատուցվող ծառայությունների որակն ու արդյունավետությունը:

1. Պաշտոնական կայքերում, պաշտոնական հեռախոսահամարներով, տեղեկատվական թերթիկներում և գրքույկներում, անձնական այցի ընթացքում շահառուներին գործազուրկների/աշխատանք փնտրողների համար ապահովել լիարժեք տեղեկատվություն ստանալու հնարավորություն հաշվառման համար պահանջվող փաստաթղթերի փաթեթի մասին:
2. Ներդնել թափուր աշխատատեղերի մասին շահառուներին առ ցանց կամ էլ.փոստով օպերատիվ տեղեկացնելու համակարգ:
3. Հաշվառված շահառուների կարիքի հնարավորինս ճշգրիտ գնահատումն ու անհատական ծրագրի հստակ նպատակառոտվածությունն ապահովելու համար, ներդնել պարտադիր մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվության հստակ սահմանված կանոնակարգ, համալրել ՁՏԿ-ների անձնակազմը համապատասխան մասնագետներով և ապահովել ծառայության մատուցման համար անհրաժեշտ ժամանակակից գործիքակազմը:
4. Հաշվառված գործազուրկ/աշխատանք փնտրողների համար՝ ընտրության հնարավորություն նախատեսելով, սահմանափակել ընտանեկան նպաստի համակարգից օգտվելու հնարավորությունը:

Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի շրջանակում մատուցվող ծառայությունները

Եզրակացություններ

- Ըստ շահառուների նկատվում է ծրագրերի մասին տեղեկատվության պակաս, կամ դրա սահմանափակ մատչելիություն:
- Ըստ ՁՏԿ-ների անձնակազմի անդամների գործազուրկների թվաքանակի հիման վրա տարեկան ծրագրերի տարածքային բաշխվածությունը հաշվի չի առնում շահառուների կարիքը, տարածքի առանձնահատկությունն ու պայմանները:
- ՁՏԿ-ների անձնակազմի անդամների կարծիքով գործատուներին միանվագ փոխհատուցման տրամադրման կարգը փոխելուց հետո ծրագրի արդյունավետությունն անկանխատեսելի է:
- ՁՏԿ-ներին դիմողների մեծամասնությունը զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ընդգրկվելու ցանկություն ունեն:
- Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ընդգրկվածները մեծամասամբ տնտեսապես ակտիվ տարիքային խմբի ներկայացուցիչներ են:
- Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ընդգրկվածների մեծամասնությունը կանայք են:
- Հարցման ենթարկված զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ընդգրկվածների մեծամասնությունն ունի բարձրագույն կամ միջնակարգ մասնագիտական կրթություն:
- Շահառուների կողմից պահանջարկի բարձր մակարդակով աչքի են ընկնում «Մասնագիտական ուսուցում» և «Գործատուին միանվագ» փոխհատուցում ծրագրերը:
- ՁՏԿ անձնակազմի անդամների մեծամասնության կարծիքով աշխատանքի տեղավորման համար առավել արդյունավետ են «Փորձի ձեռքբերում» և «Գործատուին միանվագ փոխհատուցում» ծրագրերը, իսկ անարդյունավետ են «Մասնագիտական ուսուցում» և «Գործատուին մասնակի փոխհատուցում» ծրագրերը:
- ՁՏԿ-ների անձնակազմի անդամների կողմից «անարդյունավետ» որակված «Մասնագիտական ուսուցում» ծրագրում ընդգրկված են եղել հարցման մասնակից շահառուների գրեթե կեսը:
- «Փորձի ձեռքբերման» ծրագիրը՝ ղեկավարին հավելավճարից զրկելու պատճառով, վտանգված է:
- Ծրագրերի բարձր արդյունավետության ապահովման կարևոր նախապայման է դրանցում գործատուների անմիջական ներգրավվածությունը:
- Մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվության տրամադրման հետ կապված ՁՏԿ-ները լուրջ խնդիրներ ունեն:
- Վերապատրաստման դասընթացների տևողությունը բավարար չէ նոր մասնագիտությամբ անհրաժեշտ կարողություններ ձեռք բերելու, ուստի և աշխատանք գտնելու համար:
- «Մասնագիտական ուսուցում» ծրագիրը առանձին վերցրած բավարար չէ, պահանջվում է նաև աշխատանքային փորձի ձեռքբերման հնարավորություն:
- Գերադասելի են այն ծրագրերը, որոնք հնարավորություն կտան ունեցած մասնագիտությամբ փորձառություն ձեռք բերել, կամ կխրախուսեն գործատուին փորձառություն չունեցող մասնագետին վերցնել աշխատանքի:

Առաջարկություններ

Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի արդյունավետության բարձրացման համար նպատակահարմար ենք գտնում իրականացնել հետևյալ քայլերը.

1. Զբաղվածության ամենամյա ծրագիրը կազմելիս սահմանել բացառապես ֆինանսական ծավալը, իսկ կատարողականի ապահովման նպատակով կիրառել ճկուն՝ իրավիճակին արագ

արձագանքելու հնարավորություն ապահովող ապակենտրոն կառավարման մեխանիզմ: Դա բխում է զբաղվածության կարգավորման ռազմավարության պահանջներից:

2. Աշխատաշուկայի պահանջին արագ արձագանքելու նպատակով նախորդ տարվա արդյունքներից բխող հիմնավորված պահանջարկին համապատասխան նախատեսել ընթացիկ տարում տրամադրվող ֆինանսական միջոցների ակտիվ ծրագրերի միջև վերաբաշխման հնարավորություն:
3. Ներդնել և զարգացնել զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի իրականացման համակարգված հանրային վերահսկման, մոնիտորինգի և գնահատման համակարգը:
4. Նկատի առնելով զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի արդյունավետության մակարդակների մեջ եղած զգալի տարբերությունները, «Մասնագիտական ուսուցում» ծրագրի համար հատկացվող ֆինանսական միջոցները որոշ չափով վերաբաշխել հոգուտ «Գործատուին մասնակի փոխհատուցում» և «Գործատուին միանվագ փոխհատուցում» ծրագրերի:
5. «Մասնագիտական ուսուցում» ծրագրում ընդգրկված գործազուրկի համար նույն մասնագիտությամբ ինքնուրույն աշխատանք գտնելու դեպքում՝ հետագայում իր կայուն զբաղվածության ապահովման և գործազրկության ռիսկի կանխարգելման համար, չկասեցնել ծրագրում մասնակցությունը, հնարավորություն տալ ավարտելու ուսուցումը:
6. Մասնագիտական ուսուցումը կազմակերպելու առաջնահերթությունը տալ ուսուցանվող մասնագիտությամբ թափուր աշխատատեղեր ունեցող գործատուներին:
7. Մասնագիտական ուսուցման դասընթացների շարքում նախատեսել որակավորման բարձրացման դասընթաց:
8. Նախատեսել «Մասնագիտական ուսուցում» ծրագիրը «Փորձի ձեռքբերում» ծրագրի հետ զուգորդելու հնարավորություն:
9. Մշակել և ներդնել դասընթացի բնույթի, մասնակիցների կարողությունների ու շուկայի պահանջի համադրության արդյունքից բխող մասնագիտական ուսուցման տևողության պլանավորման ձևուն համակարգ:
10. «ՓՄՁ աջակցություն» ծրագրի շրջանակներում նախատեսել ֆինանսական աջակցության չափի մեծացում, ցածր տոկոսադրույքով վարկի կամ վարկ ստանալու համար պետական երաշխիքի տրամադրման հնարավորություն:
11. «Փորձի ձեռքբերում» ծրագրի տևողությունը՝ մասնագիտության բնույթից ելնելով, դարձնել 6-12 ամիս: Ներկայիս նախատեսված 3 ամիսը բավարար չէ անգամ ամենապարզ մասնագիտությամբ փորձառություն ձեռք բերելու համար:

Համագործակցություն գործատուների և մասնագիտական ուսուցում իրականացնող կազմակերպությունների հետ

Եզրակացություններ

- Գործատուների համագործակցությունը ՉՏԿ-ների հետ թույլ է, սակայն գործատուների գերակշիռ մեծամասնությունը հետաքրքրված է իրականացվող զբաղվածության ծրագրերով և ՉՏԿ-ների միջնորդությամբ աշխատուժի համալրմամբ:
- Գործատուների անմիջական ներգրավմամբ իրականացվող զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի արդյունավետությունը բարձր է: Գործատուները ծրագրերից նախընտրում են «Գործատուին միանվագ փոխհատուցում» ծրագիրը:
- ՉՏԿ անձնակազմի անդամներից և գործատուներից շատերին մտահոգում է եռակողմ պայմանագրերի կնքման համար պահանջվող 2-3 օր տևողությունը, որը մեծամասամբ պայմանավորված է տեղեկատվության պակասով և գործընթացի ժամանակատարությամբ:

- Համաձայնեցման կոմիտեները չեն գործում և գոյություն ունեն գուտ թղթի վրա: Գործատուների գերակշռող մեծամասնությունը տեղյակ չէ համաձայնեցման կոմիտեների գոյության մասին:
- Ըստ հարցման մասնակիցների շատ է բարդացվել ուսուցման կազմակերպման ընթացակարգը:
- Գործատուներից շատերի կարծիքով ակտիվ ծրագրերի քանակի նվազումը ՁՏԿ-ների հետ կապերի թուլացման է բերում:
- ՁՏԿ-ն չունի բարձրորակ մասնագետների տվյալների շտեմարան, ուստի գործատուները ստիպված են աշխատանքի վերցնել ֆորմալ չափանիշներին բավարարող անձանց վտանգելով կայուն զբաղվածության ապահովման պահանջը:
- Գործատուին փոխհատուցման ծրագրերը հասցեական են, սակայն տարեկան ծրագրերում թվով քիչ են նախատեսված, հերթը մեծ է:
- Անորոշ է եռակողմ պայմանագիրը կնքելուց հետո գումարը ստանալու համար պահանջվող ժամանակը:
- Եռակողմ պայմանագրերի կնքման գործընթացը թափուր աշխատատեղերի համալրման դեպքում կարող է տևել ոչ ավել քան 1 օր, իսկ 12-15 հոգու մասնագիտական վերապատրաստման և աշխատանքի տեղավորման դեպքում շատ ավելի երկար: Նախկինում, երբ ՁՏԿ-ն էր իրականացնում դա, կարող էր տևել մինչև 1-2 ամիս, իսկ 2015-2016թթ.՝ արդեն 4-5 ամիս: Գնման գործընթացի պատճառով պայմանագրի կնքումը դարձել է էլ ավելի ժամանակատար: Երբեմն էլ, եթե ծրագրին դիմում են վերջին եռամսյակում, ապա ռիսկ կա, որ չստացվի:
- Ծրագրերի իրականացման կարգերի փոփոխությունները կատարվում են գործատուներին ի վնաս:
- Կրթական հաստատությունները առավելագույնս հետաքրքրված են մասնագիտական ուսուցման դասընթացների կազմակերպմամբ:
- Մասնագիտական ուսուցման համար նախատեսված գումարի չափը բավարար չէ:
- Մասնագիտական ուսուցում իրականացրած կազմակերպությունների 83%-ը առիթ են ունեցել առնչվելու լրացուցիչ մասնագիտական կողմնորոշման անհրաժեշտության հետ:
- Մասնագիտական ուսուցման ծրագրերը միշտ չէ (55%), որ համահունչ են գործատուների պահանջներին, ինչը ակնհայտորեն բացասաբար է ազդում «Մասնագիտական ուսուցում» ծրագրի արդյունավետության վրա:
- Եթե ուսուցման ծրագիրը իրականացնում է մասնագետի կարիքն ունեցող գործատուն, ապա վերապատրաստողը շահագրգռված է և կարող է պատրաստել բարձրորակ մասնագետ՝ երաշխավորելով նաև նրա կայուն զբաղվածությունը:
- Մասնագիտական ուսուցման ծրագրի իրականացումը կրթական հաստատություններին պատվիրակելը կայուն զբաղվածության ապահովման տեսանկյունից խոցելի է դարձնում:
- «Գործատուին մասնակի փոխհատուցում» և «Գործատուին միանվագ փոխհատուցում» ծրագրերը ապահովում են կայուն զբաղվածության 80-90% ցուցանիշ:
- Ըստ ՁՏԿ-ների անձնակազմի անդամների ընտանեկան նպաստի համակարգում ընդգրկված անձինք վերապատրաստումից հետո հաճախ նախընտրում են նպաստառու մնալ, նույն գումարով աշխատելու փոխարեն, իսկ դասընթացին մասնակցում են կրթաթոշակ ստանալու նպատակով:
- Գործատուների կարծիքով «Մասնագիտական ուսուցում» ծրագրի նոր ընթացակարգով վտանգված է որոշ մասնագիտությունների՝ ինչպիսիք են կրթական հաստատությունների

կողմից անտեսված հին արվեստների ու արհեստների գծով մասնագետների պատրաստումը, կամ էլ ժամանակակից սարքավորումները փոխարինող հին սարքավորումները վերանորոգող կամ պատրաստող մասնագետների ուսուցումը:

- Նեղ մասնագիտական կողմնորոշման հարցում ՁՏԿ-ների և գործատուների փոխգործակցության մակարդակը ցածր է: Դա հանգեցնում է մասնագիտական ուսուցման անարդյունավետության:
- ՁՏԿ-ները՝ բացառությամբ Երևանի Կենտրոն-Նորք Մարաշ, Շենգավիթ, Նոր Նորք ՁՏԿ-ների, պասիվ են «Մասնագիտական ուսուցում» ծրագրի իրականացման մոնիտորինգի և ավարտական քննություններին մասնակցելու հարցերում:

Առաջարկություններ

Դժվար է վիճարկել զբաղվածության կարգավորման գործընթացում գործատուների առավել ակտիվ ներգրավվածության դերն ու կարևորությունը: Ստորև բերված են այդ ներգրավվածությունն ապահովելու համար անհրաժեշտ միջոցներն ու միջոցառումները:

1. Ընդլայնել գործատուների անմիջական ներգրավվածությանը խթանող գործիքակազմը.
 - Ակտիվ ծրագրերի ձախողման և գործատուի ստացած ֆինանսական աջակցության գումարի հետ վերադարձի ռիսկը նվազեցնելու նպատակով սահմանել 2-4 շաբաթ փորձաշրջան միաժամանակ 2-3 գործազուրկ թեկնածուների համար:
 - Եռակողմ պայմանագրերում աշխատանքի տեղավորվողի համար ևս սահմանել առնվազը 1 տարի աշխատելու պարտադիր պահանջ, իսկ պահանջին չենթարկվելու դեպքում պատժամիջոցներ նախատեսել:
 - Եռակողմ պայմանագրերում, ֆորսմաժորային դեպքերից զատ, նախատեսել լրացուցիչ հանգամանքներ, օրինակ՝ գործազուրկի նախաձեռնությամբ իրեն հարմար այլ աշխատանք գտնելու, երկրից հեռանալու, սխալ մասնագիտական կողմնորոշման պատճառով ծրագրից հրաժարվելու և այլ նման դեպքերի համար:
 - Եռակողմ պայմանագրերում նախատեսել պայմանագրերի կնքումից հետո ֆինանսական միջոցների տրամադրման համար պահանջվող հստակ ժամանակահատված, իսկ այն խախտելու դեպքում պատժամիջոցներ սահմանել:
 - Վերացնել «Գործատուին միանվագ փոխհատուցում» ծրագրում հաշմանդամություն ունեցող անձի համար տարածքի հարմարեցման նախկինում նախատեսված բաղադրիչի սահմանափակումը:
2. Բարձրակարգ մասնագետների կարիք ունեցող գործատուների պահանջը սպասարկելու համար գործազուրկների տվյալների շտեմարանում նախատեսել նման մասնագետների տվյալները առանձնացնելու հնարավորություն:
3. Մշակել, ներդնել և զարգացնել մասնագիտական կողմնորոշման հարցում գործատուների հետ ՁՏԿ-ների արդյունավետ փոխգործակցության մեխանիզմ:
4. Մասնագիտական ուսումնական ծրագրերի մշակման փուլում գործատուների պարտադիր և անմիջական ներգրավմամբ մշակել և ներդնել պահանջվող որակավորման և ժամկետի վերաբերյալ հստակ պատվերի ձևավորման ընթացակարգ:
5. Զբաղվածության կարգավորման բարձր արդյունավետությունը ապահովելու համար աշխուժացնել գործատուների և գործատուների շահերը ներկայացնող հասարակական կառույցների ներգրավումն ու համագործակցությունը բոլոր մակարդակի համաձայնեցման կոմիտեների կազմում:

Վերջաբան

Ներկայացվող զեկույցը ամեննին չի հավակնում տալ ոլորտում առկա իրավիճակի և խնդիրների համապարփակ նկարագրությունը կամ, առավել ևս, պարտադրել դրանց լուծմանն ուղղված առաջարկությունները: Սակայն, այն կարող է հիմք ու խթան հանդիսանալ շահագրգիռ հանրության ուժերով ոլորտում տիրող իրավիճակի ու դրա հետ կապված խնդիրների խորը և համակողմանի ուսումնասիրության ու կարգավորման ուղիները գտնելու համար:

Ստորև բարված են 2017թ. ծրագրերի ընթացքի վերաբերյալ պաշտոնական տեղեկատվություն ստանալու նպատակով ՁՊԳ տնօրենին հղված գրությանն (տես հավելված 5) ի պատասխան ստացված տեղեկանքի տվյալները: Տեղեկանքի համաձայն 2017թ. սեպտեմբերի 1-ի դրությամբ հաշվառված աշխատանք փնտրողների թիվը կազմել է 89 400 մարդ, որը նախորդ տարվա նույն ժամանակահատվածի և տարեսկզբի նկատմամբ նվազել է 6,7%-ով:

Գործազուրկների թվաքանակը կազմում է աշխատանք փնտրողների 83,3%-ը, կամ 74 400 մարդ: Այս ցուցանիշը նախորդ տարվա նույն ժամանակահատվածի նկատմամբ նվազել է 3,3%-ով, իսկ տարեսկզբի համեմատ՝ 7,7%-ով:

Շարունակվում է բարձր մնալ գործազուրկ կանանց թիվը, որը կազմում է գործազուրկների թվի 66,4 %-ը, կամ 49 400 մարդ: Երիտասարդների թվաքանակը կազմում է գործազուրկների 24,2 %-ը կամ 17 900 մարդ, իսկ հաշմանդամություն ունեցող անձանց թվաքանակը՝ 4,3% կամ 3 200 մարդ:

Գործազուրկների թվաքանակում առաջին անգամ աշխատանք փնտրողների թիվը կազմում է 51%՝ 38 000 մարդ, որում երիտասարդների տեսակարար կշիռը կազմում է 41,3%՝ 15 700 մարդ:

Գործազուրկների թվաքանակում բարձրագույն և հետբուհական կրթություն ունեցողների թիվը կազմում է 12,4%, միջին մասնագիտական կրթություն ունեցողները՝ 18%, նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) կրթություն ունեցողները՝ 5,5%, ընդհանուր միջնակարգ կրթություն ունեցողները՝ 54,9%, հատուկ ընդհանուր, հիմնական ընդհանուր և տարրական կրթություն ունեցողները՝ 9,2 %:

Ըստ տարիքային ցենզի գործազուրկների թվում 16-29 տարեկանները կազմում են 24,2%, 30-44 տարեկանները՝ 39,6%, 45-54 տարեկանները՝ 20,1%, 55-ից բարձր տարիքի անձինք՝ 16,1%:

Գործազուրկների թվաքանակում աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց թվաքանակը կազմում է 68 400 մարդ կամ ընդհանուր թվի 91,8%-ը:

2017թ. հունվար-օգոստոս ամիսների ընթացքում աշխատանքի է տեղավորվել 5 491 աշխատանք փնտրող, նախորդ տարվա 6 140 անձի դիմաց՝ (3 362-ը՝ կին, 1 712-ը՝ երիտասարդ, 110-ը՝ հաշմանդամություն ունեցող անձ, 4 793՝ աշխատաշուկայում անմրցունակ անձ, որից 95-ը հաշվետու ամսում տեղավորվել է ուղեգրման միջոցով:

2017թ. տարեսկզբից տարածքային կենտրոնների կողմից հավաքագրվել է 5 989 չկրկնվող թափուր աշխատատեղ, որոնցից 199-ը՝ նոր ստեղծվող: Թափուր աշխատատեղի հայտ ներկայացրած գործատուների թիվը կազմել է 2 205:

2017թ. զբաղվածության կարգավորման մոնիտորինգի առարկա հինգ ծրագրերից ընթացքի մեջ գտնվող երկուսի կատարողական ցուցանիշներն ըստ տեղեկանքի հետևյալն են.

1. «Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին միանվագ փոխհատուցման տրամադրում» ծրագրում ընդգրկվել է 609 անձ, որոնց թվում 419 կին, և 249 երիտասարդ, 21 հաշմանդամ:
2. «Ձեռք բերված մասնագիտությամբ մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար գործազուրկներին աջակցության տրամադրում» ծրագրում ընդգրկվել է 104 անձ, որոնց թվում 87 կին, 97 երիտասարդ, 1 հաշմանդամ:

Նկատի առնելով 2017թ. աշխատաշուկայի ընթացիկ վիճակը և ամփոփելով զեկույցը նպատակահարմար ենք գտնում վերը բերված վերլուծության արդյունքում ձևավորվածներից առանձնացնել ու ներկայացնել բավարար չափով հիմնավորված, նախապատրաստական աշխատանք չպահանջող, զուտ կազմակերպչական բնույթի այն առաջարկությունները, որոնք, կարելի է հաշվի առնել Ձբաղվածության կարգավորման 2018թ. պետական ծրագիրը մշակելիս: Դրանք են.

1. Նախատեսել ՁՏԿ այցելելու համար նախապես գրանցվելու հնարավորություն:

2. Լրամշակել և կատարելագործել "Գործ" համակարգը:
3. Ներդնել հարկային մարմինների միջոցով տարածքում առկա գործատուների մասին ճշգրիտ պաշտոնական տեղեկատվությունը ՁՏԿ-ներին պարբերաբար տրամադրելու մեխանիզմը:
4. Բոլոր տեսակի տեղեկատվության տարածման աղբյուրների ներգրավմամբ ապահովել ՁՏԿ-ների աշխատանքի լուսաբանումը:
5. Ապահովել գործազուրկների/աշխատանք փնտրողների հաշվառման համար պահանջվող փաստաթղթերի փաթեթի մասին լիարժեք տեղեկատվության մատչելիությունը:
6. Հաշվառված շահառուների կարիքի հնարավորինս ճշգրիտ գնահատումն ու անհատական ծրագրի հստակ նպատակաուղղվածությունն ապահովելու համար ՁՏԿ-ների անձնակազմը համալրել համապատասխան մասնագետներով, զինել ծառայության մատուցման համար անհրաժեշտ ժամանակակից գործիքակազմով կամ ծառայության մատուցումը պատվիրակել մասնագիտացված կազմակերպություններին:
7. Զարգացնել և հզորացնել զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի իրականացման վերահսկման, մոնիտորինգի և գնահատման համակարգը:
8. Նկատի առնելով զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի արդյունավետության մակարդակների մեջ եղած զգալի տարբերությունները, ՁՏԿ-ների համար նախատեսել հատկացված ֆինանսական միջոցների տարածքի առանձնահատկություններից և հիմնավորված ընթացիկ պահանջարկ-առաջարկից բխող վերաբաշխման հնարավորություն:
9. Մասնագիտական ուսուցումը կազմակերպելու առաջնահերթությունը տալ ուսուցանվող մասնագիտությամբ թափուր աշխատատեղեր ունեցող գործատուներին:
10. Մասնագիտական ուսուցման դասընթացների շարքում նախատեսել որակավորման բարձրացման դասընթաց:
11. Նախատեսել «Մասնագիտական ուսուցում» ծրագիրը «Փորձի ձեռքբերում» ծրագրի հետ զուգորդելու հնարավորություն:
12. «Փորձի ձեռքբերում» ծրագրի տևողությունը՝ մասնագիտության բնույթից ելնելով, դարձնել 6-12 ամիս: Ներկայիս նախատեսված 3 ամիսը բավարար չէ անգամ ամենապարզ մասնագիտությամբ փորձառություն ձեռք բերելու համար:
13. Բարձրակարգ մասնագետների կարիք ունեցող գործատուների պահանջը սպասարկելու համար գործազուրկների տվյալների շտեմարանում նախատեսել նման մասնագետների տվյալները առանձնացնելու հնարավորություն:
14. 2018թ. ծրագրերը և ֆինանսական միջոցները հավելել հաշվի առնելով 2017թ. ընթացքում անավարտ մնացած ծրագրերը և դրանց համար նախատեսված ֆինանսական հատկացումները:

Հավելված 1. Հիմնական հասկացություններ

Զբաղվածություն	«Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքով չարգելված գործունեության տեսակները:
Գործազուրկ	16 տարին լրացած անձ, ով իր զբաղվածության իրավունքն իրացնելու նպատակով դիմել է ՀՀ կառավարության լիազորված պետական կառավարման մարմին:
Աշխատանք փնտրող անձ	Տարիքային կենսաթոշակի իրավունք տվող տարիքը չլրացած՝ աշխատանք փնտրող և չզբաղված անձ, ով աշխատանք գտնելու նպատակով հաշվառված է լիազորված մարմնում, պատրաստակամ է անցնելու հարմար աշխատանքի:
Աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող անձ	Աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող անձ, ով՝ ա. մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդի ավարտից հետո՝ երեք ամսվա ընթացքում, որպես աշխատանք փնտրող, հաշվառվել է լիազորված մարմնի կողմից, բ. ժամկետային պարտադիր զինվորական ծառայությունից վերադառնալուց հետո՝ երեք ամսվա ընթացքում, որպես աշխատանք փնտրող, հաշվառվել է լիազորված մարմնի կողմից, գ. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ գործատուից ստացել է գրավոր ծանուցում և ծանուցումը ստանալուց հետո տասնօրյա ժամկետում, որպես աշխատանք փնտրող անձ, հաշվառվել է լիազորված մարմնի կողմից:
Զբաղվածության կարգավորման ամենամյա պետական ծրագիր	Լիազորված մարմնի մշակված փաստաթուղթ, որին համապատասխան իրականացվում է զբաղվածության պետական քաղաքականությունը:
Աշխատանք փնտրող անձի կարիքների գնահատում	Աշխատանք փնտրող անձի որոշակի աշխատանք կատարելու հնարավորությունների որոշում՝ ՀՀ կառավարության սահմանած կարգով՝ հիմք ընդունելով օրենքով նախատեսված աշխատաշուկայում անմրցունակության որոշարկման չափանիշները և այդ անձի ցանկությունները:
Թափուր աշխատատեղ	Որոշակի մասնագիտություն կամ հմտություն կամ ունակություն պահանջող և տվյալ պահին չզբաղեցված աշխատատեղ:
Նոր ստեղծվող աշխատատեղ	Գործատուի լիազորված մարմին օրենքով սահմանված աշխատանքի տեղավորման ոչ պետական կազմակերպություն աշխատատեղի ստեղծման վերաբերյալ տեղեկատվությունը ներկայացվելու պահից հաշված՝ առավելագույնը երեք ամսվա ընթացքում ստեղծվող աշխատատեղ:
Զբաղվածության պետական ծրագրեր	Օրենքով սահմանված ամենամյա ծրագրի շրջանակներում, ՀՀ կառավարության սահմանած կարգով իրականացվող ծրագրեր և մատուցվող ծառայություններ, որոնք տրամադրվում են աշխատանք փնտրող անձին համալիր սոցիալական ծառայությունների շրջանակներում, ինչպես նաև գործատուներին և ոչ պետական

	կազմակերպությանը՝ զբաղվածության պետական կարգավորման ոլորտում լիազորված մարմնի հետ համագործակցության շրջանակներում:
Կայուն զբաղվածություն	Օրենքով սահմանված ամենամյա ծրագրի միջոցով աշխատանք փնտրող անձի զբաղվածություն, որի չափանիշներն ու չափորոշիչները, ըստ զբաղվածության պետական ծրագրերի, սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:
Զբաղված անձ	ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված աշխատանքային գործունակություն ունեցող անձ, որը զբաղված է սույն օրենքով սահմանված գործունեության որևէ տեսակով:
Աշխատող	ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված աշխատանքային տարիքի հասած գործունակ քաղաքացին է, որն աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա գործատուի օգտին կատարում է որոշակի աշխատանք՝ ըստ որոշակի մասնագիտության, որակավորման կամ պաշտոնի:

Հավելված 2. Ուսումնասիրված փաստաթղթերի ցանկ

1. ՀՀ Սահմանադրություն ընդունված 06.12.2015թ
2. ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրք, ընդունված 05.05.1198թ
3. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք ընդունված 09.11.2004թ
4. «Զբաղվածության մասին», ՀՀ օրենք, ընդունված 11.12.2013թ
5. «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված 17.12.2003թ
6. «Գնումների մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված 16.12.2016թ
7. «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի կիրարկումն ապահովող մի շարք իրավական ակտերը հաստատելու մասին» ՀՀ Կառավարության թիվ N 534-Ն որոշումը և դրա հավելվածներ՝ 6; 8; 11; 12; 15; 16՝ ընդունված 17.04.2014թ.
8. ՀՀ Կառավարության թիվ N 534-Ն որոշման փոփոխությունների մասին թիվ N 366-Ն որոշումն ընդունված 26.03.2015թ.
9. ՀՀ Կառավարության թիվ N 534-Ն որոշման փոփոխությունների մասին թիվ. N 1530-Ն որոշումն, ընդունված 24.12.2015թ
10. Զբաղվածության կարգավորման ամենամյա 2014-2016թթ. ծրագրերը
11. Զբաղվածության կարգավորման 2015թ. պետական ծրագիրը հաստատելու մասին ՀՀ Կառավարության թիվ N 40 արձանագրային որոշումն, ընդունված 25.09.2014թ
12. Զբաղվածության կարգավորման 2016թ պետական ծրագիրը հաստատելու մասին ՀՀ Կառավարության թիվ N 44 արձանագրային որոշումն, ընդունված 01.10.2015թ
13. Զբաղվածության կարգավորման 2017թ պետական ծրագիրը հաստատելու մասին ՀՀ Կառավարության թիվ N 38 արձանագրային որոշումն, ընդունված 29.10.2016թ
14. Հայաստանի Հանրապետության Մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի զարգացման Հայեցակարգը հաստատելու մասին ՀՀ կառավարության նիստի թիվ N 40 արձանագրային որոշումն, ընդունված 04.10.2012թ

Հավելված 3. Մոնիտորինգի առարկա ՁՏԿ-ների ցուցանիշներ

2015թ.

N	ՁՏԿ-ների ցանկ	Աշխատանք փնտրողների թիվ	Այդ թվում գործազուրկներ	Գործատուների թիվ ²⁶	Ծրագրում ընդգրկվածների թիվ ²⁷	ՄՈւ ²⁸ թիվ	ՁՏԿ աշխատակիցների թիվ
1	Գյումրի	12223	10571	77	239	3	20
2	Արթիկ	973	683	13	20	1	4
3	Վանաձոր	5674	5590	48	118	7	14
4	Սյիտակ	1700	1200	16	1	16	5
5	Հրազդան	2135	1784	22	70	3	6
6	Եղվարդ	2500	1800	18	44	3	5
7	Դիլիջան	2000	1560	25	48	0	5
8	Սևան	2000	1100	28	78	4	5
9	Գավառ	1980	1770	17	35	1	8
10	Արտաշատ	3800	2650	12	20	0	8
11	Կենտրոն-Նորք Մարաշ	2100	1100	25	78	6	8
12	Մալաթիա-Սեբաստիա	3900	1700	25	62	6	10

2016թ.

N	ՁՏԿ-ների ցանկ	Աշխատանք փնտրողների թիվ	Այդ թվում գործազուրկներ	Գործատուների թիվ	Ծրագրում ընդգրկվածների թիվ	ՄՈւ թիվ	ՁՏԿ աշխատակիցների թիվ
1	Գյումրի	13954	11734	51	224	2	21
2	Արթիկ	1432	959	15	21	0	4
3	Վանաձոր	4665	4547	41	134	2	12
4	Սյիտակ	1777	1704	18	3	24	5
5	Հրազդան	2161	1796	31	82	6	6
6	Եղվարդ	1608	835	25	62	2	5
7	Դիլիջան	2304	1477	25	76	2	5
8	Սևան	1704	1654	22	68	1	5
9	Գավառ	1820	1720	18	50	1	8
10	Արտաշատ	2113	1987	13	58	3	7
11	Կենտրոն-Նորք Մարաշ	1752	1038	31	108	9	8
12	Մալաթիա-Սեբաստիա	2664	1852	31	89	11	10

²⁶ Բացառապես՝ ա) միանվագ օգնության, բ) մասնակի փոխհատուցման և դ) պրակտիկայի ծրագրերում գործընկեր գործատուների ընդհանուր թիվ

²⁷ Բացառապես՝ ա) մասնագիտական ուսուցում, բ) ձեռնարկատիրական գործունեության, անասնապահության, գ) միանվագ օգնության, դ) մասնակի փոխհատուցման և ե) պրակտիկայի ծրագրերում մասնակցած աշխատանք փնտրողների ընդհանուր թիվ

²⁸ ՄՈւ- Մասնագիտական ուսուցում իրականացրած կազմակերպությունների թիվ

ՁՏԿ ԱՆՁՆԱԿԱԶՄԻ ԱՆԴԱՄԻ ՀԱՐՑԱՇԱՐ

Հարցազրուցավարի անուն ազգանուն _____

Հարցաթերթիկի կողմ/համարը _____

ՁՏԿ-ի անվանումը _____

Աշխատակցի պաշտոնը համաձայն կենտրոնի հաստիքակազմի _____

- 1. **ՁՏԿ-ում Ձեր կարգավիճակը**
 - 1) Տնօրեն
 - 2) Տնօրենի տեղակալ
- 1.1. **Բաժինը / եթե առկա է**
 - 1) Հաշվառման և խորհրդատվության բաժին
 - 2) Գործատուների հետ համագործակցության և աշխատաշուկայի տվյալների հավաքագրման բաժին
 - 3) Ծրագրերի իրականացման բաժին

- 1.2. **Պաշտոնը/Այլ տարբերակ**
 - 1) Բաժնի պետ
 - 2) Գլխավոր մասնագետ
 - 3) Առաջատար մասնագետ

- 2. **ՁՏԿ-ում Ձեր աշխատանքային փորձը**
 - 1) Մինչև 2 տարի
 - 2) Ավելի քան 2 տարի

- 3. **Ո՞րն է/որո՞նք են Ձեր հիմնական գործառույթը/ները**
 - 1) Հաշվառում
 - 2) Կարիքի գնահատում
 - 3) Մատուցվող ծառայությունների վերաբերյալ տեղեկատվության տրամադրում,
 - 4) Մատուցվող ծառայությունների վերաբերյալ խորհրդատվության տրամադրում
 - 5) Մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվություն
 - 6) Գործատուների հետ համագործակցություն,
 - 7) Ծրագրերի կազմակերպում և իրականացում
 - 8) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

- 4. **Գնահատե՛ք շահառուների համար ՁՏԿ աշխատաժամերի հարմարությունը, առաջարկեք Ձեր տարբերակը**
 - 1) Հարմար է
 - 2) Հարմար չէ աշխատաժամերի պակասի պատճառով
 - 3) Հարմար չէ նախապես գրանցման հնարավորության բացակայության պատճառով
 - 4) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

- 5. **Որքա՞ն ժամանակ է սովորաբար պահանջվում յուրաքանչյուր անձի հաշվառման համար**
 - 1) Մի քանի ժամ
 - 2) Մեկ օր
 - 3) 2 -3 օր
 - 4) 3-ից ավել օր

- 6. **Որո՞նք են սովորաբար հաշվառման գործընթացի ձգձգման պատճառները**
 - 1) Ներկայացված փաստաթղթերի փաթեթի թերի լինելը
 - 2) Պահանջվող փաստաթղթերի մասին տեղեկացված չլինելը
 - 3) Գործընթացի ժամանակատարությունը
 - 4) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

- 7. **Գնահատե՛ք շահառուներին որակյալ ծառայությունների մատուցման համար առկա աշխատանքային պայմանները**
 - 1) Լավ
 - 2) Բավարար
 - 3) Տարածքը հարմարեցված չէ տեղեկատվություն ստանալու համար
 - 4) Տարածքը հարմարեցված չէ դիմում, հայտեր լրացնելու համար
 - 5) Տարածքում չկա հարմարեցված սպասասրահ
 - 6) Տարածքում չկա սանհանգույց հաճախորդների համար
 - 7) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

8. Գնահատեք ՁՏԿ ծառայությունների և դրանցից օգտվելու մասին տեղեկանալու հնարավորությունները (1 – 5* բալանոց համակարգով, 1 ամենացածր, իսկ 5 ամենաբարձր ցուցանիշով)

Պաշտոնական կայքերից և նրանում առկա տվյալների կառավարման տեղեկատվական շտեմարանից	ՁՏԿ-ի պաշտոնական հեռախոսահամարով	Տեղեկատու թերթիկների, բուկլետների, Հեռուստահաղորդումների միջոցով	Տեղեկատու շտեմարանի միջոցով	Անձնական այցելությունների	Թեժ գծի

- * 5 - Լավ, տեղեկատվությունը հասանելի է և թարմացվում է
- * 4 – Բավարար
- * 3 – Բավարար չէ, տեղեկատվությունը հնացած է
- * 2 – Բավարար չէ, տեղեկատվությունը թերի է
- * 1 – Բավարար չէ, տեղեկատվությունը խրթին է շարադրած

9. Ի՞նչ խնդրով են առավել հաճախ դիմում ՁՏԿ

- 1) Մատուցվող ծառայությունների վերաբերյալ տեղեկատվություն ստանալու,
- 2) Խորհրդատվություն մատուցվող ծառայությունների ընտրության վերաբերյալ
- 3) Մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվություն ստանալու
- 4) Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ներգրավվելու նպատակով
- 5) Աշխատանքի տեղավորման միջնորդության խնդրով
- 6) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

10. Գնահատե՛ք ՁՏԿ անձնակազմի համայրվածության աստիճանը

- 1) Բավարար է
- 2) Բավարար չէ որակյալ ծառայությունների մատուցման համար (մանրամասնե՛ք) _____
- 3) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

11. Հաշվառելու ընթացքում կատարվու՞մ է արդյոք

- 1) Ծառայությունների և ծրագրերի մասին տեղեկատվության տրամադրում
- 2) Օրենսդրության վերաբերյալ խորհրդատվություն
- 3) Անհատական կարիքի գնահատում
- 4) Անհատական ծրագրի մշակում

12. Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերից որո՞ւմ ընդգրկվելու համար են առավել հաճախ դիմում

- 1) Մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում
- 2) Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց փոքր ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու աջակցություն
- 3) Ձեռք բերած մասնագիտությամբ մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար գործազուրկներին աջակցության տրամադրում
- 4) Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցման և հաշմանդամություն ունեցող անձին ուղեկցողի համար դրամական օգնության տրամադրում
- 5) Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին միանվագ փոխհատուցման տրամադրում

13. Գնահատե՛ք զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ընդգրկվելու համար դիմողներին մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվության տրամադրման կարևորությունը

- 1) Պարտադիր է
- 2) Ցանկալի է, ըստ պահանջի
- 3) Կարևոր չէ

14. Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ընդգրկվելու համար դիմողներին տրամադրվու՞մ է արդյոք պարտադիր մասնագիտական կողմնորոշման որակյալ խորհրդատվություն

- 1) Այո, պարտադիր
- 2) Այո, ըստ պահանջի
- 3) Երբեմն
- 4) Ոչ

14.1 Եթե այո, ապա ի՞նչ գործիքակազմ էք օգտագործում

- 1) Անձի կրթության և աշխատանքային փորձի մասին վկայող հիմքերի
- 2) Թեստավորման
- 3) Անձնական տպավորության և կարծիքի հիման վրա
- 4) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

14.2 Եթե ոչ, նշե՛ք պատճառը

- 1) Անձնակազմում չկա նման որակավորում ունեցող մասնագետ
- 2) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

15. Ինչպե՞ս է կայացվում զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում դիմորդին ընդգրկելու մասին որոշումը

- 1) Ըստ անձի ցանկության
- 2) Մասնագիտական կողմնորոշման արդյունքի հիման վրա
- 3) Անձի կարիքների գնահատման հիման վրա
- 4) Անհատական ծրագրի հիման վրա
- 5) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

16. Նշված զբաղվածության ակտիվ ծրագրերից որո՞նք են ձեր կարծիքով առավել արդյունավետ

- 1) Մասնագիտական ուսուցում
- 2) Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց փոքր ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու աջակցություն
- 3) Ձեռք բերած մասնագիտությամբ մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար գործազուրկներին աջակցության տրամադրում
- 4) Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցման և հաշմանդամություն ունեցող անձին ուղեկցողի համար դրամական օգնության տրամադրում
- 5) Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին միանվագ փոխհատուցման տրամադրում

17. Նշված զբաղվածության ակտիվ ծրագրերից որո՞նք են ձեր կարծիքով առավել անարդյունավետ

- 1) Մասնագիտական ուսուցում
- 2) Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց փոքր ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու աջակցություն
- 3) Ձեռք բերած մասնագիտությամբ մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար գործազուրկներին աջակցության տրամադրում
- 4) Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցման և հաշմանդամություն ունեցող անձին ուղեկցողի համար դրամական օգնության տրամադրում
- 5) Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին միանվագ փոխհատուցման տրամադրում

18. Գնահատե՛ք գործատուների հետ համագործակցության մակարդակը

- 1) Բարձր է, աշխատում ենք տարածաշրջանի բոլոր գործատուների հետ
- 2) Միջին է, աշխատում ենք տարածաշրջանի խոշոր գործատուների հետ
- 3) Բավարար է, աշխատում ենք տարածաշրջանի փոքր գործատուների հետ
- 4) Բավարար չէ, առկա է փոխվստահության պակաս
- 5) Բավարար չէ, աշխատաշուկայի վիճակի մասին վստահելի տեղեկատվության պակասի պատճառով
- 6) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

19. Ինչպե՞ս է ձևավորվում համագործակցությանը պատրաստ գործատուների ցանկը

- 1) Գործատուների տրամադրած պաշտոնական տեղեկատվության հիման վրա
- 2) Անձնական կապերի շնորհիվ
- 3) Գործատուների մոտ այցերի միջոցով
- 4) Աշխատանքային տոնավաճառների կազմակերպման միջոցով
- 5) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

20. Արդյո՞ք բավարար չափով են զբաղվածության տարեկան ծրագրերը համահունչ աշխատաշուկայի պահանջարկին

- 1) Համահունչ են ամբողջովին
- 2) Համահունչ են բավարար չափով
- 3) Բավարար չափով համահունչ չեն թերի տեղեկատվության պատճառով
- 4) Համահունչ չեն ծրագրերի մեխանիկական վերաբաշխման պատճառով
- 5) Համահունչ չեն ծրագրերի մշակման գործընթացում համաձայնեցման կոմիտեների ներգրավված չլինելու պատճառով
- 6) Համահունչ չեն (մանրամասնե՛ք) _____

21. Արդյո՞ք բավարար չափով են գործատուները ներգրավված զբաղվածության տարեկան ծրագրերի ձևավորման գործընթացում

- 1) Բավարար չափով
Անբավարար
- 2) Ցանկալի է ավելին
- 3) Ոչ բավարար
- 4)

22. Որքա՞ն ժամանակ է սովորաբար պահանջվում գործատուի հետ եռակողմ պայմանագրի կնքման համար

- 1) Մի քանի ժամ
- 2) Մեկ օր
- 3) 2-3 օր
- 4) 3-ից ավելի օր

23. Որո՞նք են սովորաբար եռակողմ պայմանագրի կնքման ձգձգման պատճառները

- 1) Պահանջվող փաստաթղթերի փաթեթի ծավալը
- 2) Պահանջվող փաստաթղթերի մասին տեղեկացված չլինելը
- 3) Գործընթացի ժամանակատարությունը
- 4) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

24. Ի՞նչ մեխանիզմով է ՉՏԿ-ն ձևավորում համաձայնեցման կոմիտեն

- 1) Բաց մրցույթի միջոցով
- 2) Ոլորտային ՔՀԿ-ները ներգրավելու միջոցով
- 3) Ոլորտային ՔՀԿ-ների ղիմումների համաձայն
- 4) Մահմանված հատուկ ընթացակարգով
- 5) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

25. ՉՏԿ գործունեության ընթացակարգերի հետ կապված առկա դժվարությունները և դրանց հաղթահարմանն ուղղված Ձեր առաջարկությունները

26. Հարցազրուցավարի դիտարկումները

ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ՀԱՐՑԱՇԱՐ

Հարցազրուցավարի անուն ազգանուն _____

Հարցաթերթի կողմ/համարը _____

ՁՏԿ-ի անվանումը _____

Գործատու կազմակերպության անվանումը _____

1. Կազմակերպության իրավակազմակերպական ձևը

- 1) ԲԸ 2) ՊՈԱԿ 3) ՀԿ 4) ԱԶ 5) Պետական կառույց
6) Այլ, նշեք _____

2. Որքա՞ն հաճախ եք դիմում ՁՏԿ

- 1) Կարիքի դեպքում 2) Միշտ 3) Երբեմն 4) Պարբերաբար

3. ՁՏԿ-ներին տրամադրու՞մ եք տեղեկատվություն թափուր աշխատատեղերի, սպասվող կառուցվածքային փոփոխությունների, նոր ստեղծվող աշխատատեղերի, զանգվածային ազատումների մասին

- 1) Այո, պարտադիր 2) Երբեմն, ըստ պահանջի 3) Ոչ

4. Եթե ոչ, նշե՛ք պատճառը

- 1) Խուսափում եմ ավելորդ թղթաբանությունից
2) Թափուր աշխատատեղեր չեմ նախատեսել
3) Զանգվածային ազատումներ չեմ նախատեսել
4) Դժվարանում եմ պատասխանել
5) Այլ, մանրամասնեք _____

5. ՁՏԿ-ի կողմից գործատուներին մատուցվող ո՞ր ծառայություններից եք օգտվել

- 1) Աջակցություն աշխատուժի պահանջարկի լրացմանը
2) Տեղեկատվություն զբաղվածությանն ուղղված ծրագրերի և միջոցառումների վերաբերյալ
3) Մասնակցություն զբաղվածությանն ուղղված ծրագրերին և միջոցառումներին
4) Տեղեկատվություն աշխատուժի շուկայի վիճակի մասին
5) Տեղեկատվություն զբաղվածության օրենսդրության փոփոխությունների վերաբերյալ
6) Խորհրդատվություն մասսայական կրճատումների դեպքում
7) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

6. Գնահատե՛ք ՁՏԿ աշխատաժամերի հարմարությունը, առաջարկեք Ձեր տարբերակը

- 1) Հարմար է
2) Հարմար չէ աշխատաժամերի պակասի պատճառով
3) Հարմար չէ նախապես գրանցման հնարավորության բացակայության պատճառով
4) Հարմար չէ, համընկնում է իմ աշխատաժամերի հետ
5) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

7. Գնահատե՛ք ՁՏԿ աշխատանքային պայմանները

- 1) Լավ
2) Բավարար
3) Տարածքը հարմարեցված չէ տեղեկատվություն ստանալու համար
4) Տարածքը հարմարեցված չէ հայտ լրացնելու համար
5) Տարածքում չկա հարմարեցված սպասասրահ
6) Տարածքում չկա սանհանգույց հաճախորդների համար
7) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

8. Գնահատեք ՁՏԿ ծառայությունների և դրանցից օգտվելու մասին տեղեկանալու հնարավորությունները (1 – 5* բալանոց համակարգով, 1 ամենացածր, իսկ 5 ամենաբարձր ցուցանիշով)

Պաշտոնական կայքերից և նրանում առկա տվյալների կառավարման տեղեկատվական շտեմարանից	ՁՏԿ-ի պաշտոնական հեռախոսահամարով	Տեղեկատու թերթիկների, բուկլետների, Հեռուստահաղորդումների միջոցով	Տեղեկատու շտեմարանի միջոցով	Անձնական այցելությունների	Թեժ գծի

* 5 - Լավ, տեղեկատվությունը հասանելի է և թարմացվում է

- * 4 – Բավարար
- * 3 – Բավարար չէ, տեղեկատվությունը հնացած է
- * 2 – Բավարար չէ, տեղեկատվությունը թերի է
- * 1 – Բավարար չէ, տեղեկատվությունը խրթին է շարադրած

9. Որքա՞ն ժամանակ է սովորաբար պահանջվում ՁՏԿ-ի հետ եռակողմ պայմանագրի կնքման համար 1) Մի քանի ժամ 2) Մեկ օր 3) 2-3 օր 4) 3-ից ավել օր

10. Որո՞նք են սովորաբար եռակողմ պայմանագրի կնքման ձգձգման պատճառները

- 1) Պահանջվող փաստաթղթերի փաթեթի ծավալը
- 2) Պահանջվող փաստաթղթերի մասին տեղեկացված չլինելը
- 3) Գործընթացի ժամանակատարությունը
- 4) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

11. Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերից որի՞ շրջանակներում եք համագործակցել ՁՏԿ-ի հետ

- 1) Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցման և հաշմանդամություն ունեցող անձին ուղեկցողի համար դրամական օգնության տրամադրում (անցե՛ք հարց 12-ին)
- 2) Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին միանվագ փոխհատուցման տրամադրում (անցե՛ք հարց 13-ին)
- 3) Մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու աջակցություն (անցե՛ք հարց 14-ին)
- 4) Մասնագիտական ուսուցում անցած անձանցով աշխատակազմի համալրում (անցե՛ք հարց 15-ին)
- 5) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

12. (1) Գնահատե՛ք ՁՏԿ-ի հետ աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին մասնակի փոխհատուցման և հաշմանդամների աշխատանքի ընդունելու դեպքում ուղեկցողի վարձատրության փոխհատուցում ծրագրի շրջանակներում համագործակցության արդյունքը

- 1) Բավարարված եմ (մանրամասնե՛ք) _____
- 2) Բավարարված եմ մասամբ, ընտրակարգերը բարդ են (մանրամասնե՛ք) _____
- 3) Բավարարված չեմ, ուղեկցողի վարձատրության փոխհատուցման ժամկետը լրանալուց հետո հաշմանդամը ստիպված է եղել դադարեցնել աշխատանքը, առաջացնելով նոր աշխատող փնտրելու խնդիր
- 4) Բավարարված չեմ, խնդիրները շատ են, արդյունքն՝ աննշան, վտանգները՝ մեծ
- 5) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

13. (2) Գնահատե՛ք ՁՏԿ-ի հետ Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին միանվագ փոխհատուցման տրամադրում ծրագրի շրջանակներում համագործակցության արդյունքը

- 1) Բավարարված եմ (մանրամասնե՛ք) _____
- 2) Բավարարված եմ մասամբ, ընտրակարգերը բարդ են (մանրամասնե՛ք) _____
- 3) Բավարարված չեմ, ծագած խնդիրներն ավելին են, քան ստացված փոխհատուցումը
- 4) Բավարարված չեմ, խնդիրները շատ են, արդյունքն՝ աննշան, վտանգները՝ մեծ
- 5) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

14. (3) Գնահատե՛ք ՁՏԿ-ի հետ մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու աջակցություն ծրագրի շրջանակներում համագործակցության արդյունքը

- 1) Բավարարված եմ
- 2) Բավարարված չեմ, պատասխանատու աշխատակցի ժամանակի վատնում
- 3) Բավարարված չեմ թեկնածուի մասնագիտական կողմնորոշման հարցում իմ
- 4) Բավարարված չեմ, խնդիրները շատ են, արդյունքն՝ աննշան, վտանգը՝ մեծ ներգրավված չլինելու պատճառով
- 5) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՈւՍՈւՑՈւՄ ԻՐԱԿԱՆԱՑՆՈՂ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈւԹՅԱՆ ՀԱՐՑԱՇԱՐ

Հարցազրուցավարի անուն ազգանուն _____

Հարցաթերթիկի կողմ/համարը _____

ՁՏԿ-ի անվանումը _____

Կազմակերպության անվանումը _____

1. Կազմակերպության իրավակազմակերպական ձևը

- 1) ԲԸ
- 2) ՊՈԱԿ
- 3) ՀԿ
- 4) ԱԶ
- 5) Պետական կառույց
- 5) Այլ (մանրամասնեք) _____

2. Որքա՞ն հաճախ եք մասնակցում ՁՏԿ-ի կազմակերպած մասնագիտական ուսուցման ծառայությունների գնման գործընթացին

- 1) Միշտ
- 2) Հաճախ
- 3) Երբեմն

3. Գնահատե՛ք մասնագիտական ուսուցման ծրագրերում ընդգրկված ունկնդիրներին տրամադրվող մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվության կարևորությունը

- 1) Պարտադիր է
- 2) Ցանկալի է, ըստ պահանջի
- 3) Կարևոր չէ

4. Գնահատե՛ք մասնագիտական ուսուցման ծրագրերում ընդգրկված ունկնդիրների մասնագիտական կողմնորոշման արդյունքը

- 1) Բավարար է
- 2) Թերի է
- 3) Անբավարար է

5. Հաճա՞խ է արդյոք կարիք լինում ունկնդիրներին մասնագիտական կողմնորոշման լրացուցիչ խորհրդատվություն տրամադրել

- 1) Պարտադիր
- 2) Ըստ պահանջի
- 3) Ոչ

6. Որքա՞նով են Ձեր մշակած մասնագիտական ուսուցման դասընթացները համահունչ գործատուների պահանջներին

- 1) Բավարար չափով
- 2) Որոշ չափով
- 3) Ոչ բավարար չափով

7. Նշե՛ք ծրագրի արդյունավետության վրա ազդող բացասական գործոնները

- 1) Ծրագրի ոչ բավարար տևողություն
- 2) Հստակ հասցեագրված պատվերի բացակայություն
- 3) Դժվարանում եմ պատասխանել
- 4) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

8. Ներգրավվա՞ծ են արդյոք գործատուները մասնագիտական ուսուցման դասընթացների մշակման գործընթացում

- 1) Այո, պարտադիր
- 2) Այո, ըստ պահանջի
- 3) Երբեմն
- 4) Ոչ

9. Արդյո՞ք հետադարձ կապ ունեք ունկնդիրների հետ

- 1) Մշտական
- 2) Հաճախ
- 3) Երբեմն

10. Ի՞նչ կարծիք ունեք մասնագիտական ուսուցման դասընթացների մշակման գործընթացում գործատուներին/գործատուների շահերը ներկայացնող հասարակական կազմակերպությունները ներգրավելու նպատակահարմարության մասին

- 1) Միանշանակ դրական
- 2) Դրական որոշ դեպքերում
- 3) Բացասական

11. ՁՏԿ-ների հետ համագործակցության ոլորտում ցանկալի փոփոխությունների վերաբերյալ Ձեր առաջարկությունները

12. Հարցազրուցավարի դիտարկումները

ԳՈՐԾԱԶՈՒՐԿԻ և ԱՇԽԱՏԱՆՔ ՓՆՏՐՈՂԻ ՀԱՐՑԱՇԱՐ

Հարցազրուցավարի անուն ազգանուն _____

Հարցաթերթի կողմ/համարը _____

ԶՏԿ-ի անվանումը _____

1. Նշեք աշխատաշուկայում Ձեր ներկա կարգավիճակը

- 1) Գործազուրկ
- 2) Տնային տնտեսուհի
- 3) Թոշակառու
- 4) Ուսանող
- 5) Զբաղված անձ/աշխատող
- 6) Աշխատանքից ազատման ռիսկի տակ անձ

2. Ձեր տարիքը 1) 18-30 2) 31-40 3) 41-50 4) 51-60 5) 60-ից > 6) 14-18

3. Ձեր սեռը 1) Իգական 2) Արական

4. Ձեր կրթությունը

- 1) Բարձրագույն
- 2) Թերի բարձրագույն
- 3) Միջնակարգ մասնագիտական
- 4) Նախնական մասնագիտական (Արհեստագործական)
- 5) Միջնակարգ (12 դասարան)
- 6) Հիմնական (9 դասարան)
- 7) Տարրական

5. Գնահատե՛ք ԶՏԿ աշխատաժամերի գրաֆիկի հարմարությունը, առաջարկեք Ձեր տարբերակը

- 1) Հարմար է
- 2) Հարմար չէ աշխատաժամերի պակասի պատճառով
- 3) Հարմար չէ նախապես գրանցման հնարավորության բացակայության պատճառով
- 4) Հարմար չէ, համընկնում է իմ աշխատաժամերի հետ
- 5) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

6. Որքա՞ն ժամանակ է պահանջվում ձեր հաշվառման համար

- 1) Մի քանի ժամ
- 2) Մեկ օր
- 3) 2 -3 օր
- 4) 3-ից ավել օր

7. Որո՞նք են եղել Ձեր հաշվառման ձգձգման պատճառները

- 1) Պահանջվող փաստաթղթերի մասին նախապես տեղեկանալու հնարավորության բացակայությունը
- 2) Ներկայացված փաստաթղթերի փաթեթի թերի լինելը
- 3) Պահանջվող փաստաթղթերի ձեռք բերման բարդությունը
- 4) Պահանջվող փաստաթղթերի մասին նախապես տեղյակ չլինելը
- 5) Հաշվառման գործընթացի ժամանակատարությունը
- 6) Հաշվառման համար նախապես հերթագրման հնարավորության բացակայությունը
- 7) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

8. Հաշվառվելու ընթացքում տեղի ունեցե՞լ է արդյոք

- 1) Ծառայությունների և ծրագրերի մասին տեղեկատվության տրամադրում
- 2) Օրենսդրության վերաբերյալ խորհրդատվություն
- 3) Անհատական կարիքի գնահատում
- 4) Անհատական ծրագրի մշակում
- 5) Մասնակցե՞լ էք արդյոք ձեր անհատական ծրագրի մշակման գործընթացին

9. Գնահատե՛ք ԶՏԿ աշխատանքային պայմանները

- 1) Լավ
- 2) Բավարար
- 3) Տարածքը հարմարեցված չէ տեղեկատվություն ստանալու համար
- 4) Տարածքը հարմարեցված չէ դիմում լրացնելու համար
- 5) Տարածքում չկա հարմարեցված սպասասրահ
- 6) Տարածքում չկա սանհանգույց հաճախորդների համար
- 7) Այլ մանրամասնե՛ք _____

10. Գնահատեք ՁՏԿ ծառայությունների և դրանցից օգտվելու մասին տեղեկանալու հնարավորությունները (1 – 5* բալանոց համակարգով, 1 ամենացածր, իսկ 5 ամենաբարձր ցուցանիշով)

Պաշտոնական կայքերից և նրանում առկա տվյալների կառավարման տեղեկատվական շտեմարանից	ՁՏԿ-ի պաշտոնական հեռախոսահամարով	Տեղեկատու թերթիկների, բուկլետների, Հեռուստահաղորդումների միջոցով	Տեղեկատու շտեմարանի միջոցով	Անձնական այցելությունների	Թեժ գծի

- * 5 - Լավ, տեղեկատվությունը հասանելի է և թարմացվում է
- * 4 - Բավարար
- * 3 - Բավարար չէ, տեղեկատվությունը հնացած է
- * 2 - Բավարար չէ, տեղեկատվությունը թերի է
- * 1 - Բավարար չէ, տեղեկատվությունը խրթին է շարադրած

11. Գնահատե՛ք ՁՏԿ անձնակազմի աշխատանքը

- 1) Բավարարված եմ
- 2) Բավարարված չեմ անձնակազմի որակավորման պատճառով
- 3) Բավարարված չեմ անձնակազմի վերաբերմունքի պատճառով
- 4) Այլ (մանրամասնեք) _____

12. ՁՏԿ-ի կողմից մատուցվող ո՞ր ծառայություններից եք օգտվել

- 1) Զբաղվածության պետական ծրագրերի վերաբերյալ մասնագիտական խորհրդատվություն
- 2) Թափուր և նոր ստեղծվող աշխատատեղերի վերաբերյալ տեղեկատվություն
- 3) Հարմար աշխատանքի տեղավորման միջնորդություն
- 4) Մասնագիտական կողմնորոշում
- 5) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

13. Գնահատե՛ք մատուցված ծառայության որակը

- 1) Բավարարված եմ լիովին
- 2) Բավարարված եմ մասամբ (մանրամասնե՛ք) _____
- 3) Բավարարված չեմ (մանրամասնե՛ք) _____

14. Եթե բավարարված չեք մատուցված ծառայության որակով նշե՛ք պատճառը

- 1) Տեղեկատվության պակաս
- 2) ՁՏԿ անձնակազմի մասնագիտական ցածր որակավորում
- 3) Դժվարանում եմ պատասխանել
- 4) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

15. Գնահատե՛ք մատուցված ծառայության/ների արդյունքը

- 1) Բավարարված եմ լիովին, տեղավորվել եմ աշխատանքի
- 2) Բավարարված եմ մասամբ (մանրամասնե՛ք) _____
- 3) Բավարարված չեմ (մանրամասնե՛ք) _____

16. Տրամադրվել է Ձեզ արդյո՞ք մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվություն

- 1) Այո 2) Ոչ

17. Հետևե՛լ եք արդյոք սրբամաղրած խորհրդին

- 1) Այո 2) Ոչ

18. Եթե ոչ, ապա ինչու՞

- 1) Հակասում էր իմ հետագա ծրագրերին
- 2) Համոզիչ չէր
- 3) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

19. Զբաղվածության ծրագրերից որոնցում եք ընդգրկվել

- 1) Մասնագիտական ուսուցում
- 2) Փոքր ձեռնարկատիրական գործունեության աջակցություն
- 3) Ձեռք բերած մասնագիտությամբ մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար գործազուրկին աջակցության տրամադրում
- 4) Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցման և հաշմանդամություն ունեցող անձին ուղեկցողի համար դրամական օգնության տրամադրում
- 5) Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին միանվագ փոխհատուցման տրամադրում
- 6) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

20. ԶՏԿ աշխատանքում ցանկալի փոփոխությունների վերաբերյալ Ձեր առաջարկությունները

21. Հարցազրուցավարի դիտարկումները

ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԱԿՏԻՎ ԾՐԱԳՐԵՐՈՒՄ ԸՆԴԳՐԿՎԱԾԻ ՀԱՐՑԱՇԱՐ

Հարցազրուցավարի անուն ազգանուն _____

Հարցաթերթիկի կոդը/համարը _____

ԶՏԿ-ի անվանումը _____

1. Նշեք աշխատաշուկայում Ձեր ներկա կարգավիճակը

- 1) Գործազուրկ
- 2) Տնային տնտեսուհի
- 3) Թոշակատու
- 4) Ուսանող
- 5) Զբաղված անձ/աշխատող
- 6) Աշխատանքից ազատման ռիսկի տակ անձ

2. Ձեր տարիքը 1) 18-30 2) 31-40 3) 41-50 4) 51-60 5) 60 – ից > 6) 14-18

3. Ձեր սեռը 1) Իգական 2) Արական

4. Ձեր կրթությունը

- 1) Բարձրագույն
- 2) Թերի բարձրագույն
- 3) Միջնակարգ մասնագիտական
- 4) Նախնական մասնագիտական (Արհեստագործական)
- 5) Միջնակարգ (12 դասարան)
- 6) Հիմնական (9 դասարան)
- 7) Տարրական

5. Գնահատեք ՁՏԿ աշխատանքային գրաֆիկի հարմարությունը, առաջարկեք Ձեր տարբերակը

- 1) Հարմար է
- 2) Հարմար չէ աշխատաժամերի պակասի պատճառով
- 3) Հարմար չէ կանխավ գրանցման հնարավորության բացակայության պատճառով
- 4) Հարմար չէ, համընկնում է իմ աշխատաժամերի հետ
- 5) Այլ (մանրամասնեք) _____

6. Որքա՞ն ժամանակ է սովորաբար պահանջվում ՁՏԿ-ի հետ եռակողմ պայմանագրի կնքման համար 1) Մի քանի ժամ 2) Մեկ օր 3) 2 -3 օր 4) 3-ից ավել օր

7. Որո՞նք են եղել Ձեզ հետ պայմանագրի կնքման ձգձգման պատճառները

- 1) Պահանջվող փաստաթղթերի մասին նախապես տեղեկանալու հնարավորության բացակայությունը
- 2) Ներկայացված փաստաթղթերի փաթեթի թերի լինելը
- 3) Պահանջվող փաստաթղթերի ձեռքբերման բարդությունը
- 4) Պահանջվող փաստաթղթերի մասին նախապես տեղյակ չլինելը
- 5) Հաշվառման գործընթացի ժամանակատարությունը
- 6) Հաշվառման համար նախապես հերթագրման հնարավորության բացակայությունը
- 7) Այլ (մանրամասնեք) _____

8. Հաշվառվելու ընթացքում տեղի ունեցե՞լ է արդյոք

- 1) Ծառայությունների և ծրագրերի մասին տեղեկատվության տրամադրում
- 2) Իրավաբանական խորհրդատվություն
- 3) Անհատական կարիքի գնահատում
- 4) Անհատական ծրագրի մշակում

9. Գնահատեք ՁՏԿ աշխատանքային պայմանները

- 1) Լավ
- 2) Բավարար
- 3) Տարածքը հարմարեցված չէ տեղեկատվություն ստանալու համար
- 4) Տարածքը հարմարեցված չէ դիմում լրացնելու համար
- 5) Տարածքում չկա հարմարեցված սպասասրահ
- 6) Տարածքում չկա սանհանգույց հաճախորդների համար
- 7) Այլ (մանրամասնեք) _____

10. Գնահատե՛ք ՁՏԿ ծառայությունների և դրանցից օգտվելու կարգի մասին հեռակա կարգով տեղեկանալու հնարավորությունը

(1 – 5* բալանոց համակարգով, 1 ամենացածր, իսկ 5 ամենաբարձր ցուցանիշով)

Պաշտոնական կայքերից և նրանում առկա տվյալների կառավարման տեղեկատվական շտեմարանից	ՁՏԿ-ի պաշտոնական հեռախոսահամարով	Տեղեկատու թերթիկների, բուկլետների, Հեռուստահաղորդումների միջոցով	Տեղեկատու շտեմարանի միջոցով	Անձնական այցելությունների	Թեժ գծի

* 5 - Լավ, տեղեկատվությունը հասանելի է և թարմացվում է

* 4 - Բավարար

* 3 – Բավարար չէ, տեղեկատվությունը հնացած է

* 2 – Բավարար չէ, տեղեկատվությունը թերի է

* 1 – Բավարար չէ, տեղեկատվությունը խրթին է շարադրած

11. Գնահատե՛ք ՁՏԿ անձնակազմի աշխատանքը

- 1) Բավարարված եմ
- 2) Բավարարված չեմ անձնակազմի որակավորման պատճառով
- 3) Բավարարված չեմ անձնակազմի վերաբերմունքի պատճառով
- 4) Այլ (մանրամասնե՛ք)

12. Տրամադրվել է Ձեզ արդյո՞ք մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվություն 1) Այո 2) Ոչ

13. Հետևե՛լ էք արդյո՞ք տրամադրած խորհրդին 1) Այո 2) Ոչ

13.1. Եթե ոչ, ապա ինչու՞

- 1) Հակասում էր իմ հետագա ծրագրերին
- 2) Համոզիչ չէր (մեկնաբանե՛լ) _____
- 3) Այլ (մեկնաբանե՛լ) _____

14. Զբաղվածության ծրագրերից որո՞ւմ ընդգրկվելու համար եք դիմել

- 1) Մասնագիտական ուսուցում
- 2) Փոքր ձեռնարկատիրական գործունեության աջակցություն
- 3) Մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու աջակցություն
- 4) Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցման և հաշմանդամություն ունեցող անձին ուղեկցողի համար դրամական օգնության տրամադրում

15. Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերից որո՞ւմ եք ընդգրկվել

- 1) Մասնագիտական ուսուցում (անցե՛ք հարց 16-20-ին)
- 2) Փոքր ձեռնարկատիրական գործունեության աջակցություն (անցե՛ք հարց 21-23-ին)
- 3) Մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու աջակցություն (անցե՛ք հարց 24-ին)
- 4) Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցման և հաշմանդամություն ունեցող անձին ուղեկցողի համար դրամական օգնության տրամադրում (անցե՛ք հարց 25-ին)

16. (1) Մասնագիտական ուսուցման ծրագրի ո՞ր դասընթացին եք մասնակցել

- 1) Վերամասնագիտացման դասընթաց
- 2) Մասնագիտական որակավորման բարձրացման դասընթաց
- 3) Նախնական մասնագիտական պատրաստման և արհեստագործական ուսուցման դասընթաց

17. (1) Ո՞րն էր մասնագիտական ուսուցումն իրականացնող կազմակերպությունը

18. (1) Արդյո՞ք հետադարձ կապ ունե՞ք մասնագիտական ուսուցումն իրականացնող կազմակերպության հետ

- 1) Մշտական 2) Հաճախ 3) Երբեմն

19. (1) Գնահատե՛ք դասընթացի որակը

- 1) Բավարարված եմ
- 2) Բավարարված եմ մասամբ(մանրամասնե՛ք) _____
- 3) Բավարարված չեմ (մանրամասնե՛ք) _____

19.1 Եթե բավարարված չէք դասընթացի որակով նշե՛ք պատճառը

- 1) Մասնագիտական գիտելիքների պակաս
- 2) Գործնական հմտությունների պակաս
- 3) Ծրագրի ոչ բավարար տևողություն
- 4) Դասավանդողների մասնագիտական ցածր որակավորում
- 5) Դժվարանում եմ պատասխանել
- 6) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

20. (1) Գնահատե՛ք ստացված արդյունքը

- 1) Բավարարված եմ, դասընթացն ավարտելուց հետո ունեմ մասնագիտական աշխատանք
- 2) Բավարարված եմ մասամբ, դասընթացն ավարտելուց հետո աշխատանքի եմ տեղավորվել, սակայն այլ մասնագիտությամբ (մանրամասնե՛ք) _____
- 3) Բավարարված չեմ, աշխատանքի տեղավորվելուց որոշ ժամանակ անց ազատվել եմ աշխատանքից (մանրամասնե՛ք) _____
- 4) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

21. (2) Ո՞րն էր փոքր ձեռնարկատիրական գործունեությամբ կամ անասնապահությամբ զբաղվելու համար աջակցություն տրամադրող կազմակերպությունը _____

22. (2) Արդյո՞ք հետադարձ կապ ունեք ձեռնարկատիրական գործունեությանը աջակցություն տրամադրող կազմակերպության հետ 1) Մշտական 2) Հաճախ 3) Երբեմն

23. (2) Գնահատե՛ք աջակցության արդյունքը

- 1) Բավարարված եմ, աջակցություն ստանալու արդյունքում սեփական գործ եմ ձեռնարկել (մանրամասնե՛ք) _____
- 2) Բավարարված չեմ, ձեռնարկատիրական գործունեություն/անասնապահություն չեմ ծավալել բարդ ընթացակարգերի պատճառով (մանրամասնե՛ք) _____
- 3) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

24. (3) Գնահատե՛ք ստացված արդյունքը

- 1) Բավարարված եմ
- 2) Բավարարված եմ մասամբ, տևողությունը բավարար չէ
- 3) Բավարարված չեմ, պատասխանատու անձի մասնագիտական ցածր որակավորման պատճառով
- 4) Բավարարված չեմ, պատասխանատու անձի ոչ շահագրգիռ վերաբերմունքի պատճառով
- 5) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

25. (4) Գնահատե՛ք ստացված արդյունքը

- 1) Բավարարված եմ, տեղավորվել եմ աշխատանքի, շարունակում եմ աշխատել
- 2) Բավարարված չեմ, տեղավորվել եմ աշխատանքի, սակայն ուղեկցողի վարձատրության փոխհատուցման ժամկետը լրանալուց հետո ստիպված եմ եղել դադարեցնել աշխատանքը և վերադարձնել հատուցված ծախսը
- 3) Այլ (մանրամասնե՛ք) _____

26. ԶՏԿ աշխատանքում ցանկալի փոփոխությունների վերաբերյալ Ձեր առաջարկությունները

27. Հարցազրուցավարի դիտարկումները

Հավելված 5. Պաշտոնական գրություններ



ԱՐԱԶԱ ՀԱՍԱՐԿԱՎԱԿԱՆ ԲԱՐԵԳՈՐԾԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ
ARAZA CHARITY PUBLIC ORGANIZATION

«ԱՐԱԶԱ» ԿԱՐԵԳՈՐԾԱԿԱՆ ՊԱՇՏՈՆԱԿԱՆ ԳՐՈՒՆԵՐԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ
Հասցե՝ 0028 Արաբկիր, պ. Կրեմլի 7 բն. 94 RA, Yerevan, 0028, Azbikir, st. Kievyan 7, apt. 94
Հեռախոս՝ Phone: (374-10) 227-097 Բջջային Mobile: (077) 690-467
E-mail: araza@arminco.com; araza.ngo@gmail.com

N- 18-Ն

«15» դեկտեմբերի 2016 թ.

ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարար պարոն Արտեմ Ասատրյանին

Հարգելի պարոն Ասատրյան,

«Արագա» բարեգործական ՀԿ-ն 2000թ-ից գործում է սոցիալական ոլորտում և զբաղվում բնակչության խոցելի խմբերի իրավունքների իրացման և շահերի պաշտպանության հարցերով: Կազմակերպությունը շարունակաբար իր գործուն մասնակցությունն է ունեցել ոլորտի բարեփոխումների գործընթացին, մասնավորապես, լուրջ ներդրում ունենալով զբաղվածության ոլորտում ակտիվ քաղաքականության, ինչպես նաև, մասնակցային կառավարման և մասնակցային մոնիտորինգի համակարգի ձևավորման հարցերում:

«Արագա» ԲՀԿ-ն հանդիսանում է 2016թ-ի մայիսի 13-ին ստորագրված ԱԶԳԱՅԻՆ ՄԱԿԱՐԴԱԿՈՒՄ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՀԱՄԱԳՈՐԾԱԿՑՈՒԹՅԱՆ Համաձայնագրի կողմ: Մինևույն ժամանակ «Արագա» կազմակերպությունը ՀՀ կառավարության 2015 թվականի նոյեմբերի 26-ի N 52 արձանագրային որոշման (որի նախաձեռնողն ու ջատագով է եղել ԲԿԳ շրջանակներում) և ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 3 հունիսի 2016թ-ի N241 հրամանի համաձայն 2016թ-ից անդամակցում է նախարարին կից հասարակական խորհրդին:

ԱՄՆ ՄԶԳ ֆինանսավորմամբ իրականացվող Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոնի «Պահանջատեր հասարակություն՝ հանուն պատասխանատու կառավարման» ծրագրի շրջանակներում, «Արագա» ԲՀԿ-ն նախաձեռնել է «Զբաղվածության պետական ակտիվ ծրագրերի մասնակցային մոնիտորինգ» նախագիծը, որի նպատակն է բացահայտել զբաղվածության «Մասնագիտական ուսուցում» և «Փոքր ձեռնարկատիրական գործունեության աջակցություն» պետական ակտիվ ծրագրերի շրջանակներում մատուցվող ծառայությունների որակի և արդյունավետության մասին շահառուների՝ աշխատանք փնտրողների և գործատուների գնահատականները:

Ծրագրի իրականացումը նախատեսում է նախարարության և Զբաղվածության պետական գործակալության հետ սերտ փոխգործակցություն: Գնահատման արդյունքների հիման վրա մշակվելու և Նախարարության քննարկմանն է ներկայացվելու զբաղվածության վերոնշյալ ծրագրերի արդյունավետության բարձրացմանը և ծառայությունների որակի բարելավմանն ուղղված առաջարկությունների փաթեթը:

Ըստ այդմ, հիմք ընդունելով Ազգային մակարդակում սոցիալական համագործակցության Համաձայնագրի 1-ին կետի 1-ին ենթակետը հայցում է Ձեր աջակցությունը Նախարարության և «Արագա» ԲՀԿ-ի մեջ վերոհիշյալ ծրագրի շրջանակներում Համագործակցության հուշագրի ստորագրման հարցում:

Կից ներկայացնում եմ ծրագրի առաջարկի համառոտագիրը և Համագործակցության հուշագրի նախագիծը:

Կանխավ շնորհակալություն,
Թ.Աբրահամյան, «Արագա» ԲՀԿ նախագահ





**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՀԱՐՑԵՐԻ
ՆԱԽԱՐԱՐԻ ՏԵՂԱԿԱԼ**

« 18 » 01 2017 թ.

N ԹԻ/ԽԵԲ- 2-3/246
- 17

Ձեր 19.12.2016թ. N 18-Ն

**«ԱՐԱՁԱ» ԲՀԿ-Ի ՆԱԽԱԳԱՀ
ՏԻԿԻՆ Թ.ԱՐՐԱՀԱՄՅԱՆԻՆ**

Հարգելի տիկին Աբրահամյան

Ձեր գրության կապակցությամբ հայտնում եմ, որ ս/թ դեկտեմբերի 26-ին ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում տեղի ունեցած աշխատանքային քննարկման արդյունքների համաձայն Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոնի աջակցությամբ և ԱՄՆ ՄՁԳ ֆինանսավորմամբ իրականացվող «Զբաղվածության պետական ակտիվ ծրագրերի մասնակցային մոնիթորինգ» ծրագրի (այսուհետ՝ ծրագիր) շրջանակներում «Արագա» ԲՀԿ-ի հետ նախարարության համագործակցությունը նպատակահարմար եմ գտնում Ձեր կողմից ներկայացված ծրագրում հետևյալ փոփոխությունների ապահովման նախապայմանով.

1. Գնահատել 2015-2016թթ.-ին զբաղվածության կարգավորման ստորև թվարկված պետական ծրագրերի և դրանց շրջանակներում մատուցվող ծառայությունների որակը և արդյունավետությունը, մասնավորապես՝

1) գործազուրկների և աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող՝ աշխատանք փնտրող անձանց մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում,

2) աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում և հաշմանդամություն ունեցող անձին ուղեկցողի համար դրամական օգնության տրամադրում,

3) ձեռք բերած մասնագիտությամբ մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար գործազուրկներին աջակցության տրամադրում,

4) աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին միանվագ փոխհատուցման տրամադրում,

5) աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց փոքր ձեռնարկատիրական գործունեությամբ, ինչպես նաև անասնապահությամբ զբաղվելու համար աջակցության տրամադրում:

2. Ծրագիրն իրականացնել Զբաղվածության պետական գործակալության ՀՀ Շիրակի (Գյումրի, Արթիկ), Լոռու (Սպիտակ, Վանաձոր), Կոտայքի (Հրազդան, Եղվարդ),

0010, ք. Երևան, Կառավարական տուն 3 հեռ (374 10) 56 53 83, ֆաքս. (374 10) 52 08 30
<http://www.mlsa.am> info@mlsa.am

Արարատի (Արտաշատ), Տավուշի (Դիլիջան), Գեղարքունիքի (Սևան, Գավառ) մարզերի և Երևանի (Մալաթիա-Սեբաստիա, Կենտրոն) տարածքային կենտրոններում:

3. Որպես թիրախային խումբ դիտարկել՝

1) զբաղվածության պետական գործակալության տարածքային կենտրոնների անձնակազմին,

2) մասնագիտական ուսուցում իրականացնող կազմակերպություններին,

3) աշխատանք փնտրողներին, զբաղվածության պետական ծրագրերում ընդգրկված և այդ ծրագրերի շրջանակներում աշխատանքի տեղավորված անձանց,

4) գործատուներին:

Ծրագրով սահմանված մեթոդաբանության համաձայն յուրաքանչյուր թիրախ խմբի համար մշակել հատուկ հարցաշար, նախապես դրանք համաձայնեցնել ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն հետ:

4. Ապահովել հարցման առնվազն 10% ներկայացուցչականություն (ծրագրում ընդգրկվող շահառուների և աշխատակիցների ներկայացուցչական ընտրանքը նախօրոք համաձայնեցնել պատվիրատուի հետ):

Վերը նշված փոփոխությունների ապահովման պարագայում ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը պատրաստ է օժանդակել ծրագրի իրականացմանը, ինչպես նաև ներկայացնել կարծիք՝ Զբաղվածության պետական գործակալության կողմից մատուցվող ծառայությունների որակի բարելավմանն ուղղված «Արագ» ԲՀԿ-ի կողմից ներկայացված առաջարկությունների վերաբերյալ:

ՀԱՐԳԱՆՔՈՎ՝

Շ. ՀԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ



N-43-Յ

«13» մարտի 2017 թ.

*Զբաղվածության պետական գործակալություն
տնօրեն՝ Արտակ Մանգասարյանին*

Հարգելի պարոն Մանգասարյան

«Արազ» բարեգործական ՀԿ-ն Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոնի աջակցությամբ և ԱՄՆ ՄԶԳ ֆինանսավորմամբ իրականացվող «Պահանջատեր հասարակություն հանուն պատասխանատու կառավարման» ծրագրի շրջանակներում, իրականացնում է «Զբաղվածության պետական ակտիվ ծրագրերի մասնակցային մոնիտորինգ» ծրագիրը:

Օրագրի իրականացվում է ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության, Զբաղվածության պետական գործակալության, զբաղվածության տարածքային կենտրոնների (այսուհետ՝ ՋՏԿ) և մարզային գործընկեր ՔՀԿ-ների հետ սերտ փոխգործակցությամբ: (կից՝ նախարարության N ՇՀ/ՀՄ-2-3/276-17 առ 18.01.2017 պաշտոնական գրությունը):

Օրագրի նպատակն է՝ մասնակցային մոնիթորինգի գործիքի կիրառմամբ ստանալ կայուն զբաղվածության՝ «Մասնագիտական ուսուցում» և «Փոքր ձեռնարկատիրական գործունեության աջակցություն», Աշխատաշուկայում անբրցունակ անձանց աշխատանքի ընդունելու դեպքում գործատուին աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում», «Մասնագիտություն ունեցող, սակայն մասնագիտական աշխատանքային փորձ չունեցող գործազուրկների աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու աջակցություն», «Աշխատաշուկայում անբրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին միանվագ փոխհատուցման տրամադրում» պետական ակտիվ ծրագրերի շրջանակներում մատուցվող ծառայությունների որակի և սոցիալական արդյունավետության մասին շահառուների՝ աշխատանք փնտրողների, գործազուրկների, գործատուների, մասնագիտական ուսուցում իրականացնող կազմակերպությունների և ՋՏԿ-ների աշխատակիցների գնահատականի վրա հիմնված՝ ակտիվ ծրագրերի ծառայության որակի և սոցիալական արդյունավետության բարելավման առաջարկների ներկայացումը ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը:

ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության առաջարկով ծրագիրն իրականացվելու է Արարատի (Արտաշատի), Կոտայքի (Հրազդանի և Եղվարդի), Տավուշի (Դիլիջանի), Շիրակի (Գյումրի, Արթիկ), Լոռու (Մալիտակ, Վանաձոր), Կոտայքի (Եղվարդ, Հրազդան), Արարատի (Արտաշատ), Տավուշի (Դիլիջան), Գեղարքունիքի (Մեան, Գավառ) և Երևանի (Մալաթիա-Մեքաստիա, Կենտրոն) Զբաղվածության տարածքային կենտրոնների օրինակի վրա:

Ակնկալում ենք Ձեր օժանդակությունը և խնդրում մոնիտորինգի աշխատանքների իրականացման համար Ձեր թույլտվությունը և ուղեկցող գրություն հարցազրուցավարների համար՝ ուղղված վերը նշված ՋՏԿ-ների տնօրեններին, անհրաժեշտ աջակցության և տեղեկատվության տրամադրման համար:

Թ.Արրահամյան
Կազմակերպության նախագահ

Առարկություններ

«Արագա» ԲՀԿ-ի կողմից զբաղվածության կարգավորման 2015 և 2016թթ. պետական ծրագրերի շրջանակում մատուցվող ծառայությունների որակի և արդյունավետության գնահատման մասնակցային մոնիտորինգի զեկույցի վերաբերյալ²⁹

ԶՊԳ-ից 28.08.2017թ. ստացված գրություն

1. Զեկույցի 13-րդ էջի 5-րդ պարբերություններում տեղ գտած ձևակերպումն անհիմն է, քանի որ բանաձևը 2014թ.-ից փորձարկվել է և մի քանի անգամ ենթարկվել է փոփոխության, մասնավորապես՝ վերլուծելով նախորդ տարիների արդյունքները, փոփոխվել են սահմանված կշիռները: Վերաբաշխման գործընթացը ճկուն է և ոչ ժամանակատար, քանի որ այն կարգավորվում է ՀՀ ԱՍՀ նախարարի հրամանով՝ այդպիսով ապահովելով Զբաղվածության 2013-2018թթ. ռազմավարության միջոցառումների «աշխատաշուկայի կարիքներին արագ արձագանքման» պահանջի կատարումը: Ելնելով վերոշարադրյալից 13-րդ էջում տեղ գտած 5-6 պարբերությունները անհիմն են:
2. Նույն էջի 7-րդ պարբերության մեջ բերված փաստարկը ևս անհիմն է, քանի որ օրենսդրական փոփոխությունները պայմանավորված են մի կողմից ոլորտում իրականացվող ակտիվ քաղաքականությամբ, մյուս կողմից ուղղված են իրականացվող ծրագրերի արդյունավետության և հասցեականության բարձրացմանը: Բոլոր փոփոխությունների վերաբերյալ կենտրոնները մանրամասն իրազեկվում են, մշակվում և տրամադրվում են համապատասխան ուղեցույցներ, մեթոդական ցուցումներ: Արդյունքում բոլոր գտկ-ները տիրապետում են գործող օրենսդրությանը, իսկ առաջացած առանձին հարցերի դեպքում կարող են դիմել գործակալություն և ստանալ անհրաժեշտ խորհրդատվություն և պարզաբանումներ:
3. Զեկույցում տեղ են գտել սխալ վիճակագրական տվյալներ (էջ 14, վերջին պարբերություն, էջ 18, աղյուսակ 5), որոնց վերաբերյալ գործակալությունը աշխատանքային կարգով տեղեկացրել է կազմակերպությանը, սակայն տվյալները չեն վերանայվել:
4. Զեկույցի 15-դ էջի վերջին պարբերության մեջ բերված եզրահանգումը «Ամփոփելով բերված տվյալները կարելի է ենթադրել, որ Զբաղվածության ոլորտում իրականացվող ծրագրերի, միջոցառումների, ֆինանսական ներդրումների հասցեականությունը համահունչ չէ կայուն զբաղվածության ռազմավարության տեսանկյունից» անհիմն է, քանի որ այն չի բխում նախորդ պարբերություններում բերված դիտարկումներից:
5. Զեկույցի 20-րդ էջի 2-րդ պարբերության 1-ին ենթակետով բերված պարբերությունը հասկանալի չէ, քանի որ Մոնիթորինգի տարեկան զեկույցը մեծածավալ խորը վերլուծական նյութ է, որը հաշվի է առնվում հաջորդ տարվա Ամենամյա ծրագրի կազմման գործընթացում:
6. Նույն պարբերության 2-րդ ենթակետը անհիմն է, քանի որ բոլոր փոփոխությունները նպատակ ունեն բարձրացնելու ծրագրերի արդյունավետությունը: Ինչ վերաբերվում է Գործազուրկների և աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող աշխատանք փնտրող անձանց մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում ծրագրին, ապա նման օրենսդրական պարտավորություն ծրագիրն իրականացնող ուսումնական կազմակերպության համար երբևիցե չի եղել: Նման պայման դրվել է միայն ուսուցում իրականացնող գործատուի

²⁹ Գրության մեջ նշված էջերը կարող են չհամընկնել, քանի որ զեկույցը վերանայվել է

համաձայնությամբ: Ուսուցումն ավարտած անձանց աշխատանքի տեղավորումը զբաղվածության տարածքային կենտրոնի հիմնական գործառույթն է՝ աշխատանք փնտրողի ակտիվ մասնակցությամբ:

7. Ձեկույցի 20-րդ էջի վերջին պարբերության վերջին նախադասությունը անհիմն է, քանի որ 2016 թվականին ծրագիրը ֆինանսավորել է և իրականացվել է թվով 21 աշխատատեղի հարմարեցման ծրագիր:
8. Ձեկույցի 20-րդ էջում նշված «Կառավարության որոշմամբ հաստատված Ձբաղվածության կարգավորման ամենամյա ծրագրերի ֆինանսական հատկացումներ չնախատեսելը, կամ ծրագրերի կասեցումն առանց իրավական հիմքերի» միտքն անավարտ է և անհասկանալի:
9. Ձեկույցի 33 էջի 14 աղյուսակի վերլուծության 3 կետում ամրագրված 33%-ը գտկ անձնակազմի մեծամասնությունը չի կարող լինել:
10. Ձեկույցի 35 կետի «Մասնագիտական ուսուցման ծրագրի արդյունավետության անթույլատրելի ցածր ցուցանիշը» ձևակերպումը անհիմն է, քանի որ համաձայն 2017թ. խորհրդատվական ընկերության կողմից իրականացված հետազոտության 2016թ. մասնագիտական ուսուցման ծրագրի արդյունքում ֆորմալ զբաղված է դարձել ծրագրում ընդգրկվածների 52,4%, որը բավականին բարձր ցուցանիշ է և համարվում է արդյունավետ:
11. Ձեկույցի 38 կետում ամրագրված համաձայնեցման կոմիտեների չգործելու վերաբերյալ պնդումը նույնպես անհիմն է, քանի որ համաձայնեցման կոմիտեի կազմում ընդգրկվում են սոցիալական գործընկերության բոլոր կողմերը հավասար թվաքանակներով, գործատուն ունի ընդամենը մեկ ներկայացուցիչ յուրաքանչյուր կոմիտեում, հետևաբար ոչ բոլոր գործատուները կարող էին տեղեկացված և ընդգրկված լինել համաձայնեցման կոմիտեի կազմում:
12. Ձեկույցի 48 էջ վերջին պարբերության վերաբերյալ տեղեկացվում է, որ ՀՀ վարչապետի 2016թ. դեկտեմբերի 30-ի հանձնարարությամբ 2017 թվականին ծախսաշատ ծրագրերից անցում է կատարվել դեպի զբաղվածության կարգավորման ավելի ծախսարդյունավետ ծրագրերի:
13. Ձեկույցի Եզրակացությունն բաժնում (էջ 35) տեղ գտած «Օրենսդրությունը խրթին է, հաճախակի փոփոխվող» խիստ սուբյեկտիվ է և անհիմն: Օրենսդրությունը բխում է ոլորտի ռազմավարությունից և ուղղված է ոլորտում առկա մարտահրավերների լուծմանը:

Ելնելով վերը շարադրված առարկություններից և դիտողություններից՝ զեկույցը խիստ սուբյեկտիվ է, չի արտացոլում իրական պատկերը և կարիք ունի վերանայման:

ԶՊԳ պետ՝

Ա. Մանգասարյան



N-18-Յ

«14» սեպտեմբերի 2017 թ.

*Ջրադրվածության պետական գործակալություն
տնօրեն՝ Արտակ Մանգասարյանին*

Հարգելի պարոն Մանգասարյան

Ինչպես տեղյակ եք «Արագ» բարեգործական ՀԿ-ն 2016թ դեկտեմբերից Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ հակառուսացիոն կենտրոնի աջակցությամբ և ԱՄՆ ՄՁԳ ֆինանսավորմամբ իրականացվող «Պահանջատեր հասարակություն հանուն պատասխանատու կառավարման» ծրագրի շրջանակներում, իրականացնում է «Ջրադրվածության պետական կառավարչի մասնակցային մոնիթորինգ» ծրագիրը: Որի շրջանակում մասնակցային մոնիթորինգի գործիքի կիրառմամբ փորձել ենք ստանալ Ջրադրվածության կարգավորման 2015, 2016թթ կայուն զբաղվածության՝ «Մասնագիտական ուսուցում» և «Փոքր ձեռնարկատիրական գործունեության աջակցություն», Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի ընդունելու ղեկավարում գործատուին աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում», «Մասնագիտություն ունեցող, սակայն մասնագիտական աշխատանքային փորձ չունեցող գործազուրկների աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու աջակցություն», «Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման ղեկավարում գործատուին միանվագ փոխհատուցման տրամադրում» պետական կառավարչի ծրագրերի շրջանակներում մատուցվող ծառայությունների որակի և ծրագրերի արդյունավետության մասին շահառուների գնահատականը և դրանց վրա հիմնված առաջարկների փաթեթ ներկայացնել ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը:

Ինչպես տեղյակ եք 2017թ սեպտեմբերի 8-ին ՀՀ ԱՍՀՆ նախարարի տեղակալ տիկին Շ. Հարությունյանի մոտ կայացավ մոնիթորինգի զեկուլցի ֆոկուս խմբային մասնագիտական քննարկում, որին Ջրադրվածության պետական գործակալությունից ներկա էին՝ արոն Ա.Սիմոնյանը, տիկինայք՝ Յ.Բեժանյանն ու Ռ.Արշակյանը: Քննարկման ընթացքում տիկին Հարությունյանն առաջարկեց, իսկ մասնակիցները հաստատեցին՝ առաջարկությունների փաթեթում քաղաքականությունների բարելավման առաջարկություններից առանձնացնել մասնավորապես Ջրադրվածության կարգավորման 2018թ պետական ծրագրի մշակման գործընթացին վերաբերվող առաջարկությունները: Դրա համար մեզ անհրաժեշտ է ունենալ հստակ պաշտոնական տեղեկատվություն նաև Ջրադրվածության կարգավորման 2017թ կատարողական ցուցանիշների մասին: Ցավոք գործակալության պաշտոնական կայքում առկա է բացառապես փետրվար ամսվա տվյալները: Բացի այդ մոնիթորինգի ընթացքում բացահայտվել է, որ Ջրադրվածության կարգավորման 2017թ պետական ծրագրերը հիմնականում կասեցված են:

Ուստի առաջարկների փաթեթի վերանայման և մասնագիտական քննարկման ընթացքում բարձրաձայնած պատվերը կատարելու համար խնդրում ենք տրամադրել պաշտոնական տեղեկատվություն Ջրադրվածության կարգավորման 2017թ պետական ծրագրերի ընթացքի մեջ գտնվող ծրագրերի և դրանց կատարողական ցուցանիշների մասին:

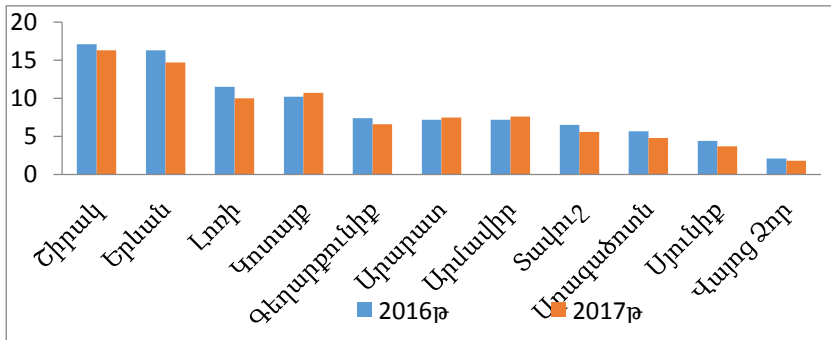
Թ.Արթուրյան
Կազմակերպության նախագահ

ՀՀ աշխատաշուկայի իրավիճակը 2017թ սեպտեմբերի 1-ի դրությամբ

ԶՊԳ-ից 15.09.2017թ. ստացված գրություն

Զբաղվածության պետական գործակալության տվյալների համաձայն՝ 2017թ.-ի սեպտեմբերի 1-ի դրությամբ աշխատանք փնտրողների թիվը կազմում է 89.4 հազար մարդ, /որից 58.3 հազարը կանայք են, 21.1 հազարը՝ երիտասարդ/, որը նախորդ տարվա նույն ժամանակահատվածի և տարեսկզբի նկատմամբ նվազել է 6.7%-ով:

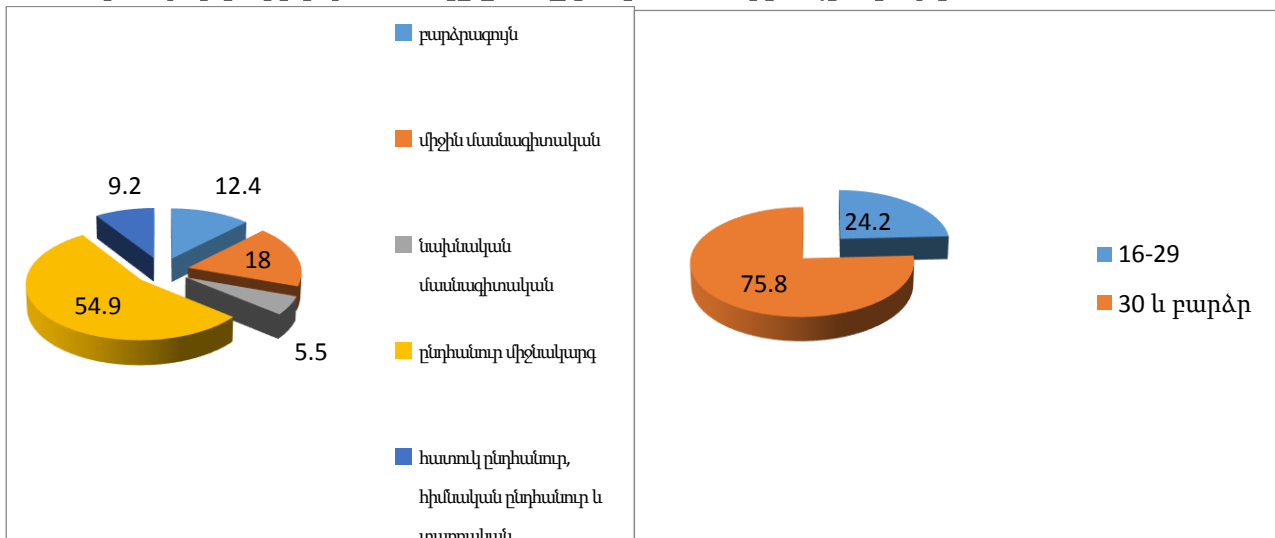
Աշխատանք փնտրողների թիվը ըստ մարզերի 2016-2017թթ. սեպտեմբերի 1-ի դրությամբ



Գործազուրկների թվաքանակը կազմում է աշխատանք փնտրողների 83,3%-ը, կամ 74,4 հազար մարդ: Այս ցուցանիշը նախորդ տարվա նույն ժամանակահատվածի նկատմամբ նվազել է 3.3%-ով, իսկ տարեսկզբի համեմատ՝ 7.7%-ով: Շարունակվում է բարձր մնալ գործազուրկ կանանց թիվը, որը կազմում է գործազուրկների թվի 66.4 %-ը, կամ 49.4 հազ. մարդ: Երիտասարդների թվաքանակը կազմում է գործազուրկների 24.2 %-ը կամ 17.9 հազ. մարդ, իսկ հաշմանդամություն ունեցող անձանց թվաքանակը՝ 4.3% կամ 3.2 հազ. մարդ: Գործազուրկների թվաքանակում առաջին անգամ աշխատանք փնտրողների թիվը կազմում է 51.0% (38.0 հազ. մարդ), որում երիտասարդների տեսակարար կշիռը կազմում է 41.3% /15.7 հազար մարդ/:

Գործազուրկների թվաքանակում բարձրագույն և հետբուհական կրթություն ունեցողների թիվը կազմում է 12.4%, միջին մասնագիտական կրթություն ունեցողները՝ 18.0%, նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) կրթություն ունեցողները՝ 5.5%, ընդհանուր միջնակարգ կրթություն ունեցողները՝ 54.9 %, հատուկ ընդհանուր, հիմնական ընդհանուր և տարրական կրթություն ունեցողները՝ 9.2 %:

Գործազուրկների թվաքանակը ըստ կրթական և տարիքային կազմի (%)

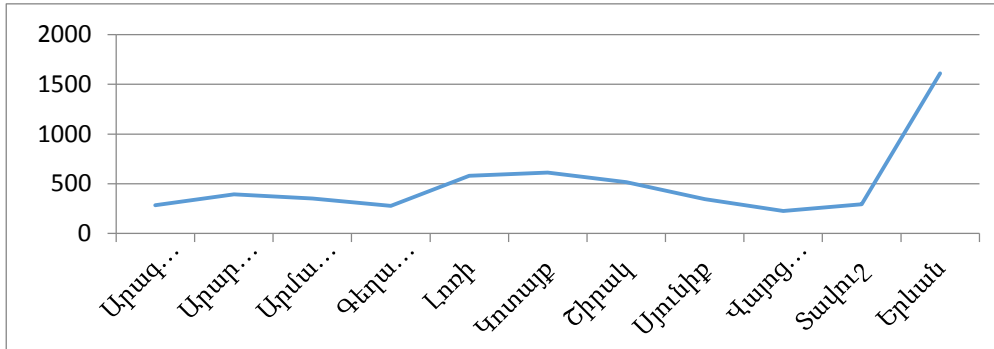


Ըստ տարիքային ցենզի գործազուրկների թվում 16-29 տարեկանները կազմում են 24.2%, 30-44 տարեկանները՝ 39.6 %, 45-54 տարեկանները՝ 20.1 %, 55-ից բարձր տարիքի անձինք՝ 16,1 %:

Գործազուրկների թվաքանակում աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց թվաքանակը կազմում է 68.4 հազ. մարդ, կամ ընդհանուր թվի 91.8%-ը:

2017թ. հունվար-օգոստոս ամիսների ընթացքում աշխատանքի է տեղավորվել 5491 աշխատանք փնտրող, նախորդ տարվա 6140 անձի դիմաց /3362-ը՝ կին, 1712-ը՝ երիտասարդ, 110-ը՝ հաշմանդամություն ունեցող անձ, 4793՝ աշխատաշուկայում անմրցունակ անձ /որից 95-ը հաշվետու ամսում տեղավորվել է ուղեգրի միջոցով:

Տարեսկզբից աշխատանքի տեղավորվածների թվաքանակը ըստ մարզերի



Աշխատանքի տեղավորվածները հիմնականում արդյունաբերության /19,2%/, մեծածախ և մանրածախ առևտրի /17,6% /, սպասարկման /18.2 % / և այլ ոլորտներում են:

2017թ. տարեսկզբից տարածքային կենտրոնների կողմից հավաքագրվել է 5989 չկրկնվող թափուր աշխատատեղ, որոնցից 199-ը՝ նոր ստեղծվող: Թափուր աշխատատեղի հայտ ներկայացրած գործատուների թիվը կազմել է 2205:

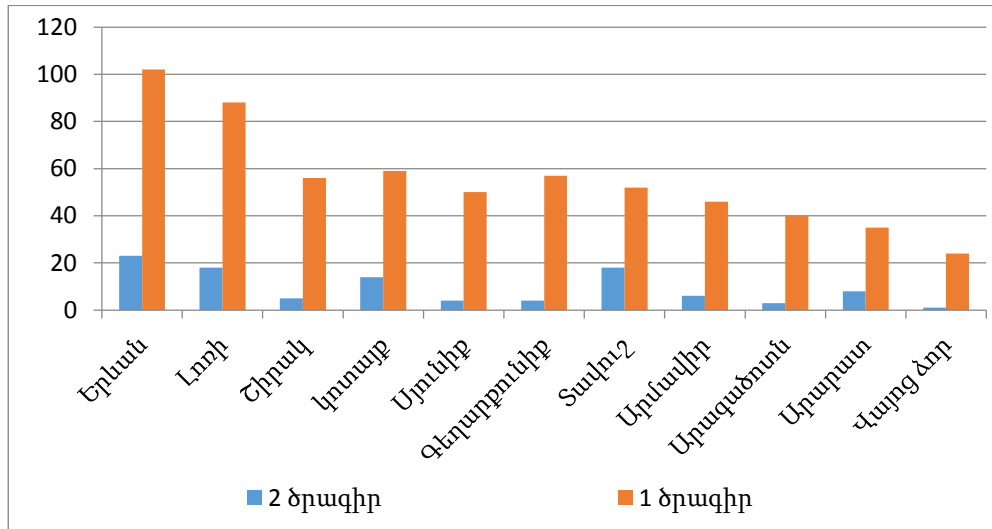
Աշխատաշուկայում պահանջարկված են հիմնականում բարձրագույն կրթություն ունեցող բժիշկներ (մարզերում), դասավանդողներ, համակարգչային մասնագետներ/տարբեր/, ճարտարագետներ և հարակից մասնագետներ:

- միջին մասնագիտական՝ աշխատողներ՝ ֆինանսների և առևտրի բնագավառների, գործակալներ՝ առևտրական-առևտրային ծառայությունների, գանձապահներ և աշխատողներ՝ հարակից զբաղմունքների, աշխատողներ՝ (օժանդակ անձնակազմ)՝ միջին բժշկական անձնակազմի, արվեստի, զվարճությունների և մարզական բնագավառների աշխատողներ:
- նախնական՝ խանութների վաճառողներ և ապրանքների ցուցադրողներ, սննդի արդյունաբերության, տրանսպորտի բնագավառի, մանածագործական արդյունաբերության բանվորներ, տնային տնտեսության վարման ծառայություններ մատուցող, և հանրային սննդի կազմակերպությունների աշխատողներ, շինարար-տեղակայողներ և հարակից զբաղմունքների մասնագետներ, գործիքագործ-փականագործներ, հաստոցավարներ, կարգաբերողներ և մասնագետներ՝ հարակից զբաղմունքների:

2017թ. սեպտեմբերի 1-ի դրությամբ զբաղվածության կարգավորման պետական ծրագրով իրականացվել է.

1. «Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին միանվագ փոխհատուցման տրամադրում» ծրագիրը, որում ընդգրկվել է 609 անձ, նրանցից 419-ը կին է, 249-ը՝ երիտասարդ է, 21-ը՝ հաշմանդամ:
2. «Ձեռք բերված մասնագիտությամբ մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար գործազուրկներին աջակցության տրամադրում» ծրագիրը, որում ընդգրկվել է 104 անձ, որից 87-ը՝ կին, 97-ը՝ երիտասարդ, 1-ը՝ հաշմանդամ:

Վերը նշված ծրագրերում ընդգրկված անձանց թվաքանակը ըստ մարզերի



Հավելված 6. Շահառու խմբերի կողմից արված դիտարկումներ և առաջարկություններ

ԶՏԿ-ների աշխատակազմի անդամների դիտարկումները, խնդիրներն ու առաջարկությունները:

ԶՏԿ	Դիտարկումներ, խնդիրներ, առաջարկություն
Գյումրի	<ul style="list-style-type: none"> • Տեխնիկական թերի զինվածություն, տեխնիկայի մաշվածություն • "Գործ" համակարգի ոչ լիարժեք լինելը: Համակարգի լրամշակում
Արթիկ	<ul style="list-style-type: none"> • Գործազուրկների թվաքանակի հիման վրա տարեկան ծրագրերի տարածքային բաշխվածությունը հաշվի չի առնում շահառուների կարիքը, տարածքի առանձնահատկությունն ու պայմանները: Օրինակ՝ մասնագիտական ուսուցման պահանջարկի բացակայության պատճառով՝ թերակատարում: Փոխարենը չի բավարարվում "Սեզոնային զբաղվածություն", "Վարձատրվող հասարակական աշխատանք" և "Անասնապահությամբ զբաղվելու աջակցություն" ծրագրերի պահանջարկը: • Ժամանակակից տարածքի տրամադրում, սոցիալական համալիր ծառայությունների կենտրոնի կազմակերպում
Վանաձոր	<ul style="list-style-type: none"> • Տեխնիկական միջոցների մաշվածություն, անձնակազմի բարձր ծանրաբեռնվածություն
Սպիտակ	<ul style="list-style-type: none"> • Չի ստացվում Երևանում գլխամաս ունեցող խոշոր գործատուների հետ համագործակցությունը
Սպիտակ	<ul style="list-style-type: none"> • Տարածքում առկա պահանջարկից ելնելով, տարվա ընթացքում ունենում ենք մեր ԶՏԿ-ի մասով տարեկան ծրագրի վերանայման կարիք: • Գործատուին միանվագ փոխհատուցման տրամադրման կարգը փոխելուց հետո ծրագրի արդյունավետությունն անկանխատեսելի է:
Դիլիջան	<ul style="list-style-type: none"> • Վերադարձնել գործատուին միանվագ փոխհատուցման տրամադրման նախկին կարգը: • ԶՏԿ ղեկավարին տալ մասնագիտական ուսուցման մինչև 1 միլիոն դրամի չափով պայմանագիր կնքելու իրավունքը: • Առավել կարևոր են՝ <ol style="list-style-type: none"> 1. Սեզոնային զբաղվածության ապահովման 2. Այլ վայր աշխատանքի գործուղման ծրագրերը:
Արտաշատ	<ul style="list-style-type: none"> • Համակցված սոցիալական ծառայությունների միասնական շտեմարանում շահառուների գրանցման գործընթացը դժվարացնում և երկարաձգում է հաշվառումը: • Գործատուների հետ աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման համար օգտակար կլինեք գոնե տարեկան մեկ անգամ տարածքում գործող իրավաբանական անձանց մասին հարկային ծառայության կողմից մեզ տրամադրած տեղեկատվությունը:
Սևան	<ul style="list-style-type: none"> • Ամենապահանջվածը Աշխատանքային փորձի ձեռքբերման ծրագիրն է, որը ղեկավարին 20% հավելավճարից զրկելու պատճառով վտանգված է:
Հրազդան	<ul style="list-style-type: none"> • 2016թ. կարգի փոփոխության պատճառով նվազել է թե՛ ծրագրերի պահանջարկը, թե՛ կատարողականի ցուցանիշը: • 2017թ. դրությամբ «Գործատուին միանվագ փոխհատուցման» ծրագրի մասով պահանջարկ չկա: • Պահանջարկ կա կասեցված ծրագրերի մասով: • Ցածր է պահանջարկը 2017-ին հաստատվածների մասով:

<p>Երևան, Կենտրոն- Նորք Մարաշ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Մասնագիտական փորձի ձեռքբերման տևողությունը դարձնել 6 ամիս: • Մասնագիտական ուսուցումը կազմակերպել ապագա գործատուի մոտ 6 ամիս ժամկետով: • Տարածքի գործատուների մասին պաշտոնական տեղեկատվություն ստանալու հնարավորության բացակայություն: • Մասնագիտական ուսուցումը պետք է իրականացնի շահագրգիռ գործատուն, այլ ոչ թե աշխատանքի տեղավորման համար պատասխանատվություն չկրող ուսումնական հաստատությունը: • Նպատակահարմար է, որ մասնագիտական ուսուցումը իրականացնեն «Գործատուին միանվագ փոխհատուցում» ծրագրում ընդգրկված գործատուները, և հենց իրենք էլ ուսուցանվածին աշխատանք կտրամադրեն:
<p>Երևան, Մալաթիա- Սեբաստիա</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Օրենսդրությունը խրթին է: • Առկա է բնակչության տեղեկացվածության պակաս: • Անհրաժեշտ է ապահովել հեռուստատեսությամբ, ռադիոյով և համացանցում ՉՏԿ-ների աշխատանքի գովազդումը: • Զբաղվածության խնդիրների հիմքում աշխատանք փնտրողների ցածր մասնագիտական որակն ու թափուր աշխատատեղերում առաջարկվող ցածր աշխատավարձը • Գործող գործատուների մասին ճշգրիտ պաշտոնական տեղեկատվության բացակայություն:

Գործազուրկ/աշխատանք փնտրողների դիտարկումները, խնդիրներն ու առաջարկությունները.

ՉՏԿ	Դիտարկումներ, խնդիրներ, առաջարկություններ
Վանաձոր	<ul style="list-style-type: none"> • Ապահովել օպերատիվ կապ շահառուների հետ
Սպիտակ	<ul style="list-style-type: none"> • Ներդնել թափուր աշխատատեղերի մասին առ ցանց օպերատիվ տեղեկատվական համակարգ
Դիլիջան	<ul style="list-style-type: none"> • Ավելի հետևողական աշխատանք գործատուների հետ: • Էլ.փոստով թափուր աշխատատեղերի մասին տեղեկատվության տրամադրում: • Ինտերնետով աշխատանքի տեղավորման հնարավորությունների վերաբերյալ տեղեկատվության տրամադրում: • Ավելի լայն տեղեկատվական ապահովում: • Ներդնել ՉՏԿ ծառայությունների մատուցման էլեկտրոնային համակարգ: • ՉՏԿ-ներին տալ ծրագրերի ընտրության և էլեկտրոնային եղանակով ծառայությունների մատուցման հնարավորություն: • Ավելի լայն տեղեկատվական ապահովում: • Տարածքի ընդլայնում, տեղեկագրերով աշխատատեղերի մասին տեղեկատվության տրամադրում: • Ընդլայնել ծրագրերի ցանկը: • Մասնագիտական կողմնորոշման նպատակով կազմակերպել հանդիպումներ գործատուների հետ: • Ընդլայնել ՉՏԿ տարածքը: • Ավելի հետևողական աշխատանք գործատուների հետ: Ավելի լայն տեղեկատվության ապահովում:

Արտաշատ	<ul style="list-style-type: none"> Ցանկալի է նախատեսել մի ծրագրից մի այլ ծրագրի օգտին հրաժարվելու հնարավորություն, որն աշխատանքի տեղավորման ավելի մեծ հնարավորություն է տալիս: Նոր ծրագրերի ներառում, հների թարմացում, սոցիալական փաթեթի կիրառում: Թափուր աշխատատեղերի մասին պարբերաբար տեղեկացնելու ավտոմատ համակարգ:
Սևան	<ul style="list-style-type: none"> Ամուր կապ գործատուների հետ: Երիտասարդների հանդեպ ուշադրության պակաս:
Գավառ	<ul style="list-style-type: none"> Ցանկալի է տեղեկատվության լայն տարածում ՁԼՄ-ների և կայքերի միջոցով: Նախապես հայտարարվի մեկնարկող ծրագրերի մասին:
Հրազդան	<ul style="list-style-type: none"> Խորհրդատվություն ու ծառայություն չեն մատուցել: Գործատուների ավելի ակտիվ ներգրավում: Արագ և որակյալ ծառայություններ: Անձնակազմի վերաբերմունքի փոփոխություն:
Երևան, Կենտրոն- Նորք Մարաշ	<ul style="list-style-type: none"> Վերացնել գործատուի կողմից տարիքային խտրականությունը: Ավելի հստակ կարիքի գնահատում և ճիշտ ուղեգրում: Ծառայությունների լայն գովազդման կարիք կա: Օպերատիվ կապ շահառուների հետ: Գործազուրկին տրամադրել լիարժեք տեղեկատվություն անգամ այն դեպքում, երբ գործազուրկը գալիս է կենտրոն հաշվառվելու նախապես կողմնորոշված և կոնկրետ ծառայություն ստանալու ակնկալիքով: Նպաստի համակարգից օգտվելու համար եմ մնում հաշվառման մեջ, քանի որ հստակ արդեն համոզվել եմ, որ հավաքարարից գատ որևէ այլ աշխատատեղի առաջարկ չեմ ստանա, բայց բարեխիղճ հաճախում եմ թափուր աշխատատեղի առաջարկ ստանալու:

Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ընդգրկվածների դիտարկումները, խնդիրներն ու առաջարկությունները

ԶՏԿ	Ծրագիր	Դիտարկումներ, խնդիրներ, առաջարկություններ
Գյումրի	Մասնագիտական ուսուցում	<ul style="list-style-type: none"> Ընդլայնել Մասնագիտական ուսուցման դասընթացների ցանկը:
Արթիկ	Փորձի ձեռքբերում	<ul style="list-style-type: none"> Մասնագիտական փորձի ձեռքբերման ծրագրի մշտական ընթացք:
Վանաձոր	Մասնագիտական ուսուցում	<ul style="list-style-type: none"> Ընդլայնել դասընթացների ցանկը:
	Փորձի ձեռքբերում	<ul style="list-style-type: none"> Տարբեր ծրագրերում մասնակցելու հնարավորություն:
Սպիտակ	ՓՄՁ աջակցություն	<ul style="list-style-type: none"> Ավելացնել տրամադրվող գումարի չափը:
Դիլիջան	Մասնագիտական ուսուցում	<ul style="list-style-type: none"> Երկարացնել դասընթացների տևողությունը:
	ՓՄՁ աջակցություն	<ul style="list-style-type: none"> Ֆինանսական աջակցության չափի մեծացում, ցածր տոկոսով վարկի, կամ վարկ ստանալու համար երաշխիքների տրամադրում:
Սևան	Մասնագիտական ուսուցում	<ul style="list-style-type: none"> Կազմակերպել որակավորման բարձրացման դասընթացներ:

	Գործատուին փոխհատուցում	<ul style="list-style-type: none"> Վերականգնել գործազրկության նպաստը:
Երևան, Կենտրոն-Նորք Մարաշ	Մասնագիտական ուսուցում	<ul style="list-style-type: none"> Վերապատրաստման դասընթացները բավարար չեն նոր մասնագիտությամբ բարձր որակավորում ստանալու, ուստի և աշխատանք գտնելու համար: Կարծում եմ, որ մասնագիտական կողմնորոշման հարցում դա անհրաժեշտ է հաշվի առնել: Գերադասելի են այն ծրագրերը, որոնք հնարավորություն կտան ունեցած մասնագիտությամբ փորձառություն ձեռք բերել, կամ կիրախուսեն գործատուին փորձառություն չունեցող մասնագետին վերցնել աշխատանքի:
		<ul style="list-style-type: none"> Գործնական կարողությունների պակաս:
		<ul style="list-style-type: none"> Ընդհատել եմ ուսուցումը սխալ կողմնորոշման հետևանքով:
		<ul style="list-style-type: none"> Ցանկալի է, որ ուսուցումը կազմակերպվեր այն կազմակերպությունում, ուր կա այդ մասնագիտությամբ ազատ հաստիք:
		<ul style="list-style-type: none"> Մասնագիտական ուսուցման ծրագրին պետք է հաջորդի աշխատանքային փորձի ձեռքբերման ծրագիրը:
		<ul style="list-style-type: none"> Ավելացնել դասընթացի տևողությունը: Ավելացնել դասընթացների տեսականին:
		<ul style="list-style-type: none"> Համակարգչային հմտությունների ուսումնական ծրագիրը պետք է հստակ, հասցեագրված լինի, էլնելով մասնակցի կարողությունների ու շուկայի պահանջների համադրության արդյունքից:
		<ul style="list-style-type: none"> Ծրագրի տևողությունը բավարար չէ, պահանջվում է նաև աշխատանքային փորձի ձեռքբերման հնարավորություն:
		<ul style="list-style-type: none"> Ուսուցման ծրագրերի կարճ տևողությունը թելադրում է դրանց ընտրության եղանակը՝ պարզ ու կարճ ժամկետում ուսուցանվող:
		Գործատուին փոխհատուցում
Երևան, Մալաթիա-Սեբաստիա	Մասնագիտական ուսուցում	<ul style="list-style-type: none"> Տեղեկատվության պակաս, սահմանափակ մատչելիություն:

Գործատուների դիտարկումները, խնդիրներն ու առաջարկությունները.

ԶՏԿ	Ծրագրեր	Դիտարկումներ, խնդիրներ, առաջարկություններ
Սպիտակ	Գործատուին մասնակի/միանվագ փոխհատուցում	<ul style="list-style-type: none"> Ցավում եմ, որ 2017թ. մասնագիտական ուսուցման և մի քանի այլ ծրագրեր կասեցվել են, անգամ, եթե դա հիմնավորվում է կարգի փոփոխության անհրաժեշտությամբ: Ըստ էության 2017թ. տարեկան ծրագրում դրանք ամրագրված են, կառավարության որոշմամբ հաստատված և որևէ այլ իրավական ակտով դրանց կասեցումը պաշտոնապես հիմնավորված չէ: Ուստի մինչև նոր կարգի ընդունումը կառավարությունն իրավունք չունի կասեցնել դրանց գործող կարգով իրականացումը: Ցանկալի է մեծացնել դրանց ծավալը, որպեսզի ավելի շատ շահառուներ կարողանան օգտվել ու հարկ չլինի նոր հայտատուներին բավարարելու համար մեզ մերժել:
Դիլիջան	Փորձի ձեռքբերում	<ul style="list-style-type: none"> Ընդլայնել ծրագրերի ցանկը, հարմարեցնելով տարածաշրջանի կարիքներին:
	Գործատուին մասնակի/միանվագ փոխհատուցում	<ul style="list-style-type: none"> Ապահովել տեղեկատվության ավելի լայն հասանելիություն: Ծրագրերի քանակի նվազումը բերում է ՉՏԿ-ի հետ կապերի թուլացման:
Արտաշատ	Գործատուին մասնակի/միանվագ փոխհատուցում	<ul style="list-style-type: none"> Եռակողմ պայմանագրերում գործազուրկի համար ևս սահմանել առնվազն 1 տարի աշխատելու պարտադիր պայման: ԶՏԿ-ն չունի բարձրորակ մասնագետների տվյալների շտեմարան, ուստի ստիպված ենք լինում աշխատանքի վերցնել ֆորմալ չափանիշներին բավարարող անձանց:
Սևան	Գործատուին մասնակի/միանվագ փոխհատուցում	<ul style="list-style-type: none"> Ծրագրերը լավն են, հասցեական, տարեկան ծրագրում թվով քիչ են նախատեսված, հերթը՝ մեծ է, ընդգրկվել եմ ծանոթով:
Գավառ	Գործատուին մասնակի/միանվագ փոխհատուցում	<ul style="list-style-type: none"> Եռակողմ պայմանագրի կնքելուց հետո մինչ գումար ստանալը շատ ժամանակ է պահանջվում:
	Մասնագիտական ուսուցում	<ul style="list-style-type: none"> Նախատեսված գումարի չափը բավարար չէ:
Հրազդան	Գործատուին մասնակի/միանվագ փոխհատուցում	<ul style="list-style-type: none"> Եռակողմ պայմանագրերի կնքման գործընթացը թափուր աշխատատեղերի համալրման դեքում կարող է տևել ոչ ավել քան 1 օր, իսկ 12-15 հոգու մասնագիտական վերապատրաստման և աշխատանքի տեղավորման դեպքում շատ ավելի երկար: Նախկինում, երբ ՉՏԿ-ն էր իրականացնում դա, կարող էր տևել մինչև 1-2 ամիս, իսկ 2015-2016թթ.՝ արդեն 4-5 ամիս: Գնման գործընթացի պատճառով պայմանագրի կնքումը դարձել է էլ ավելի ժամանակատար: Երբեմն էլ, եթե ծրագրին դիմում ես վերջին եռամսյակում, ապա ռիսկ կա, որ չստացվի:

	Մասնագիտական ուսուցում	<ul style="list-style-type: none"> • Համաձայնեցման կոմիտեի նիստում առաջարկել եմ մասնագիտական ուսուցման ծրագրերում ներառել ոչ միայն գործազուրկներին, այլև աշխատանք փնտրողներին: Առաջարկս քննարկվել է նաև հանրապետական համաձայնեցման կոմիտեում, ընդունվել է և այժմ գործում է: • Մասնագիտական ուսուցման ծրագրերի կազմակերպման գործընթացը բավական ժամանակատար է, իսկ նոր կարգերի համաձայն, որքան հասկանում եմ, մենք այլևս դժվար կարողանանք մասնակցել դրանցում որպես կատարող, քանի որ չենք բավարարի գնման գործընթացին մասնակցելու համար պարտադիր պահանջները: Մինչդեռ, ես չգիտեմ որևէ կրթական հաստատություն, ուր 3 ամսում գորգագործություն են սովորեցնում: • Մեր ձեռնարկությունը գործում է 10 տարուց ավել, ունենք կայուն շուկա, ընդլայնվելու ներուժ, ժամանակ առ ժամանակ մեծաքանակ պատվերներ, որի կատարման համար նոր մասնագետներ են պետք լինելու: Ինչպե՞ս պետք է վարվենք, դժվար է պատկերացնել:
Երևան, Կենտրոն	Գործատուին մասնակի/միանվագ փոխհատուցում	<ul style="list-style-type: none"> • Ակտիվ ծրագրերը կարող են իրար փոխարացնող լինել: Արդյունքում՝ գործազուրկը կստանա կայուն աշխատանքի իրական հնարավորություն, իսկ գործատուն սկսնակ բիզնեսի դեպքում, ձեռք կբերի որակյալ աշխատող և կկարողանա կայացնել բիզնեսը:
Երևան, Մալաթիա-Մեքաստիա	Գործատուին մասնակի/միանվագ փոխհատուցում	<ul style="list-style-type: none"> • Երկարացնել ծրագրերի տևողությունը: • Երկարացնել ծրագրերի տևողությունը, մեծացնել ֆինանսական աջակցության չափը, ապահովել գումարի ետ վերադարձման պայմանների ձևավորումը: • Կարգերի փոփոխությունները կայացվում են գործատուներին ի վնաս: • Անհրաժեշտ է սահմանել թափուր աշխատատեղեր ունեցող գործատուների բացահայտման պաշտոնական կարգ:

Մասնագիտական ուսուցում իրականացնող կազմակերպությունների դիտարկումները, խնդիրներն ու առաջարկությունները.

ՁՏԿ	Դիտարկումներ, խնդիրներ, առաջարկությունները
Գյումրի	<ul style="list-style-type: none"> • Եթե ուսուցման ծրագիրը իրականացնում է մասնագետի կարիքն ունեցող գործատուն, ապա վերապատրաստողը շահագրգռված է և կարող է պատրաստել բարձրորակ մասնագետ՝ երաշխավորելով նաև նրա զբաղվածությունը: • Մինչդեռ, եթե պահանջարկ ենք ներկայացնում ՁՏԿ ու ամիսներ, իսկ երբեմն էլ տարի սպասում, աշխատանքի տեղավորում մեկ ուրիշի պատրաստած մասնագետին, ապա նա հաճախ իր մասնագիտական որակով ու գիտելիքով չի բավարարում և ստիպված ենք լինում գործընկերներից «փախցնել» մեր պատրաստած մասնագետին:

Վանաձոր	<ul style="list-style-type: none"> • Մեծացնել գործատուին մասնակի և միանվագ փոխհատուցման ծրագրերի ծավալը, անգամ՝ մասնագիտական ուսուցման ծրագրերի հաշվին: • 2014թ. ունեցած մեր փորձը ցույց է տալիս, որ գրեթե կրկնակի անգամ նվազել է թափուր և նոր ստեղծվող աշխատատեղերի քանակը և չի հաջողվում ապահովել վերապատրաստում անցած գործազուրկների ոչ թե 50%-ի, այլ գոնե 25-30%-ի զբաղվածությունը (2014թ. աշխատանքի են տեղավորվել 14-ից 9-ը շահառու, 2015թ.՝ 12-ից 7-ը, 2016թ.՝ 14-ից 5-ը): Արդյունքում շատ կազմակերպություններ ստիպված են եղել ետ վերադարձնել ստացած գումարը: • Մասնագիտական ուսուցման ծրագրի իրականացումը կրթական հաստատություններին պատվիրակելը այն դարձնում է անիմաստ, կամ փողերի լվացման միջոց: • Մինչդեռ գործատուին մասնակի կամ միանվագ փոխհատուցման ծրագրերը ապահովում են զբաղվածության արդյունավետության 80-90% ցուցանիշ: • Ցանկալի է մասնագիտական ուսուցման ծրագրի ծավալի ընդլայնման և կազմակերպման գործընթացի բարդացման փոխարեն մեծացնել մասնագիտական փորձի ձեռքբերման ծրագրի ծավալն ու տևողությունը: • Մասնագիտական ուսուցման ծրագրի արդյունավետությունը կարելի է ապահովել եթե. <ul style="list-style-type: none"> • առկա է պահանջվող որակավորման և ժամկետի վերաբերյալ գործատուի հստակ պատվերը, • ձեռնարկատիրական գործունեություն ծավալելու համար հավակնորդն ունի անհրաժեշտ ստարտալին կապիտալը, կամ դրա ձեռքբերման իրական հնարավորությունը, • չեն պահանջվում մասնագիտական հատուկ հմտություններ կամ բարձր որակավորում
Սևան	<ul style="list-style-type: none"> • Հաճախ ընտանեկան նպաստի համակարգում ընդգրկված անձինք վերապատրաստումից հետո նախընտրում են նպաստառու մնալ, նույն գումարով աշխատելու փոխարեն, իսկ դասընթացին մասնակցում են կրթաթոշակ ստանալու նպատակով: • Նման դեպքերը բացառելու համար անհրաժեշտ է պատասխանատվության որոշակի միջոցներ նախատեսել:
Հրազդան	<ul style="list-style-type: none"> • Մասնագիտական ուսուցման ծրագրի նոր ընթացակարգով վտանգված է որոշ մասնագիտությունների՝ ինչպիսիք են կրթական հաստատությունների կողմից անտեսված հին արվեստների ու արհեստների գծով մասնագետների պատրաստումը, կամ էլ ժամանակակից սարքավորումները փոխարինող հին սարքավորումները վերանորոգող կամ պատրաստող մասնագետների ուսուցումը: • Նոր կարգի համաձայն ուսուցանված գործազուրկի աշխատանքի տեղավորման երաշխիքը բացակայում է:
Եղվարդ	<ul style="list-style-type: none"> • Ցանկալի է մասնագիտական ուսուցում իրականացնող կազմակերպությունները ներգրավված լինեն ոլորտի բարեփոխման ծրագրերի և կարգավորող իրավական ակտերի մշակման գործընթացում: • Անհրաժեշտ է գտնել ու ներդնել գործատուներին խրախուսելու այնպիսի միջոցներ, որոնք կխթանեն ուսուցման ծրագրերի մշակման գործընթացում նրանց մասնակցությանը, և դասընթաց անցածներին իրենց մոտ փորձի ձեռքբերման հնարավորություն ընձեռելուն:

<p>Երևան</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Գտնել և ներդնել ուսումնական ծրագրերի մշակման կամ գոնե հստակ պատվերի ձևավորման խնդրում գործատուների ներգրավվածությունը խթանելու մեխանիզմ: • ՁՏԿ-ների հետ նեղ մասնագիտական կողմնորոշման հարցում փոխգործակցության մակարդակը ցածր է: Դա հանգեցնում է ուսուցման անարդյունավետության: Օրինակ՝ գործավարության ծրագրերի հմտություններ ձեռք բերելու ցանկություն ունեցող գործազուրկին, աշխատանք փնտրողին, կամ քաղճառայողին հավաքագրում են ծրագրավորման ուսուցման խմբում, այն դեպքում, երբ վերջիններից շատերը համակարգչի հետ վարվելու հմտություն չունեն: • Մինչդեռ տեխնիկական կրթություն ունեցողներին, որոնք հեշտությամբ կարող են յուրացնել ծրագրավորումը՝ ներգրավում են դիզայնի, կամ գրասենյակային ծրագրերի ուսուցման խմբերում, ինչը նրանց բնավ պետք չէ: • ՁՏԿ-ները՝ բացառությամբ Կենտրոն-Նորք, Մարաշ, Շենգավիթ, Նոր Նորք ՁՏԿ-ների, բավականին պասիվ են ծրագրի իրականացման մոնիտորինգի և ավարտական քննություններին մասնակցելու հարցերում: • Ի տարբերություն գործատուների կողմից իրականացվող մասնագիտական ուսուցման ծրագրերի, կրթական հաստատությունների հետ կնքված եռակողմ պայմանագրերում ուսուցանված անձանց զբաղվածության ապահովման պարտավորություն սահմանված չէ: Ուստի կրթական հաստատությունը շահագրգռված չէ մշտական կապ պահպանել ուսուցանված գործազուրկների հետ: Սակայն առկա է վերջիններիս տվյալների բազան և երբ գործընկեր գործատուները իրենց որևէ մասնագետի պահանջ են ներկայացնում, հաճախ բացի հաստատության շրջանավարտներից գործատուի մոտ են ուղեգրում նաև մասնագիտական ուսուցման ծրագրերում ընդգրկված լավագույն մասնակիցներին, որոնց հաճախ անգամ ընտրության նախապատվություն է տրվում: • Կրթական հաստատությունն ունի կառավարման խորհուրդ, որում ընդգրկված են նաև գործատուներ, որոնց հետ կա մշտական կապ: • Ուսումնական ծրագրերի մշակման գործընթացում գործատուների ներգրավման փորձը ցույց է տվել, որ հրավերին հիմնականում արձագանքում են հենց խորհրդի անդամ գործընկեր գործատուները: Ուստի վերջին 2-3 տարիներին կրթական ծրագրերը վերանայելու կարիքի դեպքում հարցը քննարկվում է խորհրդի նիստում առանց նոր գործատուների ներգրավման:
--------------	--