

Ազգային փոքրամասնությունների աշխատանքի տեղավորման

քաղաքականությունն ու
միջազգային փորձի ամփոփումը



**Ազգային փոքրամասնությունների աշխատանքի տեղավորման
քաղաքականությունն ու**

միջազգային փորձի ամփոփումը

Սոցիալական իրավացիության կենտրոն

Թբիլիսի 2021



საქართველოს
საერთაშორისო
საპატივისცემის
ცენტრი



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Embassy of Switzerland in Georgia

Φασտაթութիւթը պատրաստվել է Շվեյցարիայի դեսպանատան կողմից օժանդակված նախագծի „Ազգային փոքրամասնությունների ինտեգրման և իրավունքների պաշտպանության ուժեղացման ուսումնասիրության, կրթության, փաստաբանության և վստահության կառուցողական ճանապարհով” շրջանակներում.

Փաստաթղթի բովանդակությունը միայն սոցիալական իրավասության կենտրոնի (նախկին EMC) պատասխանատվությանն է և ոչ մի դեպքում չի արտահայտում Շվեյցարիայի արտաքին գործերի դաշնային դեսպանատան դիրքորոշումները.

Ամփոփման հեղինակ՝ Էկատերինե Ծուռծումիա
Ղեկավար՝ Թամթա Միքելաձե
Գրքի կազմը՝ Սալոմե Լացաբիձե
Խմբագիր՝ Մեդեա Իմերլիշվիլի

Կազմակերպության նամակագրական թույլտվության բացակայության դեպքում արգելվում է այստեղ առկա նյութի արտատպումը, բազմապատկումը կամ տարածումը առևտրական նպատակով:

Սոցիալական Իրավասության կենտրոն

Հասցե՝ Ի. Աբաշիձեի 12Բ, Թբիլիսի, Վրաստան

Հեռ.՝ +995 0322 2 23 37 06

www.emc.org.ge

info@emc.org.ge

<https://www.facebook.com/EMCRIGHTS/>

Բովանդակություն

ՆԵՐԱՇՈՒԹՅԱՆ և ՀԱՄԱՏԵՔՍՏԻ ՆԿԱՐԱԳԻՐ.....	3
ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏԵՂԱՎՈՐՄԱՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԴԱՍԱԿԱՐԳՈՒՄՆԵՐ.....	5
ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՓՈՐՁԵՐԻ ԱՄՓՈՓՈՒՄԸ	8
ՄԻԱՎՈՐՎԱԾ ԹԱԳԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆ.....	8
ՀՆԴԿԱՍՏԱՆ.....	9
ԱՎՍՏՐԱԼԻԱ.....	11
ՀՈԱՆԴԻԱ.....	12
ԱՐԱԵԼԱՅՆ ԵՎՐՈՊԱ.....	14
ՍԿԱՆԴԻՆԱՎՅԱՆ ԵՐԿՐՆԵՐ.....	16
ԻՍՊԱՆԻԱ.....	17
ԻՆՔՆՈՒԹՅԱՆ և ԳՈՐԾԱԿԱԼՈՒԹՅԱՆ ԴԻԱԼԵՔՏԻԿԱ	18
ԱՄՓՈՓՈՒՄ.....	21
ՄԱՏԵՆԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ.....	22

Ներածության և համատեքստի նկարագիր

Վրաստանում աշխատանքի տեղավորման քաղաքականությունը թույլ է և մասնատված. Նրա զարգացման միավորները մեր իրականության մեջ 2012 թվականից, Եվրոմիության հետ համագործակցության և ասոցացման գործընթացին համընթաց առաջացան. Այս ուղությամբ տարված քայլերը, այդ թվում ` աշխատաշուկայի ձևակերպման ռազմավարության մշակումը և աշխատատեղ փնտրողների գրանցման միասնական հարթակի ստեղծումը 2014 թվականից հիմք հանդիսացավ մասնագիտական ուսուցում-վերապատրաստում մասշտաբային ծրագրի աշխատեցմանը:

Չնայած այս փորձերին, աշխատանքի տեղավորման քաղաքականությունը չի հիմնվում պատշաճ ուսումնասիրություններին, համակարգային տնտեսական զարգացման ռազմավարության և մատակարարման պահանջի կողմի միջամտության միջև համապատասխան հաշվեկշռի պաշտպանության սկզբունքին.

Մրա հետ մեկտեղ, այն պայմաններում, երբ երկրում չի գործում արդյունաբերական քաղաքականություն, որը տնտեսական կառուցվածքի էական վերափոխման և պետություն կողմից տնտեսական որոշակի ճյուղերի համակարգային և հետևողական օժանդակության քաղաքականությունների, այդ թվում ` տնտեսական, ֆինանսական քաղաքականության հետ հղումով աշխատանքի տեղավորման ծրագրերի անցկացումն է բացահայտում, գործազրկության անկյունից երկրում իրադրությունը էականորեն չի փոխվում.

Պաշտոնական տվյալներով, Վրաստանում գործազրկության ցուցանիշը 2018թվականին 12,7% էր կազմում.¹ Թեև այս ցուցանիշը ամենայն հավանականությամբ համեմատաբար բարձր է, քանի որ ինքնազբաղները միջազգային չափաշների հիման վրա, աշխատավորներ են կարծվում և համապատասխանաբար, չեն պատկանում գործազուրկների դասին. 2018թվականի տվյալներով ինքնազբաղները Վրաստանում աշխատողների 48% են կազմում: Վերջիններիս բաժարձակ

¹ Վիճակագրական տվյալները հասանելի են: <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/38/dasakmeba-damushevroba>

մեծամասնությունը՝ բնական տնտեսությամբ զբաղվածները, համարվում են աղքատ գյուղատնտեսներ, ովքեր հաճախ նվազագույն պահանջներն անգամ չեն կարողանում բավարարել:²

Ակնհայտ է, որ գոյություն ունեցող իրականությունը կրկնակի անգամ վնասում է ազգային փոքրամասնությունների աշխատանքի տեղավորման գործընթացին, քանի որ կրթության, պետական ծառայությունների, այդ թվում՝ օժանդակ տնտեսական ծրագրերը ունեն անպարարտ հասանելիություն, բացի այդ փոքրամասնությունների լեզվային արմատական բացթողումների խտրական միջավայրի պատճառով, նրանց համար դժվար կլինի ինչպես սոցիալական, այնպես էլ տնտեսական կյանքին ներգրավվումն ու մասնակցումը:

Քաղաքացիական ինտեգրման և ազգամիջյան հարաբերությունների կենտրոնի (CCIR) 2017 թվականի ուսումնասիրությունը, որը 1+4 ծրագրի շահառուների հետ միասին անցկացվեց, ցույց է տալիս, որ հարցվածների 50,8 % իրենց աշխատանքի տեղավորման գլխավոր մարտահրավեր են համարում գործատուի սուբյեկտիվ/ բացասական վերաբերմունքը: Հարցվածների 54% հայտարարում է, որ աշխատաշուկայում ազգային փոքրամասնությունների համար պիտի գոյություն ունենա արտոնյալ քաղաքականություն:³

Ազգային փոքրամասնությունների աշխատանքի տեղավորման խնդիրը առկա է նաև հանրային ծառայություններում: Կանաչ Կովկասի ուսումնասիրության համաձայն, ազգային փոքրամասնությունները Քվեմո Բարթի մունիցիպալիտետի պետական պաշտոնյաների ընդամենը 17% են կազմում, այն դեպքում, երբ նրանք տարածաշրջանի 49% են ներկայացնում: Ուշագրավ է, որ բնակչության քանակի և հանրային պետական աշխատողների միջև ամենամեծ անհամաչափությունը նկատվում է Մառնեուլիի և Բոլնիսի մունիցիպալիտետներում: Ուսումնասիրության համաձայն, Բոլնիսի մունիցիպալիտետի բնակչությունում ոչ դոմինանտ ազգային խմբերի քանակը (69%) և քաղաքապետարանի վարչակազմում նրանց բաժինը (11%) միջև անհավասարությունը 58 % է: Մառնեուլիի մունիցիպալիտետում այս թիվը կազմում է 54%:⁴ Չնայած այս ծանր տվյալներին, մասնատված ծրագրերն էլ մի կողմ, պետությունը չունի արդյունավետ մոտեցում և քաղաքականություն ազգային փոքրամասնությունների աշխատանքի տեղավորմանը խթանելու համար այս ոլորտում, այդ թվում՝ ազգային փոքրամասնություններով խիտ բնակեցված տարածաշրջաններում գործող վարչական մարմիններում:

Ազգային փոքրամասնությունների մեծ մասը ներգրավված է ներքին տնտեսության մեջ: Վրաստանի վիճակագրական ազգային ծառայության 2019թվականի բնակչության տարածաշրջային կտրվածքով տնտեսական ակտիվությունների բաժանման հիման վրա ինքնազբաղների տոկոսային ցուցանիշը գործունյա բնակչությունում, փոքրամասնություններով խիտ բնակեցված տարածաշրջաններում, մասնավորապես՝ Քվեմո Բարթիում (ինքնազբաղվածություն 51%) և Սամցխե Ջավախեթիում (ինքնազբաղվածություն 63%) նշանակալիորեն բարձր է:⁵ Վիճակագրության համաձայն, 2017թվականին գործազուրկ էր Վրաստանի բնակչության 13,9%: Այս տոկոսային ցուցանիշը ազգային փոքրամասնություններում մինչև 23,7% բարձրացավ, ինչը գրեթե երկու անգամ գերազանցում է Վրաստանի բնակչության ընդհանուր ցուցանիշին: Պիտի նշենք, որ վերջին մի քանի տարների ընթացքում նկատվում է որոշակի ակտիվության միտում՝ ազգային փոքրամասնությունների աշխատանքի տեղավորման խթանի քաղաքականության տեսանկյունից, մասնավորապես՝ սոցիալական ծառայության

² Աշխատանքի տեղավորման քաղաքականությունը զարգացման համատեքստում, EMC, 2020, հասանելի է՝ <https://emc.org.ge/ka/products/dasakmebis-politika-sakartveloshi>

³ Քաղաքացիական ինտեգրման և ազգամիջյան հարաբերությունների կենտրոնի (CCIR) ուսումնասիրություն 2017, հասանելի է՝ https://ccir.ge/images/pdf/CCIR%20research%20report_2017.pdf

⁴ Կանաչ Կովկաս, 2016 հասանելի է <http://www.ivote.ge/GREENCAUCASUS/wp-content/uploads/2017/01/Minorities-in-Kvemo-Kartli-Municipal-Administrations-research-presentation-16092016.pdf>

⁵ Վրաստանի վիճակագրական ազգային ծառայություն – 15 և ավելի բարձր տարիքային հասակի բնակչության բաժանումը տնտեսական ակտիվության համաձայն տարածաշրջանային կտրվածքում 2003-2019:

գործակալության աշխատանքի տեղավորման ծրագրերը, քաղաքացիական հավասարության և ինտեգրման պետական ռազմավարության և 2015-2020թվականների գործողության պլանը և վերապատրաստումը հանրային ծառայություններում 1+4 կրթական ծրագրի շահառուների համար:

Այս ծրագրերը, ձևական բնույթ են կրում, հետևողական քաղաքականության մաս չեն, չեն պարունակում խնդրի լուծման արմատական մեխանիզմներ , հետևաբար խնդրի շտկման համար ձևական միջամտության բնույթին են նմանվում: Այն , որ գոյություն չունի ուսումնասիրության վրա հիմնված վիճակագրական տվյալներ, թե որքան է ներկայացուցչական փոքրամասնությունների քանակը առանձին ոլորտային խմբերում , ցույց է տալիս, որ պետությունը նույնիսկ չգիտի, թե ինչ ուղղությամբ պիտի քայլ անի փոքրամասնությունների աշխատանքի տեղավորմանը խթան հանդիսանալու համար:

Ակնհայտ է, որ այս իրականությունը խորացնում ազգային փոքրամասնությունների տնտեսական խոցելիության ու սոցիալական բացառումը , օրակարգ է բերում պետության դրական միջամտության և համապատասխան քաղաքականության անհրաժեշտությունը:

Սույն փաստաթղթի նպատակն է ազգային փոքրամասնությունների աշխատանքի տեղավորման քաղաքականության համապատասխան փորձի ամփոփումը, որը հնարավոր է հետաքրքիր միջոց դառնա պետության համար աշխատանքի տեղավորման քաղաքականությունում ազգային փոքրամասնությունների հատուկ կարիքները հասկանալու և լրացուցիչ օժանդակ քաղաքականությունների անցկացման գործընթացում:

Աշխատանքի տեղավորման քաղաքականության դասակարգումներ

Աշխատանքի տեղավորման քաղաքականությունը կարող ենք սահմանել , որպես ծրագրերի, միջոցառումների և ծառայությունների կազմ, որոնց միջոցով պետությունը փորձում բարձրացնել երկրում աշխատանքի տեղավորման ցուցանիշը: Եվրոմիության վիճակագրության ծառայության –Եվրոստատի դասակարգման համաձայն, աշխատանքի տեղավորման (նույն աշխատաշուկայի) քաղաքականությունը պարզաբանված է ինչպես „Պետության միջամտությունը աշխատաշուկայի վրա, որի գլխավոր նպատակը ներկայացնում է արդյունավետ գործառնությունների ապահովումն ու անհավասարությունների հաղթահարումը“⁶:

Գոյություն ունեն աշխատանքի տեղավորման տարբեր դասակարգեր: Առավել տարածվածը տարբերություն է մի կողմից , աշխատանքի տեղավորման ակտիվ և պասիվ քաղաքականության և մյուս կողմից „առաքման կողմի“ և „ պահանջի կողմի“ քաղաքականությունների միջև: Աշխատանքի տեղավորման պասիվ քաղաքականություն-գործազուրկների ֆինանսական օժանդակություն գործազրկության ժամանակահատվածում:Նրա հիմնական գործիքն է գործազրկության ապահովագրության համակարգը: Ակտիվ քաղաքականություն- աշխատանքի տեղավորման հանրային ծառայության կողմից գործազուրկների համար աշխատանքի տեղավորման տարբեր ծառայությունների առաջարկում, որը , օրինակ պարունակում է խորհրդատվություն, ուսուցման կուրսեր և այլն: Կարևոր է նշել, որ աշխատաշուկայի ինչպես պասիվ , այնպես էլ ակտիվ քաղաքականության հիմնական չափերը առաքման կողմի աշխատանքի տեղավորման քաղաքականությունն է: Վերջինս նկատի ունի այն, որ այս ջանքերը ուղված են գործազուրկներին, նրանց ունակությունների և իրավասիրությունների ուժեղացմանը, խորհրդատվությանն ու ընդհանրապես օգնությանը, որպեսզի նրանք հեշտորեն վերադառնան

⁶ Աշխատանքի տեղավորման քաղաքականությունը զարգացման համատեքստում, EMC, 2020, հասանել է՝ <https://emc.org.ge/ka/products/dasakmebis-politika-sakartveloshi>

აზღაურებულია. Այսօր ինչպես զարգացած, այնպես էլ զարգացող երկրներում դոմինանտ է առաքման կողմի աշխատանքի տեղավորման քաղաքականությունը.⁷

Ինչ վերաբերվում է „պահանջի կողմի“ աշխատանքի տեղավորման քաղաքականությանը, այն նկատի ունի դեպի աշխատանքային վայրի ստեղծման կողմ ուղղված պետական միջամտություններ: Այստեղ, առաջին հերթին պարզաբանվում է ձեռնարկության զարգացումը խթանող , աշխատանքի տեղավորման հանրային և ֆինանսավորման ծրագրեր և այլն.⁸

Հարկ է նշել, որ „Պահանջի կողմի“ աշխատանքի տեղավորման քաղաքականությունը որակապես տարբերվում է արդյունաբերական քաղաքականությունից. Վերջինիս մեջ նկատվում է մակրոտնտեսական քաղաքականություն, որի նպատակն է երկրի տնտեսական համակարգի փոփոխությունը. Ի տարբերություն „Աշխատանքի տեղավորման քաղաքականությանը“ արդյունաբերական քաղաքականությունը համեմատաբար մասշտաբային նախագիծ է և նպատակ ունի տնտեսության արմատական բարեփոխում. Այս գործընթացում պետության կողմից իրականացվում է տնտեսական որոշակի ճյուղերի օժանդակություն, որն ընթանում է արտահանման, ֆինանսական և ներկրման քաղաքականությունների համադրությամբ.⁹

Համապատասխան իրավական շրջանակ

Վրաստանի սահմանադրության 11-րդ հոդվածի համաձայն խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին Վրաստանի օրենքի առաջին հոդվածը կանոնավորում է յուրաքանչյուր, այդ թվում՝ ազգային միավորով խտրականության վերացման պարտավորությունը. Սրա հետ մեկտեղ Վրաստանի աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված է, որ աշխատանքային նախապայմանագրային հարաբերություններում, այդ թվում՝ թափուր աշխատատեղերի մասին հայտարարությունների հրապարակման և ընտրության փուլում արգելված է ցանկացած տեսակի խտրականություն, այդ թվում՝ խտրականություն ազգային միավորով.¹⁰ Օրենսգրքի բացահայտում է ինչպես աշխատանքային խտրականության հասկացությունը, այնպես էլ ձևերն ու խտրականության արգելման շրջանակները. Օրենսգրքում նշված է նաև , որ խտրականություն չի դիտարկվում յուրահատուկ միջոցառումները, որոնք իրականացվում են այն անձանց կարիքների բավարարման համար, ովքեր , տարիքի, սեռի , սահմանափակ կարողությունների , ընտանեկան պատասխանատվության , սոցիալական և մշակութային կարգավիճակը հաշվի առնելով յուրահատուկ պաշտպանություն կամ օժանդակություն կարիք ունեն.¹¹ Օրենսգրքի 9-րդ հոդվածը ավելի մանրամասնորեն բացահայտում է կանոնը սահմանափակ կարողությունների տեր անձանց նկատմամբ, երբ գործատուն պարտավոր է , հավասար բուժման նպատակով ,աջակցել սահմանափակ կարողությունների տեր անձանց որակավորման բարձրացման, կարիերային առաջընթացին և այլն: Այստեղից ելնելով, օրենսգրքում սահմանված չէ ազգային միավորով միմյանցից տարբերվող անձանց կարիքները, որը աշխատանքի տեղավորման գործընթացին հնարավոր է խոչընդոտի.

Հանրային ծառայության մասին օրենքը, որը ուրիշ հարցերի հետ միասին կանոնավորում է մասնագիտական հանրային պետական պաշտոնյալի աշխատանքի տեղավորման, նաև մունիցիպալիտետներում հանրային ծառայությունների պաշտոնական իրավական հարաբերությունները , միայն օրենքի դիմաց հավասարության մասին ընդհանուր գրառմամբ է սահմանափակվում և չի որոշում

⁷ Աշխատանքի տեղավորման քաղաքականությունը զարգացման համատեքստում, EMC, 2020, հասանել է՝ <https://emc.org.ge/ka/products/dasakmebis-politika-sakartveloshi>

⁸ այնտեղ էլ

⁹ Այնտեղ էլ

¹⁰ Վրաստանի աշխատանքային օրենսգիրք , հոդված 2(3)

¹¹ Վրաստանի աշխատանքային օրենսգիրք , հոդված 8

ինչ-որ հատուկ չափ/միջոցառում, որը կաջակցի ազգային փոքրամասնությունների հանրային ծառայություններում աշխատանքի տեղավորմանը:

Վրաստանի օրենսդրությունում ազգային փոքրամասնությունների աշխատանքի տեղավորման հետ կապված ավելի հատուկ գրառումների չենք հանդիպի, որը հիմքում էլ կիտչնդոտի փոքրամասնությունների աշխատանքի տեղավորման օժանդակությունը ,ինչպես հանրային , այնպես էլ մասնավոր ոլորտում. Չնայած դրան, Վրաստանի կողմից ստանձնած տարարատեսակ միջազգային պարտավորության և միջազգային դատարանների կողմից հաստատված չափանիշները այս ընդհանուր գրառումները լրացնելու համար պիտի քննարկվի:

Աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության վերացման հետ կապված հետաքրքիր պարզաբանումներ է առաջարկում Եվրոպայի խորհրդի ռասիզմի և անհանդուրժողականության դեմ պայքարի հանձնաժողովը (ECRI). Նշված հարաբերություններում ազգային միավորով խտրականության վերացման համար ECRI պետություններին կոչ է անում ստանալ համապատասխան չափեր աշխատանքի տեղավորման ոլորտում խտրականության արգելքի վերացման համար, այդ թվում՝ ապահովում է ուսուցանումը և պատրաստումը մարդկային ռեսուրսների և կառավարման աշխատակազմի համար ազգայնորեն, կրոնականորեն և լեզվաբանորեն տարբերվող աշխատակիցների հետ ինտերակցիային օժանդակելու համար, և այս ճանապարհով ռասսայական/ազգային միավորով խտրականության վերացման համար.

Գործնական հարաբերություններում խտրականության վերացման պարտավորվածությունը , այս երաշխավորագի համաձայն, վերաբերվում է ինչպես հանրային , այնպես էլ մասնավոր ոլորտներին: Խտրականության վերացման համար գործատուն ունի դրական գործողության պարտավորվածություն.¹²

Ազգային փոքրամասնությունների պաշտպանության մասին համագումարի խորհրդատվական կոմիտեի Վրաստանի մասին 2019 թվականի գեկույցի մի երաշխավորագրում, կոմիտեն իշխանությանը կոչ է անում ՝ ջանք գործադրել ազգային փոքրամասնությունների համար աշխատաշուկայի համարժեք հասանելիության համար.¹³ Չնայած նրան, որ ազգային փոքրամասնությունների պաշտպանության շրջանակի համագումարում գոյություն չունի հատուկ գրառում փոքրամասնությունների աշխատանքի տեղավորման խթանման ուղղությամբ պետության պարտավորության մասին, համագումարի 15-րդ հոդվածը խորհրդատվական կոմիտեի կողմից հաճախ է բացատրվում և օգտագործվում այս ուղղությամբ. Այս հոդվածի համաձայն, փոքրամասնությունների արդյունավետ մասնակցության համար անդամ երկրները պարտավոր են ստեղծել կարևոր պայմաններ հասարակական , մշակութային , սոցիալական և տնտեսական կյանքում. Մասնակիցների իրավունքը չի տարածվում միայն ընտրած մարմիններում իբրև ներկայացուցչական իրավունք, կամ փոքրամասնությունների խորհրդատվական մեխանիզմների ստեղծման պարտավորությամբ. Այստեղ խորհրդատվական կոմիտեն ենթադրում է հանրային և տնտեսական կյանքին մասնակցելու իրավունք. Այս տեսակետից, կոմիտեի երաշխավորագրերը հաճախ պատկանում են հատուկ չափերի ստացման հարցին, որը փոքրամասնությունների աշխատանքի տեղավորմանն է աջակցում. Մասնավորապես, այս հատուկ չափերը կարող են ներառող փոքրամասնությունների կրթական կամ նախապատրաստական կարիքները, ինչպես հանրային , այնպես էլ մասնավոր ուղղությամբ, նրա համար , որ խմբերը առանձին դիրքորոշման պահպանման համար հավասար պայմաններում լինեն ուրիշ թեքնածուների հետ.¹⁴ Երրորդ ցիկլի շրջանակներում Վրաստանի վերաբերյալ տրված երաշխավորագրերը աշխատանքի տեղավորման ոլորտում հավասար

¹² EMC(2019) ազգային փոքրամասնությունների իրավունքների հետ կապված միջազգային չափանիշների ամփոփում, էջ 67:

¹³ Council of Europe - ADVISORY COMMITTEE ON THE FRAMEWORK CONVENTION FOR THE PROTECTION OF NATIONAL MINORITIES, third opinion on Georgia (2019) -p.43

¹⁴ Կոմիտեի երաշխավորագրերը Ալբանիայի վերաբերյալ, երկերդ ցիկլ, 2008

հնարավորությունների ստեղծման հետ պայամնավորված , հենց հանրային և տնտեսական կյանքում մասնակցման իրավունքին է կապվում.

Միջազգային փորձերի ամփոփումը

Միավորված թագավորություն

Ինստիտուցիոնալ ռասիզմի և փոքրամասնությունների կյանքի ցածր մակարդակի հետ կապված ուսուսումնասիրության հիման վրա միավորված թագավորության ոչ դոմինանտ խմբերի ընդգրկման համար գոյություն ունի չորս հիմնական մոտեցում.

- **Օրենսդրական մոտեցում**, որը հնարավորություն է տալիս փոքրամասնություններին դատարանների և արդյունաբերական տրիբունալներին դիմելու ճանապարհով բողոքարկել գործատու կազմակերպությունների խտրական գործողությունները և պահանջել փոխհատուցում. Հատկանշական է, որ միավորված թագավորությունում գործող 1976թվականի ռասսայական հարաբերությունների վավերագրության արեալը ներառում է անմիջականորեն աշխատանքի տեղավորման ոլորտում գործող խտրական խախտումներ, որոնք տարիների ընթացքում ընդլայնեցին, հստակեցրին և պարզաբանցին խտրական գործողությունների ծառայության մեջ վերցնելու գործընթացում եղած անհավասար միտումները. Սրանից բացի, ստեղծվեց պաշտպանական մեխանիզմներ ,բնակարանային և այլ հիմնական ծառայությունների փաթեթի ապահովության հետ կապված: Արդյունաբերական տրիբունալները կառավարում է գլխավոր իրավաբանը և երկու հրավիրյալ անձ աշխատողների և գործատուների կազմակերպությունների կողմից.

Արդյունաբերական տրիբենալի կողմից մինչև հայցի քննարկումը, գործի նյութերը ուղարկվում է համաձայնության և արբիտաժային ծառայության տեղական մարմին. Արդյունաբերական տրիբունալների հայցը միայն նրանից հետո է քննարկվում, եթե կողմերը համաձայնության չեն գալիս, կամ հայցը չեն խնդրում.

Հատկանշական է, որ գոյություն չունի հայցը հետ վերցնելու դեպք, ինչը պայմանավորված է խոշոր կազմակերպությունների բողոքատուի վրա ազդեցությամբ. Նույնպես խնդրահարույց է հայցի բավարարման դեպքերում ցածր փոխհատուցման հարցը.

- **Վարչական մոտեցումներ** տեղական կառավարությունը ճնշում է գործադրում գործատու ընկերությունների վրա և աշխատանքի տեղավորման քաղաքականության ռազմավարության շրջանակներում ապահովում է հավասար հնարավորություններ և արտացոլում է համապատասխան պայմաններ աշխատանքային պայմանագրերում. Նշված քաղաքականության շրջանակներում ստեղծվել է ռասսայական հավասարության հանձնաժողով, որն ունի մանդատ և հիմնավոր կասկածանքի գոյության դեպքում, կարող է հետաքննել կազմակերպությունների խտրական գործունեությունը, զգուշացնել նրանց և անհրաժեշտության դեպքում նրանց դիմաց գործ հարուցել արդյունաբերական տրիբունալներում. Ռասսայական խտրականությունների վերացման համար հանձնաժողովը համապատասխան նախարարությունների համար մշակում է երաշխավորագրեր.

- **Կամավորական մոտեցումը** կազմակերպությունների կողմից, հավասար քաղաքականության՝ նրանց բարի կամքով դիտարկում է նշանակում, որի համար երկու մարմիններն էլ մշակում են երաշխավորագիր: Դրանք են՝ Ռասսայական հավասարության կոմիտեն և կրթության նախարարության հետ գոյություն ունեցող աշխատանքի տեղավորման դեսպանատունը. Երաշխավորագրերը հավասարապես են գործում ինչպես մասնավոր և հանրային բաժինների, այնպես էլ տեղական մունիցիպալիտետների համար: Այս նշումները երաշխավորագրական խառնվածքի են և կատարման համար պարտադիր չեն: 1992թվականին նրանց գործատուների համար մշակվեց 10 ենթագլխից բաղկացած գործողության պլան, որը ներառում է:

1. Հավասար հնարավորությունների քաղաքականության զարգացում , առաջընթացի և վերապատրաստման խթանման միջոցով.
2. Նպատակային քանակներ պարունակող գործողության պլանի մշակում.
3. Գործատուների համար հավասարության մասին գիտակցության բարձրացման թրեյնինգների հաճախում.
4. Գործողության պլանի շրջանակներում գոյություն ունեցող նվաճումների վերահսկում.
5. Հավաքագրման (ազգային փոքրամասնությունների լեզվով թափուր աշխատատեղերի հաստիքների թարգմանում, մամուլում և կազմակերպություններում նրանց տարածում), ընտրատեղման, առաջընթացի և վերապատրաստումների կանոնավոր վերահսկում.
6. Աշխատանքային նկարագրման հիմնավորված չափանիշների մշակում.
7. Աշխատանքի ընդունելուց առաջ իրավասության բարձրացման թրեյնինգի առաջարկ:
8. Կազմակերպության իմիջի իրազեկության բարձրացում համայնքում.
9. Ճկուն աշխատանքային պայմանների քննարկում երեխա ունեցող ընտանիքների համար.
10. Կազմակերպությունների կողմից համայնքի հետ կապերի հաստատում և խորացում.¹⁵

• **Կոլեկտիվ գործողությունը** նկատի ունի ազգային փոքրամասնությունների կազմակերպությունների և աշխատավոր խմբերի ճնշումը խոշոր կազմակերպությունների վրա պրոֆմիությունների միջոցով, քանի որ նրանք մշակում են հավասարության օժանդակող նախաձեռնություններ և իրականացնում են դրանք. Պրոֆմիության համագումարի կողմից մշակված է երաշխավորագրեր ռասիզմի հետ մարտելու համար, որը ներառում է հետևյալ հիմնական կետերը.

1. Սևամորթ աշխատավորների համար պրոֆմիությունում տեղերի զբաղեցման համը խոչնդոտների հանում:
2. Ակտիվ գործողությունների մշակում ռասայական հայցի հետ կապված:
3. Ռասիստական քարոզչության հետ հակասության պարտավորության ստանձնում.
4. Աշխատակազմի հավաքագրման և առաջընթացի ընթացակարգերի վրա ուշադրության սևեռում.
5. Պրոֆմիության փաստաթղթային թարգմանություն ազգային փոքրամասնությունների լեզվով.
6. Կոլեկտիվ համաձայնություններում հավասար իրավունքների ճանաչում.

Հատկանշական է, որ այս խնդիրը միավորված թագավորությունում մինչ օրս արդիական է ու պրոֆմիություններում սևամորթների և ազգային փոքրամասնությունների մասնակցման ցուցանիշը ցածր է, հատկապես՝ վերին խմբերի պաշտոնավորների նկատմամբ: Հետերոգենության քաղաքականության հաստատումը նրա ամբողջական հասկացողությամբ, մինչ օրս դուրս մնում է.

Հետևության տեսքով կարող ենք ասել, որ Բրիտանիայում փոքրամասնությունների աշխատանքի տեղավորման քաղաքականության հանգուցային խնդիր է կամավորության սկզբունքի բնույթը , որը կազմակերպությունների կողմից կլինի և կկարգավորվի „ներսից“, ոչ թե օրենքի պարտադիր խառնվածքի սկզբունքի շրջանակներում. Ազգային փոքրամասնությունների աշխատանքի տեղավորման տեսանկյունից 2020 թվականին իբրև գլխավոր խոչնդոտ դիտարկված էր լեզուն ու կրթության հարցը , ինչն էլ առիթ հանդիսացավ, որ ընդլայնվի ինչպես վերապատրաստումների քանակն ու պրոֆիլները, այնպես էլ հարստանա լեզու ուսուցանող դասընթացների բյուջեն.¹⁶

Հնդկաստան

¹⁵ Wrench, J., Modood, T., (2000), “The effectiveness of employment equality policies in relation to immigrants and ethnic minorities in the UK”, International Migration Papers Vol. 38, pp. 51-52.

¹⁶ Ethnic minority employment bulletin: January 2020, from: <https://www.gov.uk/government/publications/ethnic-minority-employment-bulletins/ethnic-minority-employment-bulletin-january-2020>.

Հնդկաստանում ազգային փոքրամասնությունների ամենամեծ խումբը հիմնականում ցածր սոցիալական կարգավիճակ ունեցող կաստերը և համայնքներն են ստեղծում. Հնդկաստանի հանրային բաժնում փոքրամասնությունների աշխատանքի տեղավորման տարբեր մոդելներ (նմուշօրինակներ) կան. Նշված ծրագրի վերամշակման համար առանձնացվում է հանրային ծառայության չորս հարթակ: կառավարական ծառայություններ, հանրային բաժնի ձեռնարկություններ , ազգային բանկեր և ապահովագրական ընկերություններ.

Խտրականության և մարգինալիզացիայի հետ մարտում Հնդկաստանում երկշերտ մոտեցում է գործում: 1.Պաշտպանված հակախտրականական կանոնակարգեր; 2.Դրական հզորացման և զարգացման չափեր. Կառավարական գործընթացների արդյունավետորեն կատարումը այսպես է դիտարկվում՝

- Ազգային փոքրամասնությունների հարցազրույցների անցկացման առանձին կառավարում
- Աշխատանքի տեղավորման հարցերին նշանակված հատուկ անձանց կողմից պահեստային քաղաքականության իրագործման հսկողություն յուրաքանչյուր ծառայությունում.
- Փոքրամասնությունների ներկայացուցիչների նշանակում ընտրված խորհուրդներում.
- Ամրագրման արգելք.
- Ազգային փոքրամասնությունների աշխատանքի վայրում զբաղեցրած դիրքերի ամբողջությամբ յուրացման արգելում, այն դեպքում, եթե թեքնածուների մեջ չկան փոքրամասնություններ.
- Ազգային փոքրամասնությունների կողմից զբաղեցրած աշխատատեղերի քանակի համամասնական բաժնեմասի հաստատում.
- Անհրաժեշտ հարցերի սահմանազատում ամրագրման քաղաքականության հաստատման համար.¹⁷

Ուսումնասիրության համաձայն, ամրագրման քաղաքականությունը փոքրամասնությունների աշխատանքի տեղավորման տեսանկյունից արդյունավետորեն է աշխատում հանրային բաժնում, ըստ այդմ էլ , անցած տարիների համեմատ նկատվում է դրական փոփոխություններ. Տարբեր սոցիալական խմբերի աշխատանքի տեղավորման տարատեսակ մակարդակներ է սահմանվել Հնդկաստանի հանրային ծառայություններում , ինչի արդյունքում էլ իրատեսական է դարձել կվոտային մանդատով պայմանավորված տոկոսային մոտավոր նվաճումը. Ամրագրման քաղաքականության աշխատելու համար գործում է մի քանի հաստատություն: Գլխավոր գործող օղակ է համրվում անձնային և վերապատրաստման դեսպանատունը, որը հսկվում է ծառայություններում քվոտների կենտրոնական հսկողությունների և անահտական սպաների կողմից: Նաև գլխավոր օղակ է պետական համագումարը կաստերի և համայնքների համար, որն անկախ կազմակերպություն է և ընդունում է խտրականության հետ կապված հայցերը, ունի գործատուների աշատանքների փնտրման մանդատ և խորհրդարանին ներկայացնում է ամենամյան հաշվետվություն. Ամրագրման քաղաքականություն անցկացման մեջ մասնակցում է նաև համապատասխան նախարարություն և աշխատանքային խումբ, մինչ դեռ նա լրացուցիչ ընդարձակ նպատակներ և ասպեքտներ է ներառում և կարևորում է նրանց ներգրավվածությունը արդյունավետորեն անցկացման համար: Պահուստային աշխատանքային տեղերի համամասնությունը յուրաքանչյուր շրջանում ապրող համայնքների հաշվմանը համապատասխան հաստատվում և չափվում է.

Կարևոր է նշել, որ կառավարական մոտեցումը որոշումների տեսքով արտացոլվում է երկրի սահմանադրությունում և հավասարության սկզբունքը օրենքով է ամրապնդվում: Մասնավորապես՝ արգելվում է աշխատանքի տեղավորման հետ կապված խտրականությունը և կենտրենական ու տարածաշրջանային կառավարություններին հնարավորություն է ընձեռվում ստեղծել պահուստային աշխատատեղեր ազգային փոքրամասնությունների համար, ինչպես նաև պատվիրակության շրջանակներում, փոքրամասնությունների կառուցվածքային օտարացումից պաշտպանելու համար ընդունել հատուկ որոշում՝ կրթական, սոցիալական, քաղաքական և տնտեսական ոլորտներում.¹⁸

¹⁷ Browne, E., (2013), “Ethnic minority public sector employment.”, pp. 3.

¹⁸ Thorat, S., Senapati, C., (2006), “Reservation Policy in India – Dimensions and Issues.”.

Ավստրալիա

Ավստրալիայում փոքրամասնությունները արտիզեններն են: 2008 թվականին , պետական գործընկերության մասին ընդունվեց համաձայնություն , ապրիզենների տնտեսական մասնակցության հետ կապված: Այն լայնամասշտաբ փաստաթղթի մաս է- համաձայնություն արտիզենների պետական բարեփոխման մասին. Ավստրալիայում ազգային փոքրամասնությունների աշխատանքի տեղավորման քաղաքականությունը միասնական համադրություն ունի, որը վերաբերվում է ինչպես հանրային, այնպես էլ մասնավոր ոլորտներին և ամենահաջողակ մոդելներ (նմուշօրինակներից) է համարվում: Նրա հիմնական կետերն են:

- Փոքրամասնությունների ունակությունների բարձրացում կրթման և վերապատրաստման միջոցով.
- Նախքան աշխատանքի տեղավորումը անհատի գնահատում և նրան վերապատրաստման առաջարկություն հստակ աշխատանքին նախապատրաստելու համար.
- Ոչ ստանդարտ ամրագրությունների ռազմավարության մշակում- ստանդարտ ընտրության արդյունքում չհավանաձ փոքրամասնությունների ներկայացուցիչների աշխատավայրի ձեռք բերելու հնարավորության ստեղծում.
- Աշխատանքի պահպանման մեխանիզմների ստեղծում :
 - Շարունակական խորհրդատվության օժանդակություն
 - Ճկուն աշխատանքային պայմաններ, որոնք արտիզեններին տալիս են հնարավորություն պահպանել հաշվեկշիռը աշխատանքային , հանրային և համայնքային պարտավորվածությունները.
 - Ընտանեկան օժանդակություն
 - Ռասիզմի հետ գոյատևում աշխատանքային վայրերում միջմշակութային թերյինգների օգնությամբ
- Աշխատավարձային ֆինանսավորում և աշխատաշուկայի ուրիշ ծրագրերի մշակում, որոնք աշխատանք փնտրող արտիզենների վրա արդյունավետորեն են ազդում:
- Ուժեղ մակրոտնտեսությունը, ինչպես նոր աշխատավայրերի տեղավորման մեխանիզմ. բիզնեսբաժնի օժանդակություն արտիզենների աշխատանքի տեղավորման մոտիվացիայի բարձրացման համար:
- Աշխատանքի տեղավորման հասկանալի նպատակների մշակում կառավարական ծրագրերի համար:

Արդյունավետության գնահատման համար, Վիքտորիա նահանգում արտիզենի բնակչության աշխատանքի տեղավորման համար գոյություն ունեցող ծրագիրը ուցումնասիրվեց և տրվեց հետևյալ գործոնները:

- Պարզ ռազմավարություն մարկետինգ ունենալ հանրային ցանկացած բաժնի մարմինների համար;
- Փոքրամասնությունների համայնքների հետ խորհրդատվություն և համագործակցություն;
- Հանրային բաժիններում աշխատանքի տեղավորման հնարավորության ստեղծում արտիզենների աշխատանքի տեղավորման միջնորդների աջակցությամբ, որոնք , մի կողմից լավ գիտեն հանրային բաժինը, և մյուս կողմից՝ մերձ կապեր ունեն այն տարածաշրջանների հետ, որտեղ աշխատում են;
- Առաջադիմության գնահատում և մոնիտորինգ;
- Կրթություն և թերյինգներ - Կրթաթոշակ, ծրագիր և աշխատանքի տեղավորմանն հաջորդող մասնագիտական զարգացում, ուսմունքը շարունակելու հնարավորություններ տալ. Դպրոցների հետ կապի հաստատում և կարիերային հնարավորությունների գիտակցման բարձրացում.¹⁹

¹⁹ Browne, E., (2013), “Ethnic minority public sector employment.”, pp. 8-10.

Ուսումնասիրության համաձայն, քննարկված ծրագրերից մտադրված նպատակին հասնելու համար կարևոր հարթակ է ֆինանսավորման քաղաքականությունը, ինչը արորիզենների համար աշխատավայրերի քանակը 19տոկոսով բարձրացրեց և որոշակի ժամանակաշրջան անցնելուց հետո, մոտավորապես 60տոկոսը կարողացավ լրացուցիչ թրենինգների միջոցով որակավորման բարձրացում և չտուրսիտավորված փոխհատուցման անցնել. Հաջողության երկրորդ տեղում է նոր աշխատավայրերի ստեղծումը, որը աշխատանքի տեղավորումը 6 տոկոսով բարձրացրեց.²⁰

Ավստրալիայի կրթական խորհուրդը Ավստրալիայի քաղաքականությունը , արորիզենների աշխատանքի տեղավորման տեսանկյունից, Վիքտորիա նահանգի (ամենախիտ բնակեցված նահանգ) օրինակով գնահատեց և մշակեց 3երաշխավորագիր:

1. .Քաղաքականության հետևողականություն, ինչը նկատի ունի քաղաքականության շարունակական և ոչ մասնատված բնույթ , ակցենտ պիտի սևեռվի երկարաժամկետ ծրագրերին , նրա համար , որ հնարավոր դառնա ծրագրի նվաճումների վրա հերթական առաջադիմության ստեղծում. Հետևողականության ուշադրությունը սևեռված է նրա վրա, որ քաղաքականության մշակման և իրագործման մեջ առավելապես պիտի ներգրավված լինի կառավարության համապատասխան օղակը և հետաքրքրված կողմը. Հաստատված պիտի լինի փոքրամասնությունների աշխատանքի տեղավորմանը չնպաստող պայմանների գործոնների համալիրը և պիտի կատարվի աշխատանքի տեղավորման, բնակավայրի, կրթության և առողջապահության փոխկապակցում նրա համար, որպեսզի փոքրամասնությունների համար ստեղծված նախաձեռնությունները հասկանալի և ընդունելի լինի նրանց համար.
2. Համագործակցություն, ինչը նկատի ունի մեծամասնությունների և փոքրամասնությունների ներկայացուցիչների անհատների , կազմակերպությունների և համայնքների իրական և խորը համագործակցություն: Սա պարտադիր է նրա համար, որ փոքրամասնությունների համար ստեղծված աշխատանքի տեղավորման նախաձեռնությունները հասկանալի և ընդունելի լինեն փոքրամասնությունների համար. Այս համագործակցությունը պիտի լինի դինամիկ, իմաստալից, շարունակական և ժամանակի ընթացքում ունենա ուժեղացման նախապայման. Ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ հատկապես , գյուղերում ապրող փոքրամասնությունների համայնքում, միջնորդների և կոորդինատորների իրական և ակտիվ ներգրավվածությունը հաջողության նախապայման է և միևնույն ժամանակ, երկարատև գործընթաց է, որը պահանջում է համբերություն:
3. Պարտավորությունների ստանձնման պատասխանատվության պահպանումը կառավարության վերին օղակից սկսած, միջին օղակը հաշված, բոլոր կառավարական բաժինում և կազմակերպությունում պարտադիր է փոքրամասնությունների աշխատանքի տեղավորման քաղաքականության հստակ գործողության իրականացնելու համար:Դաշտում աշխատող չեն կարողանում երկարաժամկետ , սխառնատիկ փոփոխություններ իրականացնել , եթե նրանք չունենան իսկական և գործնական օժանդակություն ղեկավարության կողմից. ²¹

Հոլանդիա

Հոլանդացիների կողմից, 1980ական թվականներից անցկացված պետական և տեղական ինտեգրման քաղաքականությունը նպատակ ունի ազգային փոքրամասնությունների աշխատաշուկայի ներկայացուցչական բարձրացումը և մինչ օրենսդրական մակարդակ բազմերանգ քաղաքականության խրախուսումը: Այսպես կոչված „խիստ“ բազմերանգության քաղաքականությունը երեք հիմնական իրավասիություն է ներառում:

- Համապատասխան կազմակերպության համար այս քաղաքականության անցկացման պարտավորության ստանձնումը

²⁰ Gray, M., Hunter, B., and Lohar, S., (2012), “Increasing Indigenous Employment Rates. Closing the Gap - Clearinghouse Report”, Australian Government, pp.15.

²¹ Purdie, N., Frigo, T., Stone, A., Dick, W., (2006), “Enhancing employment opportunities for indigenous Victorians: a review of the literature.” Australian Council for Educational Research, pp. 93-96

- Աշխատանքի վերցնելիս , երկու մեկ և նույն իրավասության թեքնածուի դեպքում, որոշումների, ազգային փոքրամասնությունների օգտին ընդունման պարտավորություն (արտոնյալ մոտեցում)
- Թիրախային քանակների սահմանում.²²

Բազմերանգության քաղաքականության շրջանակներում պատասխանատվության ստանձնումը նկատի ունի կառավարության կողմից , պարտադիր ուժ ունեցող ակտով հստակ հետևողականություն անձի, կոմիտեի կամ բազմերանգության ծառայության պարտավորության նշված քաղաքականության անցկացման համար պատասխանատվության ստանձման մասին: 1971-2002թվականներն անցկացված ուսումնասիրությունները ցույց տվեցին, որ այս քաղաքականությունը ուրիշ քաղաքականություններից արդյունավետ դուրս եկավ. Ավելին, այսպիսի ռազմավարություն , ինչպիսին է կարծրատիպերի և ոչ արտոնյալ խմբերի մեկուսացման վերացումը, առանց պատասխանատվության ստանձման քաղաքականության գրեթե անհնարին պարզվեց.²³

Արտոնյալ մոտեցումը նկատի ունի մեկ և նույն որակավորում ունեցող մրցակիցներից փոքրակամությունների ներկայացուցիչների ընդունումը աշխատանքի. Ավանդույթի համաձայն , արտոնյալ վերաբերմունքը հանրային բաժնում ավելի ճանաչված է, քան մասնավոր բաժնում : Սա արտոնյալ մոտեցման արմատական ձևն է, քանի որ ապահովում է թեքնածուների իրավասությունը, որը որակավորման հավասար մակարդակ է պահանջում դոմինանտ և փոքրամասնությունների խմբի ներկայացուցիչներից. Ուսումնասիրությունները ցույց տվեցին, որ ԱՄՆ-ում նման քաղաքականությունը սպիտակամորթ կանանց աշխատանքի տեղավորման համար ընդառաջում են , քան ուրիշ արտոնյալ խմբերի, չնայած որ հաջողությունը բացարձակ բնույթի հայտնաբերվեց և փոքրամասնությունների բոլոր խմբերը չներառեց. Հաճախ արտոնյալ մոտեցումը նրա պատճառով են քննադատում, որ այն ավելի խորհրդանշական բնույթի է և ներկայացնում է ոչ խտրական քաղաքականության անցկացման գործողության մեխանիզմ. Մի կողմից, դժվար է նրա սահմանումը, թե որքանով ունեն երկու թեքնածուները հավասար որակավորում թափուր աշխատատեղի համար և մյուս կողմից, արտոնյալ վերաբերմունքը հնարավոր է տա ընդակառակ ազդեցություն, ինչպիսին է փոքրամասնությունների խմբերի ստիգմատիզացիան դեպի մեծամասնության հակառակակողմի ամրապնդված մոտեցման:

Թիրախային քանակի սահմանումը նկատի ունի կազմակերպությունների կողմից ազգային փոքրամասնությունների աշխատանքի տեղավորման ցուցանշի բարելավումը կազմակերպություններում նրանց ներկակայացուցիչների բարձրացման համար. Այս մոտեցումը տարբերվում է արտոնյալ մոտեցումից, քանի որ միայն արդյունքների գնահատումից ելնելով փորձում է բազմերանգության նվաճում, ուշադրություն է դարձնում կազմակերպչական քաղաքականության անհավասար քանակական արդյունքները և ոչ որակական կազմակերպությունում գոյություն ունեցող անհավասար քաղաքականությունը, օրինակ, փոքրամասնությունների ներգրավվածության և առաջընթացի գործընթացում. Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ ինչքան ավելի հավակնոտ է դրական նպատակները, այնքան ավելի բարձր է թիրախային քանակական արդյունքները.

Թիրախային քանակների նվաճումը պայմանավորված է նվազեցման ժամանակ փոքրամասնությունների աշխատավայրից հեռացման կանխարգելմամբ: Խնդիր է ներկայացնում այս մոտեցումներից յուրաքանչյուրի „անսահմանությունը“. Պատասխանատվության ստանձման քաղաքականությունը ըստ էության անիմաստ է և պակասում է ասահմանված նպատակը, սակայն թիրախային քանակի նվաճման ռազմավարությունը անձն է , այսինքն չունի նպատակի նվաճման ճանապարհ.

²² Varbeek, S., Groeneveld, S., (2012), “Do hard diversity policies increase ethnic minority representation?” Personnel Review, Vol. 41, No 5, pp.3.

²³ Kalev, A., Dobbin, F. and Kelly, E., (2006), “Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies”, American Sociological Review, Vol. 71 No. 4, pp. 589-617.

Ինչ վերաբերվում է արտոնյալ մոտեցմանը, ինչպես արդեն նշոցինք, գործնականում նվազագույն է օգտագործվում և ըստ այդմ , ուսումնասիրությունների օբյեկտ է. Զննարկված երեք իրավասիրությունը արդյունավետորեն գործելու և նպատակի նվաճման համար ամպայման է երեք շերտի միարժամանակյա գոծելը, քանի որ նրանք իրարից են սերում և լրացնում են միմյանց:

2019 թվականին, թուրք ազգային փոքրամասնությունների աշխատանքի տեղավորման հետ կապված ուսումնասիրությունը , բացահայտել է , որ քաղաքականությունն ստեղծողները պիտի կենտրոնանան աշխատաշուկայի հաստատությունների , աշխատանքի ընդունելիս աշխատողի նկատմամբ կարգավորող պահանջի և աշխատանքի տեղավորման գործընթացի ձևականության վրա.²⁴

Արևելյան Եվրոպա

Սլովակիայում ազգային փոքրամասնությունների նկատմամբ աշխատանքի տեղավորման տեսանկյունից անցկացված քաղաքականությունները սահմանված են պետական գործողության պլանի սոցիալական ներառման մասին, որը Սլովակիայի և Եվրոպայի համագումարի միջև դրված ներառման միասնական հուշագրի շրջանակներում կատարվեց.²⁵ Սլովակիայում ամենաշատ մարզինացված և խոցելի հետերոգեն խումբն է բոշաների համայնքը, որը քաղաքային ծայրամասում է բնակեցված և երկկողմ մարզինալիզացիա է ապրում: Գործազրկության մակարդակը նրանց մոտ շատ բարձր է, բայց կրթության ստացումը ձևական բնույթ է կրում և հիմնականում միայն դպրոցով է սահմանափակվում , ըստ այդմ էլ նրանց աշխատաշուկայից բացառությունն անցումային է. Գոյություն ունեցող խնդիրների վերացման համար , միասնական ներառման հուշագրի շրջանակներում առանձնացվեց երեք հիմնական ուղղություն , սրանք են:

- Խոցելի խմբերի աշխատանքի տեղավորման բնույթի և աշխատանքի տեղավորման համար անհրաժեշտ ունակությունների բարձրացում;
- Կրթական թերությունների հաղթահարում;
- Ազգային փոքրամասնությունների ինտեգրացիայի խթանում.

Աշխատանքի տեղավորման հարցերը աշխատանքի տեղավորման խթանման ռազմավարությունում, սոցիալական համակարգի և աշխատաշուկայի փոփոխման ճանապարհով է մշակվել: Բովակդակությունը բազմաշերտ է և պահանջում է բարեփոխումներ այնպիսի ճյուղերում, ինչպիսին է կրթությունը, հանրային վարչական քաղաքականությունը սոցիալական սպասարկումները և սոցիո-օրենսդրական պաշտպանության մեխանիզմները: Բացառության ռիսկերի պաշտպանման համար, արդիական է բոլոր համապատասխան օղակների ներգրավվածությունը և աշխատանքի տեղավորման հետ կապված ռեսուրսների , իրավունքների , բարությունների և սպասարկումների հասանելիությունը. Փոքրամասնությունների աշխատանքի տեղավորման քաղաքականության բարելավման համար, ստեղծված է աշխատանքի տեղավորման միջնորդական ծառայություններ, որն էլ ղեկավարում է աշխատանքի և սոցիալական հարցերի ծառայությունը և ապահովում գործողության պլանի մշակումը. Գործողության պլանի շրջանակներում գրվել է աշխատաշուկայում ընտրված թերյնինգներ, աշխատանք փնտրող անձանց նախապատրաստման համար թերյնինգներ և ստեղծվեց ժամանակավորապես աշխատանքի տեղավորման գոծակալություն, որի գլխավոր գործառույթ է համարվում գործազուրկների հնարավորությունների և մասնագիտական հմտություն-սովորությունների հաստատումը, ապագայում նրանց աշխատանքի տեղավորման խթանման համար. Մի ուղղություն սահմանվեց ինքնազբաղ անձանց խորհրդատվությունը, նրանց գործունեության զարգացման համար.

²⁴ Thijssen, L., Lancee, B., Veit, S., Yemane, R., (2019), "Discrimination against Turkish minorities in Germany and the Netherlands: field experimental evidence on the effect of diagnostic information on labour market outcomes", Journal of Ethnic and Migration Studies, pp. 14-15.

²⁵ Agarin, T., Brosig, M., (2009), "Minority integration in central eastern Europe: Between Ethnic Diversity and Equality", Series: On the Boundary of Two Worlds, Volume: 18, Rodopi B.V.: Amsterdam - New York, NY.

Կրթության տեսանկյունից, ակցենտը այստեղ էլ, ինչպես մյուս բոլոր երկրներում, լեզվի ուսուցման դասընթացների վրա է կենտրոնացված, որի հիմքում էլ վերլուծվել է թեմատիկ ընդհանրություններ ու դպրոցներն և համալսարաններին էլ հորդորել են իրենց քաղաքականության վերանայումը, ազգային փոքրամասնությունների և նրանց հատուկ որակավորումները հաշվի առնելով, այսպես էլ կրթության հասանելիության և աշխատաշուկայի պահանջների հարմարվածության անկյունից.²⁶ Ինտեգրման և սոցիալական ներառման քաղաքականության հատվածում կարևոր է նշել պետական ուժի կենտրոնացման հարցը և իրավասության պետական վարչությունների ու ինքնակառավարման մարմինների համար մասերի բաժանումը, ինչը փոքրամասնությունների արդյունավետորեն աշխատելու գործընթացի վրա դրականորեն է անդրադառնում. Գործառույթների բաժանումը տեղական մակարդակի վրա, մունիցիպալիտետների կողմից համայնքի գործնական ուսումնասիրում և վերլուծում, նրանց կարիքների բացահայտում, պլանավորված ծառայություններում ներգրավվումը և պետության կողմից կառավարված գործընթացի վերահսկումը ազգային փոքրամասնությունների որոշակի „քարտեզ“ է ստեղծում և ակնհայտ է դարձնում այն խնդիրները և յուրահատկությունները, ինչը բնորոշ է հստակ համայնքի համար. Համակարգային և սոցիալական զարգացման հիմնադրամներից առավելագույն միջոցները օգտագործվում է աշխատանքի տեղավորման ծառայությունների հզորացման և ազգային փոքրամասնությունների ներգրավման համար, ինչը հատուկ ծրագրերի և նախագծերի մշակումն է նկատի ունի. Օրինակ, մշակույթի նախարարությունը մշակութային ծրագրերի շրջանակներում, միջնորդի դեր է կատարում դոմինանտ խմբերի և փոքրամասնությունների միջև միջմշակութային երկխոսության, իրազեկման բարձրացման և հարաբերությունների բարելավման համար, ոչ կառավարական կազմակերպությունների և տեղական ներկայաչառիչների մասնակցությամբ:

Զեխիայում անցկացված ծրագրից մեկը վերաբերվում էր Զեխիայի հանրային դպրոցներում իբրև ուսուցիչների օգնականներ ընտրված բոշաների աշխատանքներին: Այս ծրագիրը, աշխատանքային հեղինակությունից և նշանակությունից ելնելով, ազգային փոքրամասնություններին հնարավորություն տվեց դոմինանտ խմբերի հետ հավասարաչափ զգալ: Աշխատանքի վերցված փոքրամասնությունները միասնական կապող կապեր դարձան դպրոցի և տեղական փոքրամասնությունների համայնքների միջև. Ծրագրի շրջանակներում նրանք կարողացան փոքրամասնությունների խրախուսում և նրանց մոտ մոտիվացիայի առաջացել կրթության հանդեպ, ինչը, իր կողմից ներգրավված հաստատությունների հաստատումները խթանեց և վերջում, այս ծրագիրը դարձավ աշխատավոր փոքրամասնությունների համար միասնական հարթակ կարիերայի առաջընթացի համար. Ծրագրում ակտիվորեն մասնակցում էր կրթության նախարարությունը, որն էլ մշակեց հատուկ թրեյնինգ մասնակից անձանց նշված դիրքի վրա պաշտոն զբաղեցնելու համար, թրեյնինգիր հիմնականում ներառում էին կրթության տեսական մասի հիմք, երեխաների հոգեբանություն, մաթեմատիկա և չեխերեն լեզու, որտեղ կարող էին հաճախել 18 տարին լրացած դպրոցն ավարտած անձիք.²⁷

Ալբանիան պետական ռազմավարության շրջանակներում իրականացրեց նախագիծ բոշա կանանց ինտեգրման և նրանց աշխատանքի տեղավորման համար. Նախագծի ռազմավարությունը երկու ուղղություն ուներ- մի կողմից, բոշաների համայնքի բիզնես զարգացման համար և մյուս կողմից մասնավոր ընկերությունների խրախուսումը փոքրամասնությունների աշխատանքի ընդունման համար. Ալբանիայի պետական նախագծերի շրջանակներում, 35 տարեկանից բարձր բոշաների և երիտասարդ մայրերի նվազագույն մեկամյա աշխատանքային պայմանագրի կնքման դեպքում, պետության կողմից ֆինանսավորվում է աշխատավարձի և առողջության ապահովագրման սուբսիտավորում, որի ծավալը բարձրանում է գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագրի երկարացման դեպքում.²⁸

²⁶ National action plan on social inclusion, Slovak Republic from:

http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/nap_incl_2004_sk_en_version.pdf.

²⁷ Agarín, T., Brosig, M., (2009), “Minority integration in central eastern Europe: Between Ethnic Diversity and Equality”, Series: On the Boundary of Two Worlds, Volume: 18, pp. 305-330, Rodopi B.V.: Amsterdam - New York, NY.

²⁸ Այնտեղ էլ, 157-159.

Սկանդինավյան երկրներ

Սկանդինավյան երկրները աշխատանքի տեղավորման քաղաքականության ուղղությամբ, ըստ էության շվեդական նմուշօրինակի վրա է հիմնված, որի համար էլ օտար է աշխատանքի տեղավորման օրենսդրության համար նախապատվության ուժի շնորհումը և ըստ այդմ էլ չեզոքություն է պահպանում: Օրենսդրությունը ներկայացնում է կարգավորումների երկրորդական աղբյուր և առավելություն է շնորհվում կոլեկտիվ համաձայնություններին սոցիալական գործընկերների միջև. Կարևոր է նշել, որ պատմականորեն Սկանդինավյան երկրները նրանց քաղաքական և փիլիսոփայական մոտեցումները ելնելով, փոքրամասնությունների նկատմամբ տարբեր մոտեցում ունեն այն կողմից, որ չեն հաճախում համայնքների առանձնացման քաղաքականությանը, քանի որ կարծում են, որ սա նրանց ստիգմատիզեմի ավելի ու ավելի կուժեղացնի. Սրա հավասարակշռման համար նրանք ունեն բարձր սոցիալական պատասխանատվության քաղաքականությունը, ինչը նկատի ունի կրթության ծրագրերի, բնակության վայրի և ուրիշ հիմնական բարությունների սուբսիտավորումը պետության կողմից.

Շվեդիայում ազգային փոքրամասնությունները հիմնականում աշխատանքի են տեղավորված ծառայության ոլորտում և սակավ հասանելիություն ունեն հանրային աշխատավայրերին և խոշոր բիզնեսներին. Աշխատանքի տեղավորման գործընթացում կարևոր դեր են խաղում սոցիալական կապիտալն ու կապերը, ինչը խնդիր է ստեղծում արտագաղթածների համար, ովքեր լայն սոցիալական ցանց չունեն. Շվեդիայում գոյություն չունի ռասսայի միավորող օրենքներ, ազգային, մշակութային և կրոնական խտրականության հետ կապված, այլև մի շարք օրենքների համադրություն, որոնք ինքնուրույն կարգավորում են խտրականության տարբեր ասպեկտներ. Գիտակցությունը ազգային փոքրամասնությունների նկատմամբ, վերջին տասնյակ տերիների ընթացքում մեծացավ, 1986 թվականին Շվեդիայի կառավարությունը ազգային խտրականության դեմ օմբուդսմեն նշանակեց, որի պարտականությունների մեջ է մտնում է ազգային բազմերանգության վերահսկում աշխատավայրերում և վերաքննիչ դատարանում ուղարկվում է դիտարկման. 1999 թվականին, նրա նախաձեռնությամբ գործեց օրենք ազգային խտրականության դեմ, այսպիսով աշխատանքի տեղավորման հետ կապված ազգային խտրականության դեմ պայքարի հստակ չափեր ձեռնարկվեց.

Գոծում է նաև պետական աշխատաշուկայի խորհուրդը, որը կենտրոնական մարմինն է պետական աշխատաշուկայի վարչությունում և մշակում է ուղենիշը աշխատանքի տեղավորման ծառայության հենքի համար. Շվեդիայի աշխատանքի տեղավորման ծառայությունը գործում է պետական աշխատաշուկայի խորհրդի ներքո և պատասխանատու է աշխատանքի տեղավորման ծառայությունների արտահանման ժամանակ. Աշխատանքի տեղավորման ծառայության խնդիրն է աշխատաշուկայի մեջ բազմերանգության քաղաքականության անցկացումը, որի շրջանակներում նա մշակում է հաշվետվություն միգրանտների աշխատանքի տեղավորման իրավիճակի հետ կապված. Միգրանտների հարցերի և բազմերանգության քաղաքականության հետ կապված հարցերի շուրջ աշխատում է մի քանի գլխավոր պրոֆմիություն.

Ամենասկզբում ներգաղթի և ինտեգրման բոլոր կետերը Շվեդիայի ներգաղթական խոհուրդի կողմից էր անցկացվում. 1998 թվականին բացահայտվեց երկու հիմնական ոլորտ՝ ներգաղթ և ինտեգրում, ստեղծվեց Շվեդիայի ինտեգրման խորհուրդը, որը պարտավորվում էր ինչպես նոր մտած միգրանտների օժանդակություն և հասարակության մեջ ինտեգրում, այնպես էլ՝ ռասայական և ազգային խտրականության կանխարգելում, վերացում, վերահսկում, աշխատանքային վայրերի և պետության բազմերանգության քաղաքականության գնահատում: Խորհուրդը ներյացնում է տարբեր նյութեր, գիտաժողովների կարգավորումն է ապահովում և ներկայացնում է նախագծերի նախաձեռնությունը: Նա նախաձեռնում է նաև տեղեկատվական ընկերություն գործատուների հետ հանրային և մասնավոր ոլորտներում ազգային փոքրամասնությունների աշխատանքի ընդունման մոտիվացիայի բարձրացման համար.

2001 թվականին Շվեդիայի կառավարությունը մշակեց պետական գործողություն ռասիզմի, քսենոֆոբիայի, հոմոֆոբիայի և ազգային խտրականության դեմ, որը կանխատեսում էր հատուկ

խորհրդարանային համագումարի կողմից խտրականության դիմաց գոյություն ունեցող օրենսդրության միավորված վարկածի մշակում.

Բազմերանգության քաղաքականության շրջանակներում հաջող նախագիծ է համարվում Շվեդական ձեռնարկության համագործակցության նախագիծը: Նրա նպատակն էր բացահայտել երակարածամասնակ գործազուրկ ազգային փոքրամասնություններին և ծանոթացնելու նրանց աշխատանքի տեղավորման ծառայությունների հետ, նրանց պոտենցիալի ցուցադրման համար: Նախագիծը ներառում էր հարցազրույցներ հավաքագրման դեսպանատան և գործազուրկ անձանց միջև, վերջիններիս ունակություն- սովորությունները հայտնաբերելու համար: Ցավոք սրտի, Շվեդական ձեռնարկությունների համագործակցության բազմերանգության նախագծերը „նեղ են” և գոյություն չունի նրանց արդյունավետության գնահատման բաղադրիչներ, ինչը վաթսարացնում է արդյունքիմասին խոսելը.

Ուսումնասիրության հանաձայն, Շվեդիայում Աֆրիկացիները ամենաշատ խտրականացված համայնքն են աշխատաշուկայում. 2001թվականին Աֆրո- Շվեդական ազգային սոցիալիստիկ կողմից իրականացվեց միամյա նախագիծ, որը վերաբերվում էր աֆրիկացիների աշխատանքի տեղավորման իրավիճակին Շվեդների աշխատաշուկայում: Գլխավոր նպատակն էր ուսումնասիրության անցկացումը, որի արդյունքում էլ խոչնդոտների հաղթահարման և աֆրիկացիների Շվեդիայի աշխատաշուկայում իրավիճակի շտկման համար երկարաժամկետ ռազմավարություններ մշակվեց.²⁹

Ընդունված է, որ ազգային փոքրամասնությունները աշխատանքի տեղավորման մի գլխավոր խոչնդոտ են համարում լեզվի ոչ ամբողջական իմացությունը: Սկանդինավյան երկրներում այս առումով դրական պարտավորության շրջանակներում լեզվի անվճար թրեյնինգների վրա են սևեռում ակցենտը, ինչպես դպրոցի, այնպես էլ հետագա ընթացքում.³⁰ Այսպես կոչված ճանաչողական նախագծի շրջանակներում, Նորվեգիայում և Դանիայում գործողության նմանատիպ մոտեցում էր ցուցաբերված լեզվի ծրագրի վրա, ինչը նշանակում էր 2-3 ամյա լեզու ուսուցանող հատուկ դասընթաց, կենտրոնացած աշխատանքի տեղավորման վրա, ինչը պարտադիր բնույթ է կրում, բայց Շվեդիայում այն կամավորական էր. Գործում է նաև աշխատաշուկայի թրեյնինգի ծրագիրը, որը ներառում է մասնագիտական կրթության ամրապնդման դասընթացներ, կատարում է փոքրամասնությունների աշխատաշուկայի շահումը և նրանց համապատասխան պատրաստվածությունը.³¹

Իսպանիա

Իսպանիայում ազգային փոքրամասնությունների ներառման գլխավոր նախագիծ է համարվում „ACCEDER” – ի ծրագիրը, որը իրականացվում է Եվրոպայի սոցիալական ֆոնդի մուլտիտարածաշրջանային ծրագրի - „Պատերազմ խտրականության դեմ” շրջանակներում և կառավարում է Իսպանիայի բոշաների քարտուղարական ֆոնդը: Նախագծի նպատակն է ազգային փոքրամասնությունների ապրելու պայմանների բարելավումը աշխատաշուկայի ինտեգրման և կայուն աշխատանքի տեղավորմամբ: Նախագծի թրեյնինգները նպատակ ունենին դոմինանտ խմբերի և փոքրամասնությունների միջև միասնական աշխատանքային շրջանակի ստեղծման ճանապարհով, մշակութային իրազեկման բարելավում: Նախագծի գլխավոր ռազմավարությունը նրա միջմշակութային և մուլտմշակութային մոտեցում է, որը նշանակում է աշխատանքային թիմի աշխատակազմի լրացում բոշաների համայնքի և ոչ բոշա համայնքի մասնագետներից: Չնայած նրան, որ նախագիծը հիմնականում ծառայում է բոշաների շահառուներին, նրանց մի մասը բոշաները չեն, ինչը նույնպես ձեռք է մեկնում

²⁹ Englund, C., (2003), “Migrants, minorities and employment in Sweden – exclusion, discrimination and anti-discrimination.”, European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC).

³⁰ Jakobsen, V., Korpi, T., Lorentzen, T., (2018), “Immigration and integration policy and labour market attainment among immigrants to Scandinavia”.

³¹ Niknami, S., Schroder L., Wadensjo, E., (2019), “Ethnic minority youths in the labour markets in Denmark, Finland, Norway and Sweden.”

հարաբերությունների հաստատմանը, ինչպես ծանոթացման և խորհրդատվության ,այնպես էլ թրեյնինգների շրջանակներում.

Նախագծի շրջանակներում ստեղծվում են տեղեկատվական ընկերություններ, որոնք նպատակ ունեն բոշաների համայնքում աշխատանքի տեղավորման կարևորության իրազեկության բարձրացման , աշխատաշուկայի և համապատասխան թրեյնինգների ընդհանուր տեղեկատվության տարածումը: Ծանոթացման և խորհրդատվության շրջանակներում կատարվում է անհատական գնահատման և գործողության պլանների մշակման և շահառուների առաջընթացի վերահսկում.

Աշխատանքային խմբերը գնահատում են աշխատաշուկայի պահանջները, փնտրում և հավաքում են տեղեկություն թափուր աշխատատեղերի մասին, ներկայացնում բանակցություններ ընկերությունների հետ և աշխատանքի տեղավորման առաջին փուլում շահառուներին առաջարկում են օժանդակություն և անցկացնում են վերահսկում:Նրանց նպատակն է հանրային պաշտոնակատարների , բիզնեսի լրատվամիջոցների և քաղաքագետների միջև կոլաբորացիայի խորացումը, խնդրի շուրջ միասնությունը և խոչնդոտների հաղթահարումը.

Ծրագրի ակտիվ գործողությունները նշանակում են պետական , տարածաշրջանային և տեղական կառուցվածքների միջև համագործակցության ձեռք մեկնում , բոշաների համայնքին կենտրոնացված ծրագրերի տեխնիկական օժանդակություն: Բոշաների աշխատաշուկայի ներգրավվածության վերահսկման կենտրոնը հետազոտում է բոշաների համայնքը և ուսուցանում է կարևորությունները, ինչի հիմքում էլ կատարվում է սոցիալական ծառայությունների աշխատողների համար թրեյնինգների և սոցիալական միջամտությունների իրականացում կարծրատիպերի կոտրման և բոշաների համայնքի իմիջի բարելավման համար.

Իսպանիայում , բոշաների համայնքի համար հասանելի վայրերում , 48 ինտեգրված աշխատանքի տեղավորման կենտրոն է հիմնադրվել , որը 2009թվականի տվյալներով, 35 հազարից ավելի շահառուի է սպասարկում և ձևավորվել է 26հազար աշխատանքային պայմանագիր: Անցկացվել է 846 մասնագիտական պատրաստման դասընթաց.³²

2020 թվականի տվյալներով , Ասեդերիի ծրագիրը սպասարկում էր ավելի քան 14տարատեսակ բոշաների համայնքի, որտեղ աշխատում էր 63 աշխատանքի տեղավորումը խթանող ծառայություն , որն աշխատանքով ապահովել էր 31 ,681 մարդու և աջակցություն էր ցուցաբերել 1777 ինքնազբաղների.

Ինքնության և գործակալության դիալեկտիկա

Ամենալայն նշանակությամբ , ինքնության հասկացությունը ցույց է տալիս օբյեկտի օբյեկտին պատկանելիությունը, ինչպես մասի ամբողջին պատկանելիությունը ամբողջականին, հատուկինը համընդհանուրին. Այս հասկացությունը հիմնական միավոր և հիմք է սեփական „Ես“-ի մյուսի նկատմամբ ձևավորման համար, նույնպես նմանություն սեփական „Ես“-ի հետ. Ինքնությունը կարող ենք ընդունել ոչ թե ձևավակերպված կարգ , այլ գործընթաց , որը ենթարկվում է ժամանակի ճնշմանը, այսինքն փոփոխական տնտեսական , սոցիալական և մշակութային փոփոխությունների ազդեցություններին, նույնպես ընտրություն, որը աշխարհագրական և քաղաքացիական մարկերներից է սերում. Փոքրամասնությունների ներկայացուցիչներին հաճախ տրվում է ընտրության կատարման հնարավորություն , ազգային փոքրամասնությունների ինքնության մնայնության, մեծամասնության ինքնության ասիմիլացիայի և այս երկու տվյալների համադրության կատարման և փնտրման միջև. Այս առումով, Էթնիկ և ազգային ինքնությունները կարող են հակասության մեջ գտնվել իրար հետ , բայց նույնպես ունենան ընդհանուր պատմական փորձ և նախադրյալ ու միմյանց լրացնեն էկլեքտիկայի և

³² Fresno, J. M., (2009), “Framework document – ACCEDER programme”, pp. 36.

համակեցության տեսակետից. Այն , թե ինչպիսի վերաբերմունք ունի մեծամասնությունը փոքրամասնության նկատմամբ, ճնշում է գործադրում փոքրամասնությունների ինքնության զարգացման գործընթացի վրա, ինչն էլ կարող է բերել փոփոխություններ տնտեսական ինտեգրման դինամիկայում.

Ամելիա Կոնստանտինը և Կլաուս Զիմեռմանը մշակել են էթնո-չափման տեսություն, որը երկու էթնիկ ինքնությունների փոխհարաբերությունների ուսումնասիրման համար է օգտագործվում. Նրանք հաստատեցին, որ փոքրամասնությունների ինքնությունությունը մեծամասնությունների նկատմամբ, հնարավոր է չորս հիմնական ուղղությամբ զարգանա:

- Ասիմիլացիայի դեպքում , մեծամասնության հաստատած և նորմերի հետ կարգ-սովորությունների հետ կոմֆորմիզացիան կատարվում է փոքրամասնությունների ծագման հետ կապված ինքնությունության թուլության հաշվին:
- Ինտեգրման դեպքում, միարժամանակ կատարվում է ինչպես դոմինանտ, այնպես էլ փոքրամասնությունների ինքնության հզորացում և նրանց հետ երկմշակության նույնականացում:
- Մազինալիզացիայի դեպքում , կատարվում է դոմինանտային կամ/և փոքրամասնությունների մշակույթից անհատի կամ համայնքի մասի ակնհայտ բաժանում.
- Բաժանումը ենթադրում է փոքրամասնության ինքնության հզոր միասնությունը և մեծամասնության ինքնության թույլ վախեցումը , կամ ամբողջական բացառումը.³³

Ինքնությունը ճնշում է գործադրում անհատի աշխատանքի տեղավորման ճանապարհի ընտրության վրա, օրինակ , հզոր էթնիկ ինքնությունը , անհատին հնարավոր է առաջ մղի ,որ ընտրություն կատարի փոքրամասնությունների ներքին ոչ պաշտոնական ցանցով աշխատավայրի փնտրման և ավելի ցածր վարձատվությամբ աշխատանքին համաձայնություն տալու հարցում. Կարելի է ասել, որ զատողական ինքնության վրա հիմնված աշխատանքի տեղավորման հետ կապված որոշումները չի կարելի հաշվել եզակիորեն իռացիոնալ: Տնտեսական շահի և միջէթնիկ սոցիալական ունցվածքի միջև ընտրության կարատարումը պրագմատիկ կարող է ի հայտ գալ ուրիշ կողմով էլ , մեծամասնության ներկայացուցիչների հետ աշխատաշուկայում մրցակցության վտանգի գործոնն հաշվի առնելով.³⁴

Կոն Վան Լիռիի և Մադի Բանսեսիի հոդվածի „Աշխատանքի տեղավորված էթնիկ փոքրամասնությունների գործակալություն. Պատերազմ ինքնության, կարիերայի և սոցիալական փոփոխությունների շուրջ“,³⁵ հեղինակները դոմինատ խմբի իշխանության բանավեճում փոքրամասնությունների գործակալության կողմից ներկայացված երեք հիմնական ռազմավարության մասին են խոսում:Յուրաքանչյուր ռազմավարություն ներառում է ինչպես հակամարտություն, այնպես էլ հնազանդություն և գործում են ինքնություն, կարիերայի առաջընթացի և սոցիալական փոփոխությունների փոխկապակցված մակարդակներ վրա:

Մերժման ռազմավարությունը նկատի ունի դոմինանտ խմբի բանավեճի որպես օբյեկտ վարքի մերժում: Փոքրամասնությունների ներկայացուցիչները կարող են մերժել նրան, ինչպես տարբերվող սուբեկտի, ընդունման շրջանակի, այսպես էլ դոմինանտ խմբում ասիմիլացիայի վրա: Այս ռազմավարությունը նույնպես ներառում է հնազանդության բաղադրիչներ, տարբերությունների վրա մերժումը ինքնին բացահայտում է մեծամասնությունների նորմերի հանդեպ որոշակի հնազանդություն ու նմանությունների վրա ցույց տալը , սակայն ասիմիլացիայի մերժումը հնարավոր է հզորացնի աշխատանքի ընդունման կամ խթանման խտրական էլեմենտը, ինչը նրա ցուցանիշն է , գործակալության արտահայտման

³³ Constant, Amelie F., 2014. "Ethnic Identity and Work," IZA Discussion Papers 8571, Institute of Labor Economics (IZA), p. 8.

³⁴ Այնտեղ էլ, 14.

³⁵ Van Lear, K., Janssens, M., (2016). "Agency of ethnic minority employees: Struggles around identity, career and social change.", p. 2

ռազմավարությունում հակամարտությունը և հնազանդությունը միմյանց հետ կապված է դիալեքտիկ կերպով:

Ինքնորոշման ռազմավարությունը դա գոյություն ունեցող բանավեճային դիրքորոշման կրկին սահմանումը և տարբերվող բանավեճի ստեղծումն է: Ազգային փոքրամասնությունների դեպքում , կարծատիպային բնորոշ հատկանիշի նշանակությունը բովանդակորեն կվերափոխվի: Ինքնորոշման ռազմավարությունը ներառում է գոյություն ունեցող էթնիկ դիքտոտոմների որոշակիորեն ընդունումը և նրա հանդեպ հնազանդությունը , ինչն էլ հնարավոր է հզորացնի մեծամասնությունների իշխանության դիրքորոշումը: Գոյություն ունի ռիսկ, որ ինքնորոշումը կարող է բերել կարծրատիպերի հզորացում և խտրականության վերարտադրություն:

Հարմարվածության ռազմավարությունը հիմնականում քննարկվում է հնազանդությամբ, քանի որ բացահայտում է մեծամասնությունների էթնիկ կառուցվածքների ընդունումն և վերարտադրումը: Սակայն հնազանդության այս ձևը , անհատին հնարավորություն է տալիս , ռազմավարորեն օգտագործել կարծրատիպային հայացքները նրա համար, որպեսզի անցկացնի իր հետաքրքրությունները և հակասություն առաջացնի դոմինանտ խմբի իշխանության որոշակի գործընթացներին:

Ինքնության, կարիերայի առաջընթացի և սոցիալական փոփոխությունների փոխկապակցված պլատոների վրա անհատները տարատեսակ պատերազներում են ներգրավված: Պլատոների հայացքների համակարգը ոգեշնչված է Ժիլ Դեղուզիի և Ֆելիքս Գատարիի տեսակետով, որոնք պլատոները համարում են իբրև մետաֆորա, որը ցույց է տալիս պատերազմի տարածականությունն ու բարդությունները , չի պարունակում կուլմինացիայի տարր և մշտականորեն գործընթացի իրավիճակում է. Պլատոները միմյանց հետ դիալեքտիկ կապերի մեջ են գտնվում և մեկ պլատոի վրա առկա եղած հաջողությունը հնարավոր է բացասականորեն ազդի երկրորդ պլատոի վրա.³⁶

*Իքնության պլատոի վրա անհատը փորձում է տալ հարցի պատասխանը „Ո՞վ կարող եմ լինել աշխատանքի վայրում” այն նպատակ ունի ինքնության մշակումը , կայունությամբ պահպանելու և արտահայտելու , այս ժամանակ ինքնորոշման առավելությունները մեծամասնությունների կողմից նրա վրա որոշակի շրջանակի շահման քաղաքականությունը: Նրա նպատակն է այնպես միավորել մասնագիտական և ազգային անհատները, որ մեկը մյուսով ծածկումը չկատարվի:

*Կարիերային առաջընթացի պլատոի վրա անհատը փորձում է պարզել, թե կարիերային առաջընթացի ինչ նախադրյալներ ունի նա այս պայմաններում , երբ դոմինանտ խումբը սահմանափակում է նրա աշխատանքի տեղավորումները կամ ակցիաների հասանելիությանը: Այս պլատոի վրա փոքրամասնությունների ներկայացուցիչներին ընդիմանում է տենտեսական մարգինալիզացիայի և միջոցների անհավասար հասանելիությունը:

Նշված պլատոի վրա տեղի ունեցող պատերազմը կախված չէ ուրիշ պլատոներից և կարող է ինքնության և սոցիալական փոփոխությունների պլատոների հետ մտնի ընդհարման մեջ:

Օրինակ, կարիերային առաջընթացի նվաճման համար տարբերությունների թաքցնումն ու ինտեգրորեն ներկայացումը կարող են հակամարտության մեջ մտնել ինքնության, զգացողության և արտահայտման պահանջների հետ:

Ըստ այդմ, անհատը ինքնության և կարիերայի պլատոների միջև ստիպված է գնալ փոխզիջման. Սոցիալական փոփոխությունների պլատոի վրա փոքրամասնությունների ներկայացուցիչների իշխանությունը, սոցիալական , համակարգային և ազգային անհավասարությունը հիմք են առնում, (Միշել Ֆուկո): Ազգային փոքրամասնությունների խմբերի հանդեպ գոյություն ունեցող խտրական քաղաքականության բարելավման համար, ինքնության և կարիերայի պլատոների հետ համեմատած սոցիալական փոփոխությունների պլատոի վրա պատերազմը ավելի կոլեկտիվ բնույթ է կրում և հնարավոր է հայտնվի խիստ հակադրության մեջ:

³⁶ Այնտեղ էլ, 15

Օրինակ, սոցիալական փոփոխությունների համար պատերազմը , անհատին հնարավոր է խանգարի մասնագիտական ինքնության ձևավորման կամ կարիերային առաջընթացում: Կոլեկտիվ մակարդակի վրա նվաճած սոցիալական փոփոխությունները կարող են թանակ նստել ակտիվորեն ներգրավված անհատների վրա և ռիսկերը հաշվի առնելով, հնարավոր է ձեռնպահ մնան նշված պլատոի վրա պատերազմից.

Ժամանակակից նեոլիբերալ օրակարգում, հակամարտության անհատական միկրոգործընթացները գերիշխում են ավանդական կոլեկտիվ պատերազմի ձևերից. Գրականությունում ուշադրությունը հիմնականում սևեռված է պլատոի վրա ընթացող գործընթացների: Որոշ ուսումնասիրողներ նրանց անվնաս բանական, և արմատական պատերազմի ձևերի բովանդակությունից դատարկված են անվանում.

Բացի սրանից, ինքնության պլատոի վրա պատերազմը հասանելի է արտոնյալ փոքրամասնությունների ներկայացուցիչների համար, որոնք ունեն համապատասխան կրթություն , կայուն կարիերա և չեն անցնում ուղիղ խտրականության: Քննարկված ինքնության բանավեճի ընդունմանը մնում են փոքրամասնությունների անպաշտպան խմբերը, որոնց համար դասարանային հատվածում անհնար է կարիերայի և սոցիալական փոփոխությունների պլատոի վրա պատերազմի համար գլուխ չդնելը և ինչպես օրենք պատերազմները նրանց համար պլատոների միջև փոխզիջմամբ է ավարտվում.³⁷ Ահատի վրա նեոլիբերալ անհատական կենտրոնացումը ինքնին, կարող է հաջողության հասնել, եթե ճիշտ ռազմավարություն է մշակել , չնայած անհատական հաջողության գերակշռող հեռանկարը մատնացույց է անում նրա մասին, որ անպայման է համակարգային փոփոխությունները , որոնք հնարավորություն են տալիս փոքրամասնությունների ներկայացուցիչներին բացահայտել արժեքավոր ինքնություններ և հասնել ցանկալի մասնագիտական կարիերայի.

Ամփոփում

Ազգային փոքրամասնությունների նկատմամբ աշխատանքի տեղավորման միջազգային քաղաքականությունների վերլուծության հիման վրա եզրակացվեց, որ ժողովրդավարական երկրում, բացի օրենսդրական մեխանիզմների գոյություն ունի հստակ մեխանիզմներ, որոնք համապատասխանում են ինչպես երկրի էթնիկ խմբերի մարտահրավերներն , այնպես էլ երկրի քաղաքական ու սոցիալական համակարգերի յուրահատկություններին:

Վրաստանի իրականության մեջ, ազգային փոքրամասնությունների աշխատանքի տեղավորման քաղաքականության մասին քննարկում համար մեր համատեքստում քաղաքական և սոցիալական գործոնների համապատասխան հասկացողություն է պետք.

Հանրային աշխատավայրում փոքրամասնությունների աշխատանքի տեղավորման ահավոր ցածր ցուցանիշները, պետական լեզվի իմացության հետ կապված համակարգային մարտահրավերները և փոքրամասնություններով խիտ բնակեցված տարածաշրջաններում լեզվի գոյություն ունեցող քաղաքականությունը , ազգային փոքրամասնությունների կրթության քաղաքականությունում համակարգային ձախողումը և հասանելիության մշտական խնդիրը , պետության կողմից փորձառությունների աշխատանքի տեղավորման քաղաքականությունում հատուկ ջանքերի ներդրումն և արտակարգ չափերի ընդունման կարևորություն է ստեղծում»: Ցավոք սրտի ,թերևս մեր իրավաբանական և քաղաքական համակարգում այս տիպի դրական մեխանիզմներ չեն հաշվի առնված . Թույլ է այլ հարցերի վերաբերյալ քննարկումների փորձը:

Չնայած 2012 թվականից աշխատանքի տեղավորման քաղաքականության ուղղությամբ անցկացված դրական փորձերին, ազգային փոքրամասնությունների աշխատանքի տեղավորման խթանման գերակայությունը այս գործընթացում էլ տեղի չի ունեցել և պետությունը չունի ուսումնասիրության վրա հիմնված գիտելիք, թե ինչքանով են արդյունավետորոն օգտագործում նրա օժանդակության ծրագրերը ազգային փոքրամասնությունները. Պետությունը, կարևոր է հասկանա, որ կառուցվածքային

³⁷ Այնտեղ էլ ,17.

անհավասարության գործընթացը իր մեջ պարունակում է սոցիալական էֆեկտներ, երբ սոցիալական մի ոլորտում խտրականությունը հանգեցնում է մյուս խտրականությանը. Ազգային փոքրամասնությունների իրավական և հավասար միջավայրի ստեղծման համար, կարևոր է, պետությունը մշակի և արմատավորի համակազային ծրագրեր և միջոցառումներ, որոնք կրթության և պետական ծառայությունների հասանելիության, փոքրամասնությունների լեզվի քաղաքականության տարբեր հանրային և վարչական հաղորդակցությունում թույլատվության, սոցիալական ենթակառուցվածքների բարելավման համար, պատրաստման և աշխատանքի տեղավորման նախադրյալներ են ստեղծում ամբողջականությունում. Առանձին մասնատված ծրագրերը, որոնք էապես չեն անդրադառնում Վրաստանում էթնիկ փոքրամասնությունների տնտեսական և սոցիալական խոցելիության բացասական փորձին և նրա կառուցվածքային պատճառներին, չեն կարող վերափոխող դեր ունենալ փոքրամասնությունների սոցիալական և տնտեսական ներառման գործընթացում:

Հուսով ենք, որ ներկայացված փաստաթղթում քննարկված այլ երկրների էթնիկ փոքրամասնությունների աշխատանքի տեղավորման դրական փորձը, հետաքրքիր շրջանակներ կառաջացնի Վրաստանում այս տեսանկյունից իրականացվող բարփոխումների հետագա գործընթացների համար.

Մատենագիտություն

1. Agarín, T., Brosig, M (2009), “Minority integration in central eastern Europe: Between Ethnic Diversity and Equality”, Series: On the Boundary of Two Worlds, Volume: 18, Rodopi B.V.: Amsterdam - New York, NY
2. Browne, E., (2013), „Ethnic minority public sector employment.“, GSDRC: Applied Knowledge Services
3. Constant, Amelie F., 2014. "Ethnic Identity and Work," IZA Discussion Papers 8571, Institute of Labor Economics (IZA)
4. EMC, (2020), ազգային փոքրամասնությունների խորհրդատվական մեխանիզմներ, իրականությունը Վրաստանում և միջազգային փորձը
5. EMC, (2019), ազգային փոքրամասնությունների իրավունքների հետ կապված միջազգային չափանիշների ամփոփումը
6. Englund, C., (2003), “Migrants, minorities and employment in Sweden – exclusion, discrimination and anti-discrimination.”, European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC)
7. Ethnic minority employment bulletin: January 2020, from: <https://www.gov.uk/government/publications/ethnic-minority-employment-bulletins/ethnic-minority-employment-bulletin-january-2020>
8. Fresno, J. M., (2009), “Framework document – ACCEDER programme”
9. Gray, M., Hunter, B., Lohar, S., (2012). “Increasing Indigenous Employment Rates. Closing the Gap - Clearinghouse Report. Australian Government”
10. Jakobsen, V., Korpi, T., Lorentzen, T., (2018), “Immigration and integration policy and labour market attainment among immigrants to Scandinavia”
11. Kalev, A., Dobbin, F., Kelly, E., (2006), “Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies”, American Sociological Review, Vol. 71 No. 4
12. Niknami, S., Schroder, L., Wadensjö, E., (2019), „Ethnic minority youths in the labour markets in Denmark, Finland, Norway and Sweden.“
13. National action plan on social inclusion, Slovak Republic, From: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/nap_incl_2004_sk_en_version.pdf

14. Purdie, N., Frigo, T., Stone, A., Dick, W., (2006), "Enhancing employment opportunities for indigenous Victorians: a review of the literature." Australian Council for Educational Research
15. Thijssen, L., Lancee, B., Veit, S., & Yemane, R., (2019), "Discrimination against Turkish minorities in Germany and the Netherlands: field experimental evidence on the effect of diagnostic information on labour market outcomes", Journal of Ethnic and Migration Studies
16. Thorat, S., and Senapati, C., (2006), "Reservation Policy in India – Dimensions and Issues."
17. Van Lear, K., Janssens, M., (2016), "Agency of ethnic minority employees: Struggles around identity, career and social change"
18. Varbeek, S., Groeneveld, S., (2012), "Do hard diversity policies increase ethnic minority representation?" Personnel Review, Vol. 41, No 5
19. Wrench, J., Modood, T., (2000), "The effectiveness of employment equality policies in relation to immigrants and ethnic minorities in the UK", International Migration Papers Vol. 38
20. Բաց հասարակության հիմնադրամ (2019) – ազգային փոքրամասնությունների ներկայացուցիչների քաղաքական կյանքում մասնակցության ուսումնասիրությունը
21. Netherlands Institute for multiparty democracy - Integration of national minorities in Georgia, Policy papers (2017)
22. Council of Europe - ADVISORY COMMITTEE ON THE FRAMEWORK CONVENTION FOR THE PROTECTION OF NATIONAL MINORITIES, third opinion on Georgia (2019)