անիՀետության Հավելված

ՀՀ կառավարության 2019 թվականի

------------------------ «-----»-ի N որոշման

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ 2019-2023 ԹՎԱԿԱՆՆԵՐԻ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՌԱԶՄԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ**

բաղվածության ռազմավարություն

**Բովանդակություն**

[**ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի ուղերձը 3**](file:///C:\Users\Naira%20Bubushyan\Desktop\Zb%202019-2023%20razmavar.docx#_Toc15654979)

[**Հապավումներ 4**](file:///C:\Users\Naira%20Bubushyan\Desktop\Zb%202019-2023%20razmavar.docx#_Toc15654980)

[**Ներածություն 5**](file:///C:\Users\Naira%20Bubushyan\Desktop\Zb%202019-2023%20razmavar.docx#_Toc15654981)

[**1. Ռազմավարական տեսլականը 7**](file:///C:\Users\Naira%20Bubushyan\Desktop\Zb%202019-2023%20razmavar.docx#_Toc15654982)

[1.1 Առաքելությունը և հենասյուները 7](file:///C:\Users\Naira%20Bubushyan\Desktop\Zb%202019-2023%20razmavar.docx#_Toc15654983)

[1.2. Սկզբունքները 8](file:///C:\Users\Naira%20Bubushyan\Desktop\Zb%202019-2023%20razmavar.docx#_Toc15654984)

[**2. Սոցիալ-տնտեսական զարգացման միտումներ և մարտահրավերներ 10**](file:///C:\Users\Naira%20Bubushyan\Desktop\Zb%202019-2023%20razmavar.docx#_Toc15654985)

[2.1 Մակրոտնտեսական միտումներ և զբաղվածության ոլորտի զարգացումներ 10](file:///C:\Users\Naira%20Bubushyan\Desktop\Zb%202019-2023%20razmavar.docx#_Toc15654986)

[2.2 Ժողովրդագրական զարգացումներ և զբաղվածության ոլորտ 18](file:///C:\Users\Naira%20Bubushyan\Desktop\Zb%202019-2023%20razmavar.docx#_Toc15654987)

[**3. Աշխատանքի վարձատրություն, աշխատանքային հարաբերություններ ու գործիքներ 22**](file:///C:\Users\Naira%20Bubushyan\Desktop\Zb%202019-2023%20razmavar.docx#_Toc15654988)

[3.1 Աշխատանքի վարձատրություն 22](file:///C:\Users\Naira%20Bubushyan\Desktop\Zb%202019-2023%20razmavar.docx#_Toc15654989)

[3.2 Աշխատանքի պայմաններ, աշխատանքային հարաբերություններ 26](file:///C:\Users\Naira%20Bubushyan\Desktop\Zb%202019-2023%20razmavar.docx#_Toc15654990)

[3.3 Աշխատանքի շուկայի ինովացիոն գործիքներ. ՏՏ լուծումներ 27](file:///C:\Users\Naira%20Bubushyan\Desktop\Zb%202019-2023%20razmavar.docx#_Toc15654991)

[**4. Առաջնային շահառուների շրջանակ և քաղաքականության հիմնադրույթներ 28**](file:///C:\Users\Naira%20Bubushyan\Desktop\Zb%202019-2023%20razmavar.docx#_Toc15654992)

[4.1 Երիտասարդներ, առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտք գործողներ 28](file:///C:\Users\Naira%20Bubushyan\Desktop\Zb%202019-2023%20razmavar.docx#_Toc15654993)

[4.2 Միջինից բարձր տարիքի անձինք և տարեցներ 29](file:///C:\Users\Naira%20Bubushyan\Desktop\Zb%202019-2023%20razmavar.docx#_Toc15654994)

[4.3 Հաշմանդամություն ունեցող անձինք 29](file:///C:\Users\Naira%20Bubushyan\Desktop\Zb%202019-2023%20razmavar.docx#_Toc15654995)

[4.4 Ոչ մրցակցային գիտելիքներ ու կարողություններ ունեցող անձինք 30](file:///C:\Users\Naira%20Bubushyan\Desktop\Zb%202019-2023%20razmavar.docx#_Toc15654996)

[**5. Զբաղվածության պետական քաղաքականության մոդել 31**](file:///C:\Users\Naira%20Bubushyan\Desktop\Zb%202019-2023%20razmavar.docx#_Toc15654997)

[5.1 Զբաղվածության և սոցիալական պաշտպանության այլ քաղաքականությունների համադրում և համաժամեցում (սինխրոնիզացիա) 31](file:///C:\Users\Naira%20Bubushyan\Desktop\Zb%202019-2023%20razmavar.docx#_Toc15654998)

[5.2 Կրթության ոլորտի և զբաղվածության փոխառնչություններ 32](file:///C:\Users\Naira%20Bubushyan\Desktop\Zb%202019-2023%20razmavar.docx#_Toc15654999)

[5.3 Տնտեսական զարգացման ոլորտի փոխառնչություններ. 34](file:///C:\Users\Naira%20Bubushyan\Desktop\Zb%202019-2023%20razmavar.docx#_Toc15655000)

[5.4 Երիտասարդական քաղաքականության ոլորտի փոխառնչություններ 35](file:///C:\Users\Naira%20Bubushyan\Desktop\Zb%202019-2023%20razmavar.docx#_Toc15655001)

[5.5 Տարածքային զարգացման և կառավարման ոլորտի փոխառնչություններ 36](file:///C:\Users\Naira%20Bubushyan\Desktop\Zb%202019-2023%20razmavar.docx#_Toc15655002)

[5.6 Զբաղվածության քաղաքանության մոդելը 36](file:///C:\Users\Naira%20Bubushyan\Desktop\Zb%202019-2023%20razmavar.docx#_Toc15655003)

[5.7 Ռազմավարության մոնիթորինգն ու գնահատումը 4](file:///C:\Users\Naira%20Bubushyan\Desktop\Zb%202019-2023%20razmavar.docx#_Toc15655004)2

**Հապավումներ**

|  |  |
| --- | --- |
| ՀՀ | Հայաստանի Հանրապետություն |
| ՀՀ ԱՍՀՆ | Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն |
| ԱՄԿ | Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն |
| ՀՀ ՎԿ | Հայաստանի Հանրապետության վիճակագրական կոմիտե |
| ՀՀ ԱՆ | Հայաստանի Հանրապետության առողջապահության նախարարություն |
| ՀՀ ԿԳՄՍ | Հայաստանի Հանրապետության կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն |
| ՀՀ ՏԿԵՆ | Հայաստանի Հանրապետության [տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարարություն](https://www.gov.am/am/structure/276/) |
| ԱՄԿ | Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն |
| ԵԱՏՄ | Եվրասիական տնտեսական միություն |
| ԵՄ | Եվրամիություն |
| ՀՀ ՎԿ | Հայաստանի Հանրապետության վիճակագրական կոմիտե |
| ՏՏ | Տեղեկատվական տեղխնոլոգիաներ |
| ԶՊԳ | Զբաղվածության պետական գործակալություն |
| ՀՀ ՀԵԿ | Հայաստանի Հանրապետության հանրապետական եռակողմ հանձնաժողով |
| ՄԱԿ | Միացյալ ազգերի կազմակերպություն |
| ՄՄԿ | Միգրացիայի միջազգային կազմակերպություն |

|  |
| --- |
| **Ներածություն** |

Համընդհանուր զարգացումներն ու սոցիալ-տնտեսական վերադասավորումները ՀՀ-ում էապես դինամիկ են և միտված են կայուն զարգացման մեկնարկային նպատակին, ինչը հատուկ է զարգացող տնտեսություններին։ Այսպիսի զարգացումը, շատ հաճախ, եթե ոչ միշտ, օբյեկտիվորեն ուղեկցվում է ընթացիկ և հեռահար մարտահրավերներով ու սահմանափակումներով։ Անկախ այս սահմանափակումներից, զբաղվածության ոլորտը երկրի սոցիալ-տնտեսական կայունության ապահովման առաջնահերթ այն ուղղություններից է, որի պրոակտիվ պետական կարգավորումն ու կառավարումը մշտապես ունի օբյեկտիվ անհրաժեշտություն:

Աշխատատեղերի ստեղծումն ու աշխատանքին ներառական հասանելիությունը լայն հասարակության դիտակետում է և կառավարության գերակայություններից մեկը: Համապատասխան ինտենսիվությամբ, ծածկույթով ու որակական հատկանիշներով աշխատատեղերի ստեղծումը մի կողմից տնտեսության կայուն ու ներառական զարգացման նպատակով անհրաժեշտ մարդկային կապիտալի ձևավորումն է, մյուս կողմից՝ երկրի սոցիալ-տնտեսական զարգացման ու կայունության հիմնական նախապայմաններից մեկն է: Հավասար հնարավորությունների և արժանապատիվ աշխատանքի խթանումը այսօր դրված է ՀՀ քաղաքացիների կենսամակարդակը և սոցիալական վիճակը բարելավելու, սոցիալական իրավունքների լիարժեք և արդյունավետ իրականացնելու և տնտեսական զարգացման հիմքում:

ՀՀ տնտեսական համակարգերին, ընդհանուր առմամբ հատուկ է աշխատանքի շուկայի քանակական և որակական կայուն անհավասարակշռություն, ինչով պայմանավորված էապես կարևորվում է զբաղվածության պետական քաղաքականության համակողմանի բարեփոխումների շարունակական անհրաժեշտությունը: ՀՀ-ում զբաղվածության հիմնական ցուցանիշների զարգացման զսպումները, այդ թվում` գործազրկության բարձր մակարդակը ներկայումս համարվում են լուրջ մարտահրավերներ։ Աշխատատեղերի ստեղծումը մի կողմից, և տնտեսության կայուն զարգացման համար անհրաժեշտ աշխատուժի ձևավորումը մյուս կողմից, ամրագրվում են գլխավոր գերակայություններ:

ՀՀ զբաղվածության հիմնական ցուցանիշների վերջին տարիների ոչ դրական միտումները խորքային մարտահրավեր են նաև այն իմաստով, որ համաձայն ԱՄԿ գնահատումների` վերջին երեք տարիներին աշխարհում գործազրկության մակարդակը նվազել է տարեկան 0.1 տոկոսային կետով, 5.1%-ից՝ 4.9% և որ թույլ զարգացող ու զարգացող տնտեսություններում գործազրկության մակարդակն ավելի ցածր է, քան զարգացած տնտեսություններում[[1]](#footnote-1)։

Զբաղվածության ոլորտի առողջ կառուցակարգը ու որպես արդյունք աշխատաշուկայի առաջարկի և պահանջարկի հնարավոր հավասարակշռումը, հենվում են ներառական տնտեսական աճի ինտեգրված մոդելի գործադրման ու զարգացման վրա, երբ աշխատաշուկայում հնարավորինս կմեղմվեն մրցունակության բևեռացումները, հասարակության յուրաքանչյուր աշխատունակ անդամ կկարողանա դրսևորել իր աշխատանքային կարողություններն ու հմտությունները, լինել մասնակցային և այս ճանապարհով գեներացնել իր կյանքի որակի բարձրացումն ապահովող մարդկային կապիտալ։

Սույն ռազմավարության մեջ ներկայացված են զբաղվածության քաղաքականության կարճաժամկետ, միջնաժամկետ և երկարաժամկետ զարգացման տեսանկյունից նախորդ ռազմավարության խորքային վերլուծության, ինչպես նաև շահագրգիռ քաղաքացիական հասարակության հետ քննարկումների արդյունքում վեր հանված միջամտության այն ոլորտները, որոնք զբաղվածության վրա կարող են ունենալ լավագույն ազդեցություն: Միաժամանակ սահմանվել են.

1. առկա խնդիրների հաշվառմամբ՝ քաղաքականության թիրախներն ու դրանց հասնելու ուղիները,
2. հիմնական թիրախային խմբերը և նրանց նկատմամբ վարվող քաղաքականության մոտեցումները,
3. զբաղվածության խթանման մոդելները, դրանց իրականացման կառուցակարգերը։

Ռազմավարության իրագործելիությունը ակնկալվում է ապահովել շահագրգիռ կողմերի, այդ թվում՝ քաղաքացիական հասարակության (համապատասխան պետական գերատեսչություններ, գործարար միջավայր, արհեստակցական միության ինստիտուտ, կրթական հաստատություններ, ՀԿ-ներ և այլն) հետ շարունակական և արդյունավետ համագործակցության և գործառույթների համակարգման արդյունքում, միաժամանակ հստակեցնելով և ապահովելով նրանց մասնակցային գործոնն ու պատասխանատվության շրջանակը:

Ռազմավարության կայունությունը պետք է բխի բովանդակությունից, ներառյալ նախանշված կարճաժամկետ, միջնաժամկետ և երկարաժամկետ միջոցառումներն ու դրանք վերանայելու հնարավորությունից, ինչպես նաև ՀՀ կառավարության՝ ռազմավարությունն իրականացնելու գլխավոր պատրաստակամությունից:

Արդյունքների չափելիությունը ապահովելու նպատակով, քաղաքակության ընդհանուր սկզբունքներին համահունչ, մշակվելու են զբաղվածության գործուն քաղաքականություն և զբաղվածության ակտիվ ծրագրեր՝ իրականացման ժամկետների, պահանջվող ռեսուրսների, համապատասխան կառույցների ներառվածության և իրականացման ընթացքը բնութագրող չափելի ցուցանիշների հստակ սահմանմամբ:

Սույն ռազմավարության նպատակաուղղվածությունը բխում է զբաղվածության նախորդ` 2013-2018 թվականների ռազմավարության, ինչպես նաև՝ ներկա իրավիճակի հնարավորություններից ու գեներացված մարտահրավերներից: Ռազմավարությունը մշակվել է` հիմք ընդունելով ՀՀ կառավարության 2018-2023 թվականների ծրագիրը, ՀՀ կառավարության «Աշխատիր, Հայաստան» ծրագիրը, [ՀՀ 2014-2025 թվականների հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագիր](https://www.gov.am/files/docs/1322.pdf)ը, ՀՀ 2016-2025 թվականների տարածքային զարգացման ռազմավարությունը, «ՀՀ կրթության մինչև 2030 թվականը զարգացման պետական ծրագիրը հաստատելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի հիմնական ուղենիշերը («Կրթություն, որը մեզ պետք է» ծրագիր), զբաղվածության ոլորտի ՀՀ իրավական կարգավորումը, ինչպես նաև՝ ՀՀ 2019-2023 թվականների «Արժանապատիվ աշխատանք» ազգային ծրագիրը, ԱՄԿ զբաղվածության ոլորտին վերաբերող կոնվենցիաներն ու խորհրդատվական դրույթները, Եվրոպական սոցիալական խարտիայի պահանջները, ԵՄ և ՀՀ միջև համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագիրը, ԵԱՏՄ մասին պայմանագիրը:

|  |
| --- |
| **1. Ռազմավարական տեսլականը** |

**1.1 Առաքելությունը և հենասյուները**

ՀՀ կառավարության զբաղվածության ռազմավարության առաքելությունը կայանում է ներառական հենքի վրա տնտեսական միջավայրի ու մարդկային կապիտալի զարգացման, զբաղվածության ոլորտի արդյունավետ կառավարման արդյունքում բնակչության զբաղվածության մակարդակի բարձրացումը, սոցիալական երաշխիքների ապահովումը և աշխատունակ հասարակության արժանապատիվ աշխատանք ունենալու հնարավորությամբ՝ զբաղվածների ու նրանց ընտանիքների կյանքի որակի շարունակական բարելավման խթանումը:

Մարդկային կապիտալը, վերջին հաշվով տնտեսական արժեքն է՝ աշխատանքային ռեսուրսների, կարողությունների ու հմտությունների և հանդիսանում է բնակչության զբաղվածության հեռանկարի վրա ազդող կարևոր գործոն։ Մարդկային կապիտալի զարգացումը մեկտեղում է հասարակության գիտելիքների, կարողությունների, սոցիալական և անհատական դրսևորումների և ինովացիոն գործոնի զարգացումը։

Այս իմաստով, ՀՀ սոցիալական պաշտպանության կայուն ու զարգացող լուծումների առանցքը՝ երկրում աշխատանքային ռեսուրսների բազմակողմանի զարգացումն է։

**Գծանկար 1.** Տեսլականը՝ մակրոմակարդակում

Զբաղվածության քաղաքականության համապարփակ ու արդյունավետ իրացումը պայմանավորված է «Տնտեսական միջավայր - զբաղվածության խթանում - արժանապատիվ աշխատանք» գործընթացի բոլոր երեք փուլերում արդյունավետ պետական քաղաքականության գործադրումներով։

Զբաղվածության ռազմավարության շրջանակներում դիտարկվում են հետևյալ չորս գլխավոր նպատակային հենասյուները կամ մակրոնպատակները.

1. Ներառական տնտեսական զարգացման ապահովմամբ՝ ակտիվ աշխատաշուկայի ձևավորումը, բնակչության երկարաժամկետ գործազրկության մեղմումն ու կայուն զբաղվածության ապահովումը։
2. «Կրթություն-աշխատաշուկա» արդյունավետ փոխառնչության ձևավորումը։
3. Արժանապատիվ աշխատանքի ապահովումը բոլոր համապատասխան սոցիալական խմբերում՝ տարածաշրջանային բևեռացումների զսպմամբ։
4. Զբաղվածության միջոցով կյանքի որակի բարձրացմանը նպաստելը, միջին խավի ընդլայնումը:

**1.2. Սկզբունքները**

Զբաղվածության ռազմավարության հիմքում դրվում են հետևյալ 12 սկզբունքները, որոնք պետք է արտացոլվեն զբաղվածության պետական քաղաքականության ծրագրերում և միջոցառումներում.

1. Զբաղվածության քաղաքականության ինստիտուցիոնալ բարեփոխումներ ու զարգացում, զբաղվածության նոր ակտիվ ծրագրերի ներդրում՝ ինովացիոն հենքով, զբաղվածության պետական ծրագրերի ու ծառայությունների մատուցման բրենդավորում, հանրության շարունակական ու արդի լուծումներով իրազեկումներ։
2. Զբաղվածության երիտասարդակենտրոն քաղաքականության ակտիվացում, երբ զբաղվածության ծրագրերի համար գլխավոր թիրախային խումբ են դառնում երիտասարդները (16-29 տարեկան աշխատունակ անձինք) ու առավելապես առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտք գործող երիտասարդներն ու երիտասարդ կանայք: Որպես առաջնային թիրախային խմբեր ամրագրվում են նաև հաշմանդամություն ունեցող անձինք, տարեցները և ոչ մրցակցային գիտելիքներ ու կարողություններ ունեցող անձինք։
3. Մարդկային կապիտալի զարգացմանն ուղղված զբաղվածության քաղաքականության իրականացում, երբ մասնագիտական գիտելիքների, կարողությունների և հմտությունների շարունակական զարգացման արդյունքում անձը հնարավորություն է ստանում անցում կատարել «աշխատանքային գոյատևման» իրավիճակից «արժանապատիվ աշխատանք» կարգավիճակի:
4. Գիտելիքահեն ու աշխատաշուկայի որակական և քանակական պահանջներին համարժեք աշխատուժի առաջարկի ձևավորում: Զարգացող տնտեսության պահանջմունքներին համապատասխան որակյալ աշխատուժի ձևավորում և աշխատաշուկա մուտքի ապահովում: Մասնագիտական կողմնորոշման ու կարիերայի զարգացման ծրագրերի ամբողջական գործարկում։
5. Զբաղվածության խթանման միջոցով աշխատող աղքատների թվաքանակի կրճատում:
6. Աշխատանքի վարձատրության համակարգի արդիականացում՝ աշխատանքի վարձատրության և աշխատանքի գնի առավելագույն հավասարակշռման հենքի վրա։
7. Աշխատանքային իրավունքի ինստիտուտի հետևողական կայացում` ուղղված աշխատողների պաշտպանվածության վստահելիության մակարդակի բարձրացմանն ու ամրապնդմանը:
8. Գործատուների հետ պրոակտիվ համագործակցության խթանում, նրանց ներգրավումը աշխատուժի ձևավորման, գործազուրկների աշխատաշուկա մուտքի, աշխատուժի գիտելիքների, կարողությունների և հմտությունների շարունակական զարգացման գործընթացներում:
9. Գործազուրկներին զբաղվածության ծրագրերում ներգրավելու ակտիվ միջոցառումների իրականացում, գործազուրկների մղումը դեպի աշխատանք, այդ նպատակով զբաղվածության ոլորտում սոցիալական դեպքի վարման ինստիտուտի ներդրում:
10. Զբաղվածության քաղաքականության իրականացման հենքում նախագծերի կառավարման արդի հիմքերի ամբողջական ներդրում, տեղեկատվական արդի տեխնոլոգիաների ու գործիքների կատարելագործում, այդ թվում առցանց լուծումներ՝ հանրությանը համապարփակ ծառայություններ մատուցելու համար։
11. Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության ինստիտուտի կայացմանն աջակցություն։
12. Սոցիալական ձեռնարկատիրության ինստիտուտի ամբողջական ներդրման աջակցություն՝ խթանային հենքի վրա։

Ներկայացված ռազմավարական տեսլականը պետք է նպաստի.

1. աշխատանքի շուկայի շարունակական զարգացման խթանմանը, ի հաշիվ տնտեսության ներառական զարգացման և զբաղվածության ոլորտում կազմակերպակառավարչական գործիքների բարելավման ու կատարելագործման,
2. աշխատանքային ռեսուրսների արդյունավետ և թիրախավորված ընտրությանը, աշխատանքի արտադրողականության ներառական աճին,
3. ոչ ֆորմալ աշխատաշուկայի կրճատմանը,
4. աշխատանքի շուկայում աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի հնարավոր հավասարակշռությանը՝ կիրառելով այդ նպատակին հասնելու համար պետական միջամտության տարբեր գործիքակազմեր,
5. բնակչության երկարաժամկետ գործազրկության մեղմումն ու կայուն զբաղվածության ապահովումը,
6. բնակչության գործազրկության կրճատմանը՝ առանցքային կարևորելով անձի համար արժանապատիվ աշխատանքի երաշխիքները։

|  |
| --- |
| **2. Սոցիալ-տնտեսական զարգացման միտումներ և մարտահրավերներ** |

**2.1 Մակրոտնտեսական միտումներ և զբաղվածության ոլորտի զարգացումներ**

ՀՀ-ում տնտեսական աճը վերջին տարիներին ունեցել է թույլ դրական միտում: 2008-2009 թվականներին ֆինանսական ճգնաժամի արդյունքում գրանցվեց ՀՆԱ 14.1% անկում, որից հետո, սկսած 2010թ-ից միջին աճը կազմել է 4.4%-ի սահմաններում (գծանկար 1):[[2]](#footnote-2) Կարելի է ասել, որ ֆինանսական անկայունությունից հետո վերականգնողական սահմանը արդեն հատված է, քանի որ 14.1% անկումից հետո 2010-2018 թվականներին գումարային աճը կազմել է 37.1%: Մյուս կողմից, ՀՀ-ում հետճգնաժամային տարեկան աճի տեմպերը շուրջ 2.7 անգամ ցածր են նախաճգնաժամային տարիների համեմատ: Վերջինս վկայում է տնտեսության դեռ չիրացված էական ներուժի առկայության մասին։ Վերջին երկու տարիների աճի տեմպը էապես վերականգնվել է և միջին հաշվով կազմելով 6.35%, արձանագրվել է աճի ամենաբարձր ցուցանիշը սկսած 2013թ-ից (գծանկար 2)։

**Գծանկար 2.** ՀՀ ՀՆԱ-ն, տնտեսական աճը և գծային միտումը 1998-2018թթ.

Անհրաժեշտ է նաև արձանագրել, որ տնտեսական աճի համընդհանուր միտումը վերջին 20 տարիներին ունի բացասական միտում՝ նույնիսկ անկախ 2008-2010 թվականների տնտեսական ճգնաժամի գործոնից։ Այսպես, եթե նույնիսկ իմիտացիայի եղանակով ՀՆԱ նվազման տեմպը հավասարեցվի հարակից տարիների միջին տեմպին, 20 տարիների աճի տեմպի միտումը նույնպես կլինի բացասական։

Էապես թույլ է եղել տնտեսական աճի ներառականությունը զբաղվածության դիտակետից. 2013-2017 թվականներին տնտեսությունն արձանագրել է 3.6% միջին տարեկան աճ, մինչդեռ նույն ժամանակահատվածում զբաղվածության մակարդակը նվազել է 3.1 տոկոսային կետով: Այս իմաստով, ՀՀ տնտեսությունն առերեսվում է կրկնակի խնդրի հետ. ցածր տնտեսական աճ՝ զուգորդված տնտեսության աշխատատեղեր ստեղծելու ցածր ունակությամբ:

Տնտեսական ակտիվության ցուցանիշը նույնպես դրսևորել է նվազման միտում՝ 2013թ-ի 63.4%-ից հասնելով 60.9%-ի 2017թ-ին: Հարկ է նշել, որ 2018 թվականի հունվարից սկսած ՀՀ վիճակագրական կոմիտեն վերանայել է աշխատանքի շուկայի վիճակագրության մեթոդաբանությունը՝ տնային տնտեսություններում իրականացվող աշխատուժի հետազոտության շրջանակում, ինչի արդյունքում 2018թ. տնտեսական ակտիվության ցուցանիշը կազմել է 57% և թեև մի փոքր բարելավվել է նախորդ տարվա համեմատ (56.4%՝ վերահաշվարկված նոր մեթոդաբանությամբ)[[3]](#footnote-3): Այնուամենայնիվ հարկ է նշել, որ այն զգալիորեն ցածր է ինչպես հետխորհրդային, այնպես էլ արևելաեվրոպական մի շարք երկների համապատասխան ցուցնիշից[[4]](#footnote-4): Ամսական կտրվածքով, 2019թ-ին տնտեսական ակտիվության ցուցանիշները արձանագրել են էական բարելավումներ. 2016թ-ը բազային տարի ամրագրելով, 2019թ-ի հունվար-մայիս բոլոր ամիսներին տնտեսական ակտիվությունը գերազանցել է 2018թ-ի համապատասխան ամիսների նույնանուն ցուցանիշներին։ 2019թ-ի մայիսին տնտեսական ակտիվության ցուցանիշը նախորդ ժամանակաշրջանի նկատմամբ կազմել է 107.3%։

2005-2017 թվականներին ՀՀ տնտեսության կառուցվածքում կայուն աճել է ծառայությունների ոլորտը և նվազում է արձանագրվել բոլոր մնացած՝ արդյունաբերության, շինարարության ու գյուղատնտեսության ոլորտներում։ Հատկանշական է, որ 2018թ-ին արդյունաբերության ոլորտում արձանագրվել է կտրուկ՝ 10 տոկոսային կետից բարձր աճ, իսկ ծառայությունների ոլորտում արձանագրվել է նվազում՝ շուրջ 2 տոկոսային կետով։ 2018թ-ին որոշ նվազումներ են արձանագրվել նաև գյուղատնտեսության ու շինարարության ոլորտներում։ Կարելի է արձանագրել, որ 2018թ-ին տնտեսական արդյունքում կատարված հիմնական տեղաշարժը արդյունաբերության ոլորտի աճի շուրջ է (գծանկար 3)։

**Գծանկար 3.** ՀՆԱ կառուցվածքն ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների

ՏՏ ոլորտը, առավելապես վերջին տասնամյակում գրանցում է ցուցանիշների կայուն աճ[[5]](#footnote-5)։ Միայն 2018թ-ին ՏՏ ոլորտի շրջանառությունը կազմել է 922.3 մլն ԱՄՆ դոլար, ինչը 20.5%-ով ավելի է, քան 2017թ-ի նույն ցուցանիշը։ Հատկանշական է նաև, որ ՏՏ կազմակերպությունների թիվը 2018թ-ին 23.7%-ով աճել է՝ 2017թ-ի նկատմամբ, ինչն աննախադեպ բարձր ցուցանիշ է։ 2018թ-ին 2017թ-ի համեմատ 27%-ով աճել է նաև ՏՏ ոլորտի աշխատողների թիվը՝ կազմելով 19,552 մասնագետ։

Մակրոտնտեսական ցուցանիշների վերլուծությունը վկայում է, որ տնտեսական աճի թույլ տեմպերի ու ցածր ներառականության խնդիրը առանցքայինն է։ Այնուհանդերձ առկա է տնտեսական աճի կամայական ներուժ և վերջին շրջանի մակրոզարգացումները առավելապես դրական են։

Աշխատաշուկայի հավասարակշռության դասական թեզը ենթադրում է, որ այլ հավասար պայմաններում աշխատուժի ամբողջական պահանջարկը համապատասխանում է ամբողջական առաջարկին։ Զարգացող տնտեսությունների դեպքում առավելապես և գործնականորեն բոլոր շուկայական տնտեսություններում կատարյալ հավասարակշռությունը միայն տեսություն է։ ՀՀ-ում նույնպես աշխատուժի առաջարկի ու պահանջարկի տեղաշարժերը պայմանավորվում են էապես բազմաթիվ գործոններով, որոնք շատ դեպքերում առավել դինամիկ են, քան աշխատաշուկայի արձագանքը։ Այսպիսի գործոններից են՝ տնտեսական աճը, տնտեսության ճյուղերի զարգացման համաչափությունը, կրթական համակարգի և աշխատաշուկայի փոխառնչությունները, վարձատրության միտումները, նվազագույն աշխատավարձը և այլն։ Աշխատուժի առաջարկի մասով առաջնակի խնդրահարույց է աշխատանքային կարողությունների և իրական պահանջարկի ասիմետրիկ իրողությունը, որը նպաստում է կայուն գործազրկության և, վերջին հաշվով, աշխատուժի պահանջարկի «մոնոպոլիզացման»։

2018թ-ի օգոստոս ամսվա դրությամբ ՀՀ-ում աշխատուժի պաշտոնական առաջարկը կազմել է 82 800 անձ, ինչը նախորդ տարվա նույն ժամանակահատվածի համեմատությամբ աճել է մոտ 1%-ով։ Միևնույն ժամանակ, 2018թ-ի օոգոստոսին աշխատուժի պահանջարկը եղել է 4032 անձ, ինչը նախորդ տարվա նույն ժամանակահատվածի նկատմամբ աճել է միայն 23.1%-ով։ Այս պայմաններում 2018թ-ի օգոստոսին մեկ թափուր աշխատատեղի ծանրաբեռնվածությունը կազմել է 21՝ 2017թ-ի նույն ժամանակահատվածի 26-ի փոխարեն։ ՀՀ-ում 2006-2015թթ. աշխատաշուկայի առաջարկի ու պահանջարկի եռամսյակային տվյալների շարքերի ուսումնասիրությունից (գծանկար 4) երևում է, որ պահանջարկը, ի տարբերություն առաջարկի, ունի սեզոնային բնույթ, և որ 2018թ-ին այս ցուցանիշը 2017թ-ի համեմատությամբ աճել է կտրուկ՝ 50%-ի չափով։

**Գծանկար 4.** ՀՀ աշխատաշուկայի առաջարկի և պահանջարկի կորերը

2006-2018թթ․ աշխատաշուկայի առաջարկի ու պահանջարկի կորելացիան բացասական է (գծանկար 5)։ Այս իրավիճակն օրինաչափ է, քանի որ որպես կանոն առաջարկի ավելացումը պետք է ավելի ինտենսիվ կլանի առկա պահանջարկը։ Ներքոհիշյալ գծապատկերում տրված է նշված շարքերի կորելացիոն ամպը (գծանկար․ 2)։

**Գծանկար 5.** Աշխատաշուկայի առաջարկի և պահանջարկի կորելացիոն ամպը

Հենքային մարտահրավերը կարելի է համարել աշխատատեղի ծանրաբեռնվածությունը և արձանագրված 21 ցուցանիշը, հաշվի չառնելով ոլորտային յուրահատկությունները և անձի կարողությունները, աշխատանքի տեղավորման հավանականությունը աշխատանք փնտրողի համար նվազեցնում է 0.95-ով։

Տղամարդկանց և կանանց տնտեսական ակտիվության ցուցանիշները էապես բևեռացված են և 2017թ. կազմել են համապատասխանաբար 70.7% և 52.8%: տնտեսական ակտիվության ցուցանիշը էապես տատանվում է նաև ըստ տարիքային խմբերի (գծանկար 6):

**Գծանկար 6.** Տնտնտեսական ակտիվությունը, գործազրկության և զբաղվածության մակարդակները, 2017թ.

2011թ-ից ինտենսիվորեն աճում է նաև առաջին անգամ աշխատանք փնտրողների թիվը, այն պայմաններում, երբ նույն ժամանակահատվածից ընդամենը աշխատանք փնտրողների թիվը էական աճ չի արձանագրել։ Առաջին անգամ աշխատանք փնտրողները գերազանցապես երիտասարդներն են։ Հատկանշական է նաև, որ այս ցուցանիշում կանայք գրեթե կրկնակի ավելի են (գծանկար 7)

**Գծանկար 7․** Առաջին անգամ աշխատանք փնտրողները

Վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ ՀՀ աշխատաշուկայում առկա է կանանց և տղամարդկանց աշխատանքի վարձատրության էական անհամաչափություն, որոնց վերաբերյալ տեղեկատվությունը ներկայացված է գծանկարներ՝ 8-ում և 9-ում:

**Գծանկար 8.** Կանանց աշխատավարձի տեսակարար կշիռը տղամարդկանց աշխատավարձի համեմատ` ըստ տարիների (միջին ամսական անվանական աշխատավարձ), %

Առկա շեղումները վկայում են կանանց աշխատավարձի էապես ցածր ցուցանիշների մասին, տղամարդկանց աշխատավարձի հետ համեմատությամբ։ Ստացվում է, որ կանայք 2017թ-ին միջին հաշվով ստացել են տղամարդկանց միջին աշխատավարձի ընդամենը շուրջ 65%-ը։ Մյուս կողմից, 2017թ-ին հարաբերակցությունը նվազել է շուրջ 2 տոկոսային կետով՝ ի օգուտ տղամարդկանց։

**Գծանկար 9.** Կանանց աշխատավարձի տեսակարար կշիռը տղամարդկանց աշխատավարձի համեմատ` ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների (միջին ամսական անվանական աշխատավարձ), %

Կարելի է ամրագրել, որ առկա են ըստ ոլորտների կանանց աշխատավարձերի հարաբերական ցածր լինելու օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ պատճառներ։ Օբյեկտիվ պատճառները պայմանավորված են կամայական ոլորտում աշխատանքի ֆիզիկական ու շրջակա միջավայրային բարդություններով, երբ կանայք առավել քիչ են հակված ներգրավվելու։ Այնուամենայնիվ վերլուծությունը վկայում է, որ առավել շատ են սուբյեկտիվ շեղումները։

Այսպես, ըստ տնտեսական գործունեության ոլորտների վերը ներկայացված թվով 6 ոլորտներում առավել մեծ շեղումները առկա են նաև K` «Ֆինանսական և ապահովագրական գործունեություն» և D` «Էլեկտրականության, գազի, գոլորշու և լավորակ օդի մատակարարում» ոլորտներում։ Առաջին՝ ֆինանսական և ապահովագրական գործունեության ոլորտում առկա շեղումը մեծապես պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ այստեղ կանայք մեծապես աշխատում են «front office» հատվածում, այդ թվում` դրամարկղային ծառայություններում։ Երկրորդ՝ էլեկտրականության, գազի, գոլորշու և լավորակ օդի մատակարարման ոլորտում օբյեկտիվորեն տղամարդկանց ներգրավվածությունը առավել մեծ է, կարելի է արձանագրել, որ այս ոլորտում կանայք առավելապես ներգրավված են ոչ ուղիղ մասնագիտական, այլ առավելապես՝ գրասենյակային, այդ թվում` հաշվապահական և սպասարկման (օրինակ՝ հավաքարարներ) ուղղություններով։

Մտահոգիչ է նաև Q` «Առողջապահություն և բնակչության սոցիալական ապահովություն» ոլորտներում կանանց հարաբերական ցածր աշխատավարձը, քանի որ կանայք այստեղ իրականացնում են նաև ուղիղ մասնագիտական աշխատանք, այդ թվում բացի բժիշկներից՝ բուժքույրական գործ։

Հատկանշական է, որ նոր աշխատատեղերի ստեղծման արագացմանը և աշխատատեղեր ստեղծող ձեռնարկությունների աջակցելուն ուղղված էլ ավելի շատ ջանքեր են անհրաժեշտ։ Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում հմտությունների զարգացմանն ուղղված միջոցառումներին պետք է տրվի առաջնահերթություն՝ համապատասխանեցնելով առկա առանձնահատկություններին և իրավիճակին, ինչպես նաև զուգորդելով հանրային ենթակառուցվածքների զարգացման ներդրումային ծրագրերով և ամուր սոցիալական պաշտպանության համակարգի ներդրումով։

Հաշվի առնելով աշխատաշուկայում ուսումնասիրված արդի գլոբալ միտումները, աշխատաշուկայի կարգավորման քաղաքականության գծով առավել բազմակողմանի կառավարման գործիքների ապահովման թեզը անհրաժեշտ է համարել հիմնարար և ամրագրել, որ շատ դեպքերում զբաղվածության քաղաքականությունը ոչ միայն վերջին հաշվով ապահովում է հնարավորինս հավասարակշռված աշխատաշուկա և կայուն զբաղվածություն, այլև՝ ուղղակի նախապայմաններ է առաջացնում տնտեսական աճի համար։ Այս թեզը ժամանակավրեպ չէ նաև մեր երկրի համար, երբ հստակ անհրաժեշտություն է առաջանում աշխատաշուկայի կարգավորման խնդրի առավել արդյունավետ լուծման նպատակով ոչ թե անուղղակի, այլ ուղղակի նպատակադրելով աշխատաշուկայի հավասարակշռությունը, խթանել ձեռնարկատիրական հատվածը, կրթությունը և այլն։

**2.2 Ժողովրդագրական զարգացումներ և զբաղվածության ոլորտ**

ՀՀ-ում կայուն նկատվում են բնակչության նվազման և ծերացման հստակ դրսևորված միտումներ: Անկախացումից ի վեր ՀՀ-ում արձանագրվել է բնակչության թվաքանակի շարունակական կրճատում: Ժողովրդագրական բացասական զարգացումները (առանձին տարիներին արձանագրված աննշան բարելավմամբ) բնական աճի կրճատմամբ, մահացության մակարդակի աճով և բնակչության միգրացիոն հոսքերով, ինչը բերել է բնակչության թվաքանակի կրճատման և կառուցվածքի փոփոխության:

Ժողովրդագրական գործոնը զբաղվածության վրա ունի ուղղակի ազդեցություն, քանի որ այն բնորոշում է մի կողմից, տնտեսապես ակտիվ բնակչության, մյուս կողմից` աշխատանքային ռեսուրսների գործոնը (աղյուսակ 1):

**Աղյուսակ 1.** ՀՀ ժողովրդագրության և աշխատանքային ռեսուրսների ցուցանիշները, հազ. մարդ



Ցուցանիշների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ դիտարկվող ժամանակահատվածում բնակչության թիվը նվազել է տարեկան միջինը 0.3%-ով և դրան զուգահեռ նվազել է աշխատանքային ռեսուրսների թիվը՝ տարեկան միջին 1.4%-ով, ինչպես նաև՝ տնտեսապես ակտիվ բնակչության թիվը՝ տարեկան միջինը 1.3%-ով (գծանկար 10):

**Գծանկար 10.** Բնակչություն, աշխատանքային ռեսուրսներ, տնտեսապես ակտիվ բնակչություն, տարվա սկզբի դրությամբ, հազար մարդ.

Զբաղվածների թվաքանակը նվազել է տարեկան միջինը 1.25%-ով, ընդ որում, զբաղված տղամարդկանց թիվը՝ 1.22%-ով, կանանց թիվը՝ 1.27%-ով: Չնայած ինչպես երևում է գծանկար 6-ից, 2018թ-ին 2017թ-ի համեմատ արձանագրվել է զբաղվածության որոշակի բարելավում, զբաղվածների ընդհանուր թիվը աճել է 6.1%-ով, զբաղված կանանց թիվը՝ 6.3%-ով և զբաղված տղամարդկանց թիվը՝ 6.0%-ով (գծանկար 11):

**Գծանկար 11.** Զբաղվածների թվաքանակի փոփոխությունը, հազ. մարդ.

Զբաղվածների թվաքանակի փոփոխության վերլուծությունը` ըստ կրթական մակարդակների վկայում է, որ 2013թ-ից բարձրագույն և միջին մասնագիտական կրթության մասնագետների զբաղվածությունը տարեկան նվազել է համապատասխանաբար միջինը 0.34%-ով և 6.24%-ով, իսկ նախնական մասնագիտական կրթության մասնագետների շրջանում զբաղվածների թիվը աճել է 3.77%-ով: Նվազել է նաև մասնագիտական կրթություն չունեցողների թիվը՝ տարեկան միջինը 2.52%-ով:

Զբաղվածությունը ժողովրդագրական զարգացումներին էապես զգայուն արձագանքող և բնակչության աճը խթանող առանցքային ոլորտներից է։ Դրա մասին են վկայում զբաղվածության և ժողովրդագրության մակրոցուցանիշների բարձր կորելացիաները։ Այսպես, ՀՀ-ում ծնվածների և պաշտոնապես գրանցված գործազուրկների կորելացիան բացասական է և կորելացիան՝ -0.72 է, ինչը էապես բարձր է և որոշակի վերապահումներով նշանակում է, որ երկրում գործազուրկների թվաքանակի կրճատումը նպաստում է ծնվածների թվաքանակի ավելացմանը (գծանկար 12)։

**Գծանկար 12.** Գործազուրկների և ծնվածների կորելացիոն ամպը ՀՀ-ում, 1999-2017թթ-ին

Խնդրահարույց է նաև, որ սկսած 1999թ-ից երկրում մուտքային և ելքային սահմանահատումների մնացորդի ընդհանուր միտումը բացասական է, բայց միևնույն ժամանակ հատկանշական է, որ 2017թ-ի -26,897 բացասական ցուցանիշի նկատմամբ 2018թ-ի արդյունքներով այս ցուցանիշը ամրագրվել է դրական՝ կազմելով 15313 հազար մարդ (գծանկար 13)։ Այս ցուցանիշը չի արտացոլում զուտ միգրացիոն գործընթացները, այնուամենայնիվ ցուցանիշի բացասական միտումները էապես կորելացված են բացասական միգրացիայի հայտնի առկայության հետ։ Վերջին տարիներին ՀՀ-ում միգրացիայի մնացորդը կայուն բացասական է՝ կազմելով հազար բնակչի հաշվով շուրջ -8.0։

**Գծանկար 13.** Ուղևորափոխադրումների մնացորդը, հազար մարդ, 1999-2018թթ-ին

ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամի, ՄՄԿ-ի, ԱՄԿ-ի հետազոտությունները ցույց են տալիս են, որ ՀՀ էմիգրացիան մեծապես թելադրված է աշխատանք գտնելու անհրաժեշտությամբ և կենսապահովման համար համարժեք միջոցների բացակայությամբ: Նշված երկու հարցումները գրեթե նույնական տեղեկատվություն են տրամադրում միգրացիայի պատճառների, ուղևորության պլանավորման և կազմակերպման ճանապարհների, աշխատանքային պայմանների և վաստակի, ինչպես նաև բնակարանային պայմանների ու կենսապայմանների վերաբերյալ: ԱՄԿ-ի զեկույցում նաև նշվում է, որ վերադարձած միգրանտներն ավելի մրցունակ են տեղական աշխատանքի շուկայում և դրական ազդեցություն ունեն տեղական ձեռնարկությունների վրա, որոնք նրանց աշխատանքի են ընդունում իրենց հմտությունների և գիտելիքների շնորհիվ, սակայն նրանց դերը նոր աշխատատեղերի, ներդրումների և ՀՀ-ում բիզնեսի զարգացման գործում սահմանափակ է:

Էմիգրացիան նպասել է ՀՀ բնակչության թվաքանակի կրճատմանն ու որակյալ աշխատուժի արտահոսքին մի կողմից, իսկ մյուս կողմից՝ էմիգրացիայի և հատկապես սեզոնային աշխատանքային էմիգրացիայի ուղղակի արդյունք են դրամական փոխանցումները: Վերջիններս կարևոր սոցիալ- տնտեսական նշանակություն ունեցան և դեռ ունեն աղքատության հաղթահարման գործում:

Ժողովրդագրական զարգացումները էական ազդեցություն ունեն ՀՀ-ում աշխատանքային ռեսուրսների պատշաճ ձևավորման ու զբաղվածության զարգացման վրա։ Այս իմաստով, ժողովրդագրական զարգացման ու զբաղվածության քաղաքականությունները միմյանց ներազդող են։

|  |
| --- |
| **3. Աշխատանքի վարձատրություն, աշխատանքային հարաբերություններ ու գործիքներ** |

**3.1 Աշխատանքի վարձատրություն**

Աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի անհամամասնության, ինչպես նաև կառուցվածքային գործազրկության վրա իր էական ազդեցությունն է թողնում նաև աշխատանքի վարձատրության համակարգը: Կատարված բազմաթիվ հետազոտությունները վկայում են, որ առկա թափուր աշխատատեղերի մի զգալի մասը չի հաջողվում համալրել՝ պայմանավորված ցածր վարձատրությամբ: Աշխատանքի վարձատրության պետական հիմնական գործիքը հանդիսանում է նվազագույն աշխատավարձը, որի կարգավորմամբ պետությունը անուղղակիորեն լուծում է նաև միջին աշխատավարձի հետագա աճի ապահովումը: Նվազագույն աշխատավարձի և անվանական աշխատավարձի 1994-2018թթ. կորելացիան էապես բարձր է (գծանկար 14), ինչը վկայում է, որ տնտեսությունն առողջ է արձագանքում նվազագույն աշխատավարձի բարձրացումներին:

**Գծանկար 14.** Նվազագույն աշխատավարձի և անվանական աշխատավարձի կորելացիոն կապը

**Գծանկար 15.** Նվազագույն աշխատավարձի և միջին անվանական աշխատավարձի չափերը՝ ըստ տարիների, ՀՀ դրամ

Դիտարկվող 14 տարիների ընթացքում աճի տեմպերի համադրումը ցույց է տալիս, որ նվազագույն աշխատավարձը աճել է տարեկան միջինը 11.6%-ով, իսկ միջին աշխատավարձը՝ 9.29%-ով։

2019թ-ի մայիս ամսվա դրությամբ, ՀՀ-ում նվազագույն ու միջին աշխատավարձերի ցուցանիշը կազմում է 39.7%։

Աշխատանքի արտադրողականության վերաբերյալ Հայաստանում պաշտոնական վիճակագրություն առկա չէ: Հիմք ընդունելով աշխատանքի արտադրողականության հեղինակավոր մեթոդաբանությունը,[[6]](#footnote-6) ՀՀ համար հաշվարկվել են աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշները:

**Աղյուսակ 2.** ՀՀ հաշվարկված աշխատանքի արտադրողականությունը` ըստ ընտրովի ոլորտների, աշխատանքային ժամերի և տարեկան



Աղյուսակից երևում է, որ արտադրողականության մեծությամբ առաջատար են շինարարությունը և ֆինանսական ու ապահովագրական տնտեսության ոլորտները։ Ամենացածր արտադրողականությունը գրանցվել է կրթության ոլորտում։

**Աղյուսակ 3.** ՀՀ հաշվարկված աշխատանքի արտադրողականությունը` ըստ ընտրովի տարիների, աշխատանքային ժամերի և տարեկան



\* - 2018թ-ի միջին օրական ժամերը պայմանական պահպանված են 2017թ-ի ցուցանիշով, քանի որ պաշտոնական հրապարակում դեռ չկա։

Հատկանշական է, որ աղյուսակ 3-ում արձանագրվում է աշխատանքի արտադրողականության կայուն աճ՝ ըստ տարիների. 2018թ-ին 2006թ-ի համեմատ աշխատանքի տարեկան արտադրողականությունը աճել է շուրջ 2.4 անգամ։ Համաչափ է նաև այն, որ նույն տարիների կտրվածքով ՀՀ-ում միջին աշխատավարձը աճել է շուրջ 2.8 անգամ։

Այնուամենայնիվ, կարևոր է նաև արձանագրել, որ աշխատանքի արտադրողականության աճին զուգահեռ, բարձր մակրոարդյունավետության համար անհրաժեշտ է առավել ներառական տնտեսական աճի ապահովում։

Նվազագույն աշխատավարձի քաղաքականության զարգացման մեջ անհրաժեշտ է կիրառել լրացուցիչ ճկունություն և այն առավելագույնս համապատասխանեցնել տնտեսական իրավիճակին, ինչպես նաև նվազագույն աշխատավարձը, որպես գործիք, կիրառել սոցիալ-տնտեսական զարգացման գործադրումներում։

Որպես էական խնդիրներ, որոնց լուծմանը պետք է միտված լինի զբաղվածության ռազմավարությունը իր համապատասխան միջոցառումներով, կարելի է առանձնացնել.

* ՀՀ-ում առկա է նվազագույն աշխատավարձի միջոցով աշխատանքի վարձատրության կարգավորման գործընթացի հետագա արդյունավետության բարձրացում։
* Տնտեսական գործունեության ոլորտներում միջին աշխատավարձի և նվազագույն աշխատավարձի հարաբերության առկա տարբերության հնարավորինս կրճատում, այդ նպատակով աշխատանքի վարձատրության մասնավորապես, նվազագույն աշխատավարձի սահմանման նոր մեխանիզմների դիտարկում, միավոր աշխատանքի արժեքի հաշվարկման մեթոդաբանական լուծումների վերանայում։
* Աշխատանքի վարձատրության համակարգում առկա գենդերային շեղումների դրսևորման շարունակական նվազեցում։
* Աշխատանքի վարձատրության համակարգին ներազդող հարկային քաղաքականության այնպիսի իրականացում, որ խրախուսվեն բարձր եկամուտներն ու չապախթանվի ֆորմալ աշխատաշուկան։
* Մշակել և ներդնել նվազագույն աշխատավարձի և չափի որոշման և չափի ազդեցության գնահատման մոնիթորինգային գործիքակազմ, որը թույլ կտա պարբերաբար վերլուծել նվազագույն աշխատավարձի և այլ սոցիալ-տնտեսական մակրոգործոնների զարգացումների անհամաչափությունները:

Հանրային ծառայողների վարձատրության համակարգը պետք է լինի աշխատանքի արժեքի հենքի վրա։ Վերջինս հնարավորություն կտա սահմանել հանրային ծառայողների շահադրդող վարձատրության համակարգ, որի ներդրումը կնպաստի վարձատրության մակարդակների օբյեկտիվ կառուցակարգի առկայությանը։

**3.2 Աշխատանքի պայմաններ, աշխատանքային հարաբերություններ**

Աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի անհամամասնության, ինչպես նաև կառուցվածքային գործազրկության վրա իր էական ազդեցությունն է թողնում նաև աշխատանքի պայմանները և աշխատանքային հարաբերությունները: Աշխատանքային ծանր և վնասակար պայմանների առկայությունը, այդ պայմաններում աշխատանքի ոչ համարժեք վարձատրությունը, վարձատրության վերաբերյալ նորմերի կամ այդ նորմերի կատարման նկատմամբ վերահսկողության հստակ մեխանիզմների բացակայությունը, ինչպես նաև աշխատանքի շուկայում գործազրկության բարձր մակարդակը հաճախ բերում են նրան, որ գործատուների կողմից դրսևորվում են աշխատանքի շահագործման դրսևորումներ, հատկապես սպասարկման, տրանսպորտի, հանքարդյունաբերության, մշակող արդյունաբերության ոլորտներում: Աշխատանքի շահագործման երևույթները դրսևորվում են աշխատանքային հարաբերությունների նորմերի բազմաթիվ խախտումներով` պայմանավորված.

* գործատուների կողմից աշխատաժամանակի չհիմնավորված ավելացմամբ,
* վնասակար պայմաններում աշխատանքի ոչ ամբողջական վարձատրությամբ,
* արձակուրդների տրամադրման և ամբողջական վճարման, վերջնահաշվարկների և դրանց վարձատրության ու այլ խնդիրներով:

Նշված խախտումների հետ շատ աշխատողներ ուղղակի համակերպվում են աշխատանքը չկորցնելու սուբյեկտիվ նպատակադրմամբ, միաժամանակ լիարժեք իրազեկված չլինելով սեփական իրավունքների վերաբերյալ:

Զբաղվածության ռազմավարության շրջանակներում իրականացվող միջոցառումները պետք է նախատեսեն հետևյալ կարևոր արդյունքների ձեռք բերումը.

1. **Աշխատանքային հարաբերությունների պետական կարգավորման և վերահսկողության բարելավում, այդ թվում`**

* գործող իրավական դաշտի վերլուծություն,
* աշխատանքային օրենսգրքի և աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող այլ իրավական ակտերի վերանայում,
* աշխատանքային հարաբերությունների պետական վերահսկողության համակարգի ինստիտուցիոնալ զարգացում։

1. **Արհմիությունների ինստիտուտի դերի բարձրացում, այդ թվում`**

* արհմիությունների կոնֆեդերացիաների և ճյուղային արհմիությունների ինստիտուցիոնալ կարողությունների գնահատում և դրանց հետագա զարգացում,
* արհմիությունների մասին օրենքի լրամշակում,
* արհմիութենական շարժումը խթանող միջոցառումների իրականացում։

1. **Աշխատանքային հարաբերությունների վերաբերյալ հանրության իրազեկվածության բարձրացում, այդ թվում`**

* աշխատանքային օրենսգրքի վերաբերյալ ուղեցույցի մշակում, ընդունում և դրա առցանց հասանելիության ապահովում,
* աշխատանքային պայմանագրերի գեներացման առցանց համակարգի ստեղծում,
* պաշտոնների և զբաղմունքների միասնական դասակարգչի առցանց համակարգի ներդրում,
* աշխատանքային հարաբերությունների և պայմանների մասին իրազեկվածության բարձրացման միջոցառումների կազմակերպում։

1. **Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության ինստիտուտի կայացմանը նպաստում, այդ թվում`**

* կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության իրավական ու խորհրդատվական հենքի ապահովում այն տրամաբանությամբ, որ մոտեցումները բխեն նաև գործատուների շահերից,
* իրազեկման աշխատանքներ, ֆլեշ մոբեր։

**3.3 Աշխատանքի շուկայի ինովացիոն գործիքներ. ՏՏ լուծումներ**

Զբաղվածության քաղաքականության իրականացման արդյունավետությունը մեծապես պայմանավորված է հանրությանը զբաղվածության ծառայություններ մատուցելու գործընթացներում ինովացիոն ՏՏ լուծումների համապարփակ ներդրմամբ։ ՏՏ լուծումները պետք է ակտիվ վերափոխվեն ու ներդրվեն ինչպես ԶՊԳ ներքին գործընթացներում, այնպես էլ շահառուներին առցանց ծառայություններ մատուցելու նպատակով։

ՏՏ ժամանակակից հնարավորությունները ներառող լուծումները նվազագույնը պետք է ներառեն հետևյալ ուղղությունները.

* Մոնիթորինգի և գնահատման ինքնաշխատություն, ծառայությունների մատուցման ցուցանիշների առցանց (live) հսկման համակարգեր։
* ԶՊԳ ներքին կառավարման ՏՏ ամբողջական արդիականացում, համակարգեր, տվյալների բազաներ։
* Առցանց ծառայությունների ամբողջականացում, միասնական հարթակի մշակում և գործարկում, որտեղ կհամատեղվեն զբաղվածության պետական ծառայությունները, գործատուները և աշխատանք փնտրող անձինք։ Հարթակը պետք է ներառի հանրությանը զբաղվածության ծառայությունների տրամադրման շղթայի բոլոր խնդիրների լուծման հնարավորությունները. առցանց վերապատրաստումներ, մասնագիտական կողմնորոշում, զբաղվածության ակտիվ ծրագրեր։

|  |
| --- |
| **4. Առաջնային շահառուների շրջանակ և քաղաքականության հիմնադրույթներ** |

**4.1 Երիտասարդներ, առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտք գործողներ**

Չնայած այն հանգամանքին, որ գործազուրկների շրջանում երիտասարդների՝ 16-ից 29 տարեկաններ, տեսակարար կշիռը վերջին շրջանում նվազել է, այն շարունակում է մնալ բավականին բարձր և 2017 թվականին կազմել է 35.9%: Միաժամանակ, նկատելի է բնակչության թվակազմում երիտասարդների տեսակարար կշռի նվազում 2014 թվականի 24.9%-ից մինչև 2018 թվականին 21%: 2017թ-ին 15-29 տարեկան երիտասարդների 34.6%-ը ոչ կրթության կամ ուսուցման մեջ են ընդգրկված, ոչ էլ՝ զբաղվածություն ունեն (NEET): Մեծ է սեռով պայմանավորված խզումը՝  ոչ կրթության կամ ուսուցման մեջ է ընդգրկված, ոչ էլ զբաղվածություն ունի նույն տարիքային խմբի երիտասարդների 22.7%-ը, մինչդեռ կանանց համար այս ցուցանիշը կազմել է 46.5%:

Պայմանավորված նշված հանգամանքերով, երիտասարդները պետք է հանդիսանան զբաղվածության ռազմավարության առաջնային շահառուներ: Միաժամանակ, որպես աշխատաշուկայում անմրցունակ անձինք առաջնային շահառուներ պետք է հանդիսնան նաև առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտք գործողները՝ անկախ տարիքից: Վերջին խմբի հիմնական մասը նույնպես կազմում են երիտասարդները: Երիտասարդների, առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտք գործողների զբաղվածության խթանման ծրագրերի իրականացման ժամանակ պետք է հաշվի առնել այս սոցիալական խմբին բնորոշ հետևյալ առանձնահատկությունները.

* շահառուների մոբիլությունը,
* աշխատանքը հաճախ փոխելու ձգտումը, նոր աշխատանքային պայմաններին հարմարվելու հնարավորութունը,
* արտագնա աշխատանքի մեկնելու պատրաստակամությունը,
* կամավոր աշխատանք իրականացնելու պատրաստակամությունը,
* մասնագիտական կարողությունների և փորձի պակասը,
* նոր մասնագիտական գիտելիք, կարողություններ և հմտություններ ձեռք բերելու ձգտումը և այլն։

Ելնելով սոցիալական այս խմբի նշված առանձնահատկություններից, զբաղվածության ռազմավարության միջոցառումները պետք է հիմնականում ուղղված լինեն.

* կարճաժամկետ զբաղվածության ծրագրերի կամ կամավոր աշխատանքի միջոցով երիտասարդների մասնագիտական կարողությունների զարգացմանը, փորձի ձեռք բերմանը,
* աշխատանքային հարաբերությունների օրենսդրական կարգավորման վերաբերյալ իրազեկմանը,
* անհատական ձեռնարկատիրական, այդ թվում` ինովացիոն գործունեություն մեկնարկելու խթանմանը,
* աշխատանքային միջավայրում արագ և արդյունավետ ինտեգրմանը,
* աշխատանքի վարձատրության և աշխատանքի արտադրողականության ուղղակի կապի խթանմանը։

**4.2 Միջինից բարձր տարիքի անձինք և տարեցներ**

Վիճակագրությունը ցույց է տալիս, որ ի տարբերություն երիտասարդների, տարեցների (50 և ավելի տարիքի անձինք) տեսակարար կշիռը գործազուրկների թվաքանակում աճել է՝ 2013թ-ի 33.9%-ից 2017թ-ին դառնալով 40.1%: Միաժամանակ, ավելացել է նաև առավելապես տարեցների տեսակարար կշիռը բնակչության թվակազմում: Աշխատաշուկայում սոցիալական այս խմբին բնորոշ են հետևյալ առանձնահատկությունները.

* աշխատանքային մեծ փորձը և հմտությունները,
* ժամանակակից տեղեկատվական տեխնոլոգիաներին, ինչպես նաև փափուկ գիտելիքներին համեմատաբար թույլ տիրապետումը,
* աշխատանքը դժվարությամբ փոխելը, այլ վայր աշխատանքի տեղափոխվելու անպատրաստ լինելը,
* աշխատանքի ցածր արտադրողականությունը և այլն։

Ելնելով նշված առանձնահատկություններից, զբաղվածության ռազմավարության միջոցառումները պետք է հիմնականում ուղղված լինեն.

* աշխատանքի կրճատման ռիսկերի դեպքում նոր մասնագիտական կարողություններ և հմտություններ ուսուցանելուն,
* մասնագիտական կարողությունները և հմտությունները երիտասարդներին փոխանցելուն,
* աշխատանքի վայրում նորարարական տեխնոլոգիաներ մշակելու և ներդնելու խթանմանը,
* երկարաժամկետ գործազրկության դեպքում նոր մասնագիտական գիտելիքների, կարողությունների զարգացմանը։

**4.3 Հաշմանդամություն ունեցող անձինք**

Հաշմանդամություն ունեցող անձինք դասվում են սոցիալական պաշտպանության համակարգում, այդ թվում՝ նաև զբաղվածության ոլորտում սոցիալական պաշտպանության հատուկ ու համակցված կարիքներ ունեցող անձանց: Ներկայումս հաշմանդամության կենսաթոշակները, որոնք հանդիսանում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց եկամտի միակ և հիմնական աղբյուրը չեն բավարարում այդ անձանց համար որակյալ կյանքի պայմաններին: Պայմանավորված այս հանգամանքով, հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության ապահովումը և այդպիսով լրացուցիչ եկամուտների ստացումը, դրա արդյունքում կյանքի որակի անհրաժեշտ չափանիշների ապահվումը դառնում են կարևոր գործոններ:

Սոցիալական այս խմբի անձանց զբաղվածության ապահովման խնդիրներ են հանդիսանում.

* մասնագիտական կարողությունների դրսևորման դժվարությունները, ինչով պայմանավորված է նաև աշխատանքի ցածր արտադրողականությունը,
* միջավայրին հարմարվելու և աշխատանքային կոլեկտիվում ինտեգրվելու դժվարությունները,
* հասանելիություն ապահովող միջավայրի, ենթակառուցվածքների, աշխատանքային պայմանների ոչ բավարար առկայությունը,
* հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի ընդունելու գործատուների ցածր շահադրդվածությունը և այլն:

Ելնելով նշված առանձնահատկություններից, զբաղվածության ռազմավարության միջոցառումները այս սոցիալական խմբի շահառուների համար պետք է հիմնականում ուղղված լինեն.

* բարձր արտադրողականություն ապահովող աշխատատեղերի ձևավորմանը,
* հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատատեղերի քվոտայի համակարգի ներդրման վերանայմանը,
* աշխատանքային միջավայրի մատչելիության ապահովմանը,
* աշխատանքային կոլեկտիվում ինտեգրման խթանմանը,
* գործատուների մոտիվացիայի բարձրացմանը,
* շահառուների համար անհատական օգնականի ապահովմանը,
* տնայնագործական աշխատաքներով զբաղվածության զարգացմանը:

**4.4 Ոչ մրցակցային գիտելիքներ ու կարողություններ ունեցող անձինք**

Սոցիալական այս խմբին հիմնականում դասվում են մասնագիտական կրթություն չունեցող անձինք, ինչպես նաև մասնագիտական կրթություն ունեցող, սակայն երկարաժամկետ գործազուրկները: Ինչպես վկայում են վիճակագրական տվյալները, 2013-2017 թվականներին գործազուրկների մոտ 46.5%-ը եղել են մասնագիտական կրթություն չունեցող անձինք: Այս ցուցանիշը տարիների ընթացքում գրեթե չի փոխվել: Գործազրկության կրճատման կարևոր խթան կարող է հանդիսանալ սոցիալական այս խմբի շահառուների նկատմամբ նպատակային ծրագրերի իրականացումը և նրանց աշխատանքի տեղավորումը: Աշխատաշուկայում սոցիալական այս խմբին բնորոշ են հետևյալ առանձնահատկությունները.

* որևէ կոնկրետ մասնագիտական ուղղությամբ գիտելիքների, կարողությունների և հմտությունների բացակայությունը կամ դրանց ցածր մակարդակը,
* աշխատանքի ցածր վարձատրությունը,
* սեզոնային, ժամանակավոր կամ պատահական զբաղվածությունը,
* պայմանավորված տարիքով նաև նոր մասնագիտական կարողություններ զարգացնելու դժվարությունները և այլն:

Ելնելով նշված առանձնահատկություններից, զբաղվածության ռազմավարության միջոցառումները այս սոցիալական խմբի շահառուների համար պետք է հիմնականում ուղղված լինեն.

* ելնելով թիրախային խմբի կարիքների գնահատման հիման կարողությունների և ձգտումների գնահատումից՝ պարզագույն, պարզ կամ միջին բարդության աշխատանքների համար նրանց կարողությունների զարգացմանը,
* զբաղվածության սեզոնային կամ ժամանակավոր ծրագրերում նրանց ընդգրկմանը,
* շահառուներին աշխատանքի ընդունելու համար գործատուների շրջանում արդյունավետ խթանման մեխանիզմների կիրառմանը:

|  |
| --- |
| **5. Զբաղվածության պետական քաղաքականության մոդել** |

**5.1 Զբաղվածության և սոցիալական պաշտպանության այլ քաղաքականությունների համադրում և համաժամեցում (սինխրոնիզացիա)**

Սոցիալական պաշտպանության ոլորտը, որպես երկրի ռազմավարական զարգացման ոլորտ, իրենից ներկայացնում է միասնական համակարգ, որի առանձին ուղղությունները սերտորեն փոխկապակցված են: Այդ իմաստով զբաղվածության ռազմավարությունը ուղղակիորեն առնչվում է սոցիալական պաշտպանության ոլորտի տարբեր ենթաոլորտներում վարվող քաղաքականությունների հետ և պետք է նպաստի այդ ենթաոլորտների զարգացմանը, միաժամանակ ունենալով զբաղվածության ռազմավարությանը բնորոշ գործողությունների շարք: Այդ տեսանկյունից, որպես կարևոր փոխառնչություններ, անհրաժեշտ է դիտարկել.

1. **Ընտանիքի կանանց և երեխաների հիմնախնդիրների ենթաոլորտ.**

Զբաղվածության ռազմավարությունը պետք է նախատեսի.

* ուժեղացնել աշխատունակ տարիքի բնակչության զբաղվածությունը և նվազեցնել նպաստից կախվածությունն ու խոցելիությունը՝ հավասարակշռել դրամական աջակցությունը (ընտանեկան նպաստը), աշխատելու խթանները, ինչպես նաև փոխադարձ պարտավորություններն ու աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրերը,
* զբաղվածության արդյունքում կայուն ընտանիքների ձևավորում և այդ ընտանիքներում երեխայի հետագա դաստիարակության ապահովում,
* կանանց շրջանում զբաղվածության շարունակական խթանում:

1. **Տարեցների և հաշմանդամություն ունեցող անձանց հիմնախնդիրների ենթաոլորտ.**

Զբաղվածության ռազմավարությունը պետք է նախատեսի.

* հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային իրավունքների լիարժեք իրականացում, նրանց զբաղվածության ապահովում,
* աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող տարեց անձանց աշխատանքի տեղավորում՝ վերամասնագիտացման միջոցով,
* երիտասարդներին տարեցների աշխատանքային փորձի և մասնագիտական կարողությունների փոխանցման խթանում, դրանով տարեցների հասարակությունում առավել լիարժեք ներառմանը նպաստում:

1. **Ժողովրդագրության հիմնահարցեր.**

Զբաղվածության ռազմավարությունը պետք է նախատեսի.

* բնակչության խոցելի թիրախային խմբերի (երիտասարդներ, կանայք, հաշմանդամություն ուենցող անձինք, ժամկետային զինծառայությունն ավարտած անձինք և այլն) զբաղվածության ապահովում, դրանով իսկ նպաստելով միգրացիոն հոսքերի ու ամուսնալուծությունների հետագա կրճատմանը,
* վերաբնակիչների զբաղվածության խնդիրների աջակցություն, դրանով իսկ նպաստելով արտերկրից ռեմիգրացիային և ներքին միգրացիայի աճին, տարածքային անհավասարաչափ զարգացման մեղմմանը:

**5.2 Կրթության ոլորտի և զբաղվածության փոխառնչություններ**

Զբաղվածության ռազմավարությունը ուղղակիորեն փոխառնչվում է կրթության ոլորտում վարվող քաղաքականության հետ, քանի որ ակնհայտ է կրթության բոլոր մակարդակների և աշխատաշուկայի միջև թույլ կապը, ինչը հանգեցնում է կառուցվածքային գործազրկության և թերզբաղվածության: Համաձայն մի շարք հետազոտությունների[[7]](#footnote-7) արդյունքների` 18-30 տարեկան երիտասարդ աշխատողների միայն 54%-ն է զբաղված այնպիսի աշխատանքով, որը համապատասխանում է իր կրթական մակարդակին[[8]](#footnote-8)։ Նախնական և միջին մասնագիտական կրթական հաստատությունների և բուհերի շրջանավարտների միայն 41%-ն է կարծում, որ ստացված տեսական գիտելիքները համապատասխանում են իրենց աշխատանքի պահանջներին, և 43%-ն է կարծում, որ ստացված գործնական մասնագիտական հմտությունները համապատասխանում են աշխատանքի պահանջներին: Միաժամանակ, սովորողների[[9]](#footnote-9) մոտ 86%-ը նշում է, որ ուսումն ավարտելուց հետո աշխատանքային գործունեություն իրականացնելու համար կարիք կունենա լրացուցիչ վերապատրաստման, իսկ դասախոսների միայն 46%-ին է հաջողվում ուսումնական ծրագրերի մշակման ժամանակ հաշվի առնել աշխատաշուկայի պահանջները: Գործատուների 78%-ը երիտասարդ մասնագետի աշխատանքի ընդունելիս առնչվում է վերջինիս աշխատանքային փորձի և գործնական կարողությունների պակասի հետ:

Հաշվի առնելով ՀՀ աշխատաշուկայում և կրթության ոլորտում վերը նշված առկա խնդիրները, կրթության և զբաղվածության ոլորտների փոխհամաձայնեցման կարևոր քայլեր պետք է դիտարկել.

1. **«Կրթություն – աշխատաշուկա» փոխադարձ կապի ապահովում.**

Այս քայլի շրջանակներում զբաղվածության ռազմավարությունը նախատեսում է խթանել ու աջակցել գործատուների մասնակցությունը.

* կրթական գործընթացներին՝ մասնավորապես, գործատուների մոտ կրթական ծրագրերի իրականացմանը,
* կրթական ծրագրերի և չափորոշիչների մշակմանը,
* գործատուի մասնակցությունը որակավորման շնորհման աշխատանքներին,
* գործատուների ներգրավումը կրթական հաստատության կառավարման աշխատանքներին,
* կրթական համակարգի համար գիտականորեն հիմնավորված աշխատուժի պահանջարկի ձևավորմանը և այլն:

1. **Կամավոր աշխատանքի իրավական կարգավորում և շարունակական խթանում.**

Այս քայլի շրջանակներում զբաղվածության ռազմավարությունը նախատեսում է.

* ապահովել կամավոր աշխատանքի ամբողջական իրավական կարգավորումը,
* կամավոր աշխտանքի խթանումը ինչպես սովորողների, այնպես էլ ցանկացած այլ աշխատանք փնտրողների կամ գործազուրկների շրջանում:

1. **Դուալ կրթության համակարգի զարգացում.**

Այս քայլի շրջանակներում զբաղվածության ռազմավարությամբ նախատեսվում է.

* աշխատանք փնտրողների և գործազուրկների՝ գործատուի մոտ միաժամանակյա կրթություն և աշխատանքային հմտություններ ու կարողություններ ստանալու գործընթացի աջակցությունը,
* գործատուներին աջակցության ցուցաբերումը դուալ կրթության կազմակերպման աշխատանքներում:

1. **Մասնագիտական կողմնորոշում ու կարիերայի ուղղորդում.**

Այս քայլի շրջանակներում զբաղվածության ռազմավարությունը նախատեսում է.

* աշխատանք փնտրողների և գործազուրկների շրջանում մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների իրականացում և նրանց ուղղորդումը մասնագիտական կրթության, այդ թվում՝ դուալ կրթության համակարգ,
* կրթական բոլոր մակարդակներում սովորողներին մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվության և կարիերայի զարգացման վերաբերյալ խորհրդատվության տրամադրում, անհրաժեշտ մեթոդական նյութերի և տեխնիկական միջոցների մշակում,
* կրթական հաստատությունների մասնագետներին մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվության տրամադրում:

Վերը նշված ուղղությունների ամբողջական իրացման նպատակով անհրաժեշտ է, որ այս և առնչվող նպատակներն ու գործողությունները սահմանվեն ՀՀ ԿԳՄՍ ռազմավարություններում ու այլ փաստաթղթերում։

**5.3 Տնտեսական զարգացման ոլորտի փոխառնչություններ.**

Ինչպես վկայում են մի շարք տեղեկատվական աղբյուրներ, ՀՀ-ում 1000 չափահաս աշխատունակ բնակչի բաժին է ընկնում միջինը 20 ձեռնարկություն: Մեծ Բրիտանիայում այդ ցուցանիշը 26.5 է, Էստոնիայում` 33.4, Իսրայելում` 47.4, Կանադայում` 51.2[[10]](#footnote-10): Ընդ որում` ՀՀ պատկերը մտահոգիչ է տարածքային կտրվածքով. Երևանում ցուցանիշը 28.8 է, իսկ մարզերում միջին ցուցանիշը 15.8 է[[11]](#footnote-11):

Երկրի տնտեսական զարգացման և հատկապես ներառական աճի տեսանկյունից առանցքային է մասնավոր հատվածի և հատկապես ՓՄՁ զարգացումը, ինչը նաև միջին խավի ստեղծման կարևոր նախապայմաններից է:

Հաշվի առնելով վերը նշված խնդիրները, տնտեսական զարգացման և զբաղվածության ոլորտների փոխառնչության տեսանկյունից անհրաժեշտ է կարևորել փոքր և միջին ձեռնարկատիրության զարգացման խթանումը: Այս քայլի շրջանակներում զբաղվածության ռազմավարությամբ նախատեսվում է մշակել և իրականացնել զբաղվածության ծրագրեր, որոնք.

* կխթանեն փոքր և միջին ձեռնարկատիրությունը, սթարթ-ափերի որակական աճը, ինովացիոն զարգացումը,
* կնպաստեն փոքր և միջին ձեռնարկատերերի շրջանում բիզնեսի պլանավորման, կազմակերպման և կառավարման կարողությունների զարգացմանը,
* կնպաստեն գործազրկության կանխմանը,
* կնպաստեն փոքր և միջին ձեռնարկատիրության զարգացումը տնտեսության թիրախային ճյուղերում (գյուղատնտեսություն, սպասարկման ոլորտ, մշակող արդյունաբերություն և այլն)։

Վերը նշված ուղղությունների ամբողջական իրացման նպատակով անհրաժեշտ է, որ այս և առնչվող նպատակներն ու գործողությունները սահմանվեն նաև պետական կառավարման այլ ոլորտների ռազմավարություններում ու այլ փաստաթղթերում։

**5.4 Երիտասարդական քաղաքականության ոլորտի փոխառնչություններ**

Ինչպես փաստում են կատարված հետազոտությունները, ՀՀ աշխատաշուկայում ինտեգրվելը դժվար է հատկապես երիտասարդների համար: Այսպես, երիտասարդների 62%-ը կրթությունից հետո մշտական աշխատանք գտնելու համար ծախսում է մոտ երկու տարի[[12]](#footnote-12), իսկ համաձայն ՀՀ ՎԿ-ի նախնական տվյալների` 2018թ. 15-34 տարեկան երիտասարդները կազմում են աշխատանքային ռեսուրսների 37%-ը, որից տնտեսապես ակտիվ է ընդամենը 53%-ը: Միևնույն ժամանակ, գործազուրկների մեջ երիտասարդների մասնաբաժինը կազմում է 45%: Նման բարձր գործազրկությունը առաջադրում է պահանջ զբաղվածության ռազմավարության շրջանակներում որպես առաջնային թիրախային սոցիալական խումբ դիտարկել երիտասարդներին, իսկ որպես հիմնական խնդիր՝ նրանց աշխատանքի ընդունվելու աջակցությունը:

Հաշվի առնելով վերը նշված խնդիրները, երիտասարդական քաղաքականության և զբաղվածության ոլորտների փոխառնչության տեսանկյունից անհրաժեշտ է կարևորել երիտասարդների զբաղվածության խթանումը: Այս քայլի շրջանակներում զբաղվածության ռազմավարությամբ նախատեսվում է.

1. մշակել և իրականացնել երիտասարդների զբաղվածությունը խթանող ծրագրեր, դասակարգելով դրանք հետևյալ խմբերի.

* ընդհանուր իրազեկման ծրագրեր,
* մասնագիտական կրթություն ունեցող երիտասարդներին ուղղված ծրագրեր,
* մասնագիտական կրթություն չունեցող երիտասարդներին ուղղված ծրագրեր,

1. մշակել և իրականացնել երիտասարդների շրջանում կամավոր աշխատանքը խթանող ծրագրեր։

Վերը նշված ուղղությունների ամբողջական իրացման նպատակով անհրաժեշտ է, որ այս և առնչվող նպատակներն ու գործողությունները սահմնավեն նաև պետական կառավարման այլ ոլորտների ռազմավարություններում ու այլ փաստաթղթերում։

**5.5 Տարածքային զարգացման և կառավարման ոլորտի փոխառնչություններ**

Ինչպես են վկայում ենՀՀ ՎԿ-ի 2018 թվականի տվյալները, ՀՀ մարզերում և Երևան քաղաքում առկա են իրարից զգալիորեն տարբերվող զբաղվածության մակարդակի (42.3%-ից մինչև 66.7%), գործազրկության մակարդակի (5%-ից մինչև 27.1%), ինչպես նաև աղքատության մակարդակ (16%-ից մինչև 42%) ցուցանիշներ, որոնք ուղղակիորեն վկայում են մարզերում և Երևան քաղաքում առկա զարգացման տարբեր մակարդակներ և հնարավորություններ:

Հաշվի առնելով վերը նշված խնդիրները տարածքային զարգացման և զբաղվածության ոլորտների փոխառնչության տեսանկյունից, անհրաժեշտ է կարևորել տարածքային զարգացման անհամամասնությունների մեղմմանն ուղղված քայլերը, որի շրջանակներում զբաղվածության ռազմավարությամբ նախատեսվում է.

1. մշակել և իրականացնել տարածքային առանձնահատկությունները հաշվի առնող զբաղվածության ծրագրեր, դասակարգելով դրանք հետևյալ խմբերի.

* տարածքի սոցիալ-տնտեսական առանձնահատկությունները հաշվի առնող ծրագրեր,
* տարածքում գործազրկության մակարդակը հաշվի առնող ծրագրեր,
* տարածքի բնակչության սովորույթները և սոցիալ-հոգեբանական առանձնահատկությունները հաշվի առնող ծրագրեր:

1. մարդկային ռեսուրսների և զբաղվածության տեսանկյունից համեմատաբար ուժեղ տարածքներից դեպի թույլ տարածքներ ներքին միգրացիան խթանող ծրագրերի մշակում և իրականացում,
2. արտերկրից դեպի ՀՀ ռեմիգրանտների համեմատաբար թույլ տարածքներ ուղղորդմանը նպաստող ծրագրերի մշակում և իրականացում:

Վերը նշված ուղղությունների ամբողջական իրացման նպատակով անհրաժեշտ է, որ այս և առնչվող նպատակներն ու գործողությունները սահմնավեն նաև ՀՀ ՏԿԶՆ ռազմավարություններում ու այլ փաստաթղթերում։

**5.6 Զբաղվածության քաղաքանության մոդելը**

Զբաղվածության քաղաքականության նոր մոդելը հիմնվում է աշխատուժի առաջարկի, աշխատուժի պահանջարկի և ինստիտուցիոնալ ներառական բարելավմանը փոխառնչվող հատվածների վրա։ Մոդելի հիմնական բովանդակությունը ներկայացված է ներքոհիշյալում.

**Գծանկար 16.** Զբաղվածության քաղաքականության մոդելը



Ներքոհիշյալում ներկայացված են նշված երեք ուղղությունների մանրամասնված գործոնները։

**Աշխատաշուկայի պահանաջարկի ինտենսիվացում, ծածկույթի ու որակի բարձրացում**

* Աշխատատեղեր գեներացնող մասնավոր հատված։
* Գործատուների շրջանում զբաղվածության նպաստմանը խթանող, շահադրդող ու տնտեսությանը համահունչ զբաղվածության պետական ծրագրեր, այդ ծրագրերի պատշաճ բրենդավորված, արդի լուծումների հենքի վրա շարունակական իրազեկում:
* Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության ինստիտուտի կայացմանը նպաստող իրավական լուծումներ, իրազեկում, ֆլեշ մոբեր:
* Ոլորտային ռազմավարությունների և դրանց վրա կատարվող ծախսերի՝ զբաղվածության վրա առավելագույն ազդեցության ապահովում
* Հայաստանում արժեշղթային ներդրման լավագույն փորձի շարունակում՝ հատկապես կաևոր է գյուղացիական տնտեսությունների և այդ տնտեսություններում զբաղվածության թխանման և արտադրողականության բարձրացման տեսանկյունից
* Զբաղվածության պետական ծրագրերից բխող աշխատանքի տեղավորմանը աջակցող ծրագրերի հնարավորինս ներկառուցում ՀՀ աշխատանքի շուկայում աշխատանքի ընդունման ամբողջական գործընթացներում։
* Սոցիալական ձեռնարկատիրության խթանում, շահադրդման իրավական լուծումներ, ինչը վերջին հաշվով էապես արդյունավետ կնպաստի սոցիալապես խոցելի խմբերում աշխատանք փնտրողների հնարավորությունների բարձրացմանը։
* Ինովացիոն սթարթ-ափերի զարգացման, վենչուրային ներդրումների ինստիտուցիոնալ համակարգի կայացման ու մտավոր սեփականության կառավարման գիտելիքների ձևավորման իրական հնարավորությունների ստեղծում ու լուծումների ապահովում։

**Աշխատաշուկայի առաջարկի բարելավում**

* Կրթություն-աշխատաշուկա կապի առավելագույն սիմետրիկության ապահովում։
* Խոցելի խմբերի աշխատաշուկայում ներառման խթանում և ուժեղացում:
* Նախնական և միջին մասնագիտական կրթության դերի և որակի բարձրացում, մասնագիտական կողմնորոշման/կարրիերայի ուղղորդման ուժեղացում, արդյունավետ ներդրում ուսուցման ոլորտում, կարիքների գնահատում՝ երկրի և մարզերի կտրվածքով, ուսումնական հաստատությունների կարողությունների հզորացում, բիզնեսի ներգրավվածություն հմտությունների զարգացման մեջ:
* Մասնագիտական կողմնորոշման, կարիերայի ուղղորդման ծառայությունների ուժեղացում։
* Հմտություններով զինված և մոտիվացված աշխատուժի ձևավորում՝ ուսուցում, վերապատրաստում, աշկերտություն, նախնական և միջին մասնագիտական կրթության դերի բարձրացում։
* Աշխատուժի շուկայի սեգմենտացիայի և կառուցվածքային գործազրկության կրճատում՝ երիտասարդների, կանանց, տարեցների, ոչ մրցակցային գիտելիքներ ունեցողների սոցիալական պաշտպանության և ներառման ուժեղացում։

**Աշխատաշուկայի ինստիտուտների ուժեղացում**

* Ոլորտային ռազմավարությունների և քաղաքականության մեջ զբաղվածության բաղադրիչի դերի կայուն ամրագրում (օրինակ՝ տարածքային զարգացման ռազմավարության, արդյունաբերության, գյուղատնտեսության ոլորտի, ինովացիաների զարգացման ռազմավարական փաստաթղթերում զբաղվածության վրա ազդեցության տեսանկյունից թիրախների սահմանում, միջգերատեսչական համագործակցության ամրագրում)։
* Եռակողմ գործընկերության շարունակական հզորացում, ներառականության բարձրացում։
* Աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրերի վերամշակում, նոր թիրախավորված, գործնական ներուժ ունեցող, բրենդավորված ծրագրերի ներդրում։
* Համակարգող կառուցակարգերի ուժեղացում։
* Զբաղվածության ոլորտի շարունակական մոնիթորինգ և գնահատում հեռանկարային նպատակներ ու ծրագրեր սահմանելու նպատակով։
* Աշխատաշուկան կարգավորող օրենսդրական կարգավորումների բարելավում՝ հիմնվելով ՀՀ-ում առկա գործնական խնդիրների ու զարգացման հնարավորությունների ամբողջական ներկապնակի ու լավագույն փորձի վրա։
* Զբաղվածության ակտիվ քաղաքականության ու ծրագրերի բարելավում և ուժեղացում՝ նպաստելու համար աշխատուժի մոբիլության բարձրացմանը, աշխատանք փնտրողների մոտ աշխատանք գտնելու համար պահանջվող գիտելիքի և հմտությունների ձևավորմանը, երիտասարդների, կանանց, խոցելի խմբերի՝ զբաղվածության հասանելիության հնարավորություների ընդլայնման նպատակադրմամբ: Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերը պետք է հենվեն աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի բարելավմանը միտված միջոցառումների վրա։
* Քաղաքացիական հասարակության, մասնավոր հատվածի ու պետական գերատեսչությունների կոորդինացիայի և համագործակցության ուժեղացում։
* Աշխատաշուկայի տեղեկատվական համակարգերի արդիականացում:

Հաշվի առնելով զբաղվածության և սոցիալական պաշտպանության այլ ենթաոլորտների, ինչպես նաև զբաղվածության ու կրթության, տնտեսական զարգացման, երիտասարդների հիմնահարցերի, տարածքային զարգացման ոլորտներում վարվող քաղաքականության համադրման ու համաժամեցման (սինխրոնիզացման) կարևորությունը, զբաղվածության քաղաքականության նոր մոդելը պետք է լինի.

1. **Ճկուն և հարմարվող, ինչը ենթադրում է, որ.**

* Զբաղվածության ծրագրերի պլանավորումն ու կառավարումը պետք է հիմնվի նախագծերի կառավարման արդի ու առաջադեմ մեթոդաբանոթյան վրա՝ առավելապես հիմք ընդունելով միջազգայնորեն ընդունված «PRINCE2» նախագծերի կառավարման սկզբունքները[[13]](#footnote-13)։
* Ըստ տարածքային առանձնահատկությունների՝ բացի ծրագրերից պետք է սահմանվեն որոշակի ծառայությունների խմբեր, որոնք տարածքային կենտրոնները կարող են, ըստ անհրաժեշտության, տրամադրել իրենց թիրախային շահառուներին։
* Հնարավորություն ընձեռնվի, ըստ անհրաժեշտության, տարվա ընթացքում մեկնարկել նոր մշակված (ad hoc) զբաղվածության ծրագիր։

1. **Մատչելի և հասանելի, ինչը ենթադրում է, որ.**

* Գործնականում պետք է բացառվեն զբաղվածության ծրագրերում, ինչպես նաև ծառայություններ ստանալու համար թիրախային խմբերի ընդգրկմանը խոչընդոտող պայմաններ (սոցիալապես անապահով լինելը, անմրցունակ լինելը, միայն մեկ ծրագրում ընդգրկվելը և այլն)։
* Զբաղվածության ծրագրերի վերաբերյալ պետք է ապահովվեն բնակչության շրջանում իրազեկման լայնածավալ աշխատանքներ, այդ թվում՝ տեղեկատվական համակարգերի կիրառմամբ:

1. **Թափանցիկ և վերահսկելի, ինչը ենթադրում է, որ.**

* Շահառուների ծրագրերում ընդգրկման կամ ծառայությունների մատուցման վերաբերյալ որոշումները պետք է լինեն թափանցիկ և շահառուների կողմից վերահսկելի։
* Զբաղվածության կենտրոնների աշխատանքի արդյունավետությունը և աշխատողների խրախուսումը պետք է իրականացվի հստակ սահմանված չափորոշիչներով, ինչը կձևավորի կենտրոնների միջև առողջ մրցակցություն։
* Մոնիթորինգի և գնահատման համակարգը պետք է լինի առավելագույնս գործնական չափորոշիչների վրա հիմնված և պետք է ներդրվեն ՏՏ լուծումներ այնպես, որ վերահսկողը առցանց ռեժիմով հնարավորություն ունենա դիտարկել ընթացիկ ցուցանիշների դինամիկան, «կարմիր» և «կանաչ» լույսերը։ ԶԲԳ տարածքային «ֆրոնթ» գրասենյակներում պետք է ներդրվեն նաև հաճախորդների կողմից գոհունակության գնահատման էլեկտրոնային համակարգեր։
* Կատարված աշխատանքների վերաբերյալ հաշվետվությունները հասանելի պետք է լինեն ոչ միայն վերադաս մարմիններին, այլ նաև հանրությանը:

1. **Արդյունքահենք և նպատակային, ինչը ենթադրում է, որ.**

* Զբաղվածության ծրագրերի և մատուցվող ծառայությունների մոնիթորինգի և գնահատման համակարգը պետք է հիմնված լինի վերջնական արդյունքի վրա՝ ապահովելով աշխատանքի տեղավորված շարունակ աճող շահառուների թիվ, համագործակցող գործատուների թվի ավելացում, մատուցվող ծառայությունների որակի շարունակական բարելավում։
* ԶՊԳ-ն պետք է հզորացնի մարդկային ու գործիքային կարողությունները։
* Զբաղվածության ծրագրերում ընդգրկումը, ինչպես նաև մատուցվող ծառայությունների բնույթը պետք է բխի շահառուի կարիքների գնահատումից, լինի հիմնավորված և հասցեական, ապահովելով շահառուի համար սահմանված վերջնական կարևոր արդյունքը՝ աշխատանքի տեղավորումը կամ սեփական բիզնես մեկնարկելը:

**Աղյուսակ 4.** Զբաղվածության հայեցակարգային մոդելը՝ երկմակարդակ «SWOT» վերլուծության հենքով

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Առկա գործոնների և ներուժային գործոնների հատման դաշտերում ներկայացված լուծումների հիմնադրույթները ուղղված են ուժեղ կողմերի միջոցով հնարավորությունների կիրառմանը և վտանգների նվազմանը, հնարավորություններով թույլ կողմերի ուժեղացմանը, ինչպես նաև թույլ կողմերի ուժեղացմամբ՝ վտանգների չեզոքացմանը | | Առկա գործոններ | |
| **Ուժեղ կողմեր** 1. Քաղաքական հիմնարար նպատակադրում և պայմաններ 2. Ինտելեկտուալ ու ստեղծարար ռեսուրս  3. Աշխատանքին ձգտելու ներուժ  4. Որակյալ կրթության կայուն պահանջարկ | **Թույլ կողմեր** 1. Մոբիլ՝ էմիգրացիային միտված հասարակություն 2. Պետական ռեսուրսների սահմանափակություն  3. Բնակչության նվազման առկա միտում 4. Բնակչության եկամուտների բևեռացված բաշխում |
| Ներուժային գործոններ | **Հնարավորություններ**  1. Տնտեսական աճի ներուժի գործադրում 2. Ինովացիոն տնտեսության զարգացում 3. Հայրենադարձությամբ՝ մարդային կապիտալի զարգացում 4. Աշխատանքային ռեսուրսների ինովացիոն ներուժ | 1. Տնտեսական աճի առավելագույն ներառականություն  2. Տնտեսության ինովացիոն զարգացում  3. Մարդկային կապիտալում արդյունքահեն ներդրումներ  4. «Սթարթ-ափ»-երի խթանում, վենչուրային համակարգ  5. «Կրթություն - աշխատաշուկա» սիմետրիկության բարձրացում  6. Ոչ ֆորմալ կրթության զարգացում | 1. Անապահովությունից՝ զբաղվածություն  2. Կառավարման արդյունքահեն և նորամուծական լուծումներ  3. Վարձատրության համակարգի արդիականացում  4. Իմիգրացիոն պետական ծրագրեր  5. Անհատի եկամուտների աճ և մրցակցային բաշխում  6. Սոցիալական ձեռնարկատիրության կայացում |
| **Վտանգներ**  1. Ժողովրդագրական կառուցվածքի շեղումներ 2. Կառուցվածքային գործազրկության աճ 3. Տնտեսական աճի զսպում 4. Աշխատուժի արտահոսք | 1. Կանանց և երիտասարդների քաղաքականության հզորացում  2. Աշխատաշուկայում անմրցունակների աջակցություն  3. «Ուղեղների» արտահոսքից՝ ներհոսք  4. Տնտեսության ճյուղերի ու տարածքային բևեռացումների մեղմում  5. Տարեցների ներառում և նրանց ներուժի գործադրում  6. Սոցիալ-տնտեսական զարգացման մեգանպատակների ծրագրի իրագործում | 1. Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն  2. Զբաղվածության խթանման առցանց ՏՏ համակարգեր  3. Իրավիճակին համարժեք ներհոսքի ֆիլտրերի կիրառում  4. Էմիգրացիոն տրամադրվածության նվազեցման քարոզչություն  5. Կանանց ներուժի զարգացման և կիրառման հատուկ խթաններ  6. Զարգացմանը համահունչ աշխատանքային արժեքների  վերաիմաստավորում |

**5.7 Ռազմավարության մոնիթորինգն ու գնահատումը**

Ռազմավարության մոնիթորինգը և գնահատումը հիմնված է հետևյալ երկու սկզբունքների վրա.

* զբաղվածության ծրագրերի արդյունքների և ՀՀ աշխատաշուկայում ու տնտեսությունում ընթացող գործընթացների համադրման հիման վրա թիրախային ցուցանիշների սահմանում,
* մատուցվող ծառայությունների որակի և շարունակական բարելավման վրա հիմնված թիրախային ցուցանիշների սահմանում:

Համապատասխան թիրախային ցուցանիշները ներկայացված են աղյուսակ 5-ում և աղյուսակ 6-ում:

**Աղյուսակ 5.** Ծրագրերի համար սահմանված թիրախային ցուցանիշներ\*

| Հ/Հ | Ցուցանիշի անվանումը | Թիրախային արժեքը |
| --- | --- | --- |
|  | Գործազրկության մակարդակ | Նվազում նախորդ տարվա համեմատ առնվազն 0.7%-ով |
|  | Գործազրկության միջին տևողություն\*\* | Կրճատում տարեկան 5%-ով |
|  | Աշխատանք գտնելու միջին տևողություն | Կրճատում տարեկան 10%-ով |
|  | Ծրագրերում ընդգրկված շահառուների թիվ | Աճ նախորդ տարվա համեմատ առնվազն 5%-ով |
|  | Ծրագրերում ընդգրկված հաշմանդամություն ունեցող անձանց թիվ | Աճ նախորդ տարվա համեմատ առնվազն 5.5%-ով |
|  | Ծրագրերում ընդգրկված կանանց թիվ | Աճ նախորդ տարվա համեմատ առնվազն 5.5%-ով |
|  | Ծրագրերում ընդգրկված 16-21 տարեկան չսովորող ու չզբաղված երիտասարդների թիվ (NEET) | Աճ նախորդ տարվա համեմատ առնվազն 1%-ով |
|  | Ծրագրերում ընդգրկված 22-29 տարեկան երիտասարդների թիվ | Աճ նախորդ տարվա համեմատ առնվազն 7.5%-ով |
|  | Կայուն զբաղվածության հենանիշ. ծրագրերում ընդգրկման արդյունքում աշխատանքի տեղավորվածների ու վեց ամիս և ավելի տևողությամբ աշխատողների տեսակարար կշիռը ծրագրերում ընդգրկվածների թվաքանակում | Տարեկան ոչ պակաս, քան 55% |
|  | Կայուն զբաղվածության հենանիշ. ծրագրերում ընդգրկման արդյունքում աշխատանքի տեղավորվածների ու մեկ տարի և ավելի տևողությամբ աշխատողների տեսակարար կշիռը ծրագրերում ընդգրկվածների թվաքանակում | Տարեկան ոչ պակաս, քան 40% |
|  | Առկա թափուր աշխատատեղերը համալրելու նպատակով ծրագրերում ներգրավված գործատուների թիվ | Աճ նախորդ տարվա համեմատ առնվազն 7.5%-ով |
|  | Հավաքագրված ու չկրկնվող աշխատատեղեր | Աճ նախորդ տարվա համեմատ առնվազն 5%-ով |
|  | Ժամանակավոր և սեզոնային աշխատանք ենթադրող զբաղվածության ծրագրերում ընդգրկվածների թիվ | Աճ նախորդ տարվա համեմատ առնվազն 5%-ով |
|  | Զբաղվածության ծրագրերի պետական բյուջեն | Աճ նախորդ տարվա համեմատ առնվազն 5%-ով |
|  | Զբաղվածության ծառայությունների առցանց հարթակում գրանցվածների թիվ | Տարեկան աճ.   * աշխատանք փնտրողների և գործազուրկների համար՝ առնվազն 10%-ով, * գործատուների համար՝ առնվազն 5%-ով |
|  | Զբաղվածության ծառայությունների առցանց հարթակ մեկ օգտվողի հաշվարկով տարվա ընթացքում մուտքերի միջին թիվը | Տարեկան աճ առնվազն 5%-ով |

\* - «Աշխատիր, Հայաստան» ծրագրից, ինչպես նաև սույն ռազմավարությունից բխող և այլ ոլորտներին վերաբերող ցուցանիշները սահմանվում են համապատասխան ոլորտների ռազմավարական և այլ փաստաթղթերով։

\*\* - Այս ցուցանիշը, սկսած 2020թ-ից, պետք է սահմանվի ՀՀ ՎԿ պաշտոնական հրապարակումներում

**Աղյուսակ 6.** Մատուցվող ծառայությունների որակի համար սահմանված թիրախային ցուցանիշներ

| Հ/Հ | Ցուցանիշի անվանումը | Թիրախային արժեքը |
| --- | --- | --- |
| 1. | Խորհրդատվություն ստացած շահառուների թիվը | Աճ նախորդ տարվա համեմատ առնվազն 10%-ով |
| 2. | Խորհրդատվությունից շահառուների գոհունակության գնահատականը (1-ից 10 միավորանոց սանդղակով), այդ թվում` | Ոչ պակաս, քան 7.5 միավոր |
| խորհրդատվության օգտակարությունից | Ոչ պակաս, քան 8.0 միավոր |
| զբաղվածության տարածքային կենտրոնի աշխատողների վերաբերմունքից | Ոչ պակաս, քան 7.0 միավոր |
| 3. | Մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվություն ստացած շահառուների թիվը | Աճ նախորդ տարվա համեմատ առնվազն 5%-ով |
| 4. | Գործատուների մոտ ուղղորդված (այդ թվում՝ ուղեգրված) շահառուների թիվը | Աճ նախորդ տարվա համեմատ առնվազն 10%-ով |
| 5. | Գործատուների մոտ ուղղորդման արդյունքում աշխատանքի տեղավորվածների թիվը | Ոչ պակաս, քան ուղղորդված շահառուների 20%-ը |
| 6. | Խորհրդատվություն ստացած գործատուների թիվը | Աճ նախորդ տարվա համեմատ առնվազն 5%-ով |
| 7. | Խորհրդատվությունից գործատուների գոհունակության գնահատականը | Ոչ պակաս, քան 8.5 միավոր |
| 8. | Իրազեկման միջոցառումների թիվը | Աճ նախորդ տարվա համեմատ առնվազն 3%-ով |

1. World Employment and Social Outlook: Trends 2019, International Labour Office – Geneva: ILO, 2019 [↑](#footnote-ref-1)
2. Վերլուծության ու գնահատումների համար ցուցանիշները վերցված են ՀՀ ՎԿ պաշտոնական աղբյուրներից։ [↑](#footnote-ref-2)
3. Այսուհետ աշատանքի շուկան բնութագրող հիմնական ցուցանիշները կներկայացվեն 2017թ. համար՝ հաշվարկած հին մթոդաբանությամբ, քանի որ (1) 2018 թվականի համար հասնաելի են միայն սահմանափակ թվով նախնական ցուցանիշներ և (2) վերանայված մեթոդաբանության կիրառման արդյունքում խախտվել է ժամանակային շարքերիի համադրման հնարավորությունը: [↑](#footnote-ref-3)
4. Հետխորհրդային (Ռուսաստան, մերձբալթյան երկրներ) և արևելաեվրոպական (Լեհաստան, Բուլղարիա, Հունգարիա, Չեխիա և այլն) մի շարք երկրներում ցուցանիշը հատում է 70% մակարդակը, հարևան Վրաստանում այն կազմում է 60.3% (Աղբյուրը՝ <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm>) [↑](#footnote-ref-4)
5. «ՏՀՏ ոլորտը Հայաստանում, 2018», Հայաստանում տեղեկատվական և հեռահաղորդակցության տեխնոլոգիաների ոլորտի հետազոտություն», Ձեռնարկությունների ինկուբատոր հիմնադրամ, դեկտեմբեր, 2018թ։ [↑](#footnote-ref-5)
6. Labour Productivity Indicators․ Productivity Differentials & The Balassa-Samuelson Effect OECD, 2008. [↑](#footnote-ref-6)
7. Սեյվ դը չիլդրեն, 2019, «Հայաստանում աշխատաշուկայի երիտասարդակենտրոն և գենդերազգայուն հետազոտություն» [↑](#footnote-ref-7)
8. ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի տվյալներով՝ 15-29 տարեկանների դեպքում նույն ցուցանիշը կազմում է 81.8%: [↑](#footnote-ref-8)
9. ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն, Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտ, 2019, «ՀՀ աշխատաշուկայի առաջարկի և պահանջարկի վերլուծություն և գնահատում ծրագրի թեմայով աշխատանքների կատարման հաշվետվություն» [↑](#footnote-ref-9)
10. Տվյալները` ըստ Եվրոստատի [↑](#footnote-ref-10)
11. Տվյալները` ըստ ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի [↑](#footnote-ref-11)
12. ILO, 2014, Labor market transition for young women and men in Armenia [↑](#footnote-ref-12)
13. # Managing Successful Projects with PRINCE2®, AXELOS, 2017 Edition.

    [↑](#footnote-ref-13)