

Հեղափոխական խմբի ղեկավար՝

ԶՈՅԱ ԹԱԴԵՎՈՍՅԱՆ

փնտհազիրության որկրորդ, պրոֆեսոր

Հեղափոխական խմբի անդամներ՝

ԹԱԴԵՎՈՍ ԱՎԵՏԻՍՅԱՆ

փնտհազիրության թեկնածու, դոցենտ

ԱՐՄԱՆ ՍԱՐԳՍՅԱՆ

փնտհազիրության թեկնածու, դոցենտ

ՏԱԹԵՎԻԿ ՄԿՐՏՉՅԱՆ

փնտհազիրության թեկնածու, դոցենտ

ԴԻԱՆԱ ՄԱԹԵՎՈՍՅԱՆ

*ՀՊՏՀ միջազգային փնտհական հարաբերությունների
ամբիոնի ասպիրանտ*

ԿԱՄՈ ԴԱՎԹՅԱՆ

*ՀՊՏՀ փնտհամաթեմատիկական մեթոդների
ամբիոնի ասպիրանտ*

**ԲՆԱԿՉՈՒԹՅԱՆ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ
ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐՆ ՈՒ
ՊԵՏԱԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ
ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ**

DOI: 10.52174/978-9939-61-249-2

Ե Ր Ե Վ Ա Ն

«ՏՆՏԵՍԱԳԵՏ» ՀՐԱՏԱՐԱԿՉՈՒԹՅՈՒՆ

2022

ՀՏԴ 331.5
ԳՄԴ 65.24
Բ 761

**Հրապարակության է երաշխավորել
ՀՊՏՀ գիտական խորհուրդը**

Մասնագիտական խմբագիր՝

Վ. Բուլանիկյան

տ.գ.թ., դոցենտ

Գրախոսներ՝

Հ. Մնացականյան

տ.գ.դ., պրոֆեսոր

Տ. Մարտիրոսյան

տ.գ.դ., պրոֆեսոր

Խմբագրական խորհուրդ՝

Դ. Գալոյան

տ.գ.դ., պրոֆեսոր

Թ. Մկրտչյան

տ.գ.դ., դոցենտ

Դ. Հախվերդյան

տ.գ.դ., պրոֆեսոր

Գ. Նազարյան

տ.գ.թ., դոցենտ

Բ 761 Բնակչության զբաղվածության ապահովման հիմնախնդիրներն ու պետական կարգավորումը Հայաստանի Հանրապետությունում / Զ. Թադևոսյան և ուրիշներ.- Եր.: Տստեսագետ, 2022.- 204 էջ .- («Ամբերդ» մատենաշար 52):

Սույն հետազոտության շրջանակներում ուսումնասիրվել են COVID-19 համավարակի և Արցախյան 44-օրյա պատերազմի հետևանքով ՀՀ զբաղվածության ոլորտում և աշխատաշուկայում ձևավորված նոր միտումները: ՀՀ զբաղվածության ներկայիս պետական քաղաքականության և մասնավորապես պետական ծրագրերի փորձագիտական վերլուծության հիման վրա գնահատվել են դրանց կատարելագործման ներուժային ուղղությունները: Առաջարկվել են ՀՀ-ում աշխատաշուկայի և զբաղվածության պետական աջակցության նոր, կիրառական ծրագրային լուծումներ, որոնց կենսագործումը հնարավորություն կտա դիմակայելու ժամանակի մարտահրավերներին, հատկապես՝ զբաղվածության ոլորտի կարգավորման, զբաղվածության պետական ծրագրերի արդյունավետության բարձրացման առումով:

ՀՏԴ 331.5

ԳՄԴ 65.24

ISBN 978-9939-61-249-2

© «Ամբերդ» հետազոտական կենտրոն, 2022

© «Տստեսագետ» հրատարակչություն, 2022

Ներածություն	5
Գլուխ 1. ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՎ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ COVID-19 ՀԱՄԱՎԱՐԱԿԻ ԵՎ ԱՐՑԱԽՅԱՆ 44-ՕՐՅԱ ՊԱՏԵՐԱԶՄԻ ՀԱՄԱՏԵՔՍՈՒՄ	9
1.1. ՀՀ աշխատաշուկայի և զբաղվածության մակրոտնտեսական իրավիճակի վերլուծությունը	9
1.2. Աշխատաշուկայի և զբաղվածության վրա COVID-19 համավարակի և պատերազմի ազդեցության գնահատումը տնտեսամաթեմատիկական մոդելների միջոցով	25
1.3. ՀՀ աշխատաշուկայի, ժողովրդագրական ցուցանիշների պատմական շարքերի փոխազդեցությունների տնտեսաչափական վերլուծությունը և կանխատեսումները	38
Գլուխ 2. ԳՈՐԾԱԶՐԿՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎԱԳՐՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՓՈՐՁԸ	44
2.1. Գործազրկության ապահովագրության համակարգի միջազգային փորձը զարգացած և զարգացող տնտեսություններում	44
2.2. Զբաղվածության պետական քաղաքականության միջազգային փորձի համեմատական վերլուծությունը	54
Գլուխ 3. ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄԸ	73
3.1. ՀՀ աշխատաշուկայի և զբաղվածության վրա COVID-19 համավարակի ու պատերազմի ազդեցության փորձագիտական գնահատականների ամփոփումը	73
3.2. Զբաղվածության պետական ծրագրերի ու ծառայությունների ընթացիկ արդյունքների վերլուծությունը և աշխատաշուկայի կարգավորման խնդիրները	100
Եզրակացություն	114
Օգտագործված գրականություն	122
Հավելված	123
Համառոտագրեր	173

2020 թվականի ընթացքում ՀՀ-ում աշխատաշուկայի և զբաղվածության զարգացումների վրա հավաստի ու ենթադրյալ բազմագործոնային ազդեցություններ ունեցան ինչպես COVID-19 համավարակի, այնպես էլ Արցախյան 44-օրյա պատերազմի ընթացիկ ու հետագա սոցիալ-տնտեսական բացասական սպասումներն ու միտումները: Տնտեսությունը, նախ, որոշակի զսպումներով բացասաբար արձագանքեց նշված երկու իրադարձություններին, ձևավորվեցին բացասական սպասումներ, այնուհետև սոցիալ-տնտեսական ցուցանիշների վրա արձանագրվեցին ուղղակի ու փաստացի ազդեցություններ:

Նախևառաջ, 2020 թ. երկրորդ եռամսյակում, COVID-19 համավարակի ազդեցություններով ու սպասումներով պայմանավորված, միջազգային ֆինանսական կառույցների և ՀՀ Կառավարության կողմից հրապարակվեցին 2020 թ. տնտեսական անկման կանխատեսումներ (2.9%-ից մինչև 4%): Այնուհետև, պատերազմի գործոնը հաշվի առնելով, 2020 թ. նոյեմբերի 2-ին ՀՀ ֆինանսների նախարարությունը հրապարակեց, որ սպասվում է 6%-ի չափով տնտեսական անկում:

Վերը ներկայացված բացասական կրկնակի ալիքի ազդեցություններով պայմանավորված արդեն իսկ հրապարակված ցուցանիշի համաձայն՝ 2020 թ. ՀՀ ՀՆԱ-ն նվազեց 7.6%-ով:

Զուգահեռաբար, պաշտոնական տվյալների համաձայն, 2020 թ. երրորդ եռամսյակի վերջի դրությամբ ՀՀ աշխատանքային ռեսուրսները նվազեցին 0.2%-ով, զբաղվածների թվաքանակը նվազեց 3.8%-ով, գործազուրկների թվաքանակն աճեց 3.7%-ով, աշխատուժի առաջարկը նվազեց 2.5%-ով, իսկ զբաղվածության և գործազրկության մակարդակները նվազեցին 1.8-ական տոկոսային կետով :

Ներկայացված ցուցանիշների հիման վրա կարելի է արձանագրել, որ մակրոտնտեսական հետընթացն արդեն իսկ 2020 թ. երրորդ եռամսյակի վերջում էական ազդեցություն է ունեցել զբաղվածության ցուցանիշների բացասական միտումների վրա:

Վերոհիշյալ սպասումներին ու վիճակագրական միտումներին զուգահեռ ՀՀ Կառավարությունն իրականացրել ու ներկայումս իրականացնում է զբաղվածության ու աշխատաշուկայի պետական աջակցության նոր ծրագրերի մեկնարկ ու ծրագրային աջակցության քաղաքականության որոշ վերափոխումներ: Պետք է նաև արձանագրել, որ բացասական միտումներն ունեն շարունակականության մեծ հավանականություն:

Նշված փաստերի ու փոխառնչությունների համատեքստում, ՀՀ զբաղվածության ու աշխատաշուկայի սպասվող զարգացումներն ակնհայտորեն ունեն ռիսկի բարձր աստիճան ու տարաբնույթ ազդեցություններ:

Նկարագրված խնդիրների բազմակողմանի վերլուծությունների իրականացումը, իրական հիմնախնդիրների բացահայտումը, հետազոտական գնահատականներն ու գործնական կառավարչական լուծումների մշակումը, ՀՀ զբաղվածության ու աշխատաշուկայի բացասական միտումների ճգնաժամային ու հետճգնաժամային կառավարման և զարգացման մեկնարկի ապահովման տեսանկյունից, խիստ արդիական են:

Հետազոտության նպատակը զբաղվածության ու աշխատանքի պետական քաղաքականության լուծումների մշակումն է՝ ՀՀ զբաղվածության ու աշխատանքի ոլորտի միտումների ու սոցիալ-տնտեսական ազդեցությունների վերլուծության, արդիական հիմնախնդիրների պարզաբանման, ինչպես նաև զբաղվածության պետական քաղաքականության փորձաքննության արդյունքների հաշվառմամբ:

Հետազոտության խնդիրներն են.

1. ՀՀ մակրոտնտեսական, զբաղվածության, աշխատաշուկայի հիմնական և բնութագրող, ինչպես նաև զբաղվածության ոլորտին վերաբերող սոցիալ-տնտեսական այլ ցուցանիշների միտումների, հարաբերական ու կառուցվածքային փոփոխությունների ուսումնասիրություն (վերջին 5 տարիների կտրվածքով)՝ հիմք ընդունելով նաև 2020 թ. COVID-19 համավարակի և Արցախյան 44-օրյա պատերազմով պայմանավորված ազդեցությունները,
2. ՀՀ մակրոտնտեսական, զբաղվածության, աշխատաշուկայի և ժողովրդագրական ցուցանիշների պատմական շարքերի փոխազդեցությունների տնտեսաչափական վերլուծություն և կանխատեսումների իրականացում,
3. զբաղվածության ու աշխատաշուկայի վրա 2020 թ. COVID-19 համավարակի ու պատերազմի ազդեցությունների ուսումնասիրություն,
4. զբաղվածության ոլորտի պետական քաղաքականության արդի լուծումների, զբաղվածության պաշտպանության, գործազրկության ապահովագրության քաղաքականության, տարբեր երկրներում ինստիտուցիոնալ, օրենսդրական և ֆինանսավորման մեխանիզմների կիրառման միջազգային փորձի ուսումնասիրություն և ՀՀ-ում դրանց ներդրման հնարավորությունների վերաբերյալ առաջարկությունների ներկայացում,
5. փորձագիտական հարցումներ 2020 թ. համավարակի ու պատերազմի համատեքստում զբաղվածության ու աշխատաշուկայի վրա ազդեցությունների, առկա հիմնախնդիրների, սպասվող միտումների ու հնարավոր լուծումների շրջանակներում,
6. ՀՀ ներկայիս զբաղվածության պետական քաղաքականության և մասնավորապես պետական ծրագրերի փորձագիտական վերլուծու-

թյուն, դրանց բացերի վերհանում, կատարելագործման ներուժային ուղղությունների վերհանում,

7. ՀՀ գործող զբաղվածության ու աշխատանքային օրենսդրության ուսումնասիրություն, խնդիրների վերհանում ու լուծումների հիմնական ուղղությունների առաջադրում,
8. ՀՀ-ում աշխատաշուկայի և զբաղվածության գործուն պետական աջակցության նոր ծրագրային լուծումների մշակում:

Հետազոտության արդյունքները

«Բնակչության զբաղվածության ապահովման հիմնախնդիրներն ու պետական կարգավորումը Հայաստանի Հանրապետությունում» թեմայով գիտական հետազոտությունից ակնկալվող արդյունքներն են. հետազոտության խնդիրների իրացմամբ, վերը ներկայացված նպատակի շրջանակներում մասնագիտական ուսումնասիրությունների, վերլուծությունների ու գնահատումների հենքի վրա աշխատաշուկայի ու զբաղվածության արդի հիմնախնդիրների բացահայտումը և պետական քաղաքականության բարելավումների առաջարկությունների մշակումը՝ ծրագրային և օրենսդրական նոր լուծումներով:

Հետազոտության մեթոդաբանությունը

Հետազոտության շրջանակներում կիրառվել են մաթեմատիկական բազմաչափ վիճակագրության և փորձագիտական գնահատման, գրաֆիկական վերլուծության ու համադրման, տվյալների համախմբի վիճակագրական վերլուծության, պատճառահետևանքային կապերի ուսումնասիրության մեթոդները, ինչպես նաև փորձագիտական հարցումներն ու տնտեսաչափական մոդելները:

Զբաղվածության, աշխատաշուկայի և այլ՝ երկրորդային ու հարցումներից ստացված տվյալների, դրանց շարքերի ուսումնասիրության ընթացքում կիրառվել են վիճակագրության ու տնտեսաչափության ընդհանուր տեսության մեթոդներ:

Հետազոտական բացահայտումներն ու եզրահանգումները հիմնվել են փորձագիտական գնահատումների, իրավական վերլուծության, ռազմավարական կառավարման և որոշումների ընդունման մեթոդների վրա: Դրանք մասնավորապես ներառել են հետազոտության ինստիտուցիոնալ, կառուցվածքային, ֆունկցիոնալ, գործընթացային հետազոտությունների մեթոդաբանական ուղղությունները:

Բոլոր քանակական ու որակական վերլուծությունների թվային ու ոչ թվային արդյունքները հենվել են հավաստիության, ամբողջականության, համադրելիության ու հասցեականության մեթոդաբանական սկզբունքների վրա:

Տեղեկատվության հավաքագրման աղբյուրները Հայաստանի Հանրապետության վիճակագրական կոմիտեի պաշտոնական հրապարակումներն

են, Զբաղվածության պետական գործակալության գործունեության հաշվետվությունները, սույն հետազոտության շրջանակներում կատարված հարցումների, Եվրաստատի և տարածաշրջանային այլ վիճակագրական կառույցների, միջազգային կազմակերպությունների՝ Համաշխարհային բանկի, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության և միջազգային հեղինակավոր հետազոտությունների ու զեկույցների տվյալները:

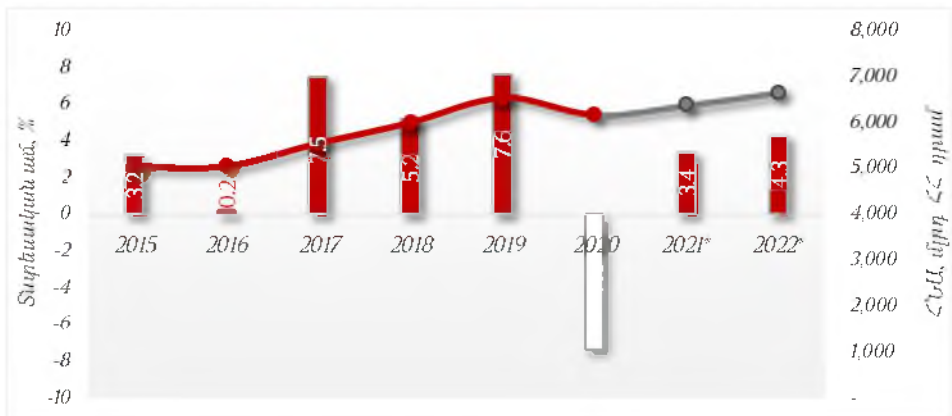
ԳԼՈՒԽ 1

ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՎ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ COVID-19 ՀԱՄԱՎԱՐԱԿԻ ԵՎ ԱՐՑԱՆՑԱՆ 44-ՕՐՅԱ ՊԱՏԵՐԱԶՄԻ ՀԱՄԱՏԵՔՍՏՈՒՄ

1.1 ՀՀ աշխատաշուկայի և զբաղվածության մակրոտնտեսական իրավիճակի վերլուծությունը

Երկարաժամկետում, սկսած 1990-ականների սկզբից մինչև 2008 թվականը, Հայաստանի Հանրապետությունում արձանագրվել է կայուն բարձր տնտեսական աճ: Հայաստանի մակրոտնտեսական վիճակի վրա առավել ծանր են անդրադարձել 2008 թ. համաշխարհային ֆինանսատնտեսական ճգնաժամը և 2020 թ. համավարակն ու պատերազմը, որոնց հետևանքով ՀՆԱ-ի աճը կտրուկ նվազել է:

- 2015-2019 թթ. Հայաստանում ՀՆԱ-ն ունեցել է կայուն աճի միտում: Աճի միջին տեմպը կազմել է 4.7%, և 2019 թ. գրանցվել է առավելագույն՝ 7.6% աճ: 2020 թ., պայմանավորված նշված ազդեցություններով, գրանցվել է 7.4% տնտեսական անկում (գծապատկեր 1.1):



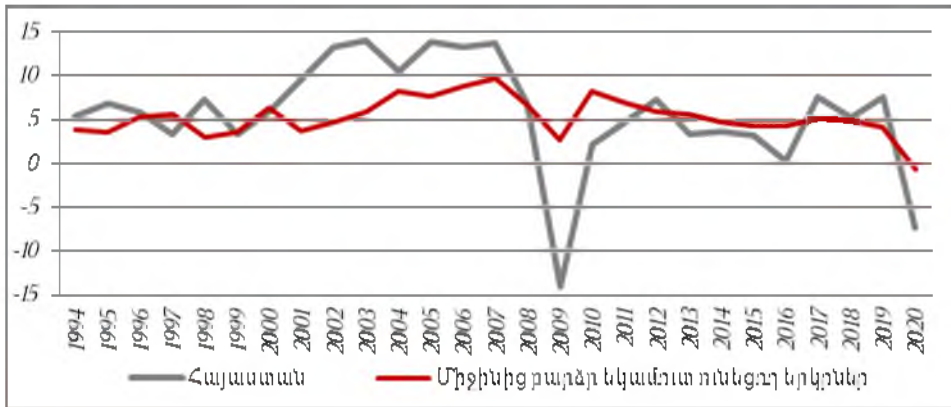
Գծապատկեր 1.1

ՀՆԱ-ի շարժընթացի չրվեժային պատկերը, մին ՀՀ դրամ

Կանխատեսումների վերլուծությունը վկայում է, որ Հայաստանի տնտեսության վերականգնումը 2020 թ. բացասական մակրոտնտեսական ազդեցությունները կչեզոքացնի միջնաժամկետում, և 2020 թ. 7.4% անկումը կվերականգնվի 2022 թ. արդյունքներով: 2021-2022 թթ. դինամիկ շրթայի մեթոդով հաշվարկման արդյունքում ստացվում է, որ եթե բազային տարին դի-

տարկենք 2020 թվականը, ապա վերականգնման չափը կարճաժամկետային 7.85% աճով: Վերադառնալով նախաշոկային փուլին՝ 2022 թ. ՀՆԱ-ի աճը, 2019-ի համեմատ, կարճաժամկետային շուրջ 1.9%-ի չափով:

Երկարաժամկետում, 1990-ական թթ. կեսերից մինչև 2008 թ., արձանագրելով զգալի տնտեսական աճ, ՀՀ-ում մեկ շնչի հաշվով ՀՆԱ-ի մեծությունը դոլարային արտահայտությամբ ավելի քան եռապատկվել է (գծապատկեր 1.2)¹:



Գծապատկեր 1.2

ՀՀ և միջինից բարձր եկամուտ ունեցող երկրների իրական ՀՆԱ-ի աճի շարժընթացը 1994-2020 թթ. (%)²

ՀՆԱ-ի աճի տեմպը ռեկորդային բարձր՝ 14% մակարդակի է հասել 2003 թ., ինչն առավել լավատես փորձագետների համար հիմք է հանդիսացել՝ Հայաստանի Հանրապետությունը որակելու որպես «Կովկասյան վագր»³: Սակայն 2008 թ. համաշխարհային ֆինանսատնտեսական ճգնաժամը, սկսած չորրորդ եռամսյակից, հարվածեց նաև մեր երկրի տնտեսությանը:

2013-2015 թթ. տնտեսությունում արձանագրվել են կայուն աճի միտումներ՝ կազմելով միջինում 3.3%: 2016 թ. իրական ՀՆԱ-ի աճի տեմպերը դանդաղել են՝ կազմելով 0.2%: 2018 թ. գրանցվել է 5.2% աճ, որը 2.3 տոկոսային կետով զիջել է նախորդ տարվա ցուցանիշին: 2019 թ., նախորդ տարվա համեմատ, իրական ՀՆԱ-ի աճի տեմպը կազմել է 7.6%: Հաշվի առնելով 2020 թ. մարտ ամսից մակրոտնտեսական միջավայրի վրա COVID-19 համա-

¹ Սույն ամփոփումը հիմնված է Ասիական զարգացման բանկի (ԱԶԲ) ընդլայնված վերլուծության վրա՝ Տնտեսական վերլուծություն. հիմնային ուսումնասիրություն (առկա է հարցման դեպքում):

² Աղբյուրը՝ Համաշխարհային բանկի տվյալների բազա՝

[www.data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?end=2020&location=s=AM:XT&start=1994](https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?end=2020&location=s=AM:XT&start=1994)

³ Տե՛ս Ս. Միսրա և ուրիշներ, Կովկասյան վագր. սլանդաններով տնտեսական աճը Հայաստանում, Վաշինգտոն, Համաշխարհային բանկ, 2007:

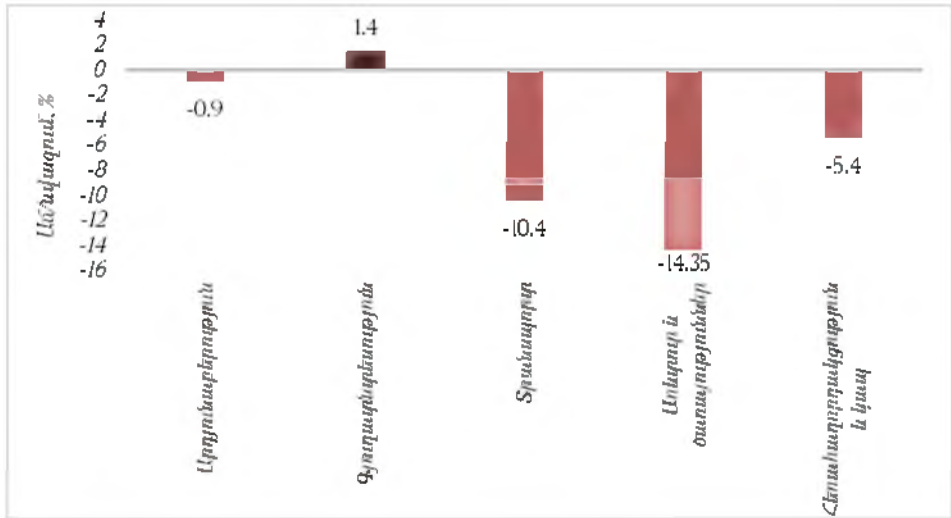
վարակի՝ արդեն իսկ նկատվող բացասական ազդեցությունները՝ նախ արձանագրենք, որ 2020 թ. առաջին եռամսյակում մակրոտնտեսական ցուցանիշները դեռևս ունեցել են իներցիոն աճի միտումներ. այսպես՝ ՀՆԱ-ն կազմել է 1,267,151 մլն ՀՀ դրամ, որը 2019 թ. նույն ժամանակահատվածի ՀՆԱ-ից ավելի է 2.02%-ով, իսկ 2020 թ. առաջին եռամսյակում, նախորդ եռամսյակի համեմատ, ՀՆԱ-ն աճել է 3.8%-ով: Մակայն COVID-19, ինչպես նաև Արցախյան 44-օրյա պատերազմը տնտեսության վրա ունեցել և շարունակում են ունենալ բացասական ազդեցություն: Սկսած երկրորդ եռամսյակից, որը համընկնում է հենց համավարակի բռնկման հետ, տնտեսությունը գրանցել է շուրջ 13.7% անկում, իսկ երրորդ և չորրորդ եռամսյակներում անկումը կազմել է շուրջ 9%: Վերջնադրույունքում, ըստ ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի 2020 թ. հրապարակած տվյալների, տնտեսության անկման ծավալը կազմել է այնքան, որքան եղել է նախորդ տարվա աճը՝ 7.6%: 2021 թ. ՀՀ տնտեսական ակտիվության ցուցանիշը (ՏԱՑ) կազմել է 5.8%⁴:

Ըստ 2021 թ. ընթացիկ տվյալների՝ առաջին եռամսյակում տնտեսությունում դեռևս պահպանվել են համավարակի և պատերազմի բացասական հետևանքները: Մասնավորապես, համախառն ներքին արդյունքի ծավալը, նախորդ տարվա գներով, կազմել է շուրջ 1,226,131.3 մլն ՀՀ դրամ, և, նախորդ տարվա նույն ժամանակահատվածի համեմատ, հավելանքի տեմպը կազմել է -1.37%: Մակայն, սկսած 2021 թ. երկրորդ եռամսյակից, տնտեսությունում նկատվում են վերականգնման դրական միտումներ, ինչն արտացոլված է տնտեսական ակտիվության ցուցանիշում. 2021 թ. ապրիլ, մայիս ամիսներին ՏԱՑ-ը, նախորդ տարվա նույն ժամանակահատվածի նկատմամբ, համապատասխանաբար կազմել է 123.2 և 110.9%⁵: Անհրաժեշտ է նկատել, որ տարեկան կտրվածքով ՏԱՑ-ն էապես կոռելացված է տնտեսական աճին և 2020 թ. ՏԱՑ-ը 92.5% է, անկումը՝ 7.5%:

2020 թ. ընթացքում, առավելապես համավարակի ազդեցությամբ, մեծ քնեռացվածությամբ նվազում է նկատվել առևտրի և ծառայությունների ոլորտում և, նախորդ տարվա համեմատ, այն կազմել է 14.4% (գծապատկեր 1.3): Ծառայությունների նվազման հիմնական գործոններից է զբոսաշրջության ոլորտի և հյուրանոցային ծառայությունների պահանջարկի կտրուկ անկումը: Կացության և հանրային սննդի կազմակերպման ոլորտի անկումը 2020 թ. կազմել է 15.3%: Հատկանշական է, որ ծառայություններում առավելագույն անկում արձանագրվել է ֆինանսական և ապահովագրական գործունեության ոլորտում՝ կազմելով 25.8%: 1.4% աճ է գրանցվել գյուղատնտեսության ոլորտում:

⁴ <https://armstat.am/am/?nid=82&id=2459>

⁵ Տե՛ս նույն տեղում:



Գծապատկեր 1.3

ՀՀ ՀՆԱ-ի առանձին ոլորտների աճը կամ նվազումը 2020 թ. (%)⁶

Ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների՝ ՀՆԱ-ի կառուցվածքում առանձին ճյուղերի կշիռների ցուցանիշները հնգամյա շարժընթացում առավել հստակ են տարբերակվում. ծառայությունների ոլորտը մինչև 2020 թ. ունեցել է կայուն աճի միտում, իսկ 2020-ին ՀՆԱ-ի կառուցվածքում, համալարակի ազդեցությամբ, զիջել է նաև իր կշռային դիրքը (գծապատկեր 1.4):



Գծապատկեր 1.4

ՀՀ ՀՆԱ-ի կառուցվածքը՝ ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների (%)⁷

⁶ Տե՛ս ՀՀ սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2021 թ. հունվար-դեկտեմբերին, ՀՀ ՎԿ, 2021 թ., <https://armstat.am/am/?nid=81&id=2459>

Անհրաժեշտ է նաև փաստել մինչև 2020 թ. ՀՆԱ-ի կառուցվածքում գյուղատնտեսության կշռային դիրքի անկումը և որոշակի աճի առկայությունը:

2015-2020 թթ. ընթացքում ՀՀ տնտեսությունում արձանագրվել են ակտիվ կառուցվածքային փոփոխություններ (աղյուսակ 1.1): Գյուղատնտեսության տեսակարար կշիռը ՀՆԱ-ում տարեցտարի նվազել է (շուրջ 5.5%-ային կետով), և 2020 թ. այդ ցուցանիշը կազմել է ՀՆԱ-ի 11.7%-ը: Ի հակադրություն գյուղատնտեսության՝ ավելացել է մշակող արդյունաբերության, ֆինանսական և ապահովագրական գործունեության, առողջապահության և բնակչության սոցիալական սպասարկման, մշակույթի, զվարճությունների և հանգստի ոլորտների բաժինը: Ինչպես երևում է աղյուսակ 1-ից, շինարարության ոլորտում անկումը մեծ է եղել, և եթե 2015-ին շինարարությանը բաժին էր ընկնում ՀՆԱ-ի շուրջ 9.4%-ը, ապա 2020-ին դրա մակարդակը նվազել է և կազմել 6.8%:

Տնտեսության առանձին ճյուղերի մասնաբաժինները ՀՆԱ-ում
2015-2020 թթ.⁸

Աղյուսակ 1.1

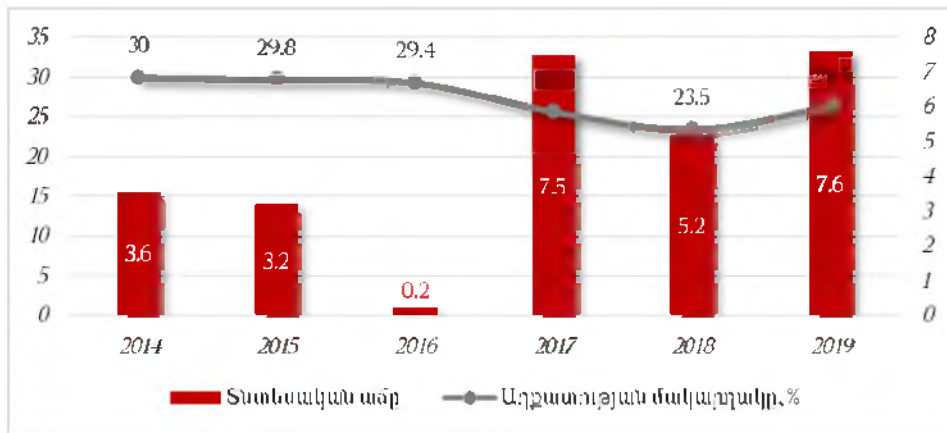
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Գյուղատնտեսություն, անտառային տնտեսություն և ձկնորսություն	17.2	16.4	15.0	13.9	12.0	11.7
Հանքագործական արդյունաբերություն և բացահանքերի շահագործում	2.1	2.6	3.3	2.8	2.8	3.4
Մշակող արդյունաբերություն	9.2	10.3	10.6	11.3	11.7	12.4
Էլեկտրականության, գազի, ջրային և լավորակ օդի մատակարարում	4.6	4.5	4.1	3.5	3.2	3.5
Շինարարություն	9.4	7.8	7.3	6.6	6.2	6.8
Մեծածախ և մանրածախ առևտուր, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների նորոգում	10.9	9.8	11.1	11.5	11.5	10.8
Տեղեկատվություն և կապ	3.4	3.5	3.3	3.2	3.3	3.7
Ֆինանսական և ապահովագրական գործունեություն	3.9	4.4	4.9	5.5	5.9	6.7
Անշարժ գույքի հետ կապված գործունեություն	8.7	8.6	7.8	7.6	7.5	7.1
Պետական կառավարում և պաշտպանություն, պարտադիր սոցիալական ապահովագրություն	4.8	4.9	4.7	4.4	4.4	5.4
Կրթություն	2.9	3.0	2.7	2.6	2.3	2.6
Առողջապահություն և բնակչության սոցիալական սպասարկում	3.9	4.1	4.2	4.3	4.7	5.7
Մշակույթ, զվարճություններ և հանգիստ	3.2	4.6	4.6	5.6	6.5	5.1

⁷ Գծապատկերը կառուցել են հեղինակները՝ ՀՀ ՎԿ, Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք, 2021 թ., 275-276 էջերում բերված տվյալների հիման վրա, <https://www.armstat.am/am/?nid=14>

⁸ Տե՛ս ՀՀ ՎԿ, Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք, 2021 թ., էջ 275-276, <https://armstat.am/file/doc/99526988.pdf>

Աշխատատեղերը հանգուցային նշանակություն ունեն ընդհանուր բաղեկեցության համար: 2010 թ. սկսված դանդաղ վարքն առաջին հերթին 2017 թ. աղքատության մակարդակը կտրուկ անկում է ապրել՝ հասնելով 25.7% մակարդակին՝ պայմանավորված տվյալ տարում տնտեսական աճի ցուցանիշի բարելավմամբ: Նույն միտումը գրանցվել է նաև 2018 թ., երբ տնտեսական աճը կազմել է 5.8%, իսկ աղքատությունը նվազել է՝ հասնելով 23.5%-ի (գծապատկեր 1.5): 2019 թ. աղքատության մակարդակն աճել է՝ կազմելով 26.4%: Համադրելով աղքատության մակարդակը տնտեսական աճի հետ՝ գծապատկեր 1.5-ում նույնպես երևում է որոշակի բացասական կոռելյացիա, ինչն առավել ակնհայտ է երկարաժամկետ շարքերի դիտարկման դեպքում:

Քանի որ զբաղվածության կազմում գերակշիռ մասը վարձու աշխատողներ են, որոնց եկամտի հիմնական աղբյուրը աշխատավարձն է, ապա եկամտային քաղաքականության համատեքստում էապես կարևորվում է աշխատանքի վարձատրության պետական քաղաքականությունը:



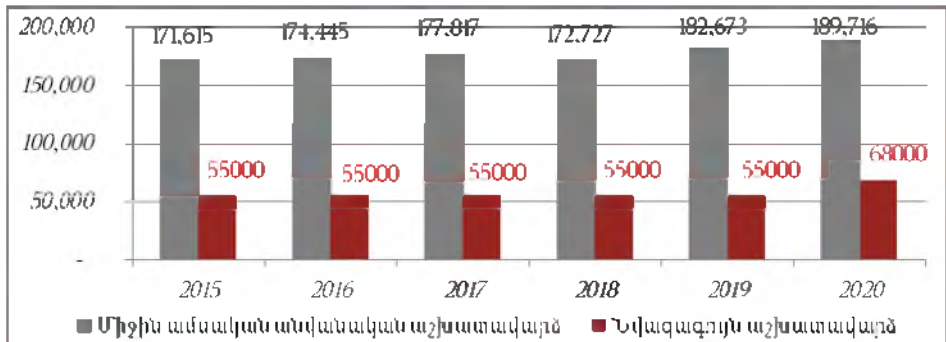
Գծապատկեր 1.5

Աղքատության մակարդակը և տնտեսական աճը ՀՀ-ում 2014-2019 թթ.⁹

Դրական հանգամանք է այն, որ Հայաստանում, սկսած 2015 թվականից, նվազագույն աշխատավարձի ու միջին աշխատավարձի հարաբերակցությունը 32%-ից աճել է մինչև 35%: Մյուս կողմից, միջին աշխատավարձը կայուն կերպով աճել է, և դիտարկվող ժամանակահատվածում աճի միջին տեմպը կազմել է 2.1% (գծապատկեր 1.6)¹⁰:

⁹ Աղքատության ցուցանիշները հաշվարկված են 2009 թ. մեթոդաբանությամբ:

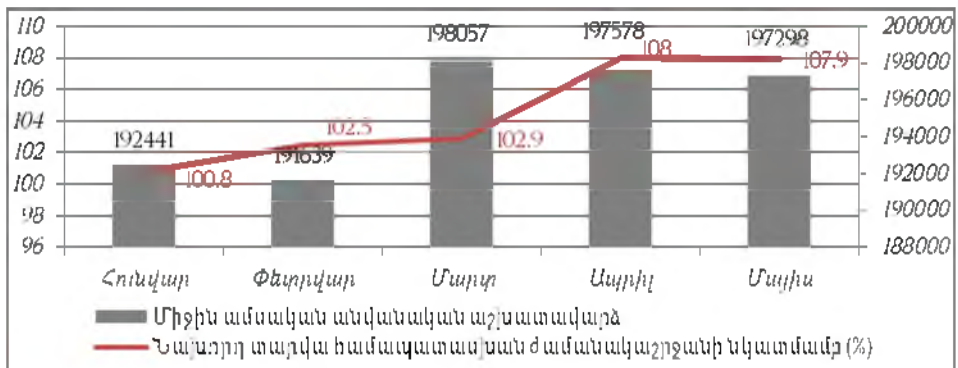
¹⁰ 2018 թվականից անցում է կատարվել միջին աշխատավարձի հաշվարկմանը՝ ըստ ՀՀ ՊԵԿ եկամտային հարկի և սոցիալական վճարի անձնավորված հաշվառման տվյալների բազայի կիրառման: 2017 թ. արժեքը, հաշվարկված նոր մեթոդաբանությամբ, կազմում է 166,004 ՀՀ դրամ:



Գծապատկեր 1.6

Նվազագույն աշխատավարձի և միջին ամսական աշխատավարձի չափերը՝ ըստ տարիների, ՀՀ դրամ¹¹

2021 թ. միջին ամսական անվանական աշխատավարձի շարժընթացի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ 2021 թ. ընթացքում միջին ամսական անվանական աշխատավարձը, 2020 թ. նույն ժամանակահատվածի համեմատ, ավելացել է միջինում 4.42%-ով (գծապատկեր 1.7): Ընդ որում, հարկ է նշել, որ եթե միջին ամսական անվանական աշխատավարձը դիտարկվի ըստ ինստիտուցիոնալ հատվածների, ապա կարելի է արձանագրել, որ 2020 թ. նոյեմբերի դրությամբ ոչ պետական հատվածի միջին աշխատավարձն էականորեն՝ 17.4%-ով բարձր է պետական հատվածի միջին աշխատավարձից:



Գծապատկեր 1.7

2021 թ. միջին ամսական անվանական աշխատավարձի և նախորդ տարվա նույն ժամանակաշրջանի նկատմամբ տոկոսային փոփոխությունը հունվարից մայիս ամիսներին¹²

¹¹ Տե՛ս ՀՀ ՎԿ, Աշխատուժի շուկան Հայաստանում, 2021 թ.,

https://www.armstat.am/file/article/lab_market_2021_14.pdf

¹² Գծապատկերներ 1.7-ը և 1.8-ը կառուցվել են ՀՀ ՎԿ, «ՀՀ սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2021 թ. եռնվար-հոմիսին» հրապարակման հիման վրա, https://www.armstat.am/file/article/sv_06_2la_142.pdf

Միջին ամսական անվանական աշխատավարձի մեծության՝ ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների ռառամասնափայտությունը ցույց է տալիս, որ 2021 թ. մայիսի դրությամբ ամենացածր միջին անվանական աշխատավարձ ստանում են կացության և հանրային սննդի ոլորտի վարձու աշխատողները, իսկ առաջատար չորս ոլորտներն են տեղեկատվությունը և կապը, ֆինանսական գործունեությունը, հանքարդյունաբերությունը և պետական կառավարումն ու պաշտպանությունը (գծապատկեր 1.8): ՏՏ ոլորտի աշխատողների միջին անվանական աշխատավարձը տատանվում է 644 հազ. ՀՀ դրամի շրջանակում: Գծապատկեր 1.7-ից կարելի է հասկանալ նաև, թե ինչու է եկամուտների անհավասարությունը ցույց տվող Ջինիի գործակիցը ՀՀ-ում շարունակում մնալ բարձր:

ՀՆԱ-ի գործոնը առանցքային է Հայաստանում զբաղվածության ոլորտի զարգացումներում: Հատկանշական է, որ 2008-2020 թթ. եռամսյակային շարքերի տնտեսաչափական վերլուծությունը վկայում է գործազուրկների թվի և մեկ շնչին ընկնող ՀՆԱ-ի բարձր բացասական կոռելյացիայի մասին և կազմում է -0,73 (գծապատկեր 1.9):

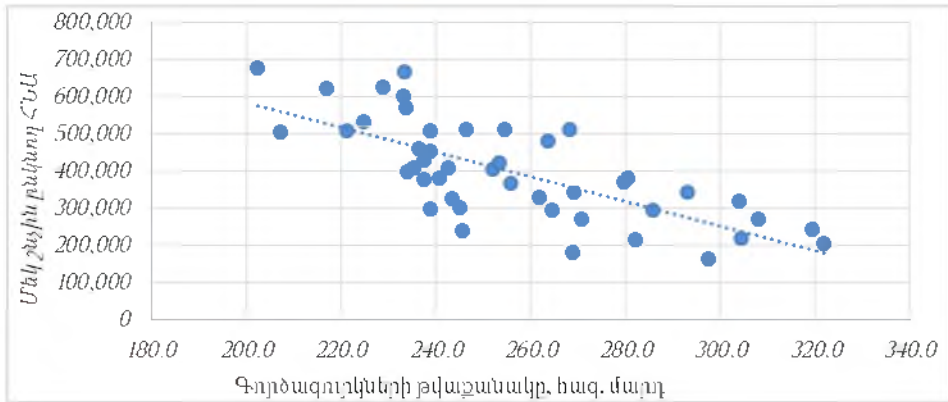


Գծապատկեր 1.8

Միջին ամսական անվանական աշխատավարձը՝ ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների, 2021 թ. մայիս

Այս արդյունքը որոշակիորեն վկայում է ոչ միայն այն մասին, որ տնտեսական աճը նվազեցնում է գործազրկությունը, այլ նաև այն, որ հանրության

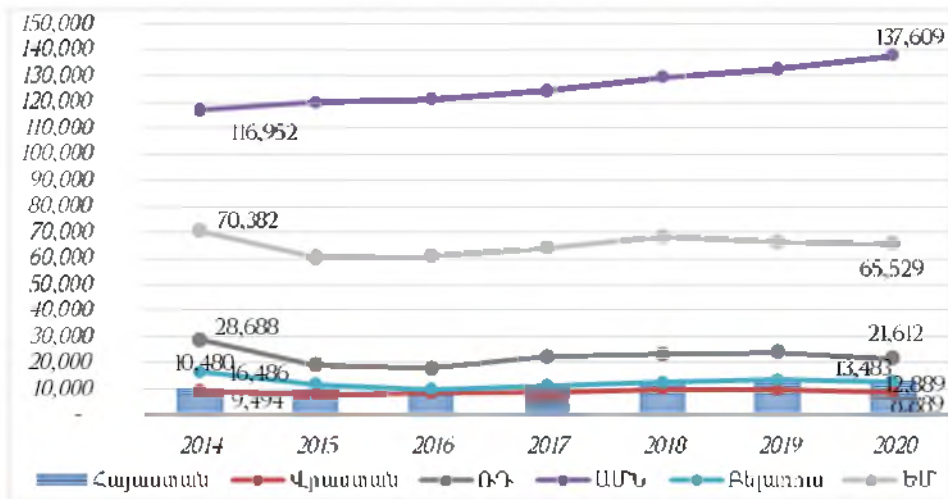
զբաղված լինելու հավանականությունն էապես կախված է նաև աշխատանքից ստացվող արդյունքի սպասումներից, և առկա է աշխատանքից ստացվող արդյունքի որոշակի սահման, որից ներքև Հայաստանում հանրությունն էապես հակված չէ՝ լինելու զբաղված:



Գծապատկեր 1.9

Գործազուրկների թվաքանակի և մեկ շաբաթընկալ ՀՆԱ-ի կոռելյացիան 2008-2020 թթ.¹³

Գծապատկեր 1.10-ում ներկայացված է Հայաստանում, Ռուսաստանում, Վրաստանում, ԱՄՆ-ում, Բելառուսում և ԵՄ տարածքում մեկ աշխատողին բաժին ընկնող ՀՆԱ-ի ծավալը:



Գծապատկեր 1.10

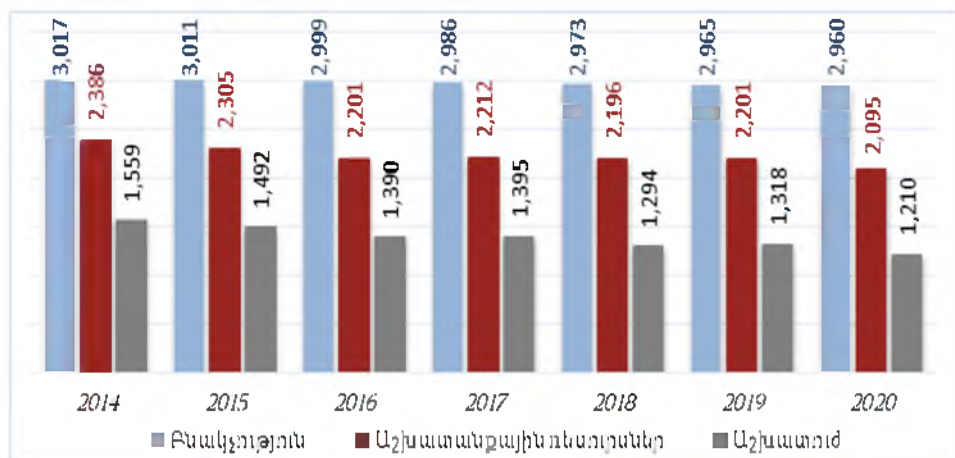
Մեկ զբաղվածին ընկնող ՀՆԱ ն 2014-2020 թթ., ԱՄՆ դոլար¹⁴

¹³ Գծապատկերը կազմել են հեղինակները՝ ՀՀ ՎԳ, Վիճակագրական տարեգիրք, 2021 թ., 72-րդ և 264-րդ էջերում բերված տվյալների հիման վրա, <https://armstat.am/file/doc/99528083.pdf>

Ինչպես տեսնում ենք, դիտարկվող ժամանակահատվածում ԱՄՆ ցուցանիշը ուսումնասիրվող երկրների համար անգերազանցելի է: 2020 թ. ԱՄՆ ցուցանիշը 2 անգամ գերազանցում է ԵՄ անդամ պետությունների ցուցանիշը, 6 անգամ՝ ՌԴ ցուցանիշը և շուրջ 10 անգամ՝ ՀՀ ցուցանիշը: Այսինքն, կարող ենք եզրակացնել, որ ԱՄՆ-ում մեկ աշխատողի կողմից արտադրված արդյունքը՝ իր առավել արդյունքատվությամբ, շուրջ 10 անգամ գերազանցում է ՀՀ մեկ աշխատողի արդյունքը: Սկսած 2017 թվականից՝ ՀՀ ցուցանիշը դրսևորել է աճման միտում, և տարեկան միջին աճի տեմպը կազմել է 8%:

ԵԱՏՄ անդամ Բելառուսում ՀՆԱ-ի աճի միջին տեմպը 6.8% է և, սկսած 2019 թվականից, հետ է մնում ՀՀ ցուցանիշից: Դիտարկվող երկրների շարքում Վրաստանն ունի ամենահամեստ ցուցանիշը, և տարեկան միջին աճի տեմպը կազմում է շուրջ 2.4%:

2014-2020 թթ. բնակչության թիվը, աշխատանքային ռեսուրսները, հետևաբար նաև աշխատուժը ՀՀ-ում տարեցտարի նվազել են՝ տարեկան համապատասխանաբար միջինը 0.32, 2.1 և 4.6%-ով (գծապատկեր 1.11):



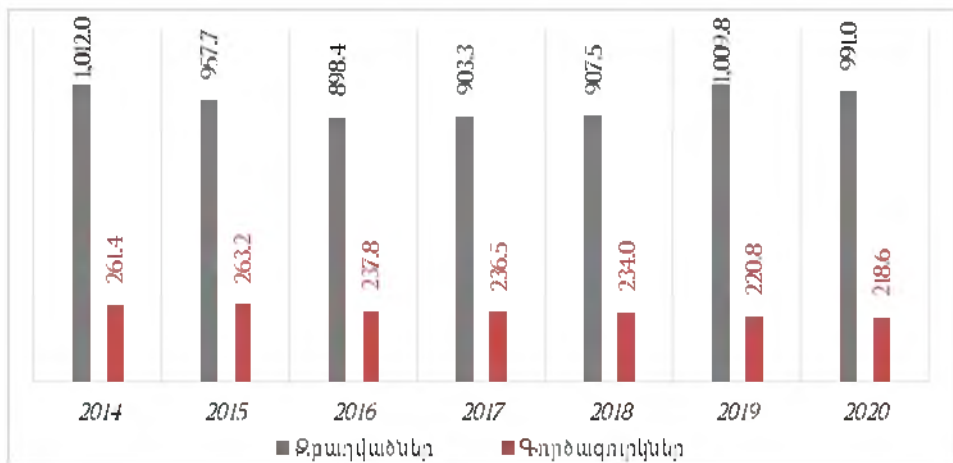
Գծապատկեր 1.11

ՀՀ բնակչության, աշխատանքային ռեսուրսների և աշխատուժի թվաքանակը¹⁵

Զբաղվածների թվաքանակը չնչին նվազման միտում ունի, և միջին տարեկան նվազման տեմպը կազմում է 0.2%, իսկ գործազուրկների դեպքում փոփոխությունն ավելի կտրուկ է՝ միջինը -2.9% (գծապատկեր 1.12):

¹⁴ Հաշվարկը կատարել են ելույնակները՝ Համաշխարհային բանկի տվյալների բազայի հիման վրա, www.data.worldbank.org

¹⁵ Աղբյուր՝ ՀՀ ՎԿ տվյալների բազա, <https://statbank.armstat.am/pxweb/hy/ArmStatBank/?rxid=9ba7b0d1-2ff8-40fa-a309-fae01ca885bb>: Մեթոդաբանական փոփոխություններից հետո (2018 թվականից սկսած) տվյալների համադրելիությունն ապահովելու համար օգտագործվել է շարքերի միակցման մեթոդը, ընդ որում՝ 2020 թ. տվյալները նախնական են և չճշգրտված՝ ըստ ռեզիդենտների:



Գծապատկեր 1.12

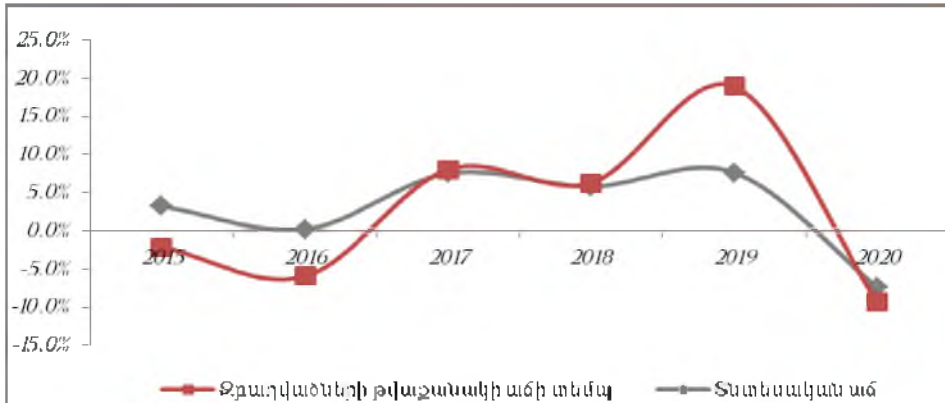
Զբաղվածների և գործազուրկների շարժընթացը 2014-2020 թթ.¹⁶

Հայաստանում տնտեսական աճը չի հանգեցրել աշխատատեղերի ստեղծմանը (գծապատկեր 1.13): Եթե 2015-2020 թթ. ընթացքում Հայաստանի տնտեսության միջին տարեկան աճը կազմել է 2.8%, ապա նույն ժամանակաշրջանում զբաղվածների թվաքանակը միջինում նվազել է 0.2%-ով: Վերին միջին եկամուտներ ունեցող երկրներում, ընդհանուր առմամբ, ֆինանսատնտեսական ճգնաժամից հետո զբաղվածության և աճի միջև դրական կապը վերածվել է կտրուկ անկման: Այսպես, ճգնաժամին նախորդող ժամանակաշրջանի 0.56%-ի համեմատ, հետճգնաժամային տարիներին միջին առաձգականությունը 0.18 էր¹⁷: Նույնիսկ այս դեպքում Հայաստանի զբաղվածության ցածր, անզամ բացասական առաձգականությունը համեմատության մեջ առանձնանում է:

¹⁶ Գծապատկերներ 1.12, 1.13, 1.16, 1.17, 1.20 և 1.21-ի վիճակագրական նյութերի աղբյուրները ՀՀ ՎԿ-ի կայքից ՀՀ սոցիալ-տնտեսական վիճակը բնութագրող հրապարակումներն են, <https://armstat.am/am/?nid=81&id=2447>, <https://armstat.am/am/?nid=82&id=2453>, <https://armstat.am/am/?nid=82&id=2236>, <https://armstat.am/am/?nid=82&id=2007>, <https://armstat.am/am/?nid=82&id=1873>:

Ընտրանքային կշիռները ճշգրտված չեն ըստ ՀՀ մշտական բնակչության ընթացիկ հաշվառման տվյալների:

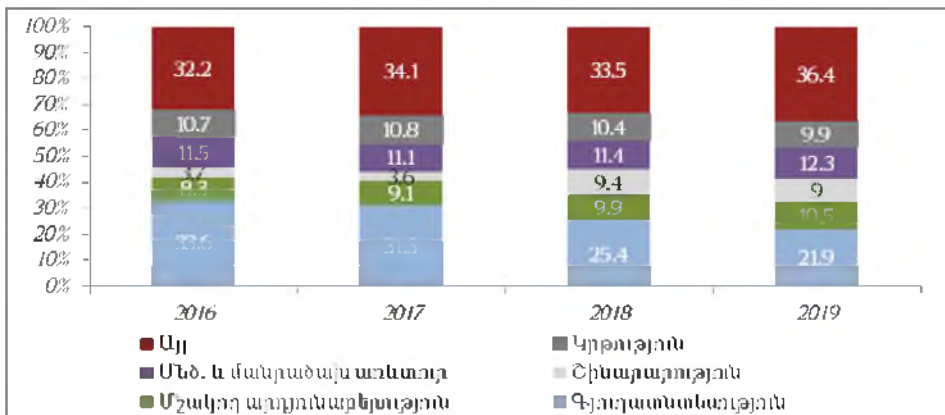
¹⁷ Stk'u Merotto, Weber and Aterido 2018:



Գծապատկեր 1.13

Քրադվածների թվաքանակի աճի տեմպի և տոտեսական աճի շարժընթացը 2015-2020 թթ. (%)

Հայաստանում զբաղվածության կառուցվածքի փոխակերպումները տեղի են ունենում բավականին դանդաղ տեմպերով (գծապատկերներ 1.14 և 1.15):



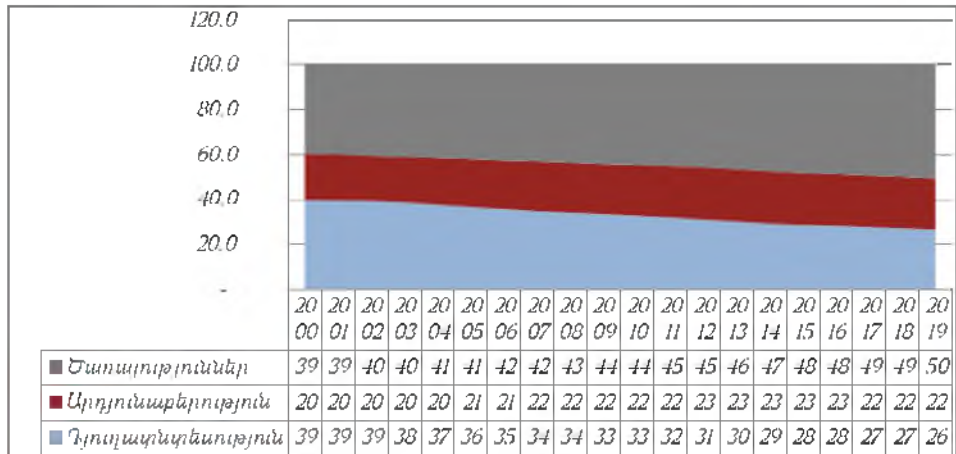
Գծապատկեր 1.14

ՀՀ զբաղվածները՝ ըստ տնտեսության ոլորտների, 2016-2020 թթ.¹⁸

Դրա հետևանքն այն է, որ գյուղատնտեսության մեջ դեռևս զբաղվածների տեսակարար կշիռը մեծ է, 2019 թ. այն կազմել է 22%: Մեկ շնչի հաշվով ՀՆԱ-ին համարժեք մակարդակ ունեցող այլ երկրներում, սովորաբար, աշխատուժի միայն շուրջ 10-15%-ն է զբաղված գյուղատնտեսությունում, իսկ

¹⁸ Աղբյուրը՝ ՀՀ ՎԿ-ի կողմից հրապարակվող «Աշխատանքի շուկան Հայաստանում» 2016-2021 թթ. ընդգրկող վիճակագրական հաշվետվությունները, <https://armstat.am/am/?nid=81&ptid=labr&year=2017&submit>, https://armstat.am/file/article/trud_2019_05.pdf, <https://armstat.am/am/?nid=81&id=2447>

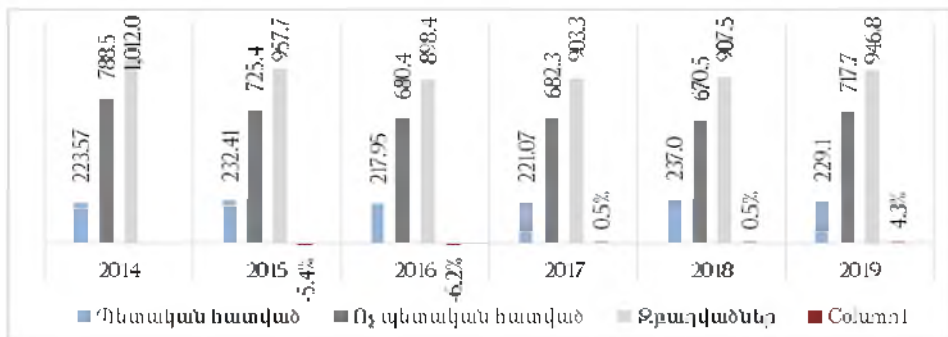
մնացած զբաղվածությունը կազմված է վարձու աշխատողներից կամ ինքնազբաղվածներից, որոնք աշխատում են ոչ գյուղատնտեսական ոլորտներում: Եվ այս ցուցանիշի բարձր լինելը բնորոշ է առավել աղքատ տնտեսություններին:



Գծապատկեր 1.15

Զբաղվածության կառուցվածքային փոփոխություններն աշխարհում՝ ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների¹⁹

Վերջին հինգ տարիներին զբաղվածների թվաքանակի միտումը բացասական է՝ տարեկան միջին անկումը կազմում է 1.2%, ընդ որում՝ պետական հատվածում զբաղվածների թվաքանակը 2014-2019 թթ. տարեկան աճել է միջինը 0.6%-ով: Ըստ 2019 թ. տվյալների՝ պետական հատվածին բաժին է ընկնում զբաղվածների 24%-ը, մասնավորին՝ 76%-ը (գծապատկեր 1.16):

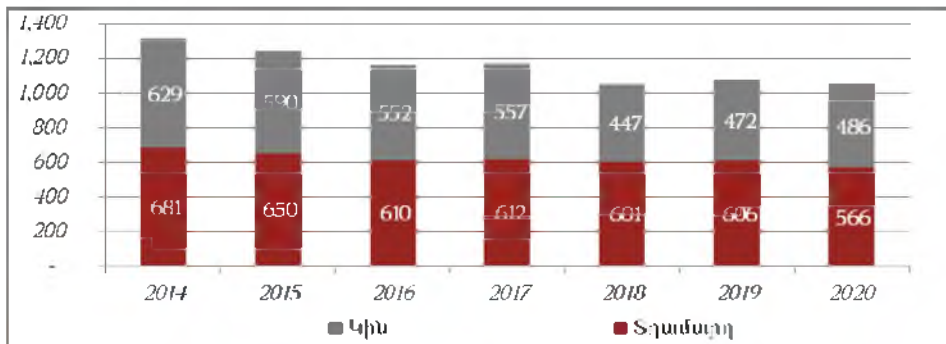


Գծապատկեր 1.16

Զբաղվածների շարժընթացը՝ ըստ պետական և ոչ պետական հատվածների

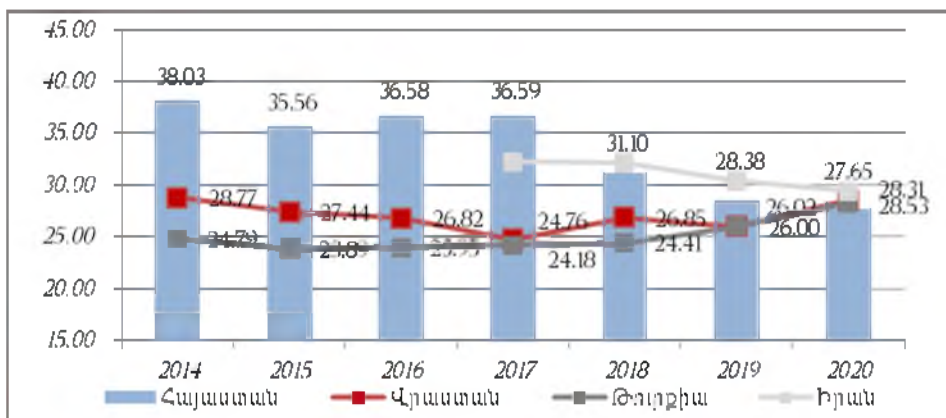
¹⁹ Աղբյուրը՝ Համաշխարհային բանկի տվյալների բազա, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.ZS>

Ջրաղված տղամարդկանց տեսակարար կշիռն ընդհանուր զբաղվածների մեջ կազմում է 54%, իսկ կանանցը՝ 46%: Տղամարդկանց զբաղվածությունը դիտարկվող ժամանակաշրջանում տարեկան միջինը նվազել է 3%-ով, իսկ կանանց դեպքում այդ անկումն ավելի նկատելի է՝ 5%: Ինչպես տեսնում ենք, 2019 թ. զբաղված կանանց թիվն ավելացել է շուրջ 25 հազարով, իսկ տղամարդկանց դեպքում այդ փոփոխությունն աննշան է՝ շուրջ 5 հազար մարդ (գծապատկեր 1.17):



Գծապատկեր 1.17

Ջրաղվածների շարժընթացը՝ ըստ սեռի



Գծապատկեր 1.18

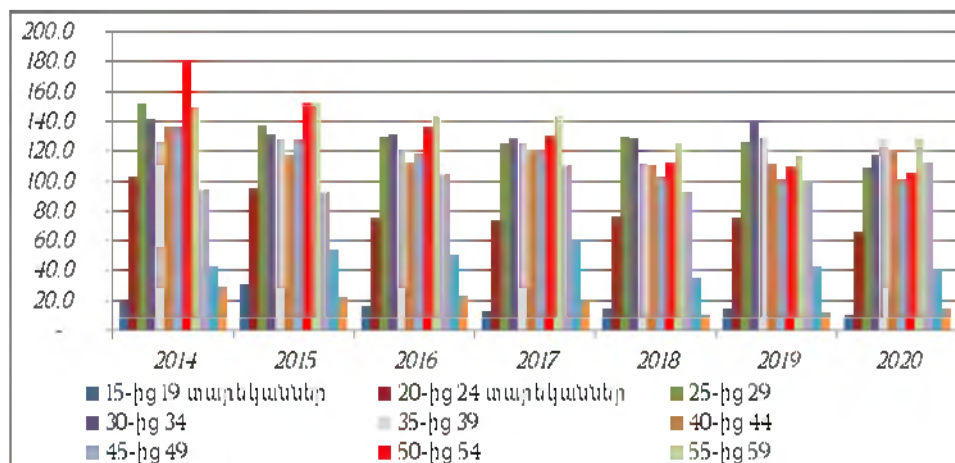
Հստկորդ և չաշխատող երիտասարդների մասնաբաժինը երիտասարդների ընդհանուր թվաքանակում, տարածաշրջանային երկրներում, 2014-2019 թթ.²⁰

Հայաստանը հստկորդ և չաշխատող երիտասարդների թվաքանակի ցուցանիշով (NEET) աշխարհում և տարածաշրջանում զբաղեցնում է բարձր

²⁰ Գծապատկերներ 1.18-ի և 1.19-ի վիճակագրության աղբյուրը Համաշխարհային բանկի տվյալների բազան է, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.NEET.ZS?locations=AM>

տեղ (13-րդը): Ինչպես ցույց է տալիս գծապատկեր 1.18-ը, թեպետ 2018 թվականից Հայաստանում երիտասարդների զբաղվածության հաստատվում զգալի առաջընթաց գրանցվել է, սակայն 2019 թ. դրությամբ չսովորող և չաշխատող երիտասարդների թվաքանակի ցուցանիշը դեռևս բարձր էր և շարունակում էր հետ մնալ տարածաշրջանային երկրներից (բացառությամբ Իրանի, որի ցուցանիշը 30.3% էր, իսկ Ադրբեջանի համար ցուցանիշը չի հաշվարկվում): 2020 թ. պատկերը փոխվել է. Հայաստանի ցուցանիշի շարունակական բարելավումը և մյուս համեմատվող երկրների ցուցանիշների վատթարացումը հանգեցրել են մեր երկրի վարկանիշի բարձրացմանը:

Ըստ առանձին տարիքային խմբերի զբաղվածության շարժընթացի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ 15-19 տարեկան երեխաների զբաղվածությունը 2014-2019 թթ. դրսևորել է տարեկան միջինը 3.2% անկում, 20-ից 24 տարեկան երիտասարդների շրջանում՝ տարեկան միջինը 6.9% անկում, իսկ 25-29 տարեկանների շրջանում տարեկան միջին անկումը կազմել է 5.2% (գծապատկեր 1.19):



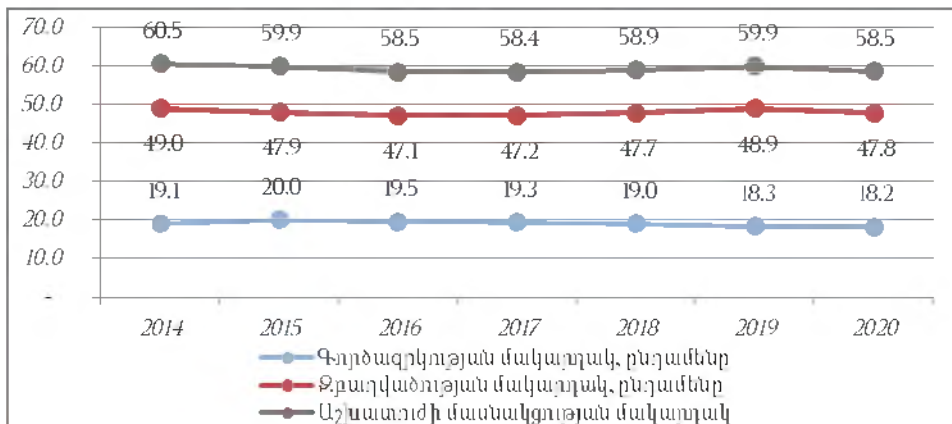
Գծապատկեր 1.19

Զբաղվածները՝ ըստ տարիքային խմբերի (հազ. մարդ)

Այսինքն, կարող ենք եզրակացնել, որ դիտարկվող ժամանակահատվածում 20-29 տարեկան երիտասարդների շրջանում հիմնականում արձանագրվել է զբաղվածության անկում, 30-34 տարեկանների շրջանում միջին տարեկան անկումը կազմել է 2.6%, 35-39 տարեկանների շրջանում զբաղվածությունը տարեկան միջինը աճել է շուրջ 0.5%-ով, 40-44 տարեկանների շրջանում գրանցվել է միջին տարեկան 1.7% անկում:

Աշխատուժի մասնակցության, զբաղվածության և գործազրկության մակարդակների միտումներից հետևում է, որ աշխատուժի մասնակցության մակարդակը 2014-2020 թթ. ընթացքում նվազել է տարեկան միջինը 0.8%-ով,

զբաղվածության մակարդակն աճել է 0.6%-ով, իսկ գործազրկության մակարդակի միջին տարեկան անկումը կազմել է 0.8% (գծապատկեր 1.20):



Գծապատկեր 1.20

Աշխատուժի մասնակցության, զբաղվածության և գործազրկության մակարդակները 2014-2020 թթ. (%)

Գծապատկեր 1.21-ում ներկայացված տնտեսական ակտիվության ցուցանիշի ու զբաղվածության մակարդակի շարժընթացներում նույնպես նկատելի են որոշակի օրինաչափություններ:



Գծապատկեր 1.21

Քրաղվածության մակարդակները և տնտեսական ակտիվության ցուցանիշը 2015-2020 թթ. (%)

2020 թ., 2016-2019 թթ. զբաղվածության մակարդակի աճի համեմատությամբ, տնտեսական ակտիվության ցուցանիշին համընթաց, արձանագրվել է նվազման միտում:

Այսպիսով փաստենք, որ ՀՀ տնտեսության զարգացման բարձր տեմպերի ապահովումը կարևորագույն խնդիր է, իսկ աշխատանքային ներուժի արդյունավետ օգտագործումը տնտեսական զարգացման վրա անմիջականորեն ազդող հիմնական գործոններից է: ՀՀ աշխատանքի շուկայում առկա են մի շարք խնդիրներ, որոնցից են բարձր գործազրկությունը, ցածր աշխատավարձը, թաքնված զբաղվածությունը, ըստ մարզերի՝ աշխատաշուկայի և տնտեսության անհավասարաչափ զարգացումը, աշխատաշուկայի ենթակառուցվածքների թույլ զարգացումը և այլն: ՀՆԱ-ի գործոնն առանցքային նշանակություն ունի ՀՀ զբաղվածության ցուցանիշի համար, սակայն իրական ՀՆԱ-ի աճը դիտարկվող ժամանակաշրջանում չի հանգեցրել աշխատատեղերի ստեղծմանը: Չնայած տարածաշրջանի երկրների համեմատությամբ իր դիրքերի բարելավմանը՝ Հայաստանն ունի լուրջ մարտահրավեր՝ կապված չտվորող և չաշխատող երիտասարդների հետ և դեռևս համաշխարհային մակարդակում 19-րդն է: Խնդիր կա նաև հանրային հատվածի զբաղվածության հետ, որը դիտարկված ժամանակահատվածում միջինում աճել է 0.6%-ով, իսկ մասնավոր հատվածում պատկերն ամբողջությամբ հակառակն է՝ միջինում 1.7% անկում: Բարձրացված խնդրի լուծումներից մեկը պետական հատվածում աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումն է, ինչը կհանգեցնի նաև զբաղվածների թվի նվազմանը:

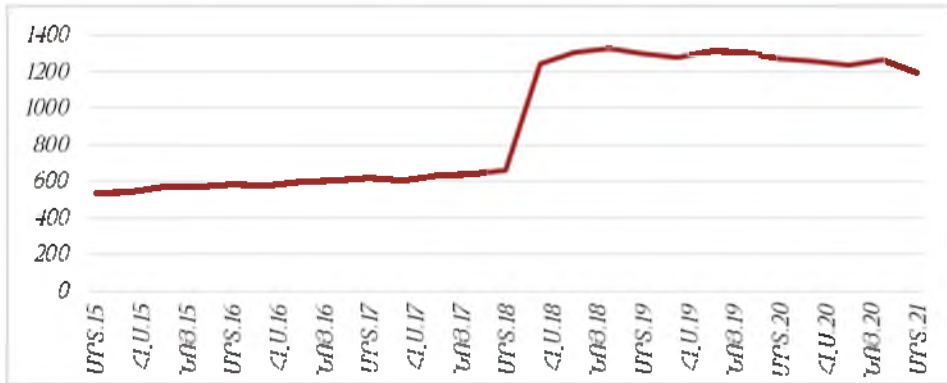
Կարելի է եզրակացնել, որ աշխատանքի շուկան ՀՀ-ում բախվում է լուրջ մարտահրավերների հետ, որոնք կհաղթահարվեն զբաղվածության հետևողական պետական քաղաքականության իրականացմամբ:

1.2

Աշխատաշուկայի և զբաղվածության վրա COVID-19 համավարակի և պատերազմի ազդեցության գնահատումը տնտեսամաթեմատիկական մոդելների միջոցով

Զբաղվածության վրա COVID-19-ի ազդեցությունը գնահատելու նպատակով որպես բազային ցուցանիշ վերցվել են զբաղվածների թվաքանակի շարժընթացի ամսական և եռամսյակային շարքերը: Նախ կառուցվել է այդ շարքը լավագույնս նկարագրող (բարձր ճշգրտությամբ մոտարկում) SARIMA ընտանիքի մոդել, որի հիման վրա կանխատեսումներ են կատարվել համավարակային ժամանակաշրջանում: Այնուհետև միմյանցից հանվել են համավարակի ժամանակահատվածի փաստացի և կանխատեսումային համապատասխան արժեքները: Հենց այդ տարբերությունն էլ նկարագրում է COVID-19-ի էֆեկտը զբաղվածության վրա:

Վրաստան: Վրաստանի դեպքում հասանելի են զբաղվածների թվաքանակի մասին եռամսյակային պարբերականությամբ տվյալներ (գծապատկեր 1.22)։



Գծապատկեր 1.22

Վրաստանի զբաղվածների թվի շարժընթացը

Վրաստանի զբաղվածների թվի կանխատեսման համար ընտրվել է ARIMA (0,1,0) տեսակի մոդելը։ Մոդելի գնահատման արդյունքներն են՝

σ^2 estimated as 18607: log likelihood=-120.36

AIC=242.71 AICc=242.95 BIC=243.66

Training set error measures:

RMSE MPE MAPE MASE

Training set 132.9546 3.628536 4.431013 0.2463765

ACFI

Training set 0.04437076

Ակնհայտ է, որ մոդելը լավ է մոտարկված, որի հիման վրա կանխատեսումները հետևյալն են.

Աղյուսակ 1.2

Ամսաթիվ	Կանխարեւում	Ներքին սահման	Վերին սահման	Փապրացի
2020 Q1	1311	1136.186	1485.815	1276
2020 Q2	1311	1063.775	1558.225	1262
2020 Q3	1311	1008.212	1613.788	1237
2020 Q4	1311	961.371	1660.629	1269
2021 Q1	1311	920.1028	1701.897	1197

Այսպիսով, միջինում COVID-19 Վրաստանի զբաղվածության վրա ազդել է 5% նվազմամբ։

Ադրբեջան: Ադրբեջանի դեպքում հասանելի են զբաղվածների թվաքանակի մասին եռամսյակային պարբերականությամբ տվյալներ (գծապատկեր 1.23)։



Գծապատկեր 1.23

Ադրբեջանի զբաղվածների թվի շարժը

Ադրբեջանի զբաղվածների թվի կանխատեսման համար ընտրվել է $ARIMA(0,1,0)(0,1,0)[4]$ տեսակի մոդելը: Մոդելի գնահատման արդյունքներն են՝

σ^2 estimated as 61.88: log likelihood=-51.33

AIC=104.66 AICc=104.97 BIC=105.37

Training set error measures:

ME RMSE MAE MPE MAPE

Training set -0.9096815 6.812214 4.777486 -0.01876742 0.09974745

MASE ACF1

Training set 0.06942759 -0.02874913

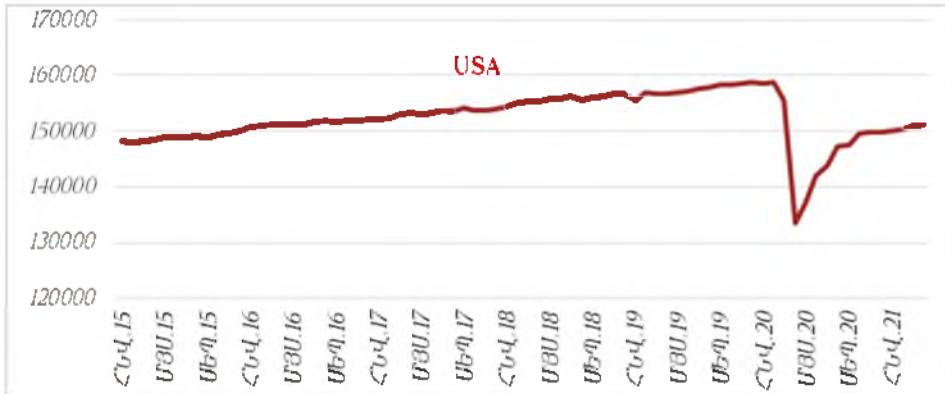
Այս դեպքում ես մոդելը լավ է մոտարկված: Դրա հիման վրա կանխատեսումներն այսպիսին են.

Աղյուսակ 1.3

Ամսաթիվ	Կանխարեւում	Ներքին սահման	Վերին սահման	Փաարացի
2020 Q1	4936	4925.919	4946.081	4936
2020 Q2	4974	4959.744	4988.256	4883
2020 Q3	5002	4984.54	5019.460	4884
2020 Q4	4997	4976.838	5017.162	4876
2021 Q1	4995	4966.487	5023.513	4890

Այսպիսով, միջինում COVID-19 Ադրբեջանի զբաղվածության վրա ազդել է 2% նվազմամբ:

ԱՄՆ: ԱՄՆ-ի դեպքում հասանելի են զբաղվածների թվաքանակի մասին ամսական պարբերականությամբ տվյալներ (գծապատկեր 1.24):



Փժապարկեր 1.24

ԱՄՆ-ի զբաղվածների թվի շարժընթացը

ԱՄՆ-ի զբաղվածների թվի կանխատեսման համար ընտրվել է $ARIMA(0,1,1)$ with drift տեսակի մոդելը: Մոդելի գնահատման արդյունքներն են՝

Coefficients:

mal drift

-0.4610 181.4662

s.e. 0.1526 23.0320

sigma² estimated as 108629: log likelihood=-424.79

AIC=855.58 AICc=856.01 BIC=861.81

Training set error measures:

ME RMS MPE MAPE

Training set -0.2887012 321.2441 -0.0005170192 0.153062

MASE ACF1

Training set 0.1090792 0.05732793

Այս դեպքում ես մոդելը լավ է մոտարկված, իսկ կանխատեսումները հետևյալն են.

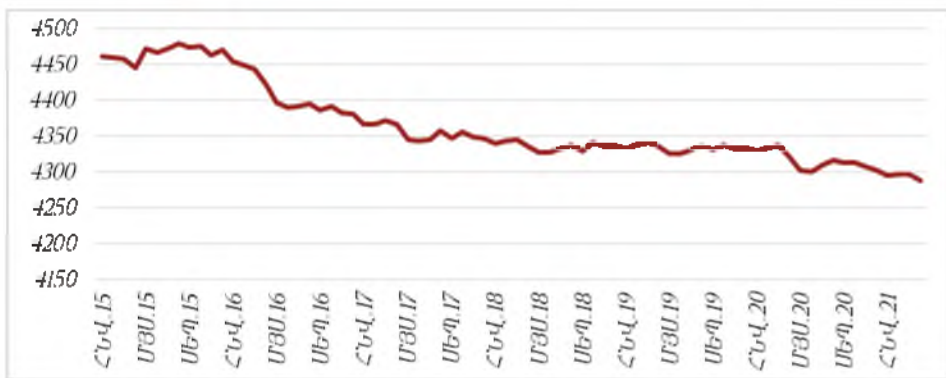
Աղյուսակ 1.4

Ամսաթիվ	Կանխատեսում	Ներքին սահման	Վերին սահման	Փառապի
Jan-2020	158,903	158,480	159,325	158,659
Feb-2020	159,084	158,604	159,564	158,732
Mar-2020	159,266	158,734	159,797	155,536
Apr-2020	159,447	158,869	160,025	133,370
May-2020	159,628	159,007	160,250	137,224
Jun-2020	159,810	159,148	160,471	142,100
Jul-2020	159,991	159,292	160,691	143,777
Aug-2020	160,173	159,437	160,909	147,276
Sep-2020	160,354	159,584	161,124	147,543
Oct-2020	160,536	159,733	161,339	149,669
Nov-2020	160,717	159,883	161,552	149,809

Dec-2020	160,899	160,034	161,764	149,830
Jan-2021	161,080	160,186	161,975	150,031
Feb-2021	161,262	160,338	162,185	150,239
Mar-2021	161,443	160,492	162,394	150,848
Apr-2021	161,625	160,647	162,602	151,176

Այսպիսով, միջինում COVID-19 ԱՄՆ-ի զբաղվածության վրա ազդել է 9,24% նվազմամբ:

Բեկառուս: Բեկառուսի դեպքում հասանելի են զբաղվածների թվաքանակի մասին ամսական պարբերականությամբ տվյալներ (գծապատկեր 1.25):



Գծապատկեր 1.25

Բեկառուսի զբաղվածների թվի շարժընթացը

Բեկառուսի զբաղվածների թվի կանխատեսման համար ընտրվել է ARIMA(0,1,0)(1,0,0) [12] տեսակի մոդելը: Մոդելի գնահատման արդյունքներն են՝

Coefficients:

sar1

0.4961

s.e. 0.1176

sigma^2 estimated as 63.54: log likelihood=-207.22

AIC=418.44 AICc=418.66 BIC=422.6

Training set error measures:

ME RMSE MAE MPE MAPE MASE

Training set -1.032987 7.837166 4.903505 -0.02344656 0.1114114 0.1468298

ACFI

Training set -0.003338954

Մոդելը լավ է մոտարկված, որի հիման վրա կանխատեսումները հետևյալն են.

Աղյուսակ 1.5

Ամսաթիվ	Կանխադրեալ	Ներքին տեխնիկ	Վերին տեխնիկ	Փառապայքի
Jan-2020	4,331	4,320	4,341	4,330
Feb-2020	4,333	4,319	4,347	4,335
Mar-2020	4,335	4,317	4,353	4,338
Apr-2020	4,332	4,312	4,353	4,320
May-2020	4,327	4,304	4,350	4,302
Jun-2020	4,327	4,302	4,352	4,300
Jul-2020	4,330	4,302	4,357	4,309
Aug-2020	4,332	4,303	4,361	4,317
Sep-2020	4,330	4,299	4,360	4,313
Oct-2020	4,333	4,301	4,365	4,314
Nov-2020	4,331	4,297	4,364	4,307
Dec-2020	4,330	4,295	4,365	4,303
Jan-2021	4,329	4,291	4,368	4,295
Feb-2021	4,331	4,289	4,372	4,298
Mar-2021	4,331	4,287	4,376	4,298
Apr-2021	4,330	4,284	4,377	4,289

Այսպիսով, միջինում COVID-19 Բելառուսի զբաղվածության վրա ազդեցություն չի ունեցել, քանի որ Բելառուսը համավարակի հետ կապված սահմանափակումներ չի կիրառել:

Թուրքիա: Թուրքիայի դեպքում հասանելի են զբաղվածների թվաքանակի մասին ամսական պարբերականությամբ տվյալներ (գծապատկեր 1.26):



Գծապատկեր 1.26

Թուրքիայի զբաղվածների թվի շարժընթացը

Թուրքիայի զբաղվածների թվի կանխատեսման համար ընտրվել է ARIMA(0,1,1) տեսակի մոդելը: Մոդելի գնահատման արդյունքներն են՝

ARIMA(0,1,1)

Coefficients:

ma1

-0.3288

s.e. 0.1251

sigma² estimated as 70396: log likelihood=-328.54
AIC=661.08 AICc=661.35 BIC=664.78

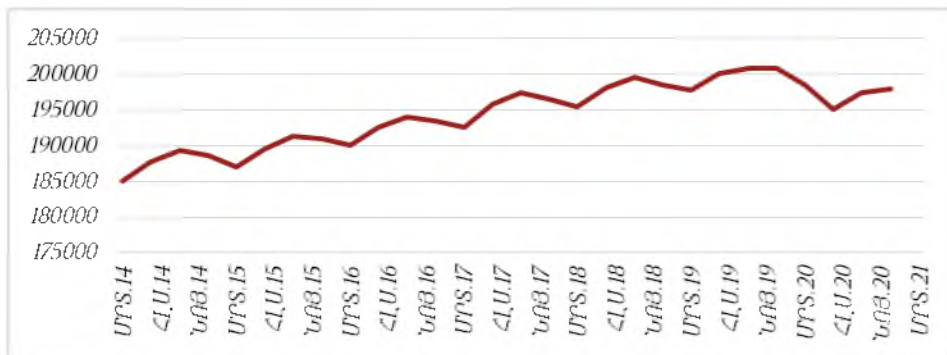
Մոդելի հիման վրա կանխատեսումները հետևյալն են.

Աղյուսակ 1.6

Ամսաթիվ	Կանխատեսում	Ներքին սահման	Վերին սահման	Փաստագի
Jan-2020	28245	27905	28585	27,674
Feb-2020	28245	27836	28655	27,601
Mar-2020	28245	27777	28714	26,431
Apr-2020	28245	27724	28767	25,154
May-2020	28245	27676	28815	25,659
Jun-2020	28245	27632	28859	26,553
Jul-2020	28245	27591	28900	26,424
Aug-2020	28245	27552	28938	26,836
Sep-2020	28245	27516	28975	27,061
Oct-2020	28245	27481	29010	27,083
Nov-2020	28245	27448	29043	27,177
Dec-2020	28245	27416	29075	26,964
Jan-2021	28245	27385	29106	27,499
Feb-2021	28245	27355	29136	27,539
Mar-2021	28245	27326	29165	28,249
Apr-2021	28245	27298	29193	28,056

Այսպիսով, COVID-19 թուրքիայի զբաղվածության վրա միջինում ազդել է 6,1% նվազմամբ:

ԵՄ: ԵՄ-ի դեպքում հասանելի են զբաղվածների թվաքանակի մասին եռամսյակային պարբերականությամբ տվյալներ (գծապատկեր 1.27):



Գծապատկեր 1.27

ԵՄ-ի զբաղվածների թվի շարժը

ԵՄ-ի զբաղվածների թվի կանխատեսման համար ընտրվել է ARIMA (1,0,0)(0,1,0)[4] տեսակի մոդելը: Մոդելի գնահատման արդյունքներն են՝

Coefficients:

arl drift

0.6594 600.8341

s.e. 0.1584 56.6093

sigma^2 estimated as 163244: log likelihood=-147.16

AIC=300.31 AICc=301.81 BIC=303.3

Մոդելի հիման վրա կանխատեսումները հետևյալն են.

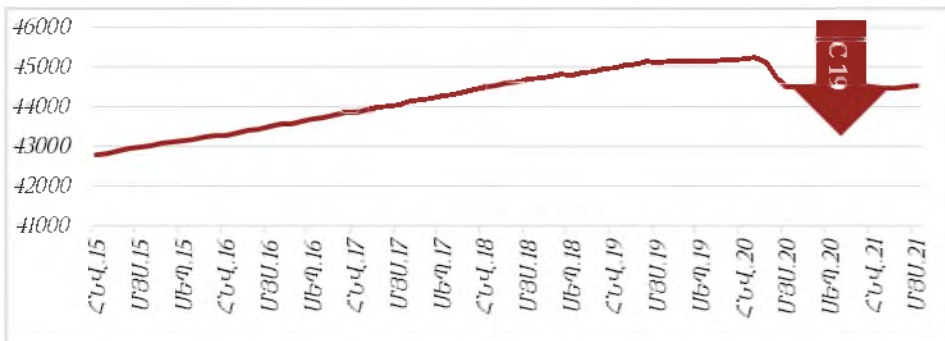
Աղյուսակ 1.7

Ամսաթիվ	Գանձադրեում	Ներքին սահման	Վերին սահման	Փաթարացի
2020 Q1	200,091	199,573	200,608	198,540
2020 Q2	202,443	201,823	203,063	195,165
2020 Q3	203,324	202,664	203,984	197,470
2020 Q4	203,332	202,656	204,008	198,018

Այսպիսով, COVID-19 ԵՄ-ի զբաղվածության վրա միջինում ազդել է 3% նվազմամբ:

Ուսումնասիրվել է նաև Եվրամիության առանձին երկրների՝ Գերմանիայի և Իտալիայի զբաղվածության շարժընթացը և գնահատվել է դրա վրա COVID-19-ի ազդեցությունը:

Գերմանիա: Գերմանիայի դեպքում հասանելի են զբաղվածների թվաքանակի մասին ամսական պարբերականությամբ տվյալներ (գծապատկեր 1.28):



Գծապատկեր 1.28

Գերմանիայի զբաղվածների թվի շարժընթացը

Գերմանիայի զբաղվածների թվի կանխատեսման համար ընտրվել է ARIMA(0,2,1) տեսակի մոդելը: Մոդելի գնահատման արդյունքներն են՝

ARIMA(0,2,1)

Coefficients:

mal

-0.8210

s.e. 0.0711

sigma^2 estimated as 520: log likelihood=-259.91

AIC=523.81 AICc=524.03 BIC=527.93

Training set error measures:

ME RMSE MAE MPE MAPE

Training set -3.433531 22.22678 16.80982 -0.007693143 0.0381667

MASE ACFI

Training set 0.03226453 -0.1702776

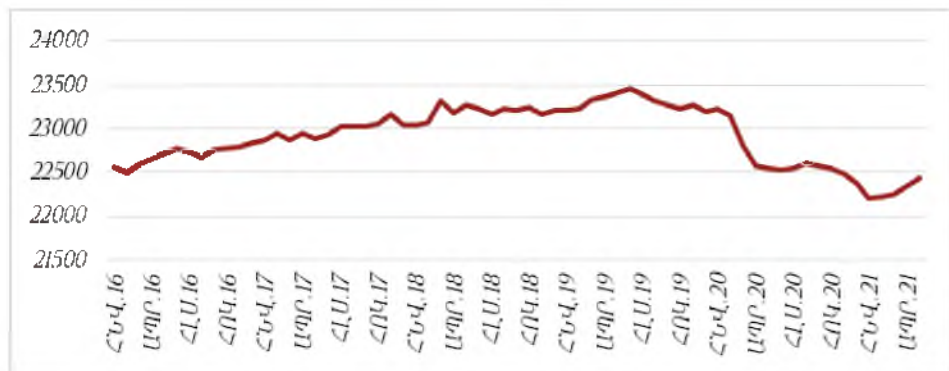
Մոդելի հիման վրա կանխատեսումները հետևյալն են.

Աղյուսակ 1.8

Ամսաթիվ	Կանխատեսում	Ներքին ապահանջ	Վերին ապահանջ	Փոստարաքի
Jan-2020	45,208	45,179	45,237	45,218
Feb-2020	45,225	45,180	45,270	45,228
Mar-2020	45,242	45,182	45,302	45,110
Apr-2020	45,259	45,184	45,334	44,728
May-2020	45,276	45,186	45,367	44,500
Jun-2020	45,293	45,187	45,399	44,512
Jul-2020	45,310	45,188	45,432	44,513
Aug-2020	45,328	45,189	45,466	44,541
Sep-2020	45,345	45,189	45,500	44,566
Oct-2020	45,362	45,188	45,535	44,570
Nov-2020	45,379	45,187	45,570	44,539
Dec-2020	45,396	45,185	45,606	44,527
Jan-2021	45,413	45,183	45,643	44,490
Feb-2021	45,430	45,180	45,679	44,465
Mar-2021	45,447	45,177	45,717	44,481
Apr-2021	45,464	45,174	45,754	44,495

Այսպիսով, միջինում COVID-19 Գերմանիայի զբաղվածության վրա ազդել է 2,5% նվազմամբ:

Խտալիա: Խտալիայի դեպքում հասանելի են զբաղվածների թվաքանակի մասին ամսական պարբերականությամբ տվյալներ (գծապատկեր 1.29):



Գծապատկեր 1.29

Խտալիայի զբաղվածների թվի շարժընթացը

Իտալիայի զբաղվածների թվի կանխատեսման համար ընտրվել է ARIMA(1,1,0) տեսակի մոդելը: Մոդելի գնահատման արդյունքներն են՝

ARIMA(1,1,0) with drift

Coefficients:

arl drift

-0.2863 14.2449

s.e. 0.1422 7.6172

sigma^2 estimated as 4672: log likelihood=-264.22

AIC=534.43 AICc=534.99 BIC=539.98

Training set error measures:

ME RMSE MPE MAPE MASE

Training set 0.07628547 66.18507 0.0004007423 0.227946 0.2571499

ACFI

Training set -0.0004696006

Մոդելի հիման վրա կանխատեսումները հետևյալն են.

Աղյուսակ 1.9

Ժամանակ	Կանխատեսում	Ներքին տեղիում	Վերին տեղիում	Փոստրադի
Jan-2020	23,235	23,147	23,322	23,219
Feb-2020	23,242	23,135	23,350	23,141
Mar-2020	23,258	23,130	23,387	22,811
Apr-2020	23,272	23,127	23,417	22,572
May-2020	23,287	23,126	23,447	22,542
Jun-2020	23,301	23,127	23,475	22,527
Jul-2020	23,315	23,128	23,502	22,543
Aug-2020	23,329	23,130	23,528	22,606
Sep-2020	23,344	23,133	23,554	22,575
Oct-2020	23,358	23,137	23,579	22,549
Nov-2020	23,372	23,141	23,603	22,476
Dec-2020	23,386	23,145	23,627	22,379
Jan-2021	23,400	23,150	23,651	22,199
Feb-2021	23,415	23,155	23,674	22,211
Mar-2021	23,429	23,161	23,697	22,245
Apr-2021	23,443	23,166	23,720	22,344

Այսպիսով, COVID-19 Իտալիայի զբաղվածության վրա ազդել է միջինում 6% նվազմամբ:

Ռուսաստան: Ռուսաստանի դեպքում հասանելի են զբաղվածների թվաքանակի մասին ամսական պարբերականությամբ տվյալներ (գծապատկեր 1.30):



Փճապարկեր 1.30

Ռուսաստանի զբաղվածների թվի շարժընթացը

Ռուսաստանի զբաղվածների թվի կանխատեսման համար ընտրվել է $ARIMA(0,1,1)(0,1,1)[12]$ տեսակի մոդելը: Մոդելի գնահատման արդյունքներն են՝

$ARIMA(0,1,1)(0,1,1)[12]$

Coefficients:

mal smal

-0.3795 -0.4493

s.e. 0.1417 0.1802

sigma² estimated as 85545: log likelihood=-333.56

AIC=673.11 AICc=673.67 BIC=678.66

Training set error measures:

Մոդելի հիման վրա կանխատեսումները հետևյալն են.

Աղյուսակ 1.10

Ամսաթիվ	Կանխարեւում	Ներքին սահման	Վերին սահման	Փաստացի
Jan-2020	71,324	70,949	71,699	71,361
Feb-2020	71,426	70,984	71,867	71,124
Mar-2020	71,571	71,072	72,070	71,382
Apr-2020	71,518	70,968	72,069	70,020
May-2020	71,761	71,163	72,359	70,035
Jun-2020	72,025	71,384	72,667	70,067
Jul-2020	72,276	71,594	72,958	70,228
Aug-2020	72,672	71,951	73,392	70,494
Sep-2020	72,429	71,671	73,186	70,481
Oct-2020	72,131	71,338	72,923	70,314
Nov-2020	72,435	71,610	73,261	70,722
Dec-2020	72,336	71,478	73,194	70,771
Jan-2021	71,229	70,265	72,192	70,730
Feb-2021	71,330	70,301	72,360	70,794
Mar-2021	71,476	70,385	72,566	70,958
Apr-2021	71,423	70,274	72,572	71,229

COVID-19 Ռուսաստանի զբաղվածության վրա ազդել է միջինում 2,5% նվազմամբ:

Հայաստան: Հայաստանի դեպքում հասանելի են զբաղվածների թվաքանակի մասին ամսական պարբերականությամբ տվյալներ (գծապատկեր 1.31):



Գծապատկեր 1.31

Հայաստանի զբաղվածների թվի շարժելթացը

ՀՀ զբաղվածության ժամանակային շարքի վիճակագրական վերլուծության արդյունքում դուրս է բերվել ՀՀ զբաղվածների թվաքանակի կանխատեսման ARIMA դասի մոդել: Մոդելի որակը ստուգելու համար կատարվել է մոդելի կառուցվածքի վալիդացիա և կանխատեսման արդյունքների հսկանակ փորձարկում (back testing): Պարզվել է, որ մոդելի կառուցվածքը կայուն է, այսինքն՝ մոդելն անցել է վալիդացիան: Հայաստանի զբաղվածների թվի կանխատեսման համար ընտրվել է ARIMA(1,0,1)(2,0,0)[12] with non-zero mean տեսակի մոդելը:

Մոդելի գնահատման արդյունքներն են՝

ARIMA(1,0,1)(2,0,0) [12]	with	non-zero	mean				
Coefficients:	ar1	ma1	sar1	sar2	mean		
	0.943	-0.793	0.3189	0.2851	1000.281		
s.e.	0.048	0.0828	0.1151	0.1256	134.4761		
sigma^2	estimated	as	37753:	log	likelihood		
AIC=1336.77	AICc=1337.68	BIC=1352.34					
Training	set	error	measures:				
		ME	RMSE	MAE	MPE	MAPE	MASE
Training	set	7.361591	189.3313	134.6365	-4.1291	16.12445	0.798839
	ACF1						
Training	set	-0.10123					

Մոդելի հիման վրա կանխատեսումները հետևյալն են.

Աղյուսակ 1.11

Ամսաթիվ	Կանխադրում	Ներքին սահման	Վերին սահման	Փապարացի
Jan-2020	1,152	903	1,401	628
Feb-2020	1,141	889	1,393	579
Mar-2020	1,182	928	1,436	898
Apr-2020	1,149	892	1,405	913
May-2020	1,261	1,003	1,520	904
Jun-2020	1,146	886	1,406	1093
Jul-2020	1,185	924	1,447	905
Aug-2020	1,260	997	1,523	550
Sep-2020	1,335	1,071	1,599	809
Oct-2020	792	527	1,057	554
Nov-2020	1,162	896	1,428	607
Dec-2020	1,098	832	1,365	974
Jan-2021	1,145	861	1,430	553
Feb-2021	1,152	903	1,401	628
Mar-2021	1,141	889	1,393	579
Apr-2021	1,182	928	1,436	898

ՀՀ զբաղվածության վրա COVID-19 և պատերազմը հանրագումարային ազդել են միջինում 33% նվազմամբ: Ընդ որում, COVID-19 ազդել է 32%-ով, իսկ պատերազմը՝ 40%-ով: Ազդեցության շարժընթացը՝ գծապատկեր 1.32-ում:

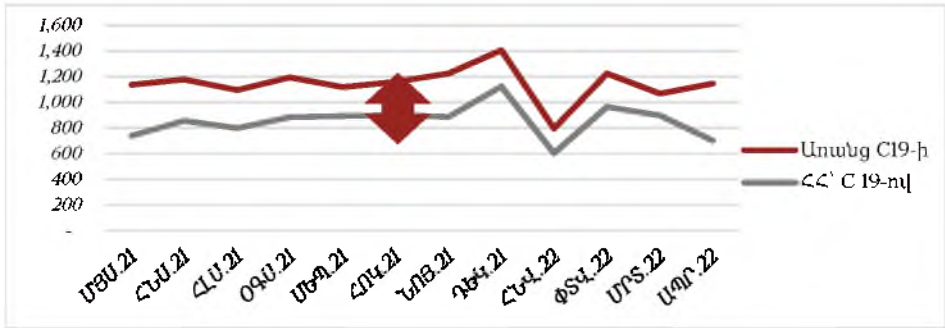


Գծապատկեր 1.32

ՀՀ զբաղվածության վրա COVID-19-ի և պատերազմի ազդեցության շարժընթացը

Այսպիսով, համեմատվող երկրների շարքից համավարակն ամենամեծ բացասական ազդեցությունն ունեցել է Հայաստանի զբաղվածության վրա՝ որպես առաջին շուկային ալիք, այնուհետև դրան բազմաթիվ է պատերազմը:

Գծապատկեր 1.33-ում ներկայացված է ՀՀ զբաղվածության կանխատեսումը 2 սցենարներով՝ առանց COVID-19-ի ու պատերազմի և COVID-19-ի ու պատերազմի հետևանքով:



Գծապատկեր 1.33

ՀՀ զբաղվածության կանխատեսումը 2 սցենարներով՝ առանց COVID-19-ի ու պատերազմի և COVID-19-ի ու պատերազմի հետևանքով

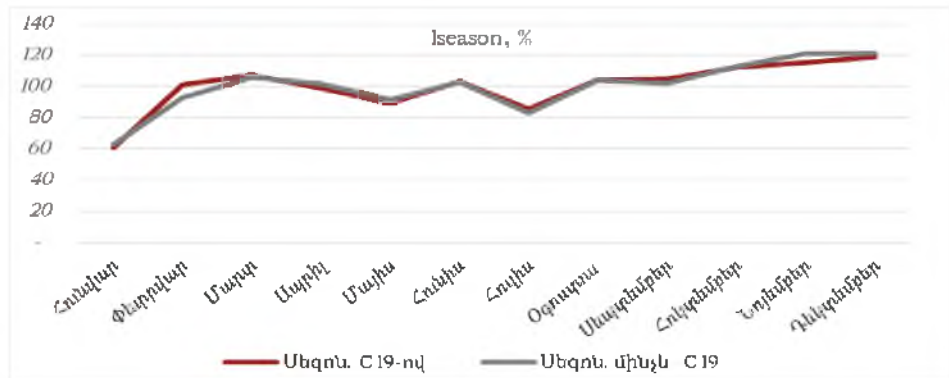
Գծապատկերից երևում է, որ COVID-19-ի և պատերազմի հետևանքը ՀՀ զբաղվածության ապագայում մոտ 25% նվազումն է: Հարկ է նշել նաև, որ, չնայած շուկային 2 ալիքների ազդեցությանը, կառուցված մոդելից կանխատեսումներն ունեն աճի միտում, այսինքն՝ զբաղվածների թիվն աճելու է, սակայն ոչ այն տեմպով, որով կաճեր, եթե շարքը պահպաներ իր միտումը և շուկերի չենթարկվեր: Այդ մասին են վկայում ավտոտեգրեսիոն գործակիցների (AR1, SAR1, SAR2) դրական արժեքները. միայն մեկ սեզոնային նվազող տատանում կա (MA1), որը բացարձակ արժեքով ավելի փոքր է, քան ավտոտեգրեսիոն գործակիցը (MA1 < AR1): Ավելի մանրամասն մեկնաբանելու դեպքում կարելի է պնդել հետևյալը: Քանի որ կառուցված մոդելը ենթադրում է ժամանակային շարքի բացատրում՝ ելնելով նախորդ լազերից, հետևաբար ամեն նոր արժեք ստացվում է համապատասխան նախորդ լազերի և գնահատված գործակիցների գծային կոմբինացիայից: Եթե մոդելում արժեքները դրական են, ապա թրենդը դրական է: Ընդհանուր առմամբ, ամեն հաջորդ արժեքն ավելի մեծ է, քան նախորդ լազային արժեքը:

1.3

ՀՀ աշխատաշուկայի, ժողովրդագրական ցուցանիշների պատմական շարքերի փոխազդեցությունների տնտեսաչափական վերլուծությունը և կանխատեսումները

Զբաղվածության և գործազրկության սեզոնայնության միտումներն արտահայտելու համար 2012-2020 թթ. համապատասխան ժամանակային շարքերի հիման վրա հաշվարկվել են սեզոնայնության համաթվեր: ՀՀ զբաղ-

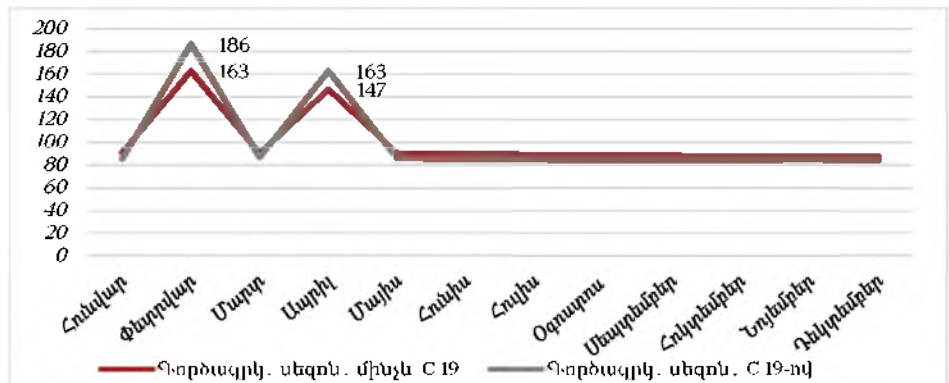
վածների թվաքանակը կրճատվում է տարվա սկզբին և ամբողջ 4-րդ եռամսյակում դրսևորում է աճի միտում: ՀՀ գործազուրկների սեզոնայնության համաթվերն ըստ ամիսների ներկայացված են գծապատկեր 1.34-ում, որից ակնհայտ է, որ ՀՀ-ում գործազուրկների թվաքանակի աճի առավելագույն ցուցիչներն արձանագրվում են փետրվար և ապրիլ ամիսներին: Ակնհայտ է, որ COVID-19 ՀՀ զբաղվածության սեզոնայնության վրա ազդեցություն չի ունեցել:



Գծապատկեր 1.34

Զբաղվածության սեզոնայնության համաթիվը

COVID-19 և պատերազմը չեն փոխել գործազրկության սեզոնայնության կառուցվածքը, այլ ուղղակի միջինում 20%-ով խորացրել են սեզոնային պիկերը (գծապատկեր 1.35):



Գծապատկեր 1.35

Գործազրկության սեզոնայնության համաթիվը, գործազրկություն ՀՆԱ-²¹

²¹ Տե՛ս Զ. Թադևոսյան, Ա. Հայրապետյան, Թ. Ավետիսյան, Ա. Մարգարյան, Տ. Մկրտչյան, Դ. Մաթևոսյան, Կ. Դավթյան, Հայաստանի Հանրապետության աշխատաշուկայի վերլուծություն և զբաղվածության պետական կարգավորման ծրագրային լուծումներ, Եր., «Տնտեսագետ» հրատարակչություն, «Ամբերդ» մատենաշար 40, 2021, էջ 8-13:

ՀՆԱ-ի և գործազրկության կապի մոդելավորման համար կիրառվել է ARIMAX մոդելը, ինչը նշանակում է ավտոռեգրեսիոն, ինտեգրված, սահող միջինով և արտաժին (էկզոգեն) փոփոխականներով մոդել: Մոդելի ընտրության համար հիմք է հանդիսացել ԱՄՀ խորհրդատվական մոդելը²²: ԱՄՀ-ն երկրներին առաջարկում է աշխատուժի ցուցանիշների և ՀՆԱ-ի կապի մոդելավորման հետևյալ մոտեցումը՝

$$(1) U_t = c_1 + c_2 \times GDP_t + c_3 \times control_variables_t + \varepsilon_t,$$

որտեղ՝

U_t -ն t -րդ ժամանակաշրջանում զբաղվածությունն արտահայտող ցուցանիշն է,

GDP_t -ն՝ իրական ՀՆԱ-ն t -րդ ժամանակաշրջանում,

$control_variables_t$ -ն՝ փոփոխականների խումբ, որոնք ևս ազդում են գործազրկության վրա՝ ելնելով տնտեսության յուրահատկություններից կամ մոդելավորման առանձնահատկություններից: Այդպիսի փոփոխականներ կարող են լինել ժամանակային շարքի բաղադրիչները՝ միատոմներ, սեզոնայնություն, ցիկլայնություն, կեղծ փոփոխականներ և այլն: Այսպիսով, այդ գումարելին ցույց է տալիս մյուս բոլոր ազդող փոփոխականների գումարային էֆեկտը:

Նման կերպ, գործազուրկների և ՀՆԱ-ի մոդելավորման արդյունքները հետևյալն են.

$$ARIMA(1,0,0)(0,0,0)[4]$$

$$(2) \widehat{U}_t = 315,4 - 0,05466 \times GDP_t + 0,3483 \times \widehat{U}_{t-1}:$$

Մոդելի կախյալ փոփոխականը գործազուրկների թիվն է (հազար մարդ): Մոդելի ռեգրեսորներն են իրական ՀՆԱ-ն (մլն ՀՀ դրամ) և գործազուրկների թվի լագ 1-ինը: Էլաստիկության գործակիցը կազմում է -0,26:

Այսպիսով, ստացված արդյունքը փաստում է, որ Հայաստանում 1%-ով ՀՆԱ-ի աճը ենթադրում է 0,26%-ով գործազուրկների կրճատում: Տվյալ մոդելը թույլ է տալիս կատարել նաև գործազրկության կանխատեսում: Այսպես, ՀՀ-ն 2020 թ. վերջում գրանցել է 7,6% տնտեսական անկում, հետևաբար 2020 թ. միայն տնտեսական անկման հաշվին գործազուրկների թիվը 2%-ով աճել է²³: Գործազուրկների միջին թիվը 68 հազ. է, որի 2%-ը կազմում է 1240 մարդ, իսկ միջին աշխատավարձը՝ շուրջ 170 հազ. ՀՀ դրամ: Հետևաբար, ՀՀ մեկ ամսվա կորուստը կազմում է 210 մլն ՀՀ դրամ: 2021 թ. կանխատեսվում է 3,5% տնտեսական աճ, հետևաբար 8,2 ամիս, ամսական միջինում 0,93% աճի դեպքում կարձանագրվի 0% չեզոք աճ: Պետության սոցիալական աջակցությունը գործազուրկներին հավասար է շուրջ 1,7 մլրդ ՀՀ դրամի:

²² Աղբյուրը՝ <https://www.imf.org/external/pubs/ft/tnm/2012/tnm1201.pdf>

²³ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=AM>

Զբաղվածություն – ժողովրդագրական համաթիվ²⁴

Զբաղվածության շարժընթացը պայմանավորող առանցքային գործոններից են ժողովրդագրական գործընթացները: Զբաղվածության մակարդակի վրա ժողովրդագրական գործոնների ազդեցության գնահատման նպատակն է՝ պարզել, թե յուրաքանչյուր խմբի ժողովրդագրական ցուցանիշ ինչքանով և ինչպես է ազդում զբաղվածության վրա: Մոդելավորելով գործոնների ազդեցությունը՝ հնարավոր է կատարել սցենարային վերլուծություն և կանխատեսումներ առ այն, թե ժողովրդագրական ցուցանիշի միավոր փոփոխությունն ինչքանով կնպաստի զբաղվածության աճին կամ նվազմանը, որ գործոնի նկատմամբ է զգայուն ՀՀ զբաղվածությունը, որ գործոնները պետք է թիրախավորվեն, որպեսզի կիրառվող քաղաքականությունը լինի արդյունավետ: Զբաղվածության վրա ազդում են բնակչության թվաքանակը, սեռատարիքային կազմը, գյուղական-քաղաքային բնակչության հարաբերակցությունը, միգրացիան: Այս գործոնները մեկ մոդելով հնարավոր չէ դիտարկել (գործոնների խիստ կոռելացվածություն): Ուստի խնդիրը լուծելու համար օգտագործվել է գլխավոր բաղադրիչների (կոմպոնենտների) եղանակը: Նախ ընտրվել են նշված գործոնների քանակական բնութագրման ցուցանիշները, մասնավորապես՝ սեռային կազմ՝ կին/տղամարդ հարաբերակցություն, գյուղ/քաղաք հարաբերակցություն, տարիքային կազմ՝ ծանրաբեռնվածության գործակից²⁵, միգրացիայի հավելանի տեմպ, բնակչության թիվ: Գործոնների առանձնահատկությունից ելնելով (բնակչության վիճակագրություն)՝ օգտագործվել են տարեկան ժամանակային շարքերը, որոնք ներառում են 1999-2020 թվականները²⁶: Կիրառելով գլխավոր բաղադրիչների եղանակը՝ կառուցվել է ժողովրդագրական համաթիվ, որն իր վրա կրում է բոլոր գործոնների ազդեցությունը՝ համապատասխան կշիռներով (արդյուսակ 1.12).

$$(1) \text{ Ժողովրդագրական համաթիվը } = \frac{\sum_{j,k=1}^5 \lambda_j \times P_K}{\sum_{j=1}^5 \lambda_j},$$

որտեղ՝

P_K -ն գլխավոր բաղադրիչն է,

λ_j -ը՝ գործոնների մատրիցի սեփական արժեքը:

Համաթիվը ներկայացնում է գլխավոր բաղադրիչները՝ կշռված համապատասխան սեփական արժեքներով²⁷: Աղյուսակ 1.12-ում ներկայացված են կառուցված համաթիվում ընտրված գործոնների տեսակարար կշիռները:

²⁴ Տե՛ս Զ. Թադևոսյան, Ա. Հայրապետյան, Թ. Ավետիսյան, Ա. Սարգսյան, Տ. Մկրտչյան, Դ. Մաթևոսյան, Կ. Դավթյան, Հայաստանի Հանրապետության աշխատաշուկայի վերլուծություն և զբաղվածության պետական կառավարման ծրագրային լուծումներ, Եր., «Տնտեսագետ» հրատարակչություն, «Արևիկ» մատենաշար 40, 2021, էջ 8-13:

²⁵ <https://www.investopedia.com/terms/d/dependencratio.asp>

²⁶ <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL.FE.ZS?locations=AM>

²⁷ https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2014/09/WP14-26_Financial-Inclusion2.pdf

Ժողովրդագրական համաթվի կառուցվածքը²⁸ | Աղյուսակ 1.12

Գործոն	Կշիռ	Գումարային (կոմայայտիվ) կշիռ
Բնակչության թվաքանակ	24.13%	24.13%
Կին/տղամարդ	7.25%	31.38%
Գյուղ/քաղաք	34.07%	65.45%
Ծանրաբեռնվածության գործակից	28.31%	93.76%
Միգրացիայի հավելածի տեմպ	6.24%	100.00%

Ամենամեծ տեսակարար կշիռն ունի գյուղ/քաղաք հարաբերակցությունը, որին հաջորդում է ծանրաբեռնվածության գործակիցը: Այնուհետև հաշվարկվել է զբաղվածության և ժողովրդագրական համաթվի կապը (կոռելյացիոն-ռեգրեսիոն վերլուծություն): Հաշվարկները ցույց են տվել, որ ժողովրդագրական համաթիվը 42.65%-ով պայմանավորում է ՀՀ զբաղվածության շարժընթացը: Իսկ ժողովրդագրական համաթվի յուրաքանչյուր բաղադրիչի կշիռը կարող ենք հաշվարկել կշիռ համաթվում՝ բազմապատկելով 0. 4265-ով:

Այսպիսով, բնակչության թվաքանակը պայմանավորում է զբաղվածության վարիացիայի 10.29%-ը, կին/տղամարդ հարաբերակցությունը՝ 3.09%-ը, ընդ որում՝ բացասական ազդեցություն ունի, այսինքն՝ բնակչության թվաքանակում կանանց տեսակարար կշռի աճը հանգեցնում է զբաղվածության կրճատմանը: Գյուղ-քաղաք հարաբերակցությունը 14.53% դրական ազդեցություն ունի, այսինքն՝ գյուղական բնակչության տեսակարար կշռի աճը հանգեցնում է զբաղվածության աճին, ժողովրդագրական ծանրաբեռնվածության 12.07% աճը հանգեցնում է զբաղվածության կրճատմանը: Միգրացիայի հավելածի տեմպի 1% աճը, իր հերթին, հանգեցնում է 2.66%-ով զբաղվածության կրճատմանը:

Թարմացված տարբերակով հաշվարկվել է ժողովրդագրական համաթիվը (աղյուսակ 1.13)²⁹ հաշվի առնելով 2020 թ. վերը նշված ցուցանիշների միտումները, և քանի որ օգտագործվող տվյալները համադրելի են նախորդների հետ, COVID-19-ի արդյունքում շոկի չեն ենթարկվել:

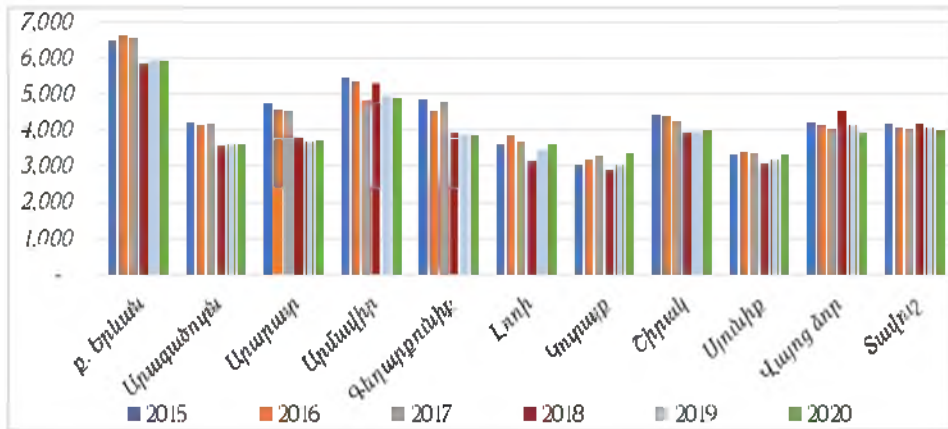
Ժողովրդագրական համաթվի կառուցվածքը²⁹ | Աղյուսակ 1.13

Գործոն	Կշիռ	Գումարային (կոմայայտիվ) կշիռ
Բնակչության թվաքանակ	24.25%	24.25%
Կին/տղամարդ	4.16%	28.41%
Գյուղ/քաղաք	38.81%	67.21%
Ծանրաբեռնվածության գործակից	28.05%	95.27%
Միգրացիայի հավելածի տեմպ	4.73%	100.00%

²⁸ Հաշվարկը կատարել են հեղինակները:²⁹ Հաշվարկը կատարել են հեղինակները:

Ըստ աղյուսակ 1.13-ի՝ վերագնահատված համաթվի կառուցվածքը, ինչպես և ակնկալվում էր, գրեթե չի փոփոխվել:

Գծապատկեր 1.36-ից ակնհայտ է, որ զբաղվածության ամենամեծ կենտրոնացվածությունը տեղ է գտել Երևանում: Հետագուտվող ժամանակաշրջանում այն միջինում 62% է, իսկ ամենաապակենտրոնացված մարզը Լոռին է՝ 31%:



Գծապատկեր 1.36

Հերֆինդալ-Հիրշմանի համաթիվը՝ ըստ ՀՀ մարզերի զբաղվածության

ՀՀ-ում զբաղվածության կենտրոնացվածությունը կազմում է 4189, այսինքն՝ 41.89%:

Այսպիսով, կատարված վերլուծությունը փաստում է, որ ՀՀ-ի համար էական խնդիր է գյուղական բնակչության աճի և կյանքի որակի խթանման թիրախավորումը, քանի որ այն ուղղակիորեն կբարելավի ՀՀ զբաղվածության մակարդակը, հետևաբար կհանգեցնի բնակչության ընդհանուր բարեկեցության մակարդակի աճին:

**ԳՈՐԾԱԶՐԿՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎԱԳՐՈՒԹՅԱՆ
ԵՎ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ
ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՓՈՐՁԸ****2.1 Գործազրկության ապահովագրության
համակարգի միջազգային փորձը զարգացած և
զարգացող տնտեսություններում**

Գործազրկության ապահովագրությունը՝ որպես զբաղված բնակչության պաշտպանության համակարգ, կիրառվում է և՛ զարգացած, և՛ զարգացող տնտեսություններում: Գործազրկության ապահովագրության համակարգը տարբերվում է սոցիալական պաշտպանության ծրագրերից նրանով, որ այն աշխատաշուկայի վրա ունենում է եռակի ազդեցություն.

1. հնարավորություն է տալիս աշխատանքը կորցրած անհատներին և նրանց ընտանիքներին՝ ապահովելու եկամտի որոշակի մակարդակ և խուսափելու աղքատությունից՝ կլանելով ճգնաժամի բացասական հետևանքները,
2. ստեղծում է խթաններ՝ զբաղվածությունը վերականգնելու համար,
3. բարձրացնում է աշխատանքի շուկայի գործունեության արդյունավետությունը՝ գործազուրկին հնարավորություն տալով ա-վելի երկար ժամանակ ծախսելու առավել հարմար աշխատանք փնտրելու վրա: Ձևավորվում է աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի առավել արդյունավետ հարաբերակցություն:

Իրականում, գործազրկության ապահովագրության համակարգի նպատակը երկրում գործազրկության հիմնախնդրի լուծումը չէ, այլ աշխատանքը կորցրած անձանց եկամտի ժամանակավոր և մասնակի փոխհատուցումն է, քանի դեռ նրանք նոր զբաղվածություն են փնտրում:

Երկրների մեծ մասը գործազրկության ապահովագրության համակարգերը ներդրել է տնտեսական ճգնաժամներին և տարածաշրջանային խնդիրների առաջացմանն ի պատասխան, քանի որ դրանք հանդես են գալիս որպես ինքնաշխատ կայունարարներ: Օրինակ, ԱՄՆ-ը և Կանադան իրենց համակարգերը ներդրել են համապատասխանաբար 1935 և 1940 թթ.: Մեծ դեպրեսիայից հետո: Կորեայում զբաղվածության ապահովագրության համակարգի ընդլայնումը մասամբ պայմանավորված էր 1997 թ. ասիական ֆինանսական ճգնաժամով: Թաիլանդի տնտեսությունը ճգնաժամից հետո վերականգնվել է 2001 թվականին, իսկ 2004-ին կառավարությունը որոշել է

ներդնել գործազրկության ապահովագրության համակարգ³⁰: Ռուսաստանում 2021 թ. հուլիսի 1-ից ուժի մեջ են մտել զբաղվածության մասին օրենքում կատարված փոփոխությունները, որոնք նաև վերաբերում են գործազրկության ապահովագրությանը: Իսկ այդ փոփոխությունները պայմանավորված էին համավարակի առաջադրած խնդիրներով:

Գործազրկության պաշտպանության համակարգի ներդրման անհրաժեշտությունն ամրագրված է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Սոցիալական ապահովության (Նվազագույն ստանդարտների)» 102-րդ³¹ (1952 թ.)³² և «Զբաղվածության խթանման և գործազրկության պաշտպանության» 168-րդ (1988 թ.) (համակցված 176-րդ երաշխավորությամբ) կոնվենցիաներում³³: Առաջինը սահմանում է նվազագույն ստանդարտը՝ որպես սոցիալական ապահովության ծրագրերով պաշտպանվող բնակչության տեսակարար կշիռ, նվազագույն նպաստի չափ, տրամադրման կարգ և ժամկետ: Երկրորդով սահմանվում են գործազրկության նպաստի ավելի բարձր ստանդարտները, խրախուսվում են լրիվ, արտադրողական և ազատ ընտրության զբաղվածությունը, հավասար իրավունքների և ոչ խտրական վերաբերմունքի սկզբունքները: 2012 թ. ընդունված 202-րդ «Սոցիալական ապահովության նվազագույն երաշխավորությամբ» որպես անհրաժեշտություն է սահմանվում եկամտի ապահովման միջոցառումների և զբաղվածության աջակցման ծրագրերի իստեգրումը:

Գործազրկության պաշտպանության համակարգերի միջազգային փորձի վերլուծությունը ցույց է տալիս (տե՛ս հավելված 1), որ դրանց ամենատարածված տեսակներն են գործազրկության ապահովագրության, գործազրկության աջակցության, զբաղված անձանց ապահովագրության, սոցիալական աջակցության և գործազրկության անհատական խնայողական հաշիվների, ինչպես նաև գործազրկության առավել բարձր մակարդակ ունեցող տնտեսության ճյուղերը թիրախավորող ծրագրերը:

Իրականում գործազրկության պաշտպանության ծրագրերը դիտարկվում են որպես սոցիալական ապահովության և սոցիալական աջակցության համակարգերի տարրեր, և այս համատեքստում դժվար է միայնացից սահմանազատել սոցիալական ապահովագրության ու աջակցության և գործազրկության ապահովագրության ու աջակցության համակարգերը: Վերջին

³⁰ St' u Karpier Дж., Бедар М., Пейрон Биста С., Сравнительный анализ системы страхования по безработице и страхования занятых лиц в странах Азии и в мире, Международная организация труда, 2014, р. X:

³¹ Վավերացրել է 59 երկիր, այդ թվում՝ հեղինակի կողմից քննարկված երկրներից Արգենտինան, Դանիան, Ֆրանսիան, Գերմանիան, Շվեդիան և Ռուսաստանը.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312247

³² Վավերացրել է 8 երկիր, այդ թվում՝ հեղինակի կողմից քննարկված երկրներից Շվեդիան,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312313:NO

³³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312247

երկուսի համաժամանակյա կիրառության անհրաժեշտությունը պայմանավորված է նրանով, որ գործազրկության ապահովագրության համակարգը հաճախ նախատեսված է տնտեսության ֆորմալ հատվածի աշխատողների համար, իսկ ոչ ֆորմալ տնտեսության մեծ չափեր ունեցող երկրներում անհրաժեշտ է կիրառել նաև գործազրկության աջակցության համակարգը՝ ապահովելու անպաշտպան աշխատողների նվազագույն երաշխավորված եկամուտը՝ անկախ նրանց կողմից կատարված հատկացումներից:

Հետազոտության շրջանակներում համեմատվող երկրներից³⁴ Ֆրանսիան, Գերմանիան, ԱՄՆ-ը և Չինաստանը համադրում են գործազրկության ապահովագրության և գործազրկության աջակցության ծրագրերը, որոնցից առաջինի նպատակը աշխատանքը կորցրած քաղաքացու գնողունակության անկումը թույլ չտալն է, և կախված է գործազուրկի զբաղվածության պատմությունից, իսկ երկրորդի դեպքում նպաստի չափը և մեծությունը կախված են նրա եկամտից, ընտանեկան դրությունից, տարիքից և այլն: Օրինակ, Ֆրանսիայում «Ակտիվ միասնական եկամուտ» (Revenu de solidarite active) ծրագրի շահառու դառնալու համար անձը պետք է 25 տարեկանից բարձր լինի կամ խնամքին ունենա երեխաներ կամ վերջին երեք տարիների ընթացքում աշխատանք ունեցած լինի: Այս երկրներում գործազրկության ապահովագրությունը գործում է որպես հիմնական համակարգ, իսկ դրանից դուրս մնացածները կամ ապահովագրության նպաստի ժամկետը լրացածները դիմում են գործազրկության աջակցության համակարգին³⁵:

Կանադայում գործազրկության պաշտպանության համակարգը հանդես է գալիս որպես «Զբաղվածության ապահովագրություն», քանի որ գործազրկության պաշտպանության միջոցառումները համակցվում են զբաղվածության աջակցության միջոցառումներով, որոնք իրականացվում են աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականության շրջանակներում: Իհարկե, դիտարկված գրեթե բոլոր երկրները համադրում են գործազրկության պաշտպանության և զբաղվածության խթանման գործիքները՝ աշխատանքի փնտրման խիստ պահանջներ սահմանելով: Բացառություն է կազմում Արգենտինան, որտեղ հիմնական շեշտադրումը կատարված է գործազրկության նպաստի վրա՝ չնայած դրա փոքր չափերին: Դանիայում և Շվեդիայում կիրառվում է մյուսներից տարբերվող՝ գործազրկության աջակցության համակարգ, որի բաղադրիչ են հանդիսանում մասնավոր կամավոր ապահովագրական հիմնադրամները:

³⁴ Գործազրկության ապահովագրության համակարգերի քաղաքիչների վերաբերյալ տեղեկատվության աղբյուրները՝ ըստ առանձին երկրների, տե՛ս հավելված 1, 2 և 3-ում՝ համապատասխան երկրի հստակածու:

³⁵ <https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/vie-professionnelle/le-revenu-de-solidarite-active-rsa#:~:text=Le%20revenu%20de%20solidarit%C3%A9%20active%20est%20une%20prestation%20qui%20garantit.ensemble%20des%20membres%20du%20fover>

Գործազրկության ապահովագրության համակարգի ֆինանսավորման արդյունավետ կառուցակարգի մշակումը հանգուցային է, քանի որ դրանով են պայմանավորված համակարգի ֆինկալ կայունությունը, գործազուրկների երաշխավորված եկամտի պաշտպանվածությունը և հավասարության ապահովումը: Ընդհանուր առմամբ, գործազրկության նպաստի հիմնադրամի ֆինանսավորումն իրականացվում է աշխատողների, գործատուների և պետության հատկացումների կամ հարկերի հաշվին: Դիտարկված երկրներից Արգենտինայում, Ֆրանսիայում, ԱՄՆ-ում (բացառությամբ 3 նահանգների), Բելառուսում և Ռուսաստանում աշխատողները հատկացումներ չեն կատարում հիմնադրամին: Միայն Դանիայում է, որ գործատուները չեն մասնակցում ֆինանսավորմանը: Համեմատվող 12 երկրներից միայն Թաիլանդում և Ֆրանսիայում է պետությունը մշտական հատկացումներ կատարում գործազրկության ապահովագրության հիմնադրամին, մյուսները սուբսիդավորում են պակասուրդի առկայության դեպքում՝ ըստ անհրաժեշտության կամ որպես գործատու:

Քանի որ զարգացող տնտեսություններում ոչ ֆորմալ հատվածի մեծ չափերի և գործազրկության նպաստի շահառուների կողմից աշխատանք փնտրելու գործողությունների վերահսկողության մեխանիզմների բացակայության կամ դրանց անարդյունավետության պատճառով գործազրկության ապահովագրությունը կարող է հանգեցնել բարոյական ռիսկի առաջացման և կրճատել աշխատաշուկայի մասնակցության խթանները, ուստի որոշ երկրներ կիրառում են գործազրկության ապահովագրության անհատական հաշիվների համակարգը³⁶: Այդ դեպքում աշխատողը կուտակում է խնայողություններ իր անհատական հաշվում, որից գոյանում է նրա նպաստը՝ աշխատանքը կորցնելու դեպքում: Կենսաթոշակի անցնելիս այդ հաշվում առկա ավելցուկը նա ստանում է որպես թոշակի հավելում:

Գործազրկության և զբաղվածության ապահովագրության ծրագրերի հիմնական գործառնություններն են համակարգի շահառուների նույնականացումը, հատկացումների հավաքագրումը, տրամադրումը, վերահսկողությունը: Արգենտինայում, Կանադայում, Չինաստանում, Ռուսաստանում ապահովագրավճարները հավաքագրում են հարկային մարմինները, իսկ մյուսներում՝ սոցիալական ապահովագրության մարմինները (Չինաստանում և Թաիլանդում դրանք նաև վճարում են նպաստները): Աշխատանքի և սոցիալական ապահովության նախարարություններն ու զբաղվածության պետական ծառայությունները գրանցում են գործազուրկներին, տրամադրում համապատասխան կարգավիճակ և իրականացնում ընդհանուր վերահսկողություն (Արգենտինայում, Կանադայում, Գերմանիայում, ԱՄՆ-ում, Ֆրանսիայում և

³⁶ St'u Peyron B., C. Carter, J., Unemployment protection: A good practices guide and training package (Bangkok, ILO Regional Office for Asia and the Pacific), 2017, http://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_571465/lang-en/index.htm [27 September 2018]

Ռուսաստանում դրանք նաև վճարում են նպաստները): Դանիայում պետության կողմից լիազորված մասնավոր գործազրկության հիմնադրամները կառավարում են ծրագիրն ամբողջ երկրի մասշտաբով, հավաքագրում են հատկացումները և վճարում նպաստները:

Համեմատվող բոլոր երկրներում գործազրկության ապահովագրության համակարգի ծածկույթը (տե՛ս հավելված 2) ներառում է մասնավոր հատվածի բոլոր վարձու աշխատողներին: Պետական հատվածի աշխատողները հաճախ դուրս են մնում գործազրկության ծրագրերից՝ պայմանավորված ընդհանուրի մեջ նրանց զբաղվածության բարձր տեսակարար կշռով: Օրինակ, Արգենտինայում, Ֆրանսիայում, ԱՄՆ-ում և Թաիլանդում (առանձին ծրագիր է գործում) պետական հատվածի աշխատողները չեն մասնակցում ծրագրին: Վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ խոցելի խումբ են հանդիսանում ինքնազբաղվածները, որոնք, աշխատելով հիմնականում տնտեսության ոչ ֆորմալ հատվածում, հաճախ դուրս են մնում ապահովագրության ծրագրից: Ինքնազբաղվածները համեմատվող 12 երկրներից միայն Դանիայում, Շվեդիայում, Ռուսաստանում և Բելառուսում են ներառված ծրագրում, իսկ Կանադայում՝ միայն ինքնազբաղված ձկնորսները: Համակարգից հաճախ դուրս են մնում նաև տնայնագործներն (Արգենտինայում և Թաիլանդում) ու ցածր վաստակողները (Գերմանիայում):

Գործազրկության համակարգի շահառու դառնալու համար դիտարկվում են նախորդ աշխատանքում զբաղվածության տևողությունը և կատարված հատկացումները, ինչպես նաև աշխատանքից ազատման պայմանը՝ կամավոր կամ հարկադիր: Հատկացումներ կատարելու ժամկետը հիմնականում 6 (Արգենտինա, ԱՄՆ, Թաիլանդ) կամ 12 (Չինաստան, Դանիա, Գերմանիա) ամիս է, բացառություն է կազմում Ֆրանսիան՝ 4 ամիս: Կանադան միակ երկիրն է, որտեղ գործազրկության ապահովագրության համակարգի շահառուին ներկայացվող պահանջները տարբեր են և կախված են աշխատած ժամերից (վերջին 52 շաբաթների ընթացքում 420-700 ժամ) և տարածաշրջանային գործազրկության մակարդակից: Ինչ վերաբերում է աշխատանքից ազատման պայմանին, ապա կամավոր գործազրկության համար նախատեսված սահմանափակությունները տարբերվում են ըստ երկրների, բացառություն են կազմում հիմնավոր պատճառով աշխատանքից ազատումները: Համեմատվող երկրներից Արգենտինայում, Կանադայում, ԱՄՆ-ում, Թաիլանդում և Բելառուսում, առանց որևէ ծանրակշիռ պատճառի, հարկադիր գործազուրկները գործազրկության նպաստ ստանալու իրավունք չունեն: Ընդ որում, Թաիլանդում աշխատանքից ինքնակամ ազատվածները կարող են նպաստ ստանալ 1 տարվա ընթացքում ոչ ավելի, քան 90 օր՝ ավելի ցածր դրույքաչափով: Ֆրանսիայում ծանրակշիռ պատճառով աշխատանքից ազատվածները կարող են նպաստ ստանալ, եթե ներկայացնում են կարիերայի փոփոխության հիմնավոր նախագիծ, որը պետք է բաղկացած

լինի կա՛մ ձեռնարկատիրական գործունեություն սկսելու, կա՛մ վերապատրաստում ավարտելու ծրագրերից: Կամավոր գործազրկության դեպքերում Գերմանիայում և Դանիայում նպաստը հետաձգվում է համապատասխանաբար 12 և 3 շաբաթով: Ռուսաստանում աշխատանքից ինքնական ազատվածները գործազրկության նպաստ են ստանում նվազագույն չափով:

Գործազրկության նպաստի շահառուներին նույնականացնելուց հետո՝ մինչև նպաստ վճարելը, որոշ երկրներ սահմանում են սպասման ժամանակահատված, որը հաճախ չի գերազանցում 7 օրը (բացառություն է կազմում Ռուսաստանը, որտեղ առավելագույնը 11 օր է սահմանված), և այդ օրերի համար գործազուրկը նպաստ չի ստանում: Դա անհրաժեշտ է հայտը քննելու, նպաստ ստանալու իրավունքը ճանաչելու և բարոյական ռիսկից խուսափելու համար: Կանադայում, Ֆրանսիայում, Թաիլանդում և ԱՄՆ-ի նահանգների մեծամասնությունում սպասման տևողությունը 7 օր է: Համեմատվող երկրներից Շվեդիայում տևողությունը 6 օր է, ընդ որում՝ այդ օրերը չեն նվազեցվում նպաստ ստանալու համար սահմանված 300 օրից: Արգենտինայում, Չինաստանում, Գերմանիայում, Դանիայում և Բելառուսում սպասման տևողությունը բացակայում է:

Գործազրկության նպաստ ստանալու տևողությունը սահմանելու համար երկրները կիրառում են տարբեր չափանիշներ՝ կախված ընթացիկ տնտեսական իրավիճակից, զբաղվածության տևողությունից և տարիքից, ապահովագրավճարներ կատարելու տևողությունից, հնարավոր չարաշահումներից խուսափելու պահանջից և ծախսերի ցանկալի մակարդակից: Այդ ժամկետը սովորաբար կախված է նաև համակարգի շահառու դառնալու պահանջների խստությունից. դյուրին պայմաններ սահմանած երկրներում այդ տևողությունը համեմատաբար կարճ է: Անշուշտ, գործազրկության նպաստի տևողությունը սահմանելիս անհրաժեշտ է հաշվի առնել գործազրկության տևողությունը և հարկադիր գործազրկության ընթացքում կորցրած եկամտի փոխհատուցման նորման: Երկարատև գործազուրկների մեծ տեսակարար կշիռ ունեցող երկրներում նպաստի ժամկետը երկար է:

Համեմատվող երկրների մեծ մասում գործազրկության նպաստի տևողությունը չի գերազանցում 12 ամիսը: Իսկ լրացուցիչ ժամկետ սահմանվում է գործազուրկի՝ որոշակի տարիքային շերտ գերազանցելու (Արգենտինայում լրացուցիչ 6 ամիս՝ 45 տարեկանից բարձր գործազուրկների համար, Ֆրանսիայում՝ լրացուցիչ 12 ամիս՝ 50 տարեկանից բարձր անձանց, Գերմանիայում՝ լրացուցիչ 3 ամիս՝ 50 տարեկանից բարձր, ոչ պակաս, քան 30 ամիս հատկացումներ կատարած, ևս 3 ամիս՝ 55 տարեկանից բարձր, ոչ պակաս, քան 36 ամիս հատկացումներ կատարած, ևս 6 ամիս՝ 58 տարեկանից բարձր, ոչ պակաս, քան 48 ամիս հատկացումներ կատարած գործազուրկներին), ապահովագրական հատկացումների իրականացման որոշակի ժամկետները գերազանցելու (Դանիայում 1 ամսվա աշխատանքը լրացուցիչ 2

ամսվա գործազրկության նպաստ ստանալու իրավունք է տալիս), տնտեսական ճգնաժամով սլայմանավորված գործազրկության աճի (Թաիլանդում՝ լրացուցիչ 240 օր, ԱՄՆ-ում՝ 13, որոշ դեպքերում՝ 20 շաբաթ), խնամքին երեխաներ ունենալու (Շվեդիայում՝ 150 օր), աշխատած տարիների որոշակի շեմը գերազանցելու դեպքերում (Չինաստանում՝ 5-10 տարի, աշխատանքային ստաժի դեպքում՝ լրացուցիչ 6 ամիս, 10 տարուց ավելի՝ լրացուցիչ 12 ամիս):

Գործազրկության ապահովագրության համակարգի գործունեության արդյունավետության ցուցիչներից գլխավորը համարվում է եկամտի փոխարինման նորմայի մեծությունը, որի հաշվարկման բազան վերջին զբաղվածության միջին ամսական աշխատավարձն է: ԱՄԿ-ի 102-րդ և 168-րդ կոնվենցիաների համաձայն՝ այն չի կարող պակաս լինել նախորդ եկամտի համապատասխանաբար 45 և 50%-ից, իսկ վերին սահմանը կարող է լինել միջին աշխատավարձը: Միջազգային փորձի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ եկամտի փոխարինման դրույքաչափը տատանվում է աղքատության գծի և նվազագույն աշխատավարձի միջև:

*Գերմանիայում, Կանադայում և ԱՄՆ-ում գործազրկության նպաստի մեծությունը տատանվում է նախորդ աշխատավարձի 50-60%-ի սահմաններում: Ռուսաստանում և Բելառուսում դրույքաչափը համեմատաբար ավելի բարձր է (75 և 70%), սակայն նպաստի ժամկետի երկրորդ կեսի համար դրույքաչափը նվազում է համապատասխանաբար մինչև 60 և 50%: Ամենաբարձր դրույքաչափը գործում է Դանիայում՝ 90%: Արգենտինայում դրույքաչափը նույնպես նվազող է. առաջին 4 ամսվա համար կազմում է 50%, երկրորդ 4 ամսվա համար՝ 42.5%, մնացած ժամանակահատվածի համար՝ 35%: Գերմանիայում 67% դրույքաչափ է սահմանված խնամքին 1 և ավելի երեխաներ ունեցող գործազուրկների համար: Ֆրանսիայում դրույքաչափը տարբեր է՝ կախված եկամտի մեծությունից. ցածր եկամուտ ունեցողների համար դրույքաչափը 75% է, իսկ բարձր եկամուտ ունեցողների համար՝ 57%: Չինաստանում գործազրկության նպաստը վճարվում է միասնական դրույքաչափով՝ նվազագույն աշխատավարձից ցածր, սակայն երաշխավորված կենսականազագույնից բարձր: Նպաստի չափը որոշվում է տեղական իշխանության մարմինների կողմից: Համեմատվող բոլոր երկրներում սահմանված է նպաստի առավելագույն, իսկ Արգենտինայում և Ռուսաստանում՝ նաև նվազագույն շեմ:

Գործազրկության ապահովագրության համակարգի շահառու մնալու և սահմանված ժամկետում գործազրկության նպաստի անընդհատությունն ապահովելու նպատակով գործազուրկների համար սահմանված են որոշակի պահանջներ, դրանք չկատարելու կամ պայմանները խախտելու դեպքում՝ պատժամիջոցներ: Տարբեր երկրներում գործազրկության ապահովագրության համակարգի պետական վերահսկողության մեխանիզմների առանձնահատկությունները ներկայացնելու և համեմատականների համար կիրառ-

վել է Դանիայի ֆինանսների նախարարության չափանիշը, որը միավորում է մասնակցության իրավունքի և պատժամիջոցների մի շարք պայմաններ (տե՛ս հավելված 3), որոնք ցույց են տալիս, թե երկրներն ինչպես են հաշվեկշռում թիրախները, նպաստի հասանելիության պայմաններն ու աշխատելու խթանները³⁷:

Աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությանը մասնակցող գործազուրկների՝ զբաղվածության համար հասանելի լինելու և ակտիվ աշխատանք փնտրելու նկատմամբ երկրները տարբեր պահանջներ են սահմանում: Զբաղվածության համար հասանելի լինելու պահանջներ չեն սահմանում Կանադան և ԱՄՆ-ը: Դանիայում, Գերմանիայում, Շվեդիայում, Չինաստանում, Բելառուսում գործազուրկները պետք է և՛ հասանելի լինեն զբաղվածության համար, և՛ ակտիվորեն աշխատանք փնտրեն: Միչեդեռ Թաիլանդում և Ռուսաստանում աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությանը մասնակցելիս պետք է հասանելի լինել, սակայն աշխատանք փնտրելու պահանջներ սահմանված չեն:

Աշխատանք փնտրողներն ունեն աշխատանքի բնույթի, դրա գտնվելու վայրի և աշխատավարձի իրենց նախընտրությունները, քանի որ դրանք ազդում են աշխատանք գտնելու հնարավորության վրա: Այս համատեքստում երկրների մեծամասնությունը սահմանում է «հարմար աշխատանքի» իր չափանիշները: Գրեթե բոլոր երկրներում գործազուրկներն իրավունք ունեն ընդունելու իրենց որակավորմանն ու մասնագիտությանը համապատասխանող և այդ ոլորտում միջինից ոչ ցածր աշխատավարձով, մինչև որոշակի ժամանակով զբաղվածություն (Կանադա, Ֆրանսիա, Գերմանիա, Շվեդիա, ԱՄՆ, Ռուսաստան, Բելառուս), որի լրանալուց հետո աշխատանք փնտրողն աստիճանաբար պետք է ընդլայնի աշխատանքի փնտրման դաշտը և պատրաստ լինի ընդունել իր հմտություններին համապատասխան այլ մասնագիտությամբ աշխատանքի առաջարկներ:

Հարմար զբաղվածության համար աշխարհագրական շարժունության պահանջներ երկրները սահմանում են որոշակի սահմանափակություններով, որոնք վերաբերում են դեպի աշխատավայր և հետադարձ երթևեկության օրական առավելագույն ժամանակին: Օրինակ, Դանիայում այդ ժամանակը չպետք է գերազանցի 3 ժամը: ԱՄՆ Կալիֆոռնիա նահանգում 1 ժամ մասնավոր և 1.5 ժամ հանրային տրանսպորտով երթևեկությունը չի համարվում երկարատև: Շվեդիայում հարմար է համարվում այն աշխատանքը, որի դեպքում տնից բացակայությունը չի գերազանցում օրական 12 ժամը, յուրաքանչյուր ուղղությամբ երթևեկությունը՝ 1.5 ժամը: Ֆրանսիայում սահմանափակությունը վերաբերում է նաև բնակավայրից աշխատավայրի հեռավորությանը, որը ոչ ավելի է, քան 30 կիլոմետր կամ հանրային տրանսպորտով՝ 1

³⁷ St'u Venn D., Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantitative Indicators for OECD and EU Countries, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 131, 2012, էջ 9:

ժամ (այն աշխատողների դեպքում, որոնք 6 ամիս գործազուրկ են եղել): Գերմանիայում այդ ժամանակը չպետք է գերազանցի 2.5 ժամը՝ օրական 6 ժամը գերազանցող աշխատաժամանակի դեպքում և 2 ժամը՝ օրական մինչև 6 ժամ աշխատաժամանակի դեպքում: Սակայն գործազրկության առաջին 3 ամիսների ընթացքում աշխարհագրական շարժունության պահանջը աշխատանք փնտրողը կարող է մերժել հիմնավոր պատճառով (օրինակ՝ ընտանեկան պարտավորությունները): Կանադայում զբաղվածության ապահովագրության համակարգի շահառուների համար իրենց բնակության վայրից հեռու աշխատանք փնտրելու պարտադիր պահանջը բացակայում է: Այնուամենայնիվ, եթե աշխատանքի փնտրման ողջամիտ ժամկետի ավարտին աշխատանք չեն գտնում, ապա պարտավոր են ընդլայնել փնտրման տարածքը: Գերմանիայում և Ռուսաստանում աշխարհագրական շարժունության դեպքում զբաղվածության պետական ծառայությունը վճարում է նաև տրանսպորտային և անհրաժեշտության դեպքում՝ կեցության ծախսերը:

Աշխատանք փնտրողի կողմից աշխատանքի առաջարկները մերժելու և նպաստառու մնալու համար սահմանվում են նաև հիմնավոր պատճառներ, որոնց շարքում ամենատարածվածն են անձնական կամ ընտանեկան և առողջական պատճառները (օրինակ՝ Գերմանիայում, Ֆրանսիայում, Շվեդիայում), գործազրկության նպաստից ցածր աշխատավարձով առաջարկները (Գերմանիայում), նախորդ աշխատավարձից կամ այդ տարածաշրջանի միջինից ցածր աշխատավարձով առաջարկները (Դանիայում, Կանադայում, ԱՄՆ-ում, Ֆրանսիայում, Շվեդիայում): Գերմանիայում և Ֆրանսիայում աշխատավարձի ընդունելի դրույքաչափը գործազրկության առաջին 3 ամիսներից հետո նվազում է:

Գործազրկության ապահովագրության համակարգի մշտադիտարկման մեխանիզմի բաղադրիչ է գործազրկության նպաստ ստացողների կողմից որոշակի պարբերականությամբ աշխատանք փնտրելու ապացույցներ ներկայացնելը: Հիմնականում այդ ժամկետը համընկնում է նպաստ ստանալու պարբերականության հետ: Գերմանիայում աշխատանք փնտրողի սեփական ջանքերի ապացույց ներկայացնելու պարտադիր պահանջ չկա, սակայն զբաղվածության գործակալության և գործազուրկի միջև կնքված ինտեգրացիոն համաձայնագրում ներկայացվում է անհատի կողմից աշխատանքի տեղավորվելու ռազմավարությունը, որը պետք է պարբերաբար թարմացվի կամ հարմարեցվի տեղի ունեցող փոփոխություններին: Ֆրանսիայում, Թաիլանդում, Չինաստանում, Բելառուսում ամիսը 1 անգամ պահանջվում է ներկայացնել աշխատանքի փնտրման ապացույցներ: Կանադայում 2 շաբաթը մեկ անգամ գործազրկության նպաստառուները պետք է ապացույց ներկայացնեն, որ իրենք հասանելի են աշխատանքի համար: Դանիայում, Կանադայում և ԱՄՆ-ում դրանք ներկայացվում են ցպահանջ: Ռուսաստանում գործազուրկը յուրաքանչյուր ամիս պետք է ներկայանա զբաղվածության պե-

տական ծառայություն և վերագրանցվի որպես գործազուրկ: Շվեդիայում գործում է առցանց մշտադիտարկման ընթացակարգ, որի համաձայն՝ նպաստատուները զբաղվածության պետական ծառայության կայքի միջոցով ամիսը մեկ անգամ պետք է ներբեռնեն իրենց աշխատանքի փնտրման գործողությունների մանրամասները: Դանիայում նույնպես գործում է առցանց տիրույթ, որտեղ աշխատանք փնտրողները պետք է ստեղծեն իրենց պրոֆիլները և վերբեռնեն իրենց դիմումները:

Առանց հիմնավոր պատճառի համապատասխան աշխատանքի առաջարկը մերժելու կամ աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությունից հրաժարվելու դեպքում գործազրկության նպաստատուների նկատմամբ կիրառվում են տարբեր պատժամիջոցներ: Ամենախիստ պատժամիջոցներ կիրառում է Թաիլանդը, որտեղ աշխատանքի առաջարկի առաջին իսկ մերժման դեպքում նպաստատու գրկվում է նպաստից: Գերմանիայում, Դանիայում, Կանադայում, Ռուսաստանում աշխատանքի և աշխատաշուկայի ակտիվ միջոցառումներին մասնակցության առաջարկներից առաջին անգամ հրաժարվելու դեպքում մեկ ամիս և պակաս ժամկետով գործազուրկը գրկվում է նպաստ ստանալու իրավունքից (ամենակարճ ժամկետը Շվեդիայում է՝ 5 օր): Բելառուսում զբաղվածության պետական ծառայության միջնորդությունից հրաժարվելու համար գործազուրկը 1 ամսով գրկվում է նպաստի 50%-ից: Ֆրանսիայում աշխատանքի առաջարկից առաջին անգամ հրաժարվելու համար տույժ չի կիրառվում, սակայն զբաղվածության մարմինների կազմակերպած միջոցառումներին մասնակցությունից հրաժարվելու դեպքում առաջին անգամ նպաստը նվազեցվում է 20%-ով՝ 2 ամիս ժամկետով:

Երկրները պատժամիջոցներ են սահմանում (ընդհուպ մինչև նպաստի իրավունքից զրկելը) նաև աշխատանքի առաջարկներից և աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությունից անընդհատաբար հրաժարվելու դեպքում: Օրինակ, Չինաստանում և Շվեդիայում գործազուրկը նպաստից զրկվում է համապատասխանաբար երկրորդ և երրորդ մերժման դեպքում, Դանիայում 12 ամսվա ընթացքում 2 անգամ մերժվելու դեպքում նպաստի իրավունքը կորցնում է, և վերականգնելու համար անհրաժեշտ է 3 ամսվա ընթացքում 300 ժամ կանոնավոր աշխատանք կատարել: Գերմանիայում երրորդ և հերթական մերժումների դեպքում տույժի ժամկետը երկարում է մինչև 12 շաբաթ, Ֆրանսիայում աշխատանքի առաջարկը երկրորդ անգամ մերժելու դեպքում նպաստից զրկվում է 2 ամսով, իսկ աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությունից հրաժարվելու դեպքում 2-6 ամսով նպաստը նվազեցվում է 50%-ով:

Գործազրկության պաշտպանության համակարգի միջազգային փորձի համեմատական վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ համեմատվող երկրներն ունեն իրենց առանձնահատկությունները, և համակարգի տարրերի ներդրման միասնական պայմաններն ու չափանիշները բացակայում են: Գոր-

ծագրկության ապահովագրության համակարգի ներդրման և կիրառման որոշումը երկրների կողմից կախված չէ դրանց տնտեսական զարգացման, տնտեսությունում գործագրկության մակարդակից, տնտեսության ճյուղային կառուցվածքի առանձնահատկություններից: Այն կախված է տնտեսական քաղաքականության որդեգրված փիլիսոփայությունից և քաղաքական ղեկավարության կամքից:

Գործագրկության ապահովագրության համակարգի ներդրման պետության որոշումն առաջին հերթին պետք է քնի գործագրկություններին երաշխավորված եկամուտ ապահովելու արդյունքում կատարված ծախսերի և սպառողական ծախսերի աճի բազմաթիվ էֆեկտի արդյունքում ստացված օգուտների, երկարատև և կայուն գործագրկության, ոչ ֆորմալ զբաղվածության մակարդակի հնարավոր աճի, ինչպես նաև զբաղվածության խթանների կրճատման հետևանքով տնտեսության կրած վնասների միջև հարաբերակցությունից: Գործագրկության և զբաղվածության պաշտպանության համակարգի նպատակը պետք է լինի ոչ թե գործագրկություններին ուղղակի դրամական աջակցություն տրամադրելը, այլ նպաստից դեպի հարմար զբաղվածություն արագ և սահուն անցում կազմակերպելը:

Հաշվի առնելով գործագրկության ապահովագրության համակարգի միջազգային առաջավոր փորձը և ամփոփելով դրա գործնական արդյունքները՝ կազմել ենք «Գործագրկության ապահովագրության համակարգի մշակման ուղեցույց», որը կարող է օգտակար լինել մեր երկրում նշված համակարգի ներդրման առումով (տե՛ս հավելված 6):

2.2

Զբաղվածության պետական քաղաքականության միջազգային փորձի համեմատական վերլուծությունը

1964 թվականի Զբաղվածության քաղաքականության 122-րդ հոչակագիրը կոչ է անում անդամ երկրներին «ակտիվ քաղաքականության մշակման ընթացքում լրիվ, արտադրողական և ազատ զբաղվածությունը հոչակել և հետապնդել որպես գլխավոր նպատակ»³⁸: Քաղաքականության նպատակն է խթանել տնտեսական աճը և զարգացումը, բարձրացնել բնակչության կենսամակարդակը, բավարարել որակյալ աշխատողների պահանջարկը և հաղթահարել գործագրկությունն ու թերզբաղվածությունը: Աշխատելու, աշխատանքի ազատ ընտրության, աշխատանքի պատշաճ պայմանների և գործագրկությունից պաշտպանված լինելու իրավունքը սահմանված է նաև Մարդու իրավունքների համընդհանուր հոչակագրում:

³⁸ Հայաստանը վավերացրել է՝ 29/07/1994:

Զբաղվածության պետական քաղաքականության մշակման հիմքում պետք է լինի «պաշտպանել աշխատողներին, ոչ թե աշխատատեղերը» սկզբունքը: Իհարկե, ոչ բոլոր երկրներին է հաջողվում իրագործել այս նպատակը: Չհաջողելով՝ նրանք բախվում են աշխատանքային ռեսուրսների անարդյունավետ տեղաբաշխման և գործազրկության պաշտպանության բեռի մեծացման խնդրի հետ: Այս համատեքստում առաջնային են դառնում աշխատանքի շուկայի այնպիսի ինստիտուտների առկայությունը, որոնք իրագործում են զբաղվածության ապահովումը, խթանումը և գործազրկության պաշտպանությունը:

Զբաղվածության պետական քաղաքականության միջազգային փորձի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ աշխարհում կիրառվում է զբաղվածության քաղաքականության 2 տեսակ. որոշ երկրներ իրականացնում են լիարժեք և ինքնավար (ավտոնոմ, stand-alone) զբաղվածության քաղաքականություն՝ թիրախավորելով աշխատանքի և՛ առաջարկը, և՛ պահանջարկը, մակրոտնտեսական և ճյուղային քաղաքականությունները կապակցելով զբաղվածության այնպիսի պետական ծրագրերի հետ, ինչպիսիք են մասնագիտական պատրաստումը և վերապատրաստումը, զբաղվածության պետական ծառայության գործունեությունը, աշխատաշուկայի անմրցունակ անձանց թիրախավորող ծրագրերը, աշխատավարձի սուբսիդավորումը և այլն: Կան երկրներ, որոնք շեշտադրումը կատարում են աշխատաշուկայի քաղաքականությունների վրա՝ տնտեսական քաղաքականության ուղղակի անկախ նպատակներ սահմանելով գնաճի տեմպը կամ տնտեսական աճի տեմպը, իսկ զբաղվածության աճը ածանցելով դրանցից: Ինքնավար քաղաքականություն որդեգրել են, օրինակ, Հայաստանը, Ալբանիան, Ադրբեջանը, Չինաստանը, Ղազախստանը, Մոլդովան, Նորվեգիան, Սլովակիան, Սլովենիան, Շվեդիան, Ռուսաստանը: Որոշ երկրներ (օրինակ՝ Գերմանիան, Եգիպտոսը, Ինդոնեզիան, Իռլանդիան, Լատվիան, Լիտվան և Շվեյցարիան) զբաղվածության կարգավորման ծրագրերն իրականացնում են ազգային զարգացման ծրագրի կամ ազգային գործողությունների ծրագրի շրջանակներում:

Զբաղվածության պետական քաղաքականությունը ներառական է (ինքնյուզիվ). այն անհրաժեշտաբար համադրվում է երկրի հարկաբյուջետային և դրամավարկային, արտաքին առևտրային, տնտեսության ճյուղային և ենթակառուցվածքների, ներդրումների խթանման, կրթության, սոցիալական, միգրացիոն, ինչպես նաև աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությունների և ինստիտուտների հետ:

Զբաղվածության համապարփակ քաղաքականությունը ոչ միայն տեսլական է, այլև փոխհամաձայնեցված կառուցակարգ, որը միավորում է բոլոր շահառուներին՝ պետությանը, աշխատողներին և գործատուներին, աշխատողների և գործատուների միությունները, սոցիալական գործընկերներին,

ֆինանսական ինստիտուտները, ոչ պետական կազմակերպությունները և քաղաքացիական հասարակությանը:

Հետազոտության շրջանակներում ներկայացվել են Շվեդիայի, Գերմանիայի, Չինաստանի և Ռուսաստանի զբաղվածության պետական քաղաքականությունները³⁹:

Ներկայում Շվեդիայում զբաղվածության պետական քաղաքականության իրականացման առանցքային ռազմավարական փաստաթուղթը «Լավ աշխատանքային միջավայր – 2021-2025 թթ. ռազմավարություն» է, Չինաստանում «Տնտեսական և սոցիալական զարգացման 14-րդ 5-ամյա (2021-2025 թթ.) ազգային պլանն» է, Ռուսաստանում՝ «Բնակչության զբաղվածության ապահովման ծրագիր 2022-2024»-ը, իսկ Գերմանիայում՝ «Սոցիալական օրենսգրքի երրորդ գիրքը» (Sozialgesetzbuch - Drittes Buch - Arbeitsförderung (SGB III)):

Ինչ վերաբերում է համեմատվող երկրներում զբաղվածության ստեղծման, խթանման և պահպանման միջոցառումների իրականացման համար անհրաժեշտ բյուջետային միջոցներին, ապա Շվեդիայում դրանք ֆինանսավորվում են պետական բյուջեից, Չինաստանում՝ կենտրոնական բյուջեից, տեղական բյուջեներից և գործազրկության ապահովագրության հիմնադրամից, Ռուսաստանում՝ դաշնային և համախմբված բյուջեներից, Գերմանիայում՝ գործազրկության ապահովագրության և գործազրկության նպաստների հիմնադրամներից, գործատուներից կատարվող գանձումներից և աշխատանքային դժբախտ պատահարների ապահովագրության հիմնադրամներից (Berufsgenossenschaften):

Զբաղվածության պետական քաղաքականության համակարգումն իրականացվում է երեք փոխկապակցված բաղադրիչներով. միջգերատեսչական համակարգում ազգային մակարդակով, միջստորաբաժանումային համակարգում տեղական մակարդակով և ուղղահայաց համակարգում ազգային և տեղական ինքնակառավարման մարմինների միջև: Համեմատվող երկրները կիրառում են նշված բաղադրիչները: Քանի որ զբաղվածության պետական քաղաքականությունը ներառական է, ուստի հորիզոնական համակարգումը կիրառվում է տարբեր քաղաքականություններում ներառված զբաղվածության բաղադրիչների ամբողջացման, ներդաշնակեցման և համատեղման համար: Ուղղահայաց համակարգման դեպքում զբաղվածության պետական քաղաքականությունը մշակում է կառավարությունը, սակայն դրա կիրարկումը կարող է պատվիրակվել տեղական ինքնակառավարման մարմիններին: Տեղական ինքնակառավարման մարմինները կարող են մշակել և իրականացնել իրենց սեփական զբաղվածության քաղաքականությունները՝ սեփական ֆինանսական միջոցներով: Օրինակ, Ռուսաստանում տեղական ինք-

³⁹ Այն երկրներից են, որոնց զբաղվածության քաղաքականության մոդելն է ընկած ՀՀ զբաղվածության պետական քաղաքականության հիմքում:

նակառավարման մարմինները մասնակցում են զբաղվածության պետական քաղաքականության համակարգման աշխատանքներին և դրանց ֆինանսավորմանը, միևնույն ժամանակ իրավունք ունեն իրականացնելու բնակչության զբաղվածության աջակցման միջոցառումներ՝ դրանց ծախսերը ֆինանսավորելով տեղական բյուջեներից⁴⁰։ Շվեդիայի զբաղվածության պետական ծառայությունն է պատասխանատվություն կրում կառավարության զբաղվածության քաղաքականության համար, իսկ տեղական մակարդակով երիտասարդների զբաղվածության ծրագրերի համար պատասխանատու է Երիտասարդների և նոր ժամանած միգրանտների զբաղվածության պատվիրակությունը։

Համապարփակ զբաղվածության քաղաքականություն կիրառող երկրներում արդյունավետ է գործում միջգերատեսչական ուղղահայաց համակարգումը, որին մասնակցում են նաև ոչ կառավարական ինստիտուտները։ Օրինակ, համեմատվող երկրներից Գերմանիայում համակարգումն իրականացնող մարմիններն են Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը, Զբաղվածության դաշնային գործակալությունը և դրա տեղական գործակալությունները, գործատուները, քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունները և սոցիալական գործընկերները, նախնական և հետագա վերապատրաստման միությունը։ Չինաստանում միջգերատեսչական կոմիտեն ղեկավարում է Պետական խորհրդի փոխվարչապետը։ 2020 թվականից կոմիտեն ներառում է շուրջ 30 պետական մարմիններ և սոցիալական գործընկերներ, այդ թվում՝ Ֆինանսների, Արդյունաբերության և տեղեկատվական տեխնոլոգիաների, Ջրային ռեսուրսների, Առևտրի, Բնական ռեսուրսների, Կրթության, Հասարակական անվտանգության և այլ նախարարություններ, ինչպես նաև Կենտրոնական բանկը։ Մարդկային ռեսուրսների և սոցիալական ապահովության փոխնախարարի ենթակայությամբ գործում է տեխնիկական կոմիտեն՝ որպես խորհրդատվական մարմին։ Գործում են նաև *Զբաղվածություն համալսարանների շրջանավարտների համար* և *Զբաղվածություն քաղաքային-գյուղական միգրանտ աշխատողների համար* թեմատիկ խմբերը. առաջինը՝ միջգերատեսչական կոմիտեի ենթակայությամբ, երկրորդը անկախ մարմին է⁴¹։ Չինաստանում տեղական ինքնակառավարման մարմինները զբաղվածության քաղաքականության գործողությունների ծրագիրն իրականացնում են տեղական համատեքստում կամ մշակում են իրենց զբաղվածության քաղաքականությունները, իսկ պետական խորհուրդն իրականացնում է մշտադիտարկում և գնահատում, ինչպես նաև ֆի-

⁴⁰ ՌԴ օրենքը ՌԴ քաղաքացիների զբաղվածության մասին, հոդված 7.2:

⁴¹ St'u D'Achon E., Two decades of national employment policies 2000-2020, International Labour Organization 2021, էջ 16. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/documents/publication/wcms_817748.pdf

նանսավորում է զբաղվածության պետական քաղաքականության կիրարկումը:

Բազմաթիվ շահառուների ներգրավմամբ հորիզոնական համակարգման արդյունավետության բարձրացման համար յուրաքանչյուր մասնակցի գործառնությունն ու խնդիրներն անհրաժեշտ է հստակ սահմանել՝ խուսափելու համար նրանց միջև պարտականությունների կրկնությունից:

Ջրաղվածության քաղաքականության բոլոր առաջնահերթություններն անհրաժեշտ է վերածել չափելի թիրախների: Չինաստանում զբաղվածության պետական քաղաքականության թիրախներն են գրանցված քաղաքային գործազրկությունը, նոր ստեղծվող աշխատատեղերի թիվը, աշխատունակ տարիքի բնակչության կրթության միջին տևողությունը, նոր աշխատուժի կազմ մտած բարձրագույն կրթություն ստացողների թիվը⁴², Գերմանիայում՝ զբաղվածության մակարդակը, կանանց և տղամարդկանց զբաղվածության ճեղքվածքը, չափատող և չսովորող երիտասարդների տեսակարար կշիռը⁴³, Ռուսաստանում՝ գործազրկության մակարդակը⁴⁴, աղքատության մակարդակը, զանգվածային սոցիալական ծառայությունների բաժինը, Շվեդիայում՝ զբաղվածության մակարդակը⁴⁵:

ԱՄԿ 2019 թ. հաշվարկներով աշխարհում զբաղվածության 70%-ն ապահովվում է փոքր տնտեսական միավորների կողմից: Ցածր եկամտով երկրներում զբաղվածության մեջ ինքնազբաղվածության բաժինը 54% է, իսկ բարձր եկամտով երկրներում՝ 11%: Ցածր եկամտով երկրներում փոքր ձեռնարկություններում (10-49 աշխատող) զբաղվածները կազմում են ընդհանուր զբաղվածների մոտավորապես 3%-ը, իսկ բարձր եկամտով երկրներում՝ 25%-ը⁴⁶:

Ջրաղվածության կարգավորման պետական ծրագրերի միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ դրանք բաժանվում են երեք խմբի.

- զբաղվածության պահպանման,
- զբաղվածության ստեղծման և խթանման,
- գործազուրկներին կամ աշխատուժի կազմից դուրս մնացածներին դրամական աջակցության ծրագրեր:

Ակնհայտ է, որ այս ծրագրերն իրականացվում են կա՛մ մինչև գործազրկությունը՝ զսպելու աշխատատեղերի կրճատումը, բարձրացնելու զբաղվածության դրդապատճառներն ու հնարավորությունները, կա՛մ գործա-

⁴² Տե՛ս The 14th Five-Year Plan of the People's Republic of China-Fostering High-Quality Development, 2021:

⁴³ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1080&langId=en&practiceId=27>

⁴⁴ Տե՛ս Государственная программа Российской Федерации "Содействие занятости населения", <https://docs.cntd.ru/document/499091781?marker=656010>

⁴⁵ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1080&langId=en&practiceId=69>

⁴⁶ Տե՛ս ILO, SMALL MATTERS Global evidence on the contribution to employment by the self-employed, micro-enterprises and SMEs, էջ 10, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dereports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_723282.pdf

գրկությունից հետո՝ ակտիվացնելու դեպի զբաղվածություն անցումը կամ իրականացնելու եկամտի ապահովման միջոցառումներ:

Զբաղվածության պահպանման ծրագրերն ունեն կանխարգելիչ բնույթ և հետապնդում են աշխատատեղերը պահպանելու նպատակ: Դրանք կրճատված աշխատաժամերի դեպքում աշխատավարձի սուբսիդավորման, սոցիալական ապահովության վճարների փոխհատուցման, զբաղվածության ընթացքում վերապատրաստման, քիզնեսին ուղղակի և անուղղակի աջակցության ծրագրերն են:

Մակրոնակարգակյում զբաղվածության պահպանման միջոցառումների նպատակը տնտեսական ճգնաժամերի ընթացքում զբաղվածության կրճատումը կանխելն է: Դրանց շարքին են դասվում կարճաժամկետ աշխատանքի սխեմաները, աշխատավարձի սուբսիդավորումը, հարկային և վարկային արձակուրդները, սոցիալական ապահովության վճարների հետաձգումը, ուղղակի դրամական աջակցությունը և քիզնեսի հաստատուն ծախսերի փոխհատուցումը⁴⁷:

Կան երկրներ, որոնք զբաղվածության պահպանման միջոցառումներ, օրինակ՝ աշխատավարձի սուբսիդավորում, կարճաժամկետ զբաղվածություն կամ ժամանակավոր աշխատանքից ազատում, կիրառում են նաև տնտեսական պատճառներով ժամանակավոր ֆինանսական խնդիրներ ունեցող կամ վերակառուցման փուլում գտնվող առանձին ընկերությունների համար: Օրինակ, Շվեդիայում գործատուի կամքից անկախ առաջացած ժամանակավոր ֆինանսական դժվարությունների հետևանքով անձնակազմի կրճատում թույլ չտալու համար գործում է կարճաժամկետ աշխատանքի ծրագիր՝ 7 ամիս տևողությամբ, որի շրջանակներում պետությունը կարող է փոխհատուցել կրճատված աշխատաժամերի վարձատրության 19-72%-ը (կրճատված աշխատաժամանակի տևողությունից կախված)՝ թույլ չտալու համար զբաղվածության կրճատում: Ծրագրի շրջանակներում ձեռնարկատերը կարող է ստանալ նաև փոխհատուցում՝ ուղղված կրճատված աշխատաժամերին աշխատողների հմտությունների զարգացմանը⁴⁸:

Գերմանիայում նույնպես կիրառվում է վերոնշյալ գործիքը, նպաստի մեծությունը կախված է աշխատողի կորցրած եկամտի մեծությունից և զուտ նվազեցումներից: Աշխատողը ստանում է կորցրած զուտ եկամտի 60%-ը, իսկ

⁴⁷ COVID-19 ճգնաժամի ընթացքում զբաղվածության պահպանման քաղաքականության առանձնահատկությունները տարբեր երկրներում տե՛ս «Հայաստանի Հանրապետության աշխատաշուկայի վերլուծություն և զբաղվածության պետական կարգավորման ծրագրային լուծումներ», «Ամբերդ» մատենաշար 40, Եր., «Տնտեսագետ» հրատարակչություն, 2021, էջ 54-63:

⁴⁸ Շվեդիայում կիրառվող զբաղվածության օտեղծման, խթանման և պահպանման միջոցառումները տե՛ս <https://arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska/extra-stod/stod-a-o>

առնվազն մեկ երեխայի դեպքում՝ 67%-ը: Նպաստի առավելագույն տևողությունը 12 ամիս է⁴⁹:

Գերմանիայում կիրառվում է նաև անվճարունակության նպաստ այն դեպքում, երբ գործատուն դառնում է անվճարունակ: Նպաստ ստանում են այն աշխատողները, որոնք մինչև գործատուի անվճարունակ ճանաչվելը 3 ամիս չեն վարձատրվել: Գործատուի փոխարեն անվճարունակության նպաստը վճարում է զբաղվածության պետական գործակալությունը: Անվճարունակության նպաստը հավասար է աշխատավարձին՝ մինչև հարկումը, եթե աշխատողի համախառն եկամուտը չի գերազանցում նպաստի առավելագույն մեծությունը (2020 թվականից ամսական 6.900 եվրո՝ Արևմտյան Գերմանիայում և ամսական 6.450 եվրո՝ Արևելյան Գերմանիայում): Զբաղվածության պետական գործակալությունը վճարում է նաև պարտադիր սոցիալական ապահովության վճարները և զբաղվածության խթանման նպաստները՝ վերջին 3 ամիսների համար: Նպաստը վճարվում է անվճարունակությունից հետո 2 ամիս:

2018 թ. Հինաստանի պետական խորհուրդն ընդունեց փոքր և միջին ձեռնարկատիրությունը խթանելու միջոցառումների ծրագիր, որի վերջնանպատակը զբաղվածության աճն էր կամ կրճատումը զսպելը: Ծրագրի համաձայն՝ աշխատակազմի կրճատում թույլ չտալու համար փոքր և միջին ձեռնարկություններն ստանում են գործազրկության ապահովագրության հատկացումների 50% փոխհատուցում: Ժամանակավոր դժվարություններ ունեցող, սակայն աշխատողներին պահպանող ընկերությունների համար փոխհատուցումը կարող է նաև ավելի մեծ լինել: Անհատ ձեռնարկատերերը և փոքր ձեռնարկությունները կարող են նաև պետական երաշխավորությամբ վարկ ստանալ՝ համապատասխանաբար մինչև 21,800 և 435,600 ԱՄՆ դոլարի չափով:

Գործարար ակտիվության կրճատման ընթացքում բիզնեսի վերականգնումը հեշտացնելու կամ աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցողներին աջակցելու համար կառավարությունները կիրառում են նաև աշխատատեղում ուսումնառության և վերապատրաստման ծրագրեր: Օրինակ, Շվեդիայում, բացի նրանից, որ աշխատողը կարող է մասնակցել վերապատրաստման (3-12 ամիս), «Ընդլայնված աշխատանքային փորձառություն» ծրագրի շրջանակներում կարող է զուգահեռաբար փորձել կատարել այլ աշխատանքային առաջադրանքներ՝ հստակեցնելու իր հետագա աշխատանքը (տևողությունը 6-12 ամիս է):

⁴⁹ Գերմանիայում կիրառվող զբաղվածության ստեղծման, խթանման և պահպանման միջոցառումները տե՛ս Social Security at a Glance 2020, Federal Ministry of Labour and Social Affairs, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a998-social-security-at-a-glance-total-summary.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Ռուսաստանում աշխատատեղերի և աշխատավարձի պահպանման համար 2020 թ. ապրիլի 1-ից, կառավարության որոշմամբ, փոքր և միջին ձեռնարկությունների նվազագույնից բարձր աշխատավարձ ստացող աշխատողների ապահովագրավճարների դրույքաչափը կրճատվել է 30%-ից 15%-ի, որը ներկայացվել է ոչ միայն որպես հակաճգնաժամային միջոցառում, այլև երկարաժամկետ հեռանկարով ՓՄՁ խթանման գործիք⁵⁰:

Ջրադվաժության ստեղծման և խթանման գործիքները թիրախավորում են նոր աշխատատեղերի ստեղծման միջոցառումները, ինչպես նաև աշխատանք փնտրողներին և ապահովում են անցումը գործազրկությունից դեպի հարմար զբաղվածություն: Դրանք լրացուցիչ աշխատողներ աշխատանքի ընդունելու համար բիզնեսին աջակցելու, ինքնազբաղվածության խթանման և շարժունության դրամաշնորհի, աշխատանքի համապատասխանեցման, խորհրդատվության և կարիերայի ուղեցույցի, գործազուրկների մասնագիտական պատրաստման և վերապատրաստման միջոցառումներն են:

Շվեդիայում «Լրացուցիչ ծառայություն» ծրագիրն աշխատատեղ ստեղծելու թիրախային միջոցառում է, որի շրջանակներում պետական, մշակութային կամ շահույթ չհետապնդող կազմակերպություններում մշտական կամ ժամանակավոր աշխատանք (այն կարող է լինել նաև լրացուցիչ, ոչ լրիվ աշխատօրով աշխատանք) առաջարկող գործատուների ծախսերն ամբողջությամբ սուբսիդավորվում են: Դա նշանակում է, որ գործատուն պետք է նաև վճարի ապահովագրավճարները: Ջրադվաժությունից հետո գործազուրկ դառնալու դեպքում գործազրկության նպաստ չի վճարվում: Ծրագրի մասնակիցները ստանում են աշխատավարձ և այլ նպաստներ՝ ըստ կոլեկտիվ պայմանագրի:

«Ներածական աշխատանքը» երկարաժամկետ գործազուրկներին աշխատանքի տեղավորելու ծրագիր է, որի դեպքում սուբսիդավորվում է մասնավոր կամ պետական հատվածում աշխատողի ծախսերի 80%-ը, այդ թվում՝ աշխատավարձը: Աշխատանքը կարելի է համատեղել մասնագիտական կրթության կամ լրացուցիչ կրթության հետ: Ծրագիրը կարող է տևել 12-36 ամիս: 2022 թ. Շվեդիայի Կառավարությունը նախատեսում է այս երկու ծրագրերի ֆինանսավորման համար ծախսել 701 մլն շվեդական կրոն (SEK)⁵¹:

«Օգնություն աշխատավայրում» ծրագրի շրջանակներում գործատուն կարող է տարեկան մինչև 100,000 շվեդական կրոն դրամաշնորհ ստանալ՝ աշխատավայրն ու աշխատանքի գործիքները աշխատողին հարմարեցնելու համար:

Շվեդիայում «Աշխատավարձի սուբսիդավորում» ծրագրի շրջանակներում գործատուն աշխատավարձի սուբսիդավորում է ստանում աշխատանք փնտրող հաշմանդամներին աշխատանքի ընդունելու և աշխատավայրն ու

⁵⁰ <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/1343139/>

⁵¹ <https://www.government.se/articles/2021/09/labour-market-policy-initiatives-in-the-budget-bill-for-2022/>

աշխատանքը նրանց հարմարեցնելու համար, որի երկարաժամկետ նպատակն աշխատողին այնպիսի աշխատանքի տեղավորելն է, որի համար պետությունն այլևս ֆինանսական աջակցություն չի ցուցաբերելու: Կիրառվում է աշխատավարձի սուբսիդավորման 3 տեսակ.

1. աշխատավարձի սուբսիդավորում զբաղվածության ընթացքում զարգացման համար. հնտությունների ու աշխատունակության բարելավում՝ հետագայում ավելի հեշտությամբ աշխատանք գտնելու և սովորելու համար,
2. աշխատավարձի սուբսիդավորում զբաղվածության համար՝ գտնելու և պահպանելու սեփական հնտություններին և ունակություններին համապատասխան աշխատանք,
3. աշխատավարձի սուբսիդավորում զբաղվածության անվտանգության համար՝ ուղղված աշխատանք գտնելու և պահպանելու երկարաժամկետ աջակցությամբ:

Առաջին անգամ աշխատավարձի սուբսիդավորումը տևում է մեկ տարի: Եթե աշխատողն ունի հարմարեցման ավելի երկար ժամկետի անհրաժեշտություն, ապա տևողությունը կարող է երկարաձգվել:

Սահմանափակ ունակություններով անձանց աշխատանքի ընդունելու և աշխատանքային պարտականությունները կատարելու ընթացքում գործատուի կողմից անհատական աջակցություն ցուցաբերելու համար Շվեդիայում գործատուն աջակցություն է ստանում տարեկան 60.000, իսկ սահմանափակ հնարավորություններով ինքնազբաղվածները՝ 120.000 շվեդական կրոնի չափով:

Շվեդիան համեմատվող երկրներից միակն է, որտեղ հաշմանդամներին 4-12 ամիս անհատական աջակցություն է տրամադրվում՝ աշխատանք գտնելու, ստանալու և պահպանելու կամ աշխատանքի վերադառնալու համար: Իսկ աշխատանքի անցնելուց հետո աջակցությունը կարող է տևել մինչև 1 տարի: Մտավոր խնդիրներ կամ կախվածություն ունեցողները կարող են մինչև 12 ամիս (հնարավոր է ավելի երկար) աշխատանքի տեղավորվելու աջակցություն ստանալ՝ աշխատավարձի փոխհատուցմամբ:

Ռուսաստանում աշխատավարձի սուբսիդավորման ծրագրի շահառուներն են քոլեջների և բուհերի շրջանավարտները, հաշմանդամները, բազմազավակ ծնողները և հաշմանդամ երեխաներով միայնակ ծնողները: Սուբսիդավորման չափը նվազագույն աշխատավարձի եռապատիկն է՝ բազմապատկած տարածաշրջանային գործակցով ավելացված ապահովագրավճարներով: Առաջին վճարը գործատուն ստանում է գործազուրկին աշխատանքի ընդունելուց 1 ամիս անց, երկրորդը՝ 3 ամիս անց, երրորդը՝ 6 ամիս անց:

Հարկային արտոնությունների՝ որպես թիրախային զբաղվածությունը խթանելու գործիքի արդյունավետ լինելու մասին գործնական բավարար

ապացույցներ չկան: Օրինակ, Շվեդիայում 2007-2015 թթ. հարկային բարեփոխումներով կրճատվել էին աշխատավարձից զանձվող հարկերը գյուղական շրջանների գործատուների համար և երիտասարդներից զանձվող հարկադրույքները: Էմպիրիկ ապացույցները վկայում են, որ դրանք գյուղական շրջանների զբաղվածության վրա ոչ մի նշանակալի ազդեցություն չեն ունեցել, իսկ երիտասարդների զբաղվածության վրա ունեցել են փոքր դրական ազդեցություն: Ռեսուրսային ծառայությունների ավելացված արժեքի հարկի կրճատումը (նույնատիպ բարեփոխում իրականացվել էր նաև Ֆինլանդիայում) երկարաժամկետում գների վրա ազդեցություն չունեցավ, և զբաղվածության վրա դրական ազդեցության կանխատեսումը չարդարացավ⁵²:

Գերմանիայում ինքնազբաղվածությունը խթանելու համար գործում է «Ստարտափ դրամաշնորհ» (Gründungszuschuss) ծրագիրը՝ ինքնազբաղվածությունը որպես հիմնական զբաղմունք ընտրած անձանց համար, որով փոխհատուցվում են նրանց առաջին մի քանի ամիսների ապրուստի ծախսերը և սոցիալական ապահովության վճարները: Դրամաշնորհ ստանալու համար դիմումատուները պետք է ցույց տան, որ իրենք ունեն անհրաժեշտ գիտելիքներ և հմտություններ՝ ավյալ գործունեությունն իրականացնելու համար: Ստարտափ դրամաշնորհը վճարվում է երկու փուլով: Առաջին 6 ամիսների համար նոր բիզնեսի սեփականատերերը կարող են ստանալ իրենց վերջին գործազրկության նպաստին հավասար դրամաշնորհ՝ ծածկելու իրենց ապրուստի ծախսերը, նաև ամսական 300 եվրո՝ սոցիալական ապահովության ծախսերի համար, որոնք կարելի է վճարել հետագա 9 ամիսների ընթացքում, եթե հայցորդը դրսևորի ինտենսիվ ձեռնարկատիրական և բիզնես ակտիվություն:

Շվեդիայում «Աջակցություն՝ նոր բիզնես սկսելու համար» ծրագրի շահառու, աշխատանք փնտրող գործազուրկները 6 ամիս (կարող է երկարաձգվել մինչև 12 ամիս) կարող են ստանալ աջակցություն, որի համար սահմանված են բիզնեսի՝ շահութաբեր լինելու և երկարաժամկետ եկամուտ ապահովելու պահանջները: Մասնակիցը կարող է միաժամանակ փորձառություն անցնել: Հաշմանդամ շահառուները ստանում են նաև լրացուցիչ նպաստ:

Շվեդիայում սահմանափակ կարողություններով անձինք առնվազն 3 տարի տևողություն ունեցող նոր բիզնես (նաև համատեղ) սկսելու և ինքնազբաղվածություն ապահովելու համար կարող են ստանալ միանվագ դրամաշնորհ 60.000 շվեդական կրոնի չափով՝ ստարտափի ծախսերը ֆինանսավորելու համար:

⁵² Sh'u Forslund A., Employment outcomes and policies in Sweden during recent decades, Working Paper, No. 2019:15, Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy (IFAU), Uppsala, 2019, էջ 38:

Ռուսաստանում գործազուրկը, որը գրանցվել է որպես իրավաբանական անձ, անհատ ձեռնարկատեր կամ ֆերմերային տնտեսություն, որպես ինքնագրադրված ստանում է միանվագ դրամական աջակցություն: Իր բիզնեսը գրանցելու փաստաթղթերի համար ինքնագրադրվածը նույնպես ստանում է միանվագ դրամական աջակցություն:

Որոշ երկրներ զբաղվածության ստեղծման և խթանման քաղաքականության թիրախ են սահմանում «կանաչ աշխատատեղեր» ստեղծելը, մյուսները միջոցառումներ են ձեռնարկում՝ ավանդական արդյունաբերություններում նոր աշխատատեղեր ստեղծելու և «կանաչ հմտությունները» զարգացնելու համար: Չինաստանում «կանաչ գործատուների» համար ուղղակի աջակցությունից (հարկային արտոնություններ, սոցիալական ապահովության վճարների սուբսիդավորում, վարկային երաշխիքներ և տոկոսների սուբսիդավորում) բացի, կառավարությունը սուբսիդավորում է կազմակերպության ձեռք բերած նոր սարքավորման հետ աշխատելու հմտությունների վերապատրաստումը: Չինաստանը վերականգնվող էներգիայի գլոբալ առաջատարն է: Միայն 2019 թ. վերականգնվող էներգիայի և քամու էներգիայի ոլորտի գլոբալ աշխատատեղերի համապատասխանաբար 39 և 44%-ը բաժին էր ընկնում Չինաստանին. համապատասխանաբար 4.1 միլիոն և 510000 աշխատատեղ⁵³:

Գերմանիայի Կառավարության՝ մինչև 2050 թ. երկարաժամկետ նպատակը օգտագործվող էներգիայի 60%-ը վերականգնվող աղբյուրներից ստանալն է: Մինչև 2030 թ. դրա համախառն ազդեցությունը զբաղվածության վրա կարող է հասնել 23000-258000 լրացուցիչ աշխատատեղերի (կախված իրականացվող քաղաքականությունից)⁵⁴:

Շվեդիայում «կանաչ աշխատատեղերի» նախաձեռնությունը կիրառվել է համավարակի ընթացքում, որի համար 2020 թ. պետությունը տրամադրել է 150 մլն շվեդական կրոն: Նախաձեռնության նպատակն է բարելավել նոր ներգաղթյալների և երկարաժամկետ գործազուրկների ինտեգրումը, զարգացնել սրանց հմտություններն ու աշխատունակությունը, կրճատել «կանաչ արդյունաբերությունների» կադրային պակասուրդը, ուժեղացնել շրջակա միջավայրի պաշտպանվածությունը և անտառների կառավարումը, ինչպես նաև խթանել արտագնա գործունեությունները, զվարճություններն ու հանգիստը⁵⁵:

Աշխատանքային ռեսուրսների շարժունության բարձրացման տարածաշրջանային ծրագրերի իրացման շրջանակներում կառավարությունները աջակցություն են տրամադրում գործատուներին: Օրինակ, Ռուսաստանում

⁵³ <https://www.climate-scorecard.org/2020/09/china-leads-green-jobs-in-renewable-energy-sector/>

⁵⁴ Shi'u Pestel N., Employment effects of green energy policies: Does a switch in energy policy toward more renewable sources create or destroy jobs in an industrial country? Employment effects of green energy policies. IZA World of Labor 2019: 76v2, էջ 5:

⁵⁵ <https://www.government.se/press-releases/2020/07/green-jobs-for-nature-across-the-country/>

քնակավայրից հեռու աշխատանքի տեղավորման դեպքում երաշխավորվում է կայուն և բարձր վարձատրվող աշխատանք՝ աշխատավարձի հավելավճարով, վճարվում են տեղափոխության և նոր վայրում տեղավորման ծախսերը, ընտանիքն ապահովվում է քնակարանով, տրվում է միանվագ դրամական փոխհատուցում, որակավորման բարձրացման հնարավորություն, որոշ շրջաններում տրամադրվում է սննդի փոխհատուցում: Համալիր միջոցառումների 80%-ը ֆինանսավորվում է պետության և տեղական մարմինների կողմից, մնացյալ 20%-ը վճարվում է գործատուի կողմից: Աշխատանքի ընդունող գործատուն ստանում է պետական աջակցություն, որը կազմում է ոչ պակաս, քան 225.000 ՌԴ ռուբլի՝ աշխատանքի ընդունված յուրաքանչյուր մասնագետի համար⁵⁶:

Աշխատաշուկայում առաջարկի և պահանջարկի համապատասխանեցման ամենակիրառական գործիքն աշխատանքի համապատասխանեցման, խորհրդատվության և կարիերայի ուղեցույցն է, որը ներառում է թափուր աշխատատեղերի փնտրման և դրանք համապատասխան թեկնածուներով համալրման, նրանց խորհրդատվության տրամադրման և նոր զբաղվածության նախապատրաստման միջոցառումներ:

Շվեդիայում երկարատև գործազուրկներին կրկին աշխատանքի վերադարձնելու համար գործում է «Նոր մեկնարկային աշխատանք» ծրագիրը, որի համաձայն՝ աշխատողին աշխատանքի ընդունելու դեպքում գործատուն աջակցություն է ստանում աշխատավարձի չափով, որն ամրագրված է կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրում: Ընդ որում, աշխատանք փնտրողն աշխատանք կարող է գտնել ինչպես սեփական միջոցներով, այնպես էլ զբաղվածության պետական ծառայության միջնորդությամբ: Քանի որ ծրագրի պայմանն աշխատանք գտնելն է, որի համար գործատուն կատարում է սոցիալական ապահովության վճարներ, ուստի կառավարությունը 2022 թ. մեծացրել է այս ծրագրի ֆինանսավորման չափերը՝ փոխհատուցելու նաև աշխատողի սոցիալական ապահովության հատկացումները: 2022 թ. պլանավորվում է ծրագրի ֆինանսավորման համար հատկացնել 85 մլն շվեդական կրոն: 2022 թվականից ծրագիրը գործելու է նաև 55 և բարձր տարիքի գործազուրկ աշխատանք փնտրողների համար՝ որպես պայքար երկարատև գործազրկության դեմ: Այս դեպքում ծրագրի տևողությունը կրկնակի երկար է՝ 48 ամիս: Ծրագրի տարեկան արժեքը 21 մլն շվեդական կրոն է՝ հաջորդ երկու տարիների ընթացքում նախատեսված աճով⁵⁷:

Զբաղվածության ակտիվ քաղաքականությունը ներառում են գործազուրկներին խորհրդատվության տրամադրումը՝ իրենց համապատասխան ուսումնառության կամ վերապատրաստման ծրագրի ընտրության համար,

⁵⁶ Программа повышения трудовой мобильности՝
<https://trudvsem.ru/information-pages/mobility-program>

⁵⁷ <https://www.government.se/articles/2021/09/labour-market-policy-initiatives-in-the-budget-bill-for-2022/>

մասնագիտական պատրաստման և վերապատրաստման դասընթացների կազմակերպումը:

Գերմանիայում «Մասնագիտական ուղեցույց» (Berufsberatung) ծրագրի թիրախներն են երիտասարդներն ու ոչ երիտասարդները: Այն ներառում է խորհրդատվություն և տեղեկատվություն կարիերայի ընտրության, մասնագիտությունների և դրանց համապատասխան պահանջների, մասնագիտական կրթության և վերապատրաստման ընտրանքների, անհատական աշխատունակության և անհատական մասնագիտական առաջխաղացման հեռանկարների ընտրանքների, մասնագիտական կրթության և վերապատրաստման ընտրանքների ֆինանսավորման, աշխատանքային աշխարհում կարևոր զարգացումների, աշխատաշուկայի իրավիճակի և սպասվող միտումների, վերապատրաստման վայր կամ աշխատանք գտնելու մասին: Գերմանիայում կիրառվող «Համակարգային մասնագիտական կողմնորոշում» (Berufsorientierung) ծրագրի նպատակն է խորքային տեղեկատվություն ապահովել մասնագիտական առաջխաղացման ընտրության, զբաղմունքների, աշխատանքային պահանջների և հեռանկարների, մասնագիտական վերապատրաստման և կրթության հասանելիության ու ֆինանսավորման, քիզնեսի զարգացումների, պետական կառավարման և, ընդհանուր առմամբ, աշխատաշուկայի վերաբերյալ: Շվեդիայում նույնպես կիրառվում է «Կարիերայի ուղեցույց» ծրագիրը, որն իրականացնում են պետության կողմից արտոնագրված պրովայդերները, որի նպատակը կարիերայի և ուսումնասիրության միջոցառումների ուղղորդումն է:

Խորհրդատվության և կողմնորոշման ծառայություններն առնչվում են ոչ միայն աշխատանք փնտրող գործազուրկներին, այլև գործատուներին: Գերմանիայում զբաղվածության տարածքային գործակալությունները գործատուներին ապահովում են վերապատրաստման վայրերի և թափուր աշխատատեղերի, աշխատուժի հմտությունների զարգացման և վերապատրաստման կարիքների, աշխատաշուկայի իրավիճակի և միտումների, զբաղմունքների, աշխատատեղերի կազմակերպման և ձևավորման, զբաղվածության պայմանների, աշխատաժամերի, ընկերությունում նախնական և շարունակական մասնագիտական վերապատրաստման, կրթության, աջակցության կարիք ունեցող վերապատրաստվողների և աշխատողների ինտեգրման ծրագրերի մասին տեղեկատվությամբ և խորհրդատվությամբ:

Գերմանիայում գործազուրկների վերապատրաստման ծրագրերից օգտվելու համար զբաղվածության դաշնային գործակալությունը կարող է հանձնարարել պրովայդերներին՝ ուղղակի վերապատրաստում իրականացնել կամ շահառուին տրամադրել ակտիվացման վաուչեր: Վաուչերի տերերը ազատ են պրովայդերի և միջոցառման ընտրության հարցում: Որոշ իրավիճակներում գործազուրկները կարող են ստանալ ակտիվացման և տեղավորման վաուչեր, որը նրանց թույլ է տալիս զբաղվածության գործակալության

հաշվին օգտվել մասնավոր աշխատանքի տեղավորման գործակալության ծառայությունից: Վաուչերները տրամադրվում են պրովայդերներին, վերջիններս սահմանում են ծախսերը՝ զբաղվածության պետական գործակալության հետ համատեղ:

Շվեդիայում մասնագիտական վերապատրաստման ծրագրերը կարող են տևել մի քանի շաբաթից մինչև 6 ամիս: Մինչև վերապատրաստումը՝ աշխատանք փնտրողը կարող է դիմել ուսուցչի կամ քուլչի՝ անհատական խորհրդատվություն ստանալու (3-6 ամիս): Զբաղվածության պետական ծառայությունն է որոշում ծրագրին մասնակցության համապատասխանությունը: Ծրագրերն իրականացնում են պրովայդերները՝ պետության ֆինանսավորմամբ, մասնակիցները նպաստ են ստանում Շվեդիայի սոցիալական ապահովության գործակալության կողմից:

Ժամանակակից տեխնոլոգիական աշխարհում տեղեկատվական տեխնոլոգիաները հնարավորություն են տալիս օպտիմալացնելու ոչ միայն արտադրության, այլև դրա կառավարման և վերահսկողության գործընթացները, որի արդյունքում մեծանում է ՏՏ ոլորտի մասնագետների նկատմամբ պահանջարկը, մինչդեռ այլ աշխատանքներ դուրս են մղվում աշխատաշուկայից: Այս համատեքստում, վերապատրաստման ծրագրերի ուղղությունների ընտրության ընթացքում երկրները հաճախ առանձնակի կարևորություն են տալիս հենց ՏՏ ոլորտին: Օրինակ, Ռուսաստանում ՌԴ «Թվային տնտեսություն» ազգային ծրագրի «Թվային մասնագիտություն» դաշնային նախագծի շրջանակներում, պետության 50% համաֆինանսավորմամբ, պետության կողմից ընտրված 30-ից ավելի կազմակերպություններում հեռավար կերպով ՏՏ ոլորտի կրթություն (ավելի, քան 55 ծրագիր) ստանալու հնարավորություն ունի ցանկացած մասնագիտությամբ միջին մասնագիտական և բարձրագույն կրթություն ունեցող ՌԴ քաղաքացի⁵⁸: Նախատեսվում է, որ մինչև 2024 թվականի ավարտը ծրագրի շահառու կդառնա նվազագույնը 110. 000 քաղաքացի:

Ռուսաստանում, «Ժողովրդագրություն» ազգային նախագծի համաձայն, մինչև 2024 թ. մասնագիտական կրթության և մինչմասնագիտական կրթության ծրագրերի մասնակից կարող են հանդիսանալ աշխատանք փնտրող գործազուրկները, 50 և բարձր տարիքի քաղաքացիները, մինչև ևս սաթոշակային տարիքի անձինք, խնամքին մինչև 3 տարեկան երեխաներ ունեցող և աշխատանք չունեցող կանայք, նախադպրոցական տարիքի երեխաներ և աշխատանք չունեցող կանայք, իսկ ծրագրի տևողությունը 3 շաբաթից մինչև 6 ամիս է⁵⁹:

Առանց մասնագիտական փորձառության՝ մասնագետների վերապատրաստման ծրագիր է գործում Շվեդիայում, որի շրջանակներում վերապատ-

⁵⁸ <https://xn--b1agaidalbcieo6ahw4g.xn--plai/>

⁵⁹ <https://trudvsem.ru/information-pages/support-employment/>

րաստվողները կարող են փորձառություն անցնել սուպերվայզերի վերահսկողությամբ և ավարտական գնահատմամբ: Ծրագրի տևողությունը մինչև 3 շաբաթ է և կարող է կազմակերպվել աշխատավայրում, մասնագիտական դպրոցում և այլուր: Փորձառության ավարտից հետո աշխատանք փնտրողը փորձառության վայրից ստանում է սերտիֆիկատ, որում նկարագրվում են ձեռք բերված հմտությունները:

Չինաստանում կառավարությունն իրականացնում է 16-24 տարեկան երիտասարդների, նոր շրջանավարտների և գործազուրկների մասնագիտական հմտությունների վերապատրաստման սուբսիդավորման ծրագիր: Հմտությունները տարբեր վարչական շրջաններում տարբեր են, քանի որ տեղական ինքնակառավարման մարմիններն են կազմում իրենց վերանշակման ծրագրերը (ըստ աշխատաշուկայի պահանջի): Ծրագրի նպատակն է նաև բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի աշխատողների թիվը 2021 թ. հասցնել ընդհանուր վերապատրաստվող աշխատողների 33.3%-ին: Ծրագրերը հիմնականում անվճար են կամ զեղչված՝ համալսարանի ուսանողների համար, իսկ ամբողջությամբ անվճար՝ անմրցունակ անձանց համար: Յուրաքանչյուր մասնակից ծրագրից անվճար կարող է օգտվել տարեկան 3 անգամ: Բարոյական ոիսկից խուսափելու համար սահմանվում է նաև մասնակցության վճար, որը վերադարձվում է միայն ավարտական թեստը հաջող հանձնելու դեպքում: 2021 թ. հնգամյա պլանում նախատեսվում է սուբսիդավորված վերապատրաստում անցածների թիվը հասցնել 75 միլիոնի⁶⁰:

2017 թվականից Չինաստանի Գուանգդոնգ նահանգում, Համաշխարհային բանկի ֆինանսավորմամբ (նախագծի արժեքը, ներառյալ ոչ բանկային աղբյուրները, 149.71 մլն ԱՄՆ դոլար է), 3 քուեջների միջոցով իրականացվում է գյուղական և քաղաքային տեխնիկական դպրոցների և քուեջների ուսանողների և գործազուրկների տեխնիկական ու մասնագիտական կրթության և վերապատրաստման ծրագիր⁶¹: Բացի լիարժեք ժամանակով ծրագրերից, կիրառվում են նաև կարճաժամկետ վերապատրաստման դասընթացներ և վերապատրաստում աշխատավայրում, վերապատրաստում գործազուրկների համար, հմտությունների զարգացման դասընթացներ և ցկյանս վերապատրաստում: Ծրագրի շրջանակներում իրականացվում են նաև արտագնա վերապատրաստումներ այլ երկրներում, օտարերկրյա մասնագետների մասնակցությամբ դասընթացների ծրագրերի մշակում, դասավանդման մեթոդների վերակառուցում, տարբեր ընկերություններում փորձառություններ, որոնք միաժամանակ օգնում են ընկերություններին՝ գտնել համապատասխան աշխատողներ⁶²:

⁶⁰ <https://www.bangkokpost.com/business/2173583/china-targets-jobs-wages-and-training-in-new-5-year-economic-blueprint>

⁶¹ Նահանգը ժամանակին կոչվել է «աշխարհի գործարան», որն արտադրում է հագուստ, կոշիկ և խաղալիքներ աշխարհի մեծ մասի համար:

⁶² <https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/project-detail/P117596?lang=en>

Ռուսաստանում երիտասարդների մասնագիտական փորձառության և ստաժավորման ծրագիրն իրականացվում է կրթական հաստատությունների, գործատուների, ուսանողների և շրջանավարտների միջև փոխգործակցության միջոցով:

Վերջին 20 տարիների ընթացքում աշխարհում 15-24 տարեկան երիտասարդների աշխատուժի մասնակցության մակարդակը նվազել է 55-ից մինչև 45.7%: 2017-2030 թթ. ընթացքում երիտասարդ աշխատուժը կաճի 41.8 միլիոնով: Ընդ որում, նրանց 21.8%-ը կլինի ո՛չ զբաղված, ո՛չ կրթության կամ վերապատրաստման մեջ⁶³: Այս համատեքստում, մարդակենտրոն զբաղվածության պետական քաղաքականությունը պետք է իրականացնի երիտասարդների զբաղվածությունը խթանելու հատուկ միջոցառումներ, որոնք ներառում են ստարտափ դրամաշնորհներ և վարկեր երիտասարդ ձեռնարկատերերի համար, մենթորության ծրագրեր, բիզնես ինկուբատորների ստեղծում, դրամաշնորհներ փոքր և միջին ձեռնարկություններին՝ փորձակներին աշխատանքի ընդունելու համար, աշխատաշուկայում պահանջարկ վայելող նոր հմտությունների ձեռքբերման դասընթացների կազմակերպում, ֆորմալ կրթությունում կարիերայի կառավարման ուսուցում, ներդրումների իրականացում թվային ուսուցման ենթակառուցվածքներում և տեխնոլոգիաներում, ինչպես նաև զբաղվածության պետական ծառայությունների կողմից աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականության իրականացում:

Շվեդիայում գործում է «Աշխատանքի երաշխիք երիտասարդների համար» ծրագիրը՝ ուղղված 16-24 տարեկան գրանցված գործազուրկներին, որի շրջանակներում զբաղվածության գրասենյակի աշխատակիցը գործազուրկի հետ համատեղ մշակում է աշխատանք գտնելու կամ ուսումնառություն սկսելու լավագույն ծրագիրը, որը կարող է ներառել ուսումնառության և կարիերայի ոլեցույց, աշխատանք փնտրելու գործողություններ մարզչի հետ, փորձառություն, վերապատրաստում մինչև 6 ամիս տևողությամբ, սեփական բիզնեսը սկսելու աջակցություն և խորհրդատվություն, աշխատանքի վրա կենտրոնացած վերականգնում, աշխատանքային վերապատրաստում աշխատատեղում և այլն: Ծրագրի ընթացքում մասնակիցը ֆինանսական փոխհատուցում է ստանում գործազրկության ապահովագրության հիմնադրամից:

Գերմանիայում երիտասարդների երաշխիքների տեղայնացման պլանը գործում է 2014 թ. ապրիլից: Պլանում ներառված են երիտասարդների զբաղվածության աջակցության միջնաժամկետ և երկարաժամկետ միջոցառումներ, այդ թվում՝ մասնագիտական ուսուցման և վերապատրաստման ծրագրեր:

⁶³ St'u ILO, Promoting employment and decent work in a changing landscape, International Labour Conference 109th Session, 2020, էջ 292:

Գերմանիայում EXIST Business Start-up Grant-ն աջակցում է համալսարանների և հետազոտական ինստիտուտների ուսանողներին (ուսումնառության առավազն կեսն ավարտած), շրջանավարտներին և գիտնականներին, ակադեմիական կազմի նախկին անդամներին (գիտական աստիճան ստանալուց կամ համալսարանից դուրս գալուց հետո 5 տարին չգերազանցելու դեպքում), մինչև 3 անդամից բաղկացած հիմնականում ուսանողական խմբերին, որոնք ցանկանում են իրենց բիզնես գաղափարը վերածել բիզնես պլանի: Ստարտափ նախագծերը պետք է լինեն նորարարական տեխնոլոգիայի կամ գիտելիքի վրա հիմնված՝ նշանակալի բացառիկ առանձնահատկություններով և առևտրայնացման հեռանկարով⁶⁴: Դրամաշնորհը ծածկում է անձնական ապրուստի ծախսերը (դոկտորի աստիճան ունեցող ձեռնարկատերը ստանում է ամսական 3000 եվրո, շրջանավարտը՝ 2500 եվրո, ուսանողները՝ 1000 եվրո, երեխայի առկայության դեպքում՝ յուրաքանչյուր երեխայի համար՝ 150 եվրո, նյութերի և սարքավորումների համար՝ 10 000 եվրո (թիմային ստարտափի համար՝ 30 000 եվրո), մարզչի համար՝ 5000 եվրո): Ֆինանսավորման տևողությունը 1 տարի է: Ծրագիրը համակարգում է Տնտեսական հարցերի և Էներգիայի դաշնային նախարարությունը:

Սոցիալական խոցելի խավերին և աշխատաշուկայի անմրցունակ անձանց աշխատաշուկային ինտեգրման ծրագրերից մեկն էլ սոցիալական ձեռնարկատիրությունն է, որի կայացման և աջակցության ուղղությամբ միջոցառումներ իրականացնում են համեմատվող բոլոր երկրները: Օրինակ, Ռուսաստանում սոցիալական ձեռնարկատիրության ոլորտի զբաղվածություն է համարվում հաշմանդամների և առողջական սահմանափակ հնարավորություններով անձանց, անչափահաս երեխաների միայնակ կամ բազմազավակ ծնողների, թոշակառուների և նախակենսաթոշակային տարիքի քաղաքացիների (ծերության թոշակին մինչև 5 տարի ունեցողները), մանկատան մինչև 23 տարեկան շրջանավարտների, ազատագրված վայրերից ազատվածների, փախստականների, աղքատ քաղաքացիների, մշտական բնակության վայր և զբաղմունք չունեցողների, սոցիալական սպասարկման կարիք ունեցողների զբաղվածությունը⁶⁵: Կառավարությունը և տեղական ինքնակառավարման մարմինները, ուղղված սոցիալական ձեռնարկատիրությանը, ձևավորում են աջակցության ենթակառուցվածքներ, իրականացնում են խորհրդատվական և մեթոդաբանական, ֆինանսական, տեղեկատվական, գույքային աջակցություն, կազմակերպում տոնավաճառներ, համաժողովներ, ցուցահանդեսներ, կրթական ու վերապատրաստման և այլ միջոցառումներ:

Ենթակառուցվածքների ձևավորման համար կառավարությունը ստեղծել է ձեռնարկատիրության զարգացման կենտրոններ և գործակալություններ, ձեռնարկատիրության աջակցության հիմնադրամներ, տարածաշրջա-

⁶⁴ <https://www.exist.de/EN/Programme/EXIST-Business-Startup-Grant/content.html>

⁶⁵ <https://www.rspg.ru/activity/social/social/>

նային երաշխիքային կազմակերպություններ, բիզնես ինկուբատորներ⁶⁶։ Սոցիալական ձեռնարկատիրության աջակցության համար ստեղծվել են սոցիալական ոլորտի նորարարությունների կենտրոններ, որոնք 50-ից ավելի վարչական շրջաններում իրականացնում են կրթական ծրագրեր, բիզնեսի պլանավորման խորհրդատվական ծառայություններ, սոցիալական ձեռնարկությունների գործունեության իրավական և հաշվապահական ուղեկցում և այլն։

Սոցիալական ձեռնարկատիրությանը զբաղվող սուբյեկտների շահութահարկի դրույքաչափը սահմանված է 0%, գործունեության որոշ ուղղություններ ազատված են նաև ԱԱՀ-ից։

Դրամական աջակցության գործիքներից ամենատարածվածը գործազրկության պաշտպանությունն է և սեզոնային զբաղվածների դրամական աջակցությունը⁶⁷։

Շինարարության ոլորտի սեզոնային զբաղվածներին աջակցելու համար Գերմանիայում կիրառվում է սեզոնային աշխատանքի նպաստ (Saison-Kurzarbeitergeld), որը վճարվում է դեկտեմբերի 1-ից մարտի 31-ն ընկած ժամանակահատվածի համար՝ առավելագույնս 4 ամիս։ Նպաստի իրավունք ստանալու համար ընկերությունը պետք է ունենա առնվազն 1 աշխատող։ Նպաստի մեծությունը հավասար է կարճաժամկետ աշխատանքի նպաստին։

Բացի սեզոնային աշխատանքի նպաստից, վարձու աշխատողները կարող են նաև ստանալ լրացուցիչ ձմեռային նպաստ (Zuschuss-Wintergeld)՝ մինչև 2.50 եվրո յուրաքանչյուր 1 ժամ կորստի համար և ձմեռային ծախսերի նպաստ (Mehraufwands-Wintergeld)՝ դեկտեմբերի 15-ից մինչև փետրվարի վերջին օրը՝ յուրաքանչյուր աշխատած ժամի համար 1 եվրո։

Զբաղվածության պետական քաղաքականությունների մշակման և իրականացման մեխանիզմների ուսումնասիրությունից և համեմատական վերլուծությունից պարզ է դառնում, որ թեև դրանք տարբերվում են ըստ երկրների, սակայն ամենուր փոխկապակցված են բազմաթիվ տնտեսական և սոցիալական խնդիրների հետ, ինչն անհրաժեշտություն է դարձնում ներառական համապարփակ ռազմավարության մշակումը։ Այս համատեքստում, զբաղվածության պետական քաղաքականության մշակումը պահանջում է բոլոր մրցակցող առաջնահերթությունների և թիրախային բաղադրիչների ինտեգրում։ Այսպիսի բազմաչափ քաղաքականությունները անհրաժեշտություն են դարձնում նաև սոցիալական երկխոսությունը տարբեր շահառու խմբերի միջև, որի հենքի վրա էլ արդի պայմաններում որոշ երկրներում ձևավորվել են զբաղվածության քաղաքականությունների մշակման և կիրարկման եռակողմ և միջնախարարական կոմիտեներ։

⁶⁶ <https://media.rspg.ru/document/1/5/f/5f23f167a6d1261c6d1f28e3a7d91985.pdf>

⁶⁷ Համեմատվող երկրներում գործազրկության պաշտպանության համակարգի առանձնահատկությունները տե՛ս բաժին 2.1-ում։

Անշուշտ, զբաղվածության պետական քաղաքականության համընդհանուր մոդել գոյություն չունի, և դրա առանձնահատկությունները պայմանավորված են երկրի տնտեսական աճի տեմպերով, տարբեր ինստիտուտների զարգացման աստիճանով, ֆինանսավորման հնարավորություններով, պետական կառավարման առանձնահատկություններով և այլն: Այնուամենայնիվ, դրա մշակման հիմքում պետք է ընկած լինեն երեք հենասյուները՝ համակարգման (կառուցվածք, համակարգումն իրականացնող մարմինը), հաշվետվողականության (թիրախներ, աշխատանքային պլան, մշտադիտարկման, գնահատման և բարելավման մեխանիզմներ) և աջակցության (զբաղվածության պետական և մասնավոր գործակալություններ, պատկան մարմիններ, ֆինանսավորում) կառուցակարգերը:

**ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ
ՊԵՏԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՈՄԸ****3.1 ՀՀ աշխատաշուկայի և զբաղվածության վրա
COVID-19 համավարակի ու պատերազմի
ազդեցության փորձագիտական գնահատականների
ամփոփումը**

Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատաշուկայի և բնակչության զբաղվածության ընթացիկ իրավիճակի գնահատումը, պայմանավորված COVID-19 համավարակի ու Արցախյան 44-օրյա պատերազմի հետևանքներով, մեր կողմից դիտարկվում է խիստ արդիական ոչ միայն տնտեսության տարբեր ոլորտներում դրանց ազդեցության հետևանքով ձևավորված իրավիճակը պարզաբանելու, առկա հիմնախնդիրները բացահայտելու, այլև հետճգնաժամային գործընթացները կարգավորելու և կառավարելու տեսանկյունից: Կարևորելով աշխատաշուկայում ձևավորված միտումների բազմակողմանի հետազոտությունը, տնտեսության տարբեր ոլորտներում աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի քանակական և որակական չափորոշիչների գնահատման կարևորությունը, միջնաժամկետ հեռանկարում աշխատաշուկայում սպասվելիք տեղաշարժերի ուսումնասիրությունն ու դրանց համապատասխան առկա հիմնախնդիրների լուծման ուղղությամբ գործնական առաջարկությունների անհրաժեշտությունը՝ կրկին արժևորվել է առաջնային փորձագիտական հարցումների իրականացման պրակտիկան:

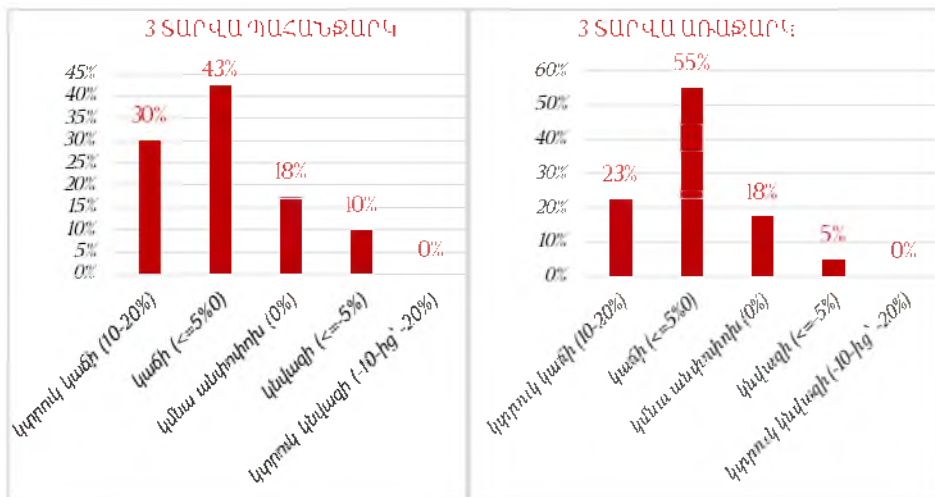
Սույն բաժնում կատարված հետազոտության նպատակը ՀՀ զբաղվածության ու աշխատանքի կազմակերպման միտումների և սոցիալ-տնտեսական բնութագրիչների վերլուծությունն է, աշխատաշուկայի ու բնակչության զբաղվածության ապահովման արդի հիմնախնդիրների բացահայտումը՝ տնտեսության բոլոր ոլորտներում:

Առավել հավաստի արդյունքներ ստանալու նպատակով փորձագիտական հարցումներում ներգրավվել են տնտեսության տարբեր ոլորտներում, ճյուղերում էական դերակատարում, ներդրում ունեցող տնտեսական սուբյեկտները: Այսպիսով, հարցումներին մասնակցել է թվով 40 փորձագետ:

Հարցումների արդյունքները ներկայացվել են ըստ հարցաթերթի հարցերի հաջորդականության (տե՛ս հավելված 4):

1. Փորձագետներին առաջարկվել է գնահատել ՀՀ աշխատաշուկայի պահանջարկի ու առաջարկի սպասվող քանակական փոփոխություններն առաջիկա 3 տարիների ընթացքում՝ նշելով գործունեության ոլորտը:

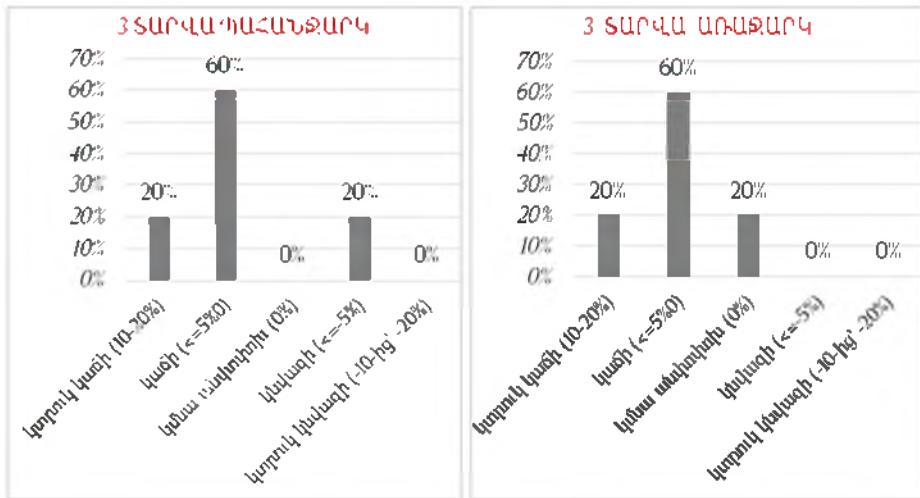
Փորձագետների 30%-ը կարծում է, որ առաջիկա 3 տարիների ընթացքում ՀՀ աշխատաշուկայի պահանջարկը կտրուկ կաճի (10-20%), 43%-ը՝ որ այն կաճի մինչև 5%, 18%-ը՝ որ կմնա անփոփոխ, իսկ 10%-ը կարծում է, որ աշխատուժի պահանջարկը կնվազի մինչև 5%-ով: Փորձագետների 55%-ը պնդում է նաև, որ աշխատուժի առաջարկը առաջիկա տարիներին կաճի մինչև 5%, 23%-ը կանխատեսել է կտրուկ աճ, անփոփոխ մնալուն կողմնակից է 18%-ը, իսկ 5%-ը կարծում է, որ առաջիկա տարիներին աշխատուժի առաջարկը կնվազի մինչև 5%-ով (գծապատկեր 3.1):



Գծապատկեր 3.1

ՀՀ աշխատաշուկայի պահանջարկի և առաջարկի սպասվող քանակական փոփոխությունները՝ առաջիկա 3 տարիների ընթացքում

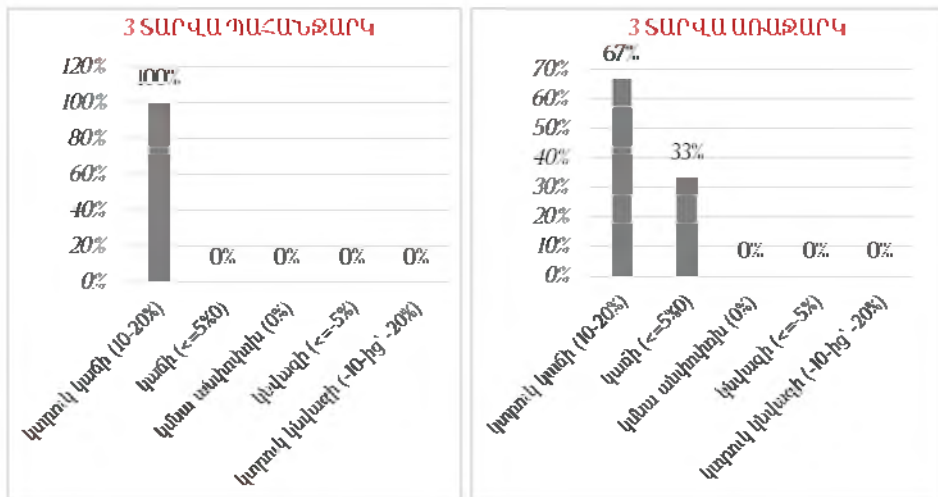
Արդյունաբերության ոլորտից (տեքստիլ, սննդամթերքի արտադրություն, օծանելիք, ոչ ոգելից խմիչք) ներգրավված հինգ փորձագետների գնահատականներից հետևում է, որ առաջիկա 3 տարիներին աշխատաշուկայի մինչև 5% աճ կանխատեսում է նրանց 60%-ը, և եթե 20%-ը կարծում է, որ աշխատուժի պահանջարկը կտրուկ կաճի, ապա մյուս 20%-ը նվազում է կանխատեսում: Ինչ վերաբերում է աշխատուժի առաջարկին, ապա արդյունաբերության ոլորտի փորձագետների 60%-ի կարծիքով՝ առաջիկա տարիներին այն կաճի մինչև 5%-ով, 20%-ը կանխատեսում է կտրուկ աճ, իսկ մեկ այլ 20% կարծում է, որ այն կմնա անփոփոխ (գծապատկեր 3.2):



Գծապատկեր 3.2

Աշխատաշուկայի պահանջարկի և առաջարկի սպասվող քանակական փոփոխություններն արդյունաբերության ոլորտում՝ առաջիկա 3 տարիների ընթացքում

Գյուղատնտեսության ոլորտի երեք հարցվողներն էլ կանխատեսում են աշխատաշուկայի պահանջարկի կտրուկ աճ: Փորձագետների 67%-ը կարծում է, որ աշխատուժի առաջարկը ևս կտրուկ կաճի, իսկ 33%-ը մինչև 5% աճ է կանխատեսում (գծապատկեր 3.3):

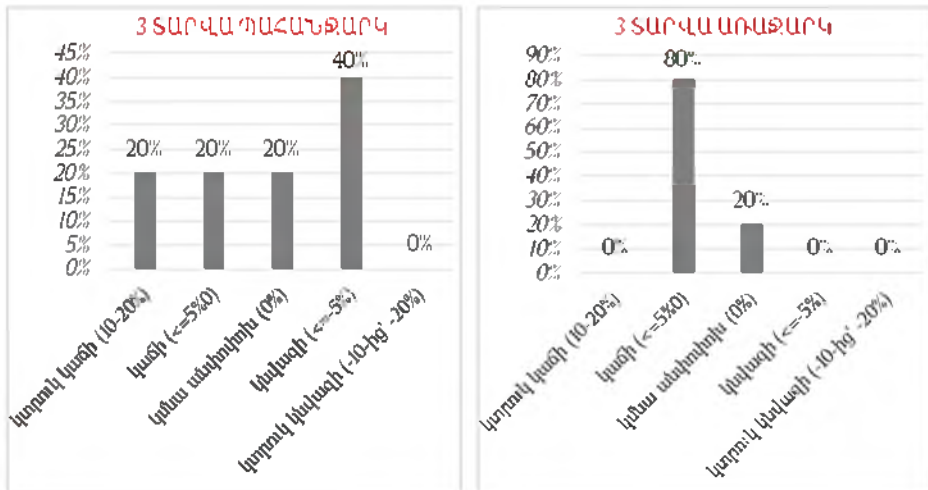


Գծապատկեր 3.3

Աշխատաշուկայի պահանջարկի և առաջարկի սպասվող քանակական փոփոխությունները գյուղատնտեսության ոլորտում՝ առաջիկա 3 տարիների ընթացքում

Առևտրի ոլորտից ներգրավված հինգ փորձագետների պատասխանները ներկայացված են գծապատկեր 3.4-ում: Այստեղ գնահատականները բավականին տարաբաշխված են. հարցվողների 40%-ը կարծում է, որ աշխատուժի պահանջարկը կնվազի մինչև 5%-ով, 20%-ը կանխատեսում է աշխատուժի պահանջարկի կտրուկ աճ, մինչև 5%-ով աճի և անփոփոխ մնալու կողմնակից են հարցվողների 20%-ական տոկոսը:

Աշխատուժի առաջարկը, ըստ կանխատեսումների (հարցվողների 80%), կաճի մինչև 5%-ով, մնացածը (20%) պնդում են անփոփոխ մնալու մասին:

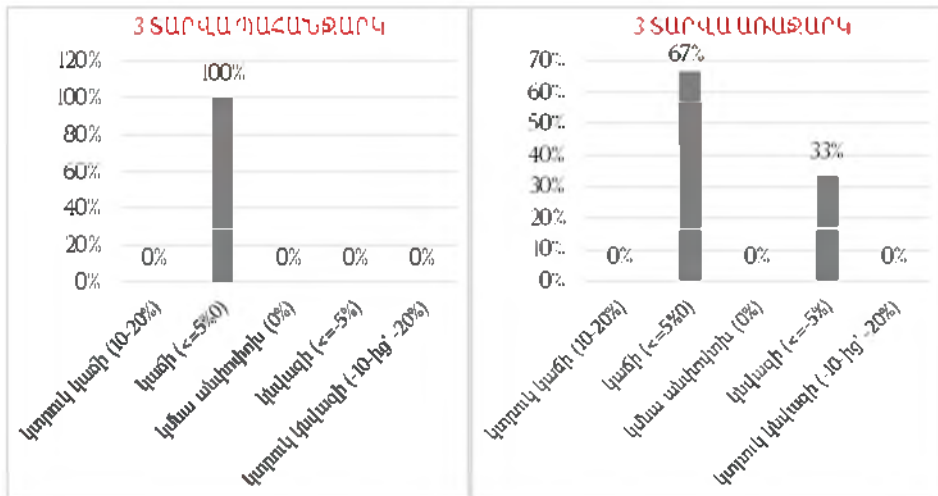


Գծապատկեր 3.4

Աշխատաշուկայի պահանջարկի և առաջարկի սպասվող քանակական փոփոխություններն առևտրի ոլորտում՝ առաջիկա 3 տարիների ընթացքում

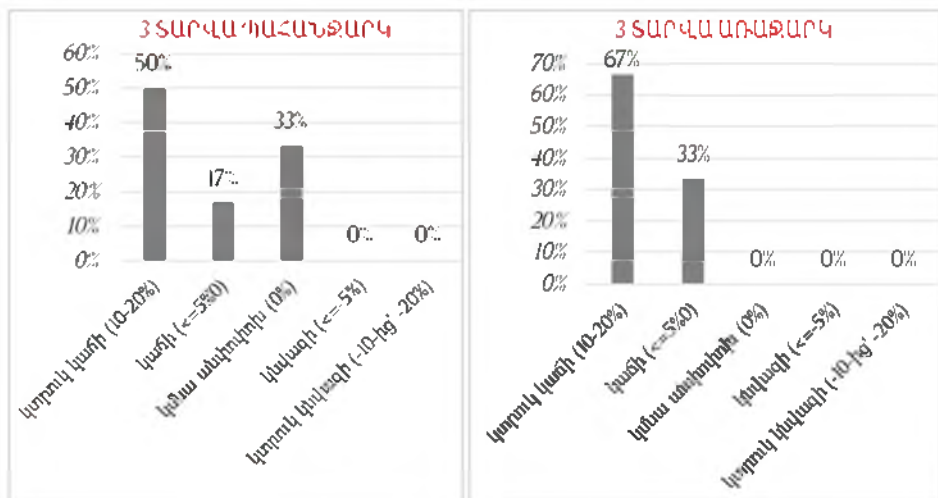
Հանրային սննդի ոլորտի փորձագետները, որոնք երկար տարիներ բավականին մրցունակ դիրք են գրավել հիշյալ շուկայում, այն կարծիքին են, որ աշխատուժի պահանջարկը առաջիկա երեք տարիներին հաստատապես կաճի, 67%-ը կանխատեսում է առաջարկի աճ մինչև 5%-ով, իսկ 33%-ը կանխատեսում է նվազում (գծապատկեր 3.5):

Ջրուսաշրջության և առողջարանային հանգստի ոլորտում հարցվողների 67%-ը կարծում է, որ առաջիկա տարիներին աշխատուժի պահանջարկը կտրուկ կաճի կամ կաճի մինչև 5%-ով, առաջարկի կտրուկ աճ և մինչև 5%-ով աճ կանխատեսում են բոլոր հարցվողները (գծապատկեր 3.6):



Գծապատկեր 3.5

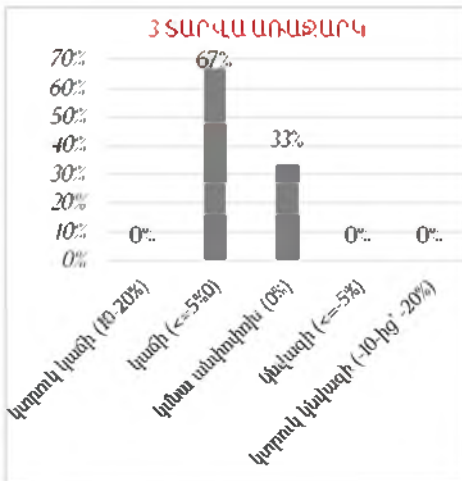
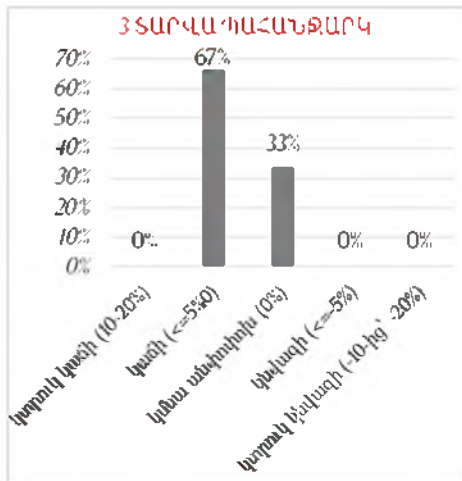
Աշխատաշուկայի պահանջարկի և առաջարկի սպասվող քանակական փոփոխությունները հանրային սննդի ոլորտում՝ առաջիկա 3 տարիների ընթացքում



Գծապատկեր 3.6

Աշխատաշուկայի պահանջարկի և առաջարկի սպասվող քանակական փոփոխությունները զբոսաշրջության և առողջարանային հանգստի ոլորտում՝ առաջիկա 3 տարիների ընթացքում

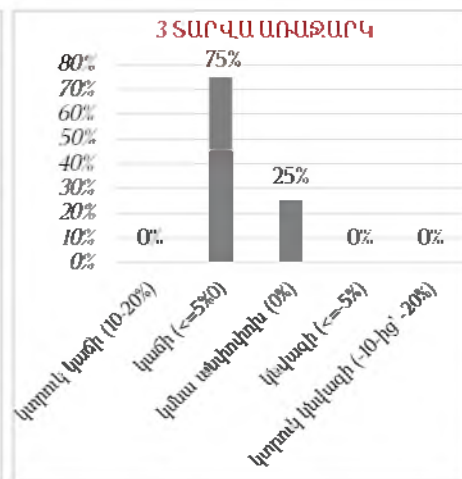
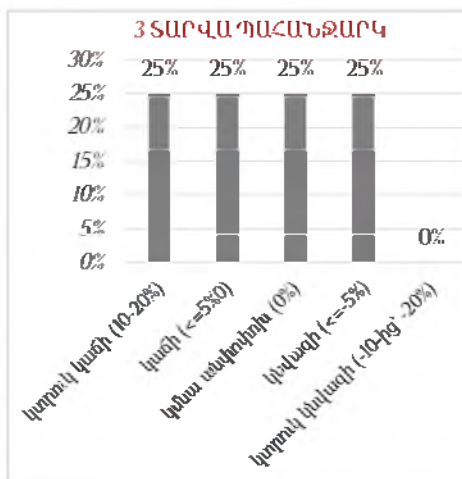
Կրթության ոլորտում առաջիկա 3 տարիներին աշխատուժի թե՛ պահանջարկը և թե՛ առաջարկը, ըստ ոլորտի փորձագետների 33%-ի կանխատեսումների, կմնա անփոփոխ, 67%-ը երկու դեպքում էլ կանխատեսում է մինչև 5%-ով աճ (գծապատկեր 3.7):



Գծապատկեր 3.7

Աշխատաշուկայի պահանջարկի և առաջարկի սպասվող քանակական փոփոխությունները կրթության ոլորտում՝ առաջիկա 3 տարիների ընթացքում

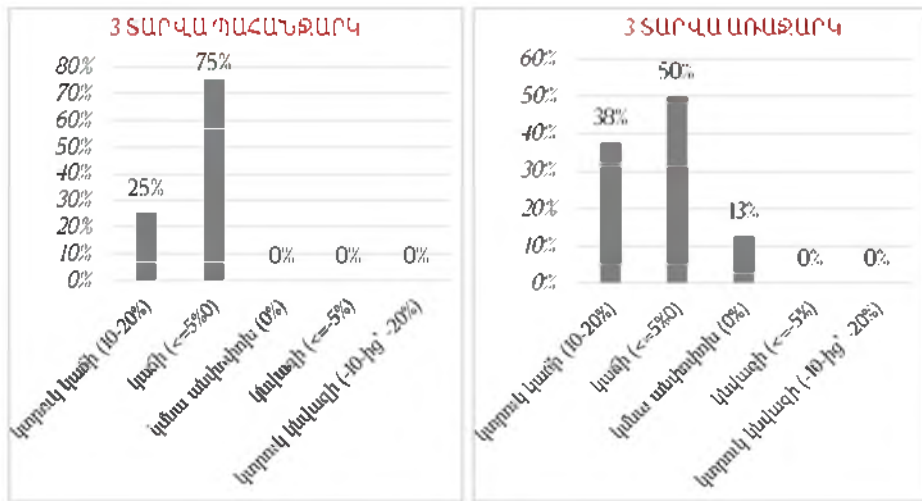
Առողջապահության ոլորտի չորս փորձագետների կարծիքները՝ պահանջարկի առումով, միանգամայն տարբեր են, իսկ եթե նրանց 25%-ը կարծում է, որ աշխատուժի առաջարկը կմնա անփոփոխ, ապա 75%-ը կանխատեսում է մինչև 5%-ով աճ (գծապատկեր 3.8):



Գծապատկեր 3.8

Աշխատաշուկայի պահանջարկի և առաջարկի սպասվող քանակական փոփոխություններն առողջապահության ոլորտում՝ առաջիկա 3 տարիների ընթացքում

Բանկերի և ապահովագրական ոլորտի փորձագետները կարծում են, որ առաջիկա երեք տարիներին աշխատուժի և՛ պահանջարկը, և՛ առաջարկը հիմնականում կաճեն (գծապատկեր 3.9):



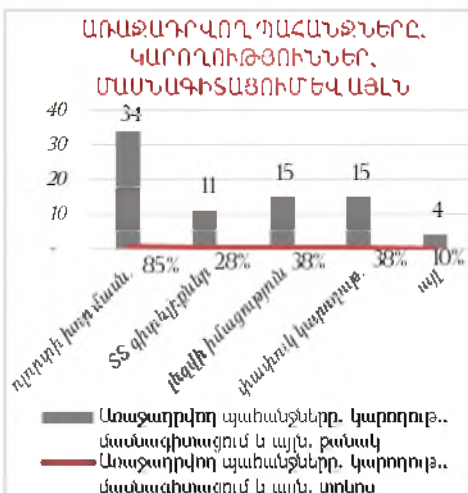
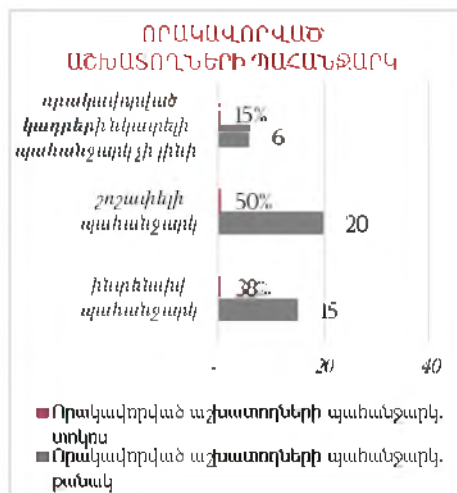
Գծապատկեր 3.9

Աշխատաշուկայի պահանջարկի և առաջարկի սպասվող քանակական փոփոխությունները բանկային և ապահովագրության ոլորտում՝ առաջիկա 3 տարիների ընթացքում

Բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտում աշխատաշուկայի պահանջարկը և առաջարկը առաջիկա երեք տարիների ընթացքում կմնան անփոփոխ, նույնը կանխատեսվում է նաև բեռնափոխադրումների ոլորտում, իսկ էլեկտրաէներգիայի արտադրության ոլորտում կտրուկ կաճի հատկապես արևային էներգիայի արտադրության պահանջարկը: Առաջարկը ևս կաճի:

2. *Տարեսական գործունեության ոլորտ(ներ)ում առաջիկա 3 տարիների ընթացքում՝ նոր ստեղծվող աշխատատեղերի գծով որակավորված ու կարողություններ ունեցող աշխատողների պահանջարկի միարմունքը, այդ թվում՝ աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական նոր պահանջների առաջնային կարևորությունը*

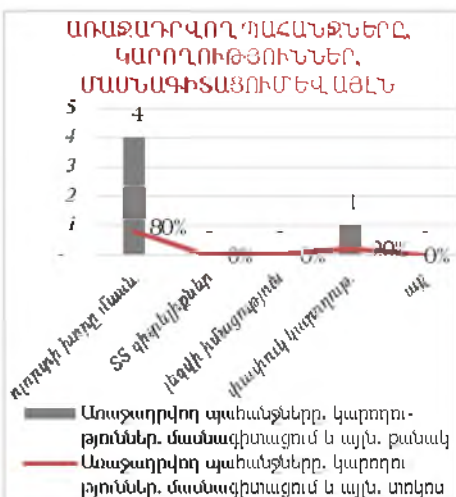
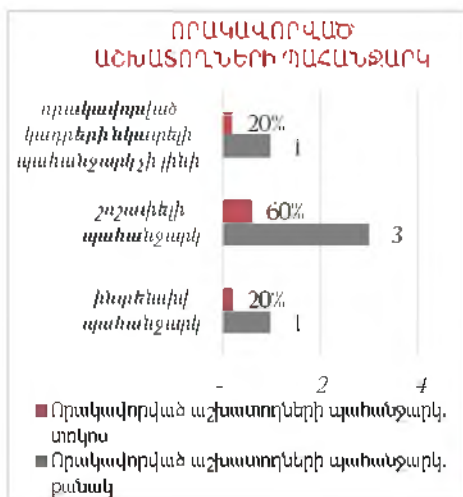
Տնտեսության բոլոր ոլորտների փորձագետների 88%-ը կարծում է, որ առաջիկա 3 տարիների ընթացքում կձևավորվի նոր ստեղծվող աշխատատեղերի գծով որակավորված ու կարողություններ ունեցող աշխատողների շուշափելի և ինտենսիվ պահանջարկ (գծապատկեր 3.10): Աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական պահանջներից հատկապես կարևորվել է ոլորտի խոր մասնագիտացումը (85%): Հարցվողները միաժամանակ շեշտադրել են լեզուների իմացության և փափուկ կարողությունների դերակատարությունը (յուրաքանչյուրը 38-ական տոկոս): ՏՏ գիտելիքների անհրաժեշտությունը կարևորում է հարցվողների 28%-ը:



Գծապատկեր 3.10

Առաջիկա 3 տարիներին նոր ստեղծվող աշխատատեղերի գծով որակավորված ու կարողություններ ունեցող աշխատողների պահանջարկի միտումները և աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական նոր պահանջները տնտեսության բոլոր ոլորտներում

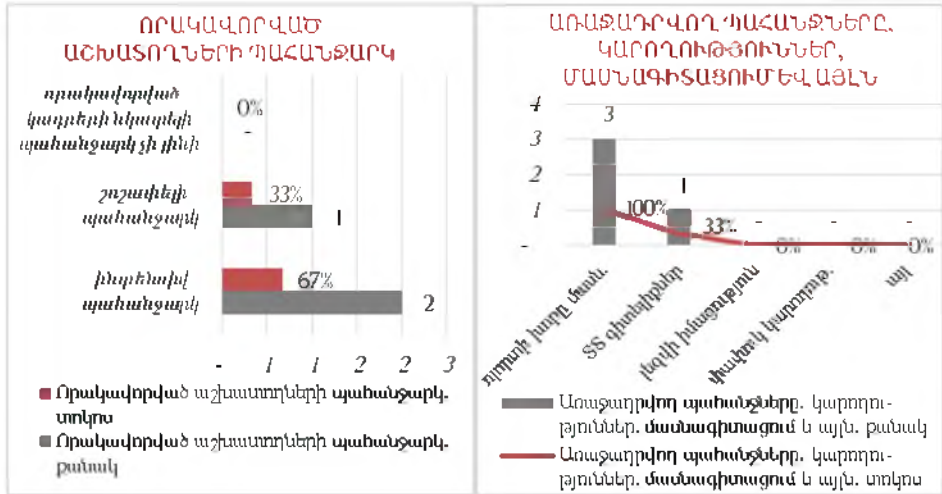
Արդյունաբերությունում ավելի շուտ կդրսևորվի որակավորված աշխատուժի շոշափելի պահանջարկ, առաջադրվող պահանջներին կկարևորվի ոլորտի խոր մասնագիտացումը (հարցվողների 80%), իսկ փափուկ կարողությունների դերն ընդգծել է հարցվողների 20%-ը (գծապատկեր 3.11):



Գծապատկեր 3.11

Առաջիկա 3 տարիներին նոր ստեղծվող աշխատատեղերի գծով որակավորված ու կարողություններ ունեցող աշխատողների պահանջարկի միտումները և աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական նոր պահանջները արդյունաբերությունում

Գյուղատնտեսությունում կզգացվի աշխատողների շոշափելի (33%) և ինտենսիվ պահանջարկ (67%), իսկ որակավորման պահանջների առումով ոլորտի խոր մասնագիտացումն (100%) ունի առաջնային նշանակություն (գծապատկեր 3.12):

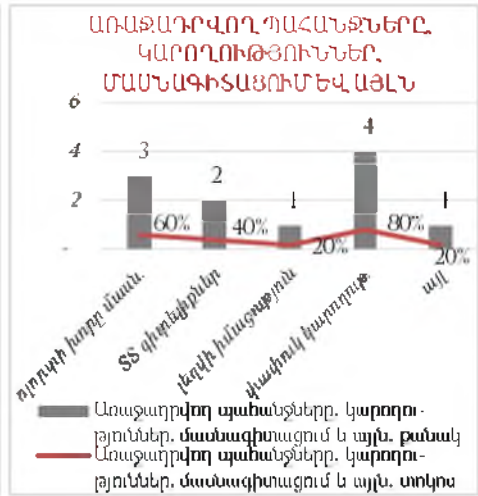
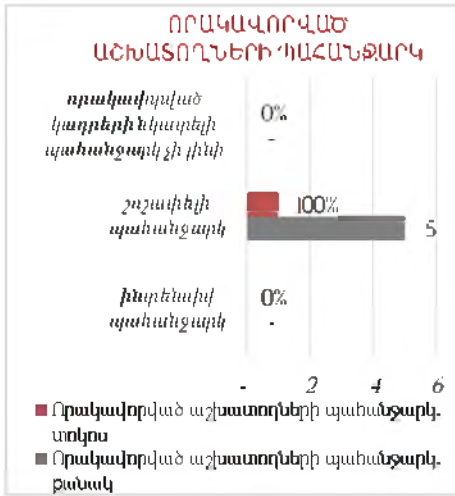


Գծապատկեր 3.12

Առաջիկա 3 տարիներին նոր ստեղծվող աշխատատեղերի գծով որակավորված ու կարողություններ ունեցող աշխատողների պահանջարկի միտումները և աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական նոր պահանջները գյուղատնտեսությունում

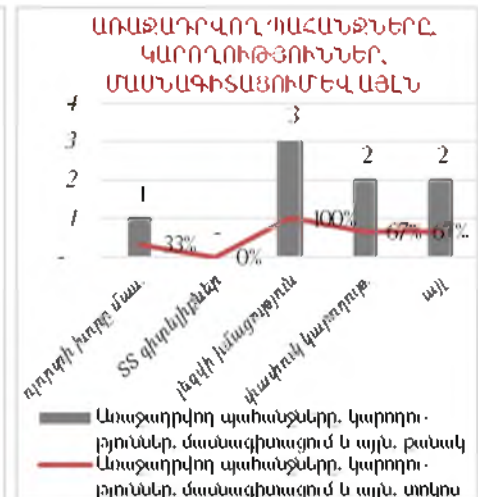
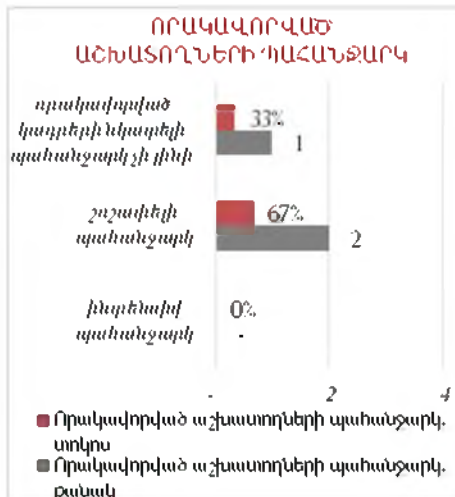
Առևտրի ոլորտում առաջիկա երեք տարիներին կորսնորվի նոր ստեղծվող աշխատատեղերի շոշափելի պահանջարկ՝ 100%, որոնց որակական պահանջների շարքում հիմնականը փափուկ կարողություններն են՝ 80%, այնուհետև ոլորտի խոր մասնագիտացումը՝ 60%, SS գիտելիքները՝ 40% ու լեզվի իմացությունը՝ 20% (գծապատկեր 3.13):

Եթե հանրային սննդի ոլորտի փորձագետների 67%-ը կարծում է, որ առաջիկա տարիներին որակավորված կադրերի շոշափելի պահանջ կզգացվի, ապա 33%-ն այդ տեսակետը չի կիսում (գծապատկեր 3.14): Բոլոր հարցվողները հայտնել են այն կարծիքը, որ հանրային սննդի ոլորտում զբաղվածները պետք է տիրապետեն տարբեր լեզուների, 67%-ը կարևորել է փափուկ կարողությունների դերը, 33%-ը՝ ոլորտի խոր մասնագիտացումը: SS իմացությունը գեթ մեկ փորձագետ չի կարևորել:



Գծապարկեր 3.13

Առաջիկա 3 տարիներին նոր ստեղծվող աշխատատեղերի գծով որակավորված ու կարողություններ ունեցող աշխատողների պահանջարկի միտումները և աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող դրականն նոր պահանջները առևտրում

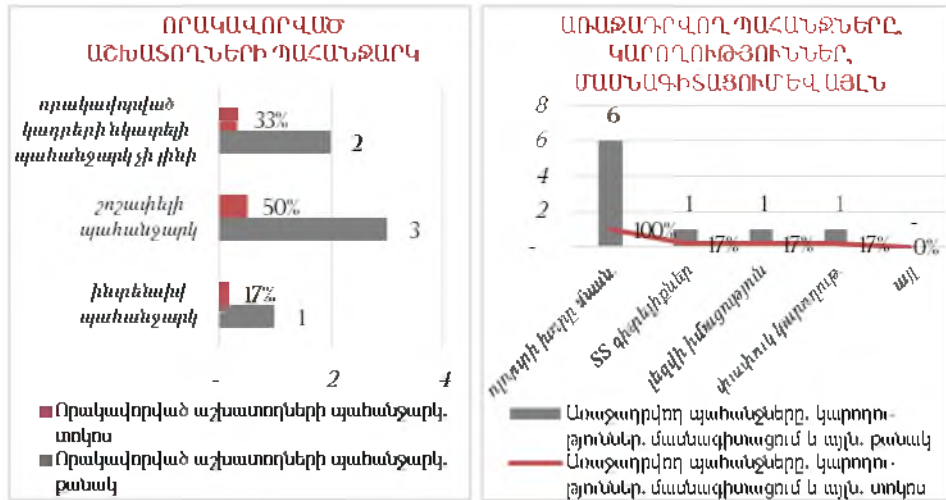


Գծապարկեր 3.14

Առաջիկա 3 տարիներին նոր ստեղծվող աշխատատեղերի գծով որակավորված ու կարողություններ ունեցող աշխատողների պահանջարկի միտումները և աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող դրականն նոր պահանջները հանրային սննդում

Ջրոսաշրջության և առողջարանային հանգստի ոլորտի փորձագետների 33%-ի կարծիքով՝ առաջիկա 3 տարիներին որակավորված կադրերի նկատելի պահանջարկ չի լինի, շոշափելի և ինտենսիվ պահանջարկ է կանխա-

տեսում հարցվողների 67%-ը: Միաժամանակ, նրանք առաջնահերթ կերպով կարևորում են ոլորտի խոր մասնագիտացումը՝ 100%, իսկ մնացած կարողություններն ստացել են նույնական գնահատական՝ 17-ական տոկոս (գծապատկեր 3.15):

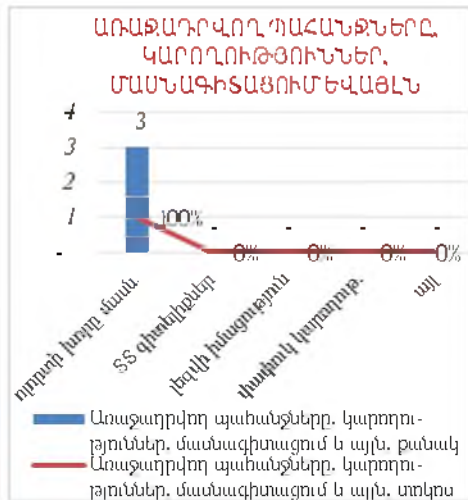
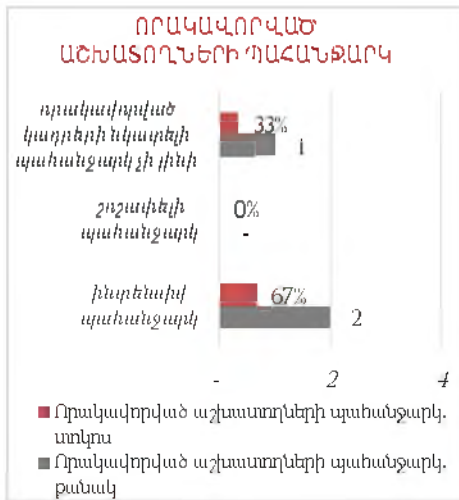


Գծապատկեր 3.15

Առաջիկա 3 տարիներին նոր ստեղծվող աշխատատեղերի գծով որակավորված ու կարողություններ ունեցող աշխատողների պահանջարկի միտումները և աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական նոր պահանջները զբոսաշրջության և առողջաբանային հանգստի ոլորտում

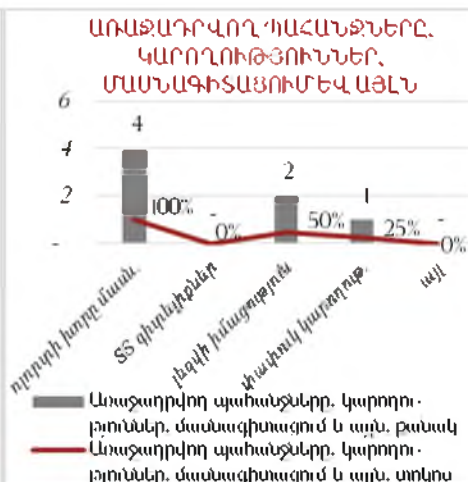
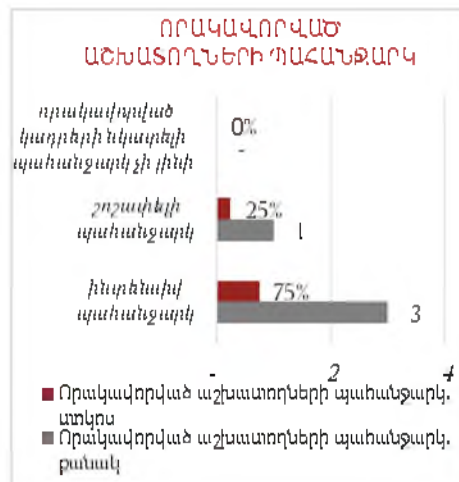
Կրթության ոլորտը կզգա որակավորված կադրերի ինտենսիվ պահանջարկ: Այդ կարծիքին է հարցվողների 67%-ը, մնացածը կարծում է, որ կադրերի նկատելի պահանջարկ չի լինի: Բոլոր հարցվողները միակարծիք են կրթության ոլորտում մասնագիտական խոր գիտելիքների տիրապետելու հարցում (գծապատկեր 3.16):

Առողջապահությունն առաջիկայում կունենա որակավորված աշխատողների շոշափելի (25%) և ինտենսիվ (75%) պահանջարկ: Նրանք պետք է ունենան ոլորտի խոր մասնագիտացում (100%), տիրապետեն լեզուների (50%) և փափուկ կարողությունների (25%) (գծապատկեր 3.17):



Գծապարկեր 3.16

Առաջիկա 3 տարիներին նոր ստեղծվող աշխատատեղերի գծով որակավորված ու կարողություններ ունեցող աշխատողների պահանջարկի միտումները և աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական նոր պահանջները կրթության ոլորտում

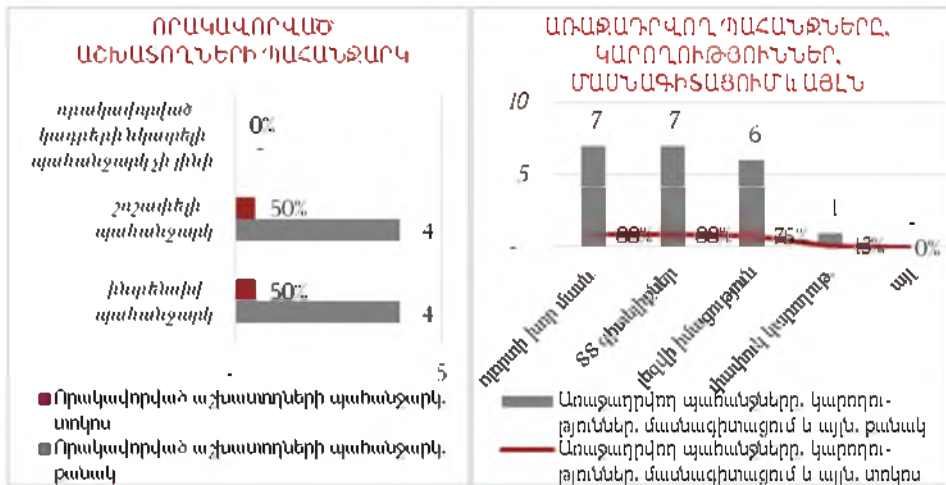


Գծապարկեր 3.17

Առաջիկա 3 տարիներին նոր ստեղծվող աշխատատեղերի գծով որակավորված ու կարողություններ ունեցող աշխատողների պահանջարկի միտումները և աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական նոր պահանջները առողջապահությունում

Բանկերն ու ապահովագրական ոլորտը ևս առաջիկա 3 տարիներին կունենան որակավորված կադրերի շոշափելի (50%) և ինտենսիվ (50%) պահանջարկ, որի դեպքում հավասարապես կկարևորվի ոլորտի խոր մասնագի-

տացումը և SS գիտելիքները (88-ական տոկոս): Բավականաչափ կարևորվել է նաև լեզվի իմացությունը՝ 75% (գծապատկեր 3.18):



Գծապատկեր 3.18

Առաջիկա 3 տարիներին նոր ստեղծվող աշխատատեղերի գծով որակավորված ու կարողություններ ունեցող աշխատողների պահանջարկի միտումները և աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական նոր պահանջները բանկային և ապահովագրական ոլորտում

Բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտում կոլիտարկվի որակավորված աշխատողների ինտենսիվ պահանջարկ, որոնք կտիրապետեն SS գիտելիքների և օտար լեզուների, այն դեպքում, երբ բեռնավիթխաղրումների ոլորտում որակավորված կադրերի նկատմամբ պահանջարկ չի լինի, իսկ առաջադրվող պահանջների, կարողությունների տեսանկյունից կկարևորվի ոլորտի խոր մասնագիտացումը և լեզվի իմացությունը: Էլեկտրաէներգիայի արտադրության ոլորտում աշխատողների նկատմամբ պահանջարկը կլինի ինտենսիվ, որոնց որակավորման բնութագրիչներից կկարևորվի ոլորտի խոր մասնագիտացումը:

3. Տնտեսության բոլոր ոլորտներում առկա թափուր և նոր ստեղծվող աշխատատեղերի համալրման հիմնական հինգ խնդիրները

Ստորև ներկայացված են փորձագետների կողմից մատնանշված՝ ըստ տնտեսության առանձին ոլորտների առկա թափուր և նոր ստեղծվող աշխատատեղերի համալրման հիմնական խնդիրները:

Արդյունաբերություն

- Միջին մասնագիտական կրթության հանդեպ հետաքրքրության անկումը,

- աշխատավարձի, եկամուտների ցածր մակարդակը,
- բանվորական մասնագիտություններին տիրապետողների պակասը,
- արտագաղթը, հատկապես՝ որակյալ կադրերի,
- կարի արտադրության մասնագիտական հմտությունների ուսուցման ոչ բավարար մակարդակը, առկա հմտությունների պակասը, դերձակների՝ բարձր միջին տարիքը,
- արտադրական ձեռնարկություններում աշխատանքային փորձի պակասը,
- հատկապես հաշվապահների հաստիքներում համալրումների բարդությունը՝ պայմանավորված փորձառության պակասով,
- Երևանից դուրս աշխատելու դժկամությունը, թեև փոխադրամիջոցներ տրամադրվում են,
- Հայաստանում օժանդակության և կոսմետիկ միջոցների արտադրության մասնագետներ պատրաստող ուսումնական հաստատությունների բացակայությունը,
- արտասահմանում օժանդակության և կոսմետիկ միջոցների արտադրության մասնագետների վերապատրաստման բավականին թանկ լինելը, մասնավոր ձեռնարկությունները միշտ չէ, որ հնարավորություն ունեն վերապատրաստում կազմակերպելու արտասահմանում, չկան պետական աջակցության մեխանիզմներ, արտադրության ու վաճառքի ծավալները շատ փոքր են, ինչը հնարավորություն չի տալիս ոլորտում ներգրավելու լրացուցիչ աշխատուժի:

Գյուղատնտեսություն

- Գյուղատնտեսության ոլորտի գործարարներն ունեն արտաքին շուկաներ դուրս գալու դժվարություններ, ինչն էլ գյուղատնտեսական աշխատողների արտագաղթի պատճառ է դառնում,
- Նոր ստեղծվող աշխատատեղերի ֆինանսավորման անհրաժեշտություն կա, կարևոր խնդիր է ազնվության և աշխատասիրության պակասը,
- ոլորտում զբաղվածների մեծ մասը արտադրության կազմակերպման ժամանակակից մեթոդներին ծանոթ չէ, որն էլ ազդում է աշխատանքի վերջնական արդյունքի վրա,
- գյուղատնտեսության ոլորտը շատ աշխատատար է, իսկ շահութաբերությունը՝ համեմատաբար ցածր,
- ԶԼՄ-ներով և պետական մակարդակով ոլորտում զբաղվածների վերաբերյալ գովազդային և տեղեկատվության տարածման պակաս կա, որն էլ անհրապույր է դարձնում ոլորտը,
- պետության կողմից երիտասարդ մասնագետներին տրամադրվող ոչ բավարար արտոնությունները,
- ժամանակակից գյուղտեխնիկայի պակասը:

Առևտուր

- Բարձր որակավորում ունեցող աշխատողներին տրվող ցածր վարձատրությունը (մագիստրանտներ, որոնք սովորում են, սակայն ստիպված են աշխատել), վաճառող աշխատելու ցանկություն ունեցողների աստիճանական նվազումը,
- ընդհանուր առմամբ, վարձատրության ցածր մակարդակը:

Հանրային սնունդ

- Պահանջվող որակավորում, փորձառություն ունեցող աշխատողների պակասը,
- աշխատուժի հոսունությունը,
- աշխատանքի վարձատրության սպասումների և գործատուների հնարավոր առավելագույն վարձատրության պատրաստակամության միջև անհամապատասխանությունը՝ պայմանավորված ներկա ճգնաժամային իրավիճակով,
- աշխատուժի հոսունությունը (հանրային սննդի օբյեկտների մեծաթիվ լինելը պատճառ է դառնում, որ որակավորված կադրերը, աշխատանքի վարձատրության նույնիսկ չնչին տարբերության դեպքում, աշխատանքի անցնեն այլ գործատուների մոտ):

Զբոսաշրջություն և առողջարանային հանգիստ

- Համավարակը, պատերազմի վտանգը, տրանսպորտային շրջափակումը,
- պետական ոչ համակարգային և պրոֆեսիոնալ մոտեցումը ոլորտի զարգացմանը,
- զբոսաշրջային նշանակության պատմական կառույցների անբարեկարգ վիճակը,
- առողջարանային բուժման մասնագետների պակասը,
- սպասարկման ոլորտի անբավարար որակը,
- զբոսաշրջային ոչ բարձրորակ ենթակառուցվածքների առկայությունը,
- սանիտարահիգիենիկ նորմերի բարելավման նկատմամբ ոչ բավարար հետևողականությունը,
- զբոսաշրջիկների անվտանգության ապահովման ոչ բավարար երաշխիքները,
- գործատուի պահանջներին համապատասխանող գիտելիքների և կարողությունների պակասը,
- զբոսաշրջային և առողջարանային ոլորտի որակյալ բժշկական կադրերի և կրտսեր սպասարկող անձնակազմի ուսումնական/վերապատրաստման կենտրոնների բացակայությունը:

Կրթություն

- Շուկայում առկա աշխատուժի՝ բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների կողմից մշակված պաշտոնի նկարագրերին անհամա-

պատասխանությունը:

Առողջապահություն

- Առողջապահության ոլորտի կրտսեր սպասարկող անձնակազմի, բուժքույրերի, հատկապես նորավարտ մասնագետների առումով, ոչ բավարար փորձառությունը,
- օրդինատուրան ավարտելուց և աշխատանքի անցնելուց 7 տարի անց բժիշկների վերապատրաստման ձևական բնույթը:

Բանկային և ապահովագրական ոլորտ

Բանկային ոլորտ

- Մարզերում կադրերի պակասը,
- անբավարար գիտելիքները, փորձի և հմտությունների պակասը,
- մասնագիտական ցածր կարողությունները,
- բանկային ծրագրերի չիմացությունը,
- հաճախորդների հետ հաղորդակցվելու հմտությունների պակասը,
- օրենսդրության չիմացությունը,
- մասնագետների՝ մարզերում աշխատելու դժկամությունը:

Ապահովագրական

- Փորձառու մասնագետների պակասը, ոլորտին առնչվող մասնագիտական գիտելիքների պակասը,
- ոլորտը կարգավորող օրենսդրական մեխանիզմների չիմացությունը,
- ժամանակակից տեղեկատվական տեխնոլոգիաների իմացության պակասը,
- փորձառու և մասնագիտական բարձր կարողություններ պահանջող հաստիքների դեպքում սկսնակների համեմատությամբ համալրումների ավելի մեծ դժվարությունները,
- բուհերում ուսանողները չեն ստանում գործատուների պահանջներին համապատասխանող գիտելիքներ՝ ինչպես գրել գրագետ գործարար նամակներ, ինչպես պատրաստել շնորհանդեսներ, ինչպես հաղորդակցվել գործընկերների և հաճախորդների հետ,
- լավ ուսանողները շատ արագ են աշխատանք գտնում, 4-րդ կուրսում արդեն բոլորն աշխատում են: Դա ընդամենը 5%-ն է, մնացած 95%-ից պետք է ընտրել միջին մակարդակ ունեցողներին և տալ գործնական գիտելիքներ,
- տնտեսագիտական ուղղվածությունն արդեն հետաքրքիր չէ, ավելի շատ երիտասարդներ են սովորում SS ոլորտում, ուստի այնտեղ էլ ցանկանում են աշխատանք գտնել:

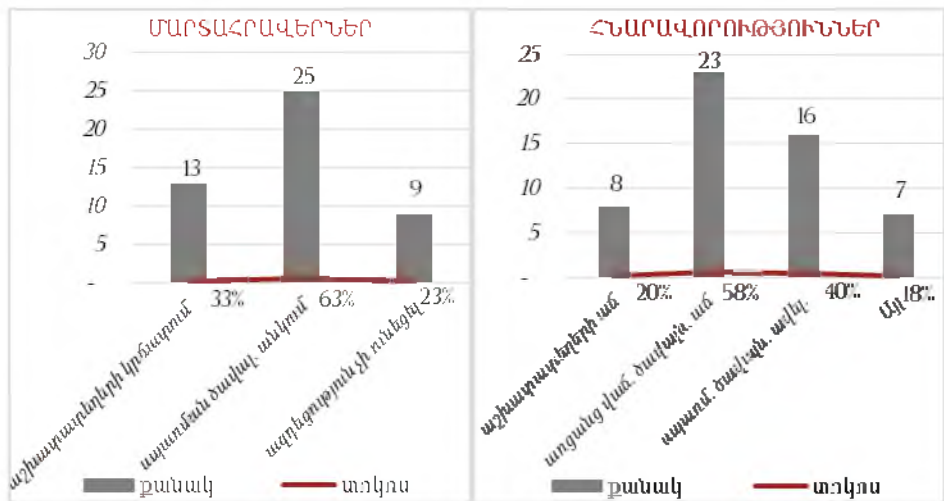
Բարձր տեխնոլոգիական ոլորտ

- Ոլորտային մասնագետների անբավարարությունը,
- համեմատաբար ոչ զրավիչ աշխատավարձը,
- ոչ ճկուն աշխատանքային գրաֆիկը:

Բեռնափոխադրումների և էլեկտրական էներգիայի արտադրության ոլորտներում խնդիրներ չեն նշվել:

4. COVID-19-ով և Արցախյան 44-օրյա պատերազմով պայմանավորված նոր մարտահրավերներն ու հնարավորությունները՝ աշխատատեղերի կրճատման և նոր աշխատատեղերի ստեղծման իմաստով

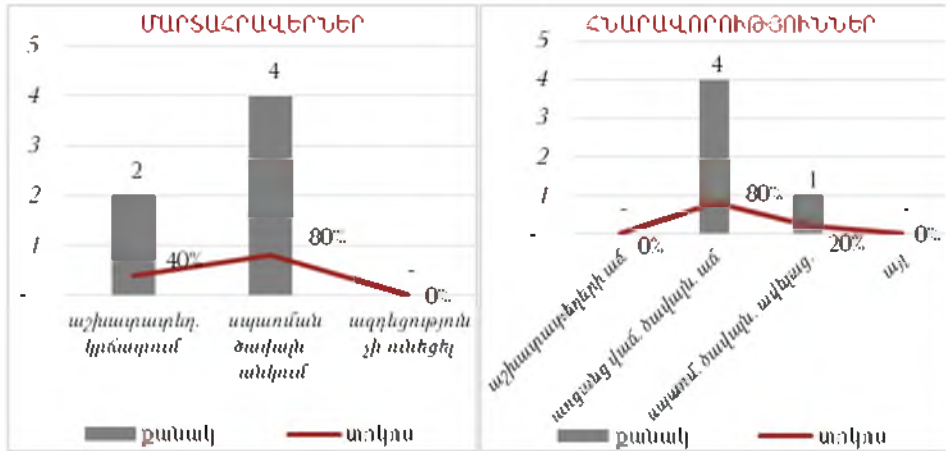
Փորձագետների գերակշիռ մասը՝ 25-ը, կարծում է, որ, COVID-19-ով և Արցախյան 44-օրյա պատերազմով պայմանավորված, տնտեսության հիմնական մարտահրավերը սպառման ծավալների անկումն է, 13-ի կարծիքով՝ աշխատատեղերի կրճատումը, 9-ը կարծում է, որ համավարակն ու պատերազմը տնտեսության վրա ազդեցություն չեն ունեցել: Նշված մարտահրավերներին դիմակայելու ուղին հարցվողները համարում են առցանց վաճառքի (23 պատասխան) և սպառման (16 պատասխան) ծավալների ավելացումը (զժապատկեր 3.19):



Գժապատկեր 3.19

COVID 19 ի և Արցախյան 44 օրյա պատերազմի հետևանքով աշխատատեղերի կրճատման և նոր աշխատատեղերի ստեղծման մարտահրավերներն ու հնարավորությունները տնտեսությունում

Արդյունաբերության ոլորտի փորձագետները հիմնական մարտահրավերը համարում են սպառման ծավալների անկումը (80%)՝ միաժամանակ նշելով աշխատատեղերի կրճատման հանգամանքը (40%), իսկ հնարավորությունը՝ առցանց վաճառքի ծավալների աճը (80%) (զժապատկեր 3.20):

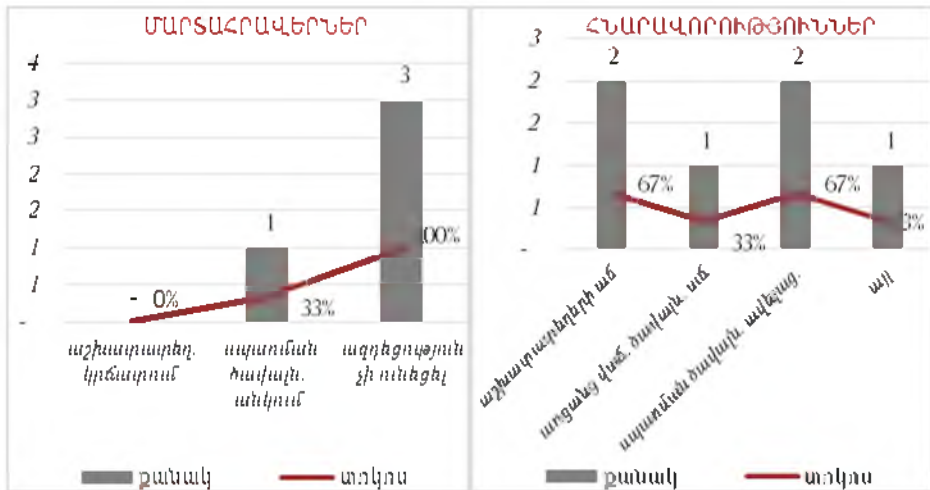


Գծապատկեր 3.20

COVID 19 ի և Արցախյան 44 օրյա պատերազմի հետևանքով աշխատատեղերի կրճատման և նոր աշխատատեղերի ստեղծման մարտահրավերներն ու հնարավորությունները արդյունաբերության ոլորտում

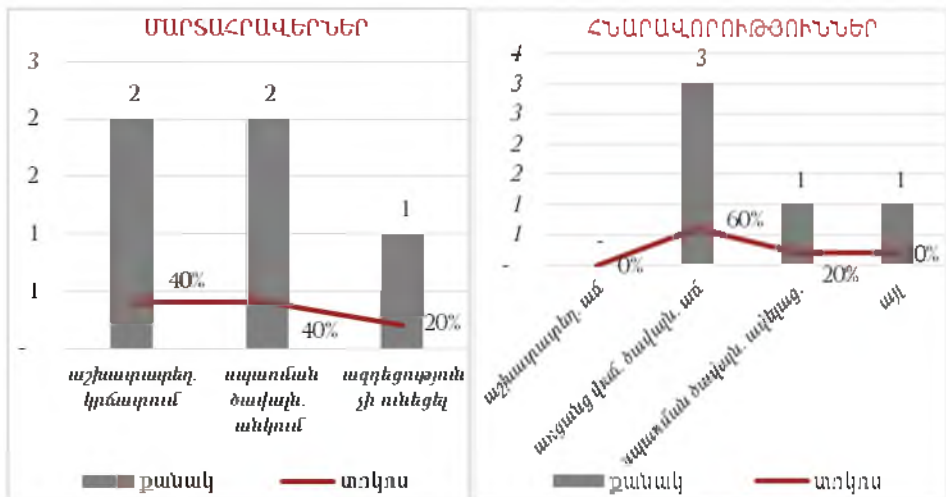
Գյուղատնտեսության և թռչնամսի արտադրության մեջ նշված մարտահրավերներից մեկի՝ սպառման ծավալների անկման հետ համաձայն է մեկ փորձագետ, իսկ, օրինակ, թռչնամսի արտադրության փորձագետը նշել է, որ ոլորտում փոփոխություններ տեղի չեն ունեցել: Մեկ այլ փորձագետ մարտահրավեր է համարում գնաճը, նոր պատերազմի վտանգը, շարունակվող կոռուպցիան, մեկ ուրիշն էլ պնդում է, որ համավարակն ու Արցախյան 44-օրյա պատերազմը, ընդհակառակը, մյուս սպառման ապրանքների համեմատ, էլ ավելի մեծացրին սննդամթերքի պահանջարկը (գծապատկեր 3.21):

Առևտրում հավասարապես մարտահրավեր են համարվում աշխատատեղերի կրճատումն ու սպառման ծավալների անկումը (40-ական տոկոս), որոնց հաղթահարման համար դարձյալ կարևորվում է սպառման ծավալների ավելացումը (60%) ու առցանց վաճառքի աճը (20%): Մարտահրավերների և հնարավորությունների առումով հարցվողները 20-ական տոկոս հատկացրել են «այլ» տողին, սակայն ոչ մի նշում չեն կատարել (գծապատկեր 3.22):



Գծապատկեր 3.21

COVID-19-ի և Արցախյան 44-օրյա պատերազմի հետևանքով աշխատատեղերի կրճատման և նոր աշխատատեղերի ստեղծման մարտահրավերներն ու հնարավորությունները գյուղատնտեսությունում

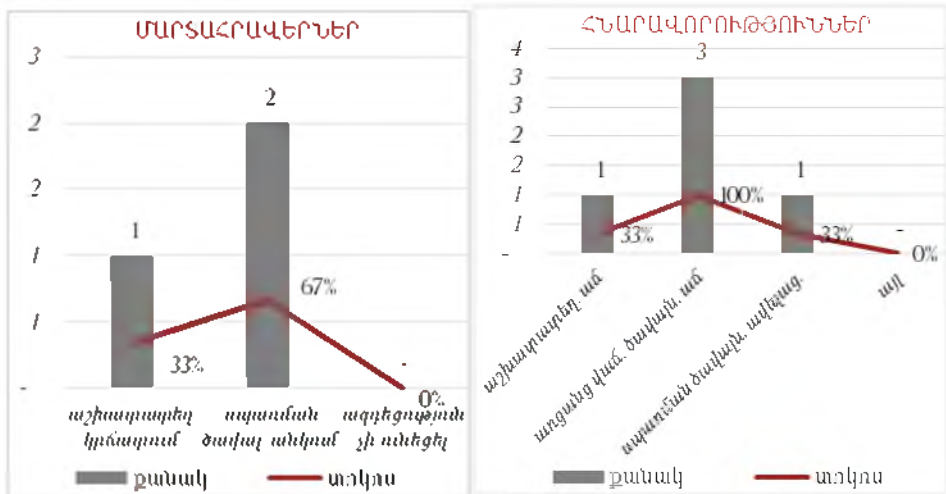


Գծապատկեր 3.22

COVID-19-ի և Արցախյան 44-օրյա պատերազմի հետևանքով աշխատատեղերի կրճատման և նոր աշխատատեղերի ստեղծման մարտահրավերներն ու հնարավորությունները առևտրում

Հանրային սննդի ոլորտի փորձագետների դեպքում հիմնական մարտահրավերը դարձյալ սպառման ծավալների (67%) անկումն է, այստեղ մատնանշվում է նաև աշխատատեղերի կրճատումը (33%), ինչը համավարակի պայմաններում, պայմանավորված հենց սպառման ծավալների կրճատմամբ,

միանգամայն տրամաբանական է: Երեք փորձագետներն էլ կարծում են, որ նշված մարտահրավերների հաղթահարումը հնարավոր է առաջնահերթ առցանց վաճառքի ծավալների աճի, ինչպես նաև աշխատատեղերի և սպառման ծավալների ավելացման ճանապարհով (գծապատկեր 3.23):

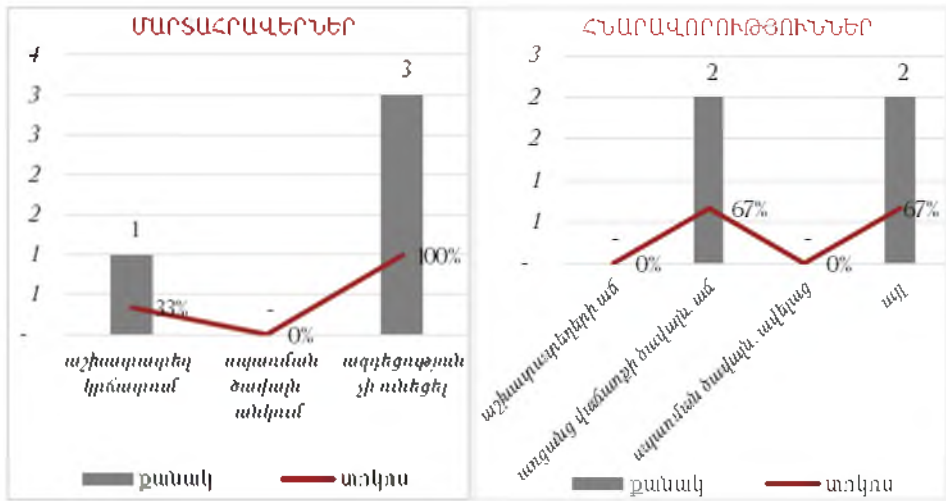


Գծապատկեր 3.23

COVID-19-ի և Արցախյան 44-օրյա պատերազմի հետևանքով աշխատատեղերի կրճատման և նոր աշխատատեղերի ստեղծման մարտահրավերներն ու հնարավորությունները հանրային սննդում

Կրթության ոլորտում փորձագետների 33%-ը մարտահրավեր է համարում աշխատատեղերի կրճատումը, միաժամանակ, երեք փորձագետներ նշել են այլ մարտահրավերներ: Դրանք են, օրինակ, համալսարաններում պատրաստվող մասնագիտությունների գծով աշխատատեղերի, կրթության որակի ժամանակակից պահանջներին համապատասխանող կադրերի պակասը, ինչպես նաև որոշ հոգեբանական գործոններ: Հնարավորություններ են համարվել առցանց կրթության ծավալների աճը, նոր կրթական ծրագրերի և կադրերի որակավորման ինստիտուտի ներդրումը (գծապատկեր 3.24):

Ըստ առողջապահության փորձագետների՝ ոլորտի հիմնական մարտահրավերը սպառման ծավալների անկումն է՝ 75%: Մատնանշվում է նաև համավարակի և Արցախյան 44-օրյա պատերազմի հետևանքով առողջական խնդիրներ ունեցող անձանց որակյալ և մասնագիտացված բուժօգնություն տրամադրող մասնագետների սղության խնդիրը: Մարտահրավերներից մեկն էլ Երևանի Մ. Հերացու անվան պետական բժշկական համալսարանի մանկաբուժության ֆակուլտետի փակումն է, որը, ըստ փորձագետի, կհանգեցնի 4-5 տարի հետո մանկաբույժ-բժիշկների պահանջարկի մեծացմանը, և առողջապահությունը կրախվի նոր խնդրի հետ:



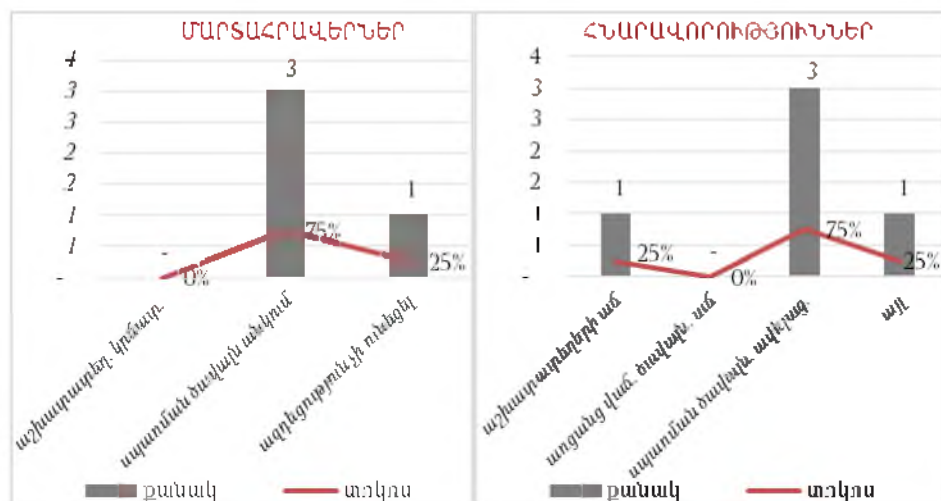
Գծապատկեր 3.24

COVID-19-ի և Արցախյան 44-օրյա պատերազմի հետևանքով աշխատատեղերի կրճատման և նոր աշխատատեղերի ստեղծման մարտահրավերներն ու հնարավորությունները կրթության ոլորտում

Փորձագետներից մեկն էլ կարծում է, որ նշված աղետները ոլորտի վրա ազդեցություն չեն ունեցել: Հնարավորությունների տեսանկյունից կարևորվում են առողջապահական ոլորտի ծառայությունների սպառման ծավալների ավելացումը (75%), աշխատատեղերի աճը (25%), ինչպես նաև որակյալ մասնագետների պատրաստման կարողությունների զարգացումը (գծապատկեր 3.25):

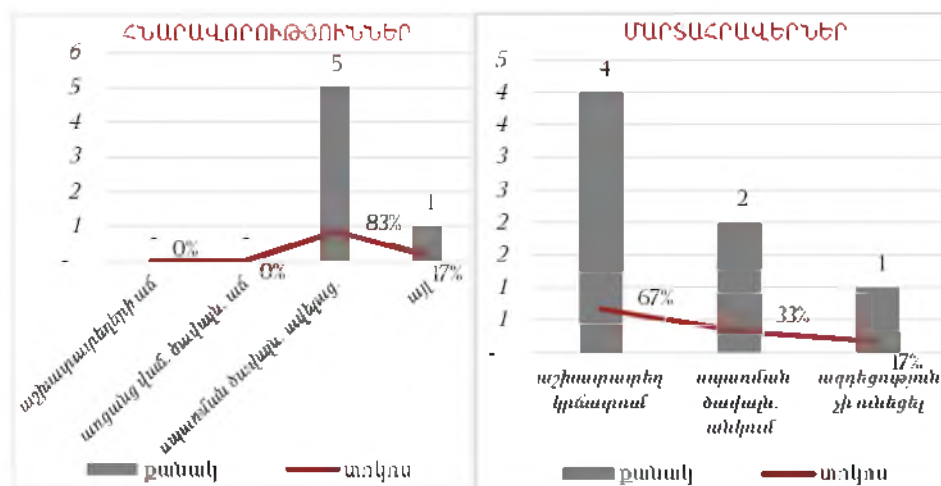
Ջրոսաշրջության և առողջարանային հանգստի կազմակերպման ոլորտի փորձագետներից միայն մեկն է նշել, որ համավարակն ու Արցախյան 44-օրյա պատերազմը որևէ մարտահրավեր չեն ստեղծել, միաժամանակ փորձագետները մարտահրավեր են համարել ինչպես աշխատատեղերի կրճատումը (67%), այնպես էլ սպառման ծավալների անկումը (33%): Հարցվողները նշել են, որ վարձակալությամբ տրվող հյուրանոցների եկամտաբերությունը նվազում է, և դրանք փակվում են: Դա առաջիկայում իր բացասական ազդեցությունը կունենա ջրոսաշրջության զարգացման վրա:

Հնարավորությունների առումով շեշտադրվել է ջրոսաշրջային և առողջարանային ծառայությունների սպառման ծավալների ավելացումը (83%), որն իրագործելի է հիմնականում համավարակով պայմանավորված սահմանափակումների վերացման միջոցով: Առաջարկվել է նաև աշխատողների առողջարանային հանգստի կազմակերպման գործում ներգրավել արհեստակցական միությունները (գծապատկեր 3.26):



Գծապատկեր 3.25

COVID-19-ի և Արցախյան 44 օրյա պատերազմի հետևանքով աշխատատեղերի կրճատման և նոր աշխատատեղերի ստեղծման մարտահրավերներն ու հնարավորությունները առողջապահության ոլորտում

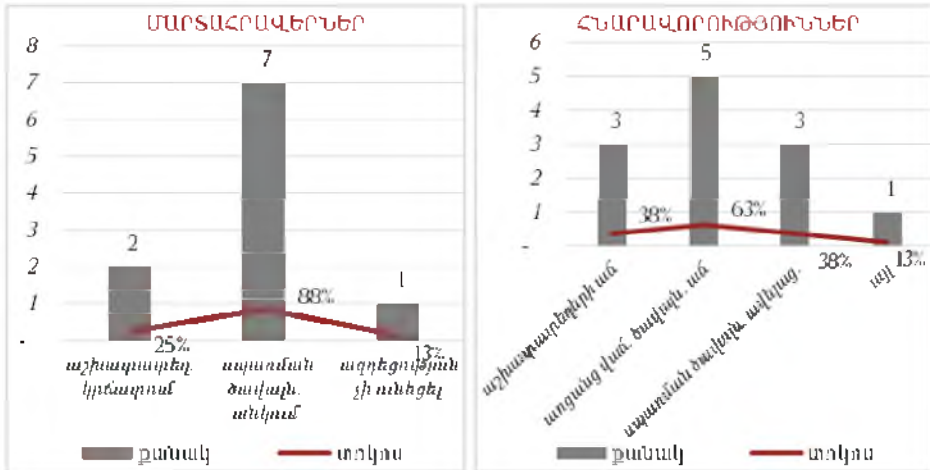


Գծապատկեր 3.26

COVID 19-ի և Արցախյան 44 օրյա պատերազմի հետևանքով աշխատատեղերի կրճատման և նոր աշխատատեղերի ստեղծման մարտահրավերներն ու հնարավորությունները գրքաշրջության և առողջարանային հանգստի կազմակերպման ոլորտում

Բանկային և ապահովագրական ոլորտում հարցումներում ներգրավվել են ութ փորձագետներ, ըստ որոնց՝ հիմնական մարտահրավերը սպառնալիքների անկումն է (հարցվողների 88%-ը), երկու փորձագետներ մարտահրավեր են համարում աշխատատեղերի կրճատումը: Ապահովագրական

ուորտի փորձագետներից մեկն էլ նշել է, որ ոլորտում աշխատատեղեր չեն կրճատվել, և COVID-19 ու պատերազմը ներկայումս որևէ ազդեցություն չեն թողել ոլորտի զբաղվածության վրա: Հնարավորությունների տեսանկյունից, փորձագետների 63%-ը նախապատվությունը տվել է առցանց վաճառքի ծավալների աճին, 38-ական տոկոսը՝ աշխատատեղերի և սպառման ծավալների ավելացմանը (գծապատկեր 3.27):



Գծապատկեր 3.27

COVID-19-ի և Արցախյան 44 օրյա պատերազմի հետևանքով աշխատատեղերի կրճատման և նոր աշխատատեղերի ստեղծման մարտահրավերներն ու հնարավորությունները բանկային և ապահովագրական ոլորտներում

Բարձր տեխնոլոգիաների և բեռնափոխադրումների ոլորտներում մարտահրավեր է համարվում սպառման ծավալների անկումը, որը հնարավոր է հաղթահարել առցանց վաճառքի ծավալների աճի միջոցով:

Էլեկտրաէներգիայի արտադրությունում խնդիր է սպառման ծավալների անկումը, որի լուծումը սպառման ծավալների ավելացումն է, հատկապես՝ արևային էներգետիկայի սպառման առումով պետության կողմից ոլորտի զարգացմանն ուղղված քաղաքականության հիման վրա:

5. Աշխատաշուկայում ձևավորվող նոր իրավիճակում զբաղվածության պետական կարգավորման գործող ծրագրային ուղղությունների սոցիալ-տնտեսական առավել ազդեցության գնահատականը

Փորձագետներին առաջարկվել է, ըստ ձևավորվող նոր իրավիճակում սոցիալ-տնտեսական առավել մեծ ազդեցության առաջնայության, 100 միավորը բաշխել հաջորդիվ ներկայացված ծրագրերի միջև:

Աղյուսակ 3.1-ում ներկայացված է հարցմանը մասնակցած ոլորտային

փորձագետների պատասխանների միջինը: Այսպես, եթե արդյունաբերության, առևտրի, բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտների փորձագետները նոր իրավիճակում սոցիալ-տնտեսական ազդեցության առումով զբաղվածության պետական կարգավորման բոլոր ծրագրային ուղղություններին տալիս են հավասար կամ գրեթե հավասար միավորներ, ապա գյուղատնտեսությունում առաջնային է համարվում միկրոձեռնարկատիրությանն աջակցությունը, հանրային սննդում՝ աշխատանք փնտրողի կարողությունների զարգացումը, միկրոձեռնարկատիրության և ստարտափ ծրագրերին աջակցությունը:

Աղյուսակ 3.1

Զբաղվածության պետական կարգավորման գործող ծրագրային ուղղությունների՝ աշխատաշուկայում ձևավորվող նոր իրավիճակում սոցիալ-տնտեսական առավել մեծ ազդեցության փորձագիտական գնահատականները

	Արդյունաբերություն	Գյուղատնտեսություն և թռչնամանի պրոդյուսերություն	Առևտուր	Հանրային մուտք	Գյուղատնտեսություն	Առողջապահություն	Գյուղատնտեսություն և առողջապահության համախառն	Բանվոր կապվածության ծրագրեր	Ստարտափ ծրագրեր	Բնակավայրերի զարգացում	Էկոլոգիա, արգելափակում
Աշխատանք փնտրողի կարողությունների զարգացում	25	17	25	27	33	36	17	39	25	10	30
Պետություն-մասնավոր համագործակցությամբ աշխատանքի տեղավորում	26	13	25	17	47	25	32	21	25	30	10
Միկրոձեռնարկատիրության աջակցություն	24	40	25	25	7	10	22	17	25	40	30
Ստարտափ ծրագրերին աջակցություն	23	28	25	25	13	16	23	15	25	20	30
Այլ											

Կրթության ոլորտում կարևորվել է պետություն-մասնավոր համագործակցությամբ աշխատանքի տեղավորման ծրագրի նշանակությունը, այն դեպքում, երբ էլեկտրաէներգիայի արտադրությունում ծրագրին ստացել է ընդամենը 10 միավոր: Կրթության, առողջապահության, բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտում բարձր են գնահատվել աշխատանք փնտրողի կարողությունների զարգացմանն ուղղված ծրագրերի նշանակությունը, բնակավայրերի ոլորտում՝ միկրոձեռնարկատիրությանն աջակցությունը: Ակնհայտ է, որ յուրաքանչյուր ոլորտի փորձագետ զբաղվածության պետական կարգավորման գործող ծրագրերի սոցիալ-տնտեսական ազդեցությունը գնահատել է իր ոլորտի դիտանկյունից:

6. Զբաղվածության պետական քաղաքականության նշված ծրագրերի արդիականության վերանայման անհրաժեշտության գնահատումը 0-10 միավոր համակարգով՝ հաշվի առնելով նաև զբաղվածության ոլորտի նոր մարտահրավերները

Աղյուսակ 3.2-ում ներկայացված է յուրաքանչյուր ոլորտից ներգրավված փորձագետների միջին գնահատականը: Զբոսաշրջության և առողջարանային հանգստի կազմակերպման, էլեկտրաէներգիայի արտադրության ոլորտի փորձագետներն առավել կարևորում են պետական աջակցության ծրագրերի վերանայումն ու դրանց սոցիալ-տնտեսական ազդեցության գնահատման հավաքական գործընթացը (10 միավոր): Զբոսաշրջության և առողջարանային հանգստի կազմակերպման փորձագետները կարևորում են նաև ինստիտուցիոնալ կարողությունների զարգացումը:

Էլեկտրաէներգիայի արտադրության ոլորտի զարգացման համար պակաս կարևոր չէ ՏՏ ենթակառուցվածքների, զբաղվածության պետական աջակցության առցանց համակարգերի, կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության ինստիտուտի ներդրումը: Առևտրի ոլորտից հարցմանը ներգրավված փորձագետները առաջնային նշանակություն են տալիս պետական-մասնավոր հատվածի համագործակցությանը, ոչ ֆորմալ աշխատաշուկայի զսպման լուծումներին, կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության ինստիտուտի ներդրմանը, ինչպես նաև աշխատաշուկայի վերահսկողության տեսչական գործընթացին:

Առողջապահության ոլորտում հավասարապես կարևորվում է պետական աջակցության ծրագրերի վերանայման, դրանց սոցիալ-տնտեսական ազդեցության գնահատման, պետական-մասնավոր հատվածի համագործակցության, ՏՏ ենթակառուցվածքների, զբաղվածության պետական աջակցության առցանց համակարգերի ներդրման, աշխատաշուկայի վերահսկողության տեսչական գործընթացի, ոչ ֆորմալ աշխատաշուկայի զսպման լուծումների նշանակությունը: Կրթության ոլորտում առանցքային է պետական-մասնավոր հատվածի համագործակցության դերը:

Արդյունաբերության ոլորտի փորձագետները միջինից բարձր միավորներ են նշել, որով ցուցադրել են իրենց վերաբերմունքը զբաղվածության պետական քաղաքականության բոլոր ծրագրային ուղղությունների վերանայման նկատմամբ: Նույն վերաբերմունքն են արտահայտել գյուղատնտեսության և թռչնամսի արտադրության, հանրային սննդի, բանկերի և ապահովագրության, բեռնափոխադրումների ոլորտի փորձագետները:

Աղյուսակ 3.2

Ջրաղվածության պետական քաղաքականության վերանայման
փորձագիտական գնահատականները՝ զբաղվածության ոլորտի
նոր մարտահրավերների հաշվառմամբ

	Արդյունավետություն	Գյուղատնտեսության և թռչունների արտադրություն	Առևտուր	Հանրային մատուց	Կրթություն	Առողջապահություն	Քրոս/բնական և ստորագրման հանգիստ բանկեր	Մշակույթ, զբոսայգի և սպորտ	Բարձր տեխնոլոգիաներ	Բնակավայրեր	Էներգիա, տրանսպորտ և կապ
Պետական աջակցության ծրագրերի վերանայում, դրանց սոցիալ-տնտեսական ազդեցության գնահատման հավաքական գործընթաց	7	9	7	9	5	9	10	8	6	7	10
Խնտիտուցիոնալ կարողու- թյուններ	6	10	8	6	6	7	10	8	5	6	8
Պետական-մասնավոր հատ- վածի համագործակցություն	8	7	7	10	7	9	6	8	5	8	7
SS ենթակառուցվածքներ, զբաղվածության պետական աջակցության առցանց հա- մակարգերի ներդրում	7	8	10	8	4	9	8	8	7	6	10
Աշխատաշուկայի վերահսկո- ղություն, տեսչական գործ- ընթաց,	6	8	9	6	3	9	6	8	5	8	7
Ոչ ֆորմալ աշխատաշուկայի գազան լուծումներ	7	8	10	7	3	9	6	8	4	5	5
Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության ինստիտուտի ներդրում	8	7	10	9	3	7	9	8	3	6	10
Այլ											

Բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտը կարևոր է համարում SS ենթակա-
ռուցվածքների, զբաղվածության պետական աջակցության առցանց համա-
կարգերի ներդրման ծրագրային ուղղությունների վերանայումը:

7. Փորձագետներին առաջարկվել է ներկայացնել իրենց գոր-
ծունեության ոլորտներում զբաղվածության և վարձատրու-
թյան ցուցանիշների դրական միտումների ապահովման
հիմնական խնդիրները և դրանց հավաքական լուծումները՝
հիմք ընդունելով 2020 թ. COVID-19 համավարակի ու

պատերազմի բացասական ազդեցությունները: Նրանց պատասխանների և հետազոտական խմբի համատեղ քննարկման արդյունքում մշակվել է տնտեսության տարբեր ոլորտներում առկա խնդիրների և դրանց լուծումների ամփոփ աղյուսակ, որը ներկայացված է «Եզրակացություններ» բաժնում:

Այսպիսով՝

1. առաջիկա 3 տարիներին ՀՀ աշխատաշուկայի պահանջարկը, ըստ փորձագիտական հարցումների, **կտրուկ կաճի կամ կմնա 5%-ով**: Այդ պնդման կողմնակից է փորձագետների 73%-ը, մինչև ժամանակ, 78%-ը կանխատեսում է աշխատուժի առաջարկի մինչև 5%-ով կամ կտրուկ աճ: Առավելապես կտրուկ աճ և մինչև 5%-ով աճ է կանխատեսում հարցումներում ներգրավված ոլորտային փորձագետների հիմնական մասը, բացառություն են կազմում առևտրի ոլորտի փորձագետները, որոնց պատասխանները տարամետ են: Կանխատեսվում է, որ բարձր տեխնոլոգիաների և բեռնափոխադրումների ոլորտում աշխատաշուկայի պահանջարկը և առաջարկը առաջիկա երեք տարիներին կմնան անփոփոխ:
2. Հարցմանը ներգրավված փորձագետների 88%-ն այն կարծիքին է, որ առաջիկա 3 տարիներին կձևավորվի նոր ստեղծվող աշխատատեղերի գծով որակավորված ու կարողություններ ունեցող աշխատողների **շոշափելի և ինտենսիվ պահանջարկ**: Աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական պահանջներից հարցվողների 85%-ը կարևորել է ոլորտի խոր մասնագիտացումը, լեզուների իմացության և փափուկ կարողությունների դերակատարությունը. մատնանշել է 38-ական տոկոսը, իսկ SS գիտելիքների անհրաժեշտությունն ընդգծել է 28%-ը:
3. Տնտեսության առանձին ոլորտներում առկա թափուր և նոր ստեղծվող աշխատատեղերի համալրման հիմնական խնդիրներից **կարելի է առանձնացնել միջին մասնագիտական կրթության հանդեպ հետաքրքրության անկումը, աշխատավարձի, եկամուտների ցածր մակարդակը, բանվորական մասնագիտությունների տիրապետողների պակասը, կարի արտադրության մասնագիտական հմտությունների ուսուցման ոչ բավարար մակարդակը, գյուղատնտեսության ոլորտի գործարարների՝ արտաքին շուկաներ դուրս գալու դժվարությունները**: Գրեթե բոլոր փորձագետները հիմնական խնդիրը համարում են աշխատողների վարձատրության ցածր մակարդակը, կադրերի հոսունությունը, աշխատանքային փորձի պակասը, ժամանակակից տեղեկատվական տեխնոլոգիաների չիմացությունը: Միաժամանակ, զբոսաշրջության և առողջարա-

նային հանգրստի կազմակերպման ոլորտի փորձագետները շեշտադրում են պետական ոչ համակարգային, պրոֆեսիոնալ մոտեցումը ոլորտի զարգացմանը, զրոսաշրջային նշանակության օբյեկտների անբարեկարգ վիճակը, առողջարանային բուժման մասնագետների պակասը, զրոսաշրջային ոչ բարձրորակ ենթակառուցվածքների առկայությունը:

4. Փորձագետների գերակշիռ մասը՝ 25-ը, կարծում է, որ COVID-19-ով և Արցախյան 44-օրյա պատերազմով պայմանավորված՝ տնտեսության հիմնական մարտահրավերը **սպառման ծավալների անկումն է, 13-ի կարծիքով՝ աշխատատեղերի կրճատումը**, 9-ը կարծում է, որ **համավարակն ու պատերազմը** տնտեսության վրա **ազդեցություն չեն ունեցել**: Նշված մարտահրավերներին դիմակայելու ուղին հարցվողները համարում են **առցանց վաճառքի** (23 պատասխան) և **սպառման ծավալների** (16 պատասխան) ավելացումը:
5. Եթե արդյունաբերությունում, կրթության, զրոսաշրջության և առողջարանային հանգստի կազմակերպման ոլորտներում աշխատաշուկայում քիչ թե շատ ազդեցություն ունեցող զբաղվածության պետական կարգավորման գործող ծրագրային ուղղություններից առաջնությունը տրվում է պետություն-մասնավոր համագործակցությամբ աշխատանքի տեղավորմանը, ապա գյուղատնտեսության, բեռնափոխադրումների, հանրային սննդի ոլորտներում առաջնային են համարվում միկրոձեռնարկատիրությանն աջակցությունը, առողջապահությունում և ֆինանսական ոլորտում աշխատանք փնտրողի կարողությունների զարգացումը: Բարձր տեխնոլոգիական և առևտրի ոլորտները զբաղվածության պետական կարգավորման գործող ծրագրային բոլոր ուղղությունների ազդեցությունը գնահատում են հավասար: Նույնը կարելի է ասել արդյունաբերության մասին:

3.2 | **Զբաղվածության պետական ծրագրերի և ծառայությունների ընթացիկ արդյունքների վերլուծությունը և աշխատաշուկայի կարգավորման խնդիրները**

Զբաղվածության պետական ծրագրերի կառուցակարգային խնդիրները

2020 թվականին սույն հետազոտությունն իրականացնող հետազոտական խումբը հեղինակել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատաշուկայի վերլուծություն և զբաղվածության պետական կարգավորման ծրագրա-

յին լուծումներ» թեմայով հետազոտությունը, որի 2.3 ենթագլխի շրջանակներում գնահատված և ներկայացված են զբաղվածության կարգավորման պետական ծրագրերի կառուցակարգային մի շարք խնդիրներ⁶⁸։ Այս խնդիրները վերաբերում են զբաղվածության պետական քաղաքականության գործող մոդելի գործադրման համար օբյեկտիվորեն անհրաժեշտ ինստիտուցիոնալ, տեղեկատվական և գործառնական հիմքերին։

Նշված խնդիրները շարունակում են արդիական մնալ, սակայն զբաղվածության պետական կարգավորման ոլորտում դեռևս ապահովված չեն այդ խնդիրների համակարգային լուծումները։ Այս լուծումները վերաբերում են զբաղվածության պետական ծրագրերի նպատակայնության և արդյունավետության բարձրացմանը, ինչպես նաև անհրաժեշտ թիրախավորման ապահովմանը և նպատակային կառավարմանը։

COVID-19 և 2020 թ. սեպտեմբերին սանձազերծված 44-օրյա պատերազմը Հայաստանի Հանրապետության զբաղվածության ոլորտի և աշխատանքի շուկայում առաջացրել են նոր հետևանքներ ու մարտահրավերներ՝ առավել սրելով զբաղվածության պետական քաղաքականության իրականացման կառուցակարգային առկա խնդիրները։

Խոսքը հատկապես վերաբերում է զբաղվածության պետական կարգավորման ամենամյա ծրագրերի (այսուհետ՝ նաև՝ ամենամյա ծրագիր) լիարժեք թիրախավորմանը, մշտադիտարկմանը և արդյունքների գնահատմանը։

Մասնավորապես, 2019-2021 թթ. զբաղվածության կարգավորման պետական ծրագրերը չունեն արդյունքային հիմնական ցուցանիշների միջինացված թիրախավորումներ՝ ըստ ՀՀ մարզերի և Երևան քաղաքի։ Այդ ծրագրերի համար նախատեսվել են միայն միջին հանրապետական արդյունքային թիրախներ։ Խոսքը վերաբերում է ծրագրերի իրականացման արդյունքում կայուն զբաղվածության ապահովման գործակցին, կայուն զբաղվածությամբ ապահովված շահառուների թվաքանակին և գործող ծրագրային հետևյալ ուղղություններին՝

- գործատուին աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում,
- հաշմանդամություն և ուղեկցողի կարիք ունեցող անձանց դրամական օգնության տրամադրում՝ ուղեկցող ունենալու համար,
- այլ վայրում աշխատանքի տեղավորման աջակցություն,
- փոքր ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու աջակցություն,
- անասնապահությամբ զբաղվելու աջակցություն։

⁶⁸ Տե՛ս Զ. Թադևոսյան, Ա. Հայրապետյան, Թ. Ավետիսյան, Ա. Մարգարյան, Տ. Մկրտչյան, Դ. Մաթևոսյան, Կ. Դավթյան, Հայաստանի Հանրապետության աշխատաշուկայի վերլուծություն և զբաղվածության պետական կարգավորման ծրագրային լուծումներ, Եր., «Տնտեսագետ» հրատարակչություն, «Ամբեր» մատենաշար 40, 2021, էջ 94-101.
<https://asue.am/upload/files/amberd/Amberd%2040.pdf>

Կայուն զբաղվածության ապահովման պայմանների չափանիշներն ու չափորոշիչները՝ ըստ զբաղվածության պետական ծրագրերի, «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի պահանջով սահմանում է ՀՀ Կառավարությունը⁶⁹: Ամենամյա ծրագրում ներառվող զբաղվածության պետական առանձին ծրագրերի և ծառայությունների ամփոփ նկարագրությունները բերված են սույն հետազոտության հավելված 5-ում:

Ծրագրերի արդյունավետության համալիր գնահատումը պահանջում է քանակական և որակական արդյունքների դիտարկում: Զբաղվածության պետական աջակցության արդյունքում կարևոր է աշխատանքի տեղավորված կամ ինքնազբաղված անձանց քանակը, և առավել կարևոր են վարձու աշխատողի կամ ինքնազբաղված անձի կարգավիճակում նրանց մնալու տևողությունը, այդ ընթացքում նրանց ստացած եկամուտների, վճարած եկամտային հարկի և ստացած աջակցության չափերի հարաբերակցությունները:

Հակառակ պարագայում կստացվի ծրագրերի ինքնանպատակ իրականացում՝ պետական բյուջեից կատարված ոչ նպատակային ծախս, իսկ պետական աջակցություն ստացած քաղաքացու զբաղվածության ապահովման խնդիրը կմնա չուծված: Ամենամյա ծրագրերի թերի թիրախավորումները հնարավորություն չեն տալիս տարածքային կտրվածքով իրականացնելու կայուն զբաղվածություն ապահովող ծրագրերի մշտադիտարկում և արդյունքների համակողմանի գնահատում: Շարունակական հետևանքը լինում են առանձին տարածաշրջաններում որոշ ծրագրերի միջին հանրապետականից էապես ցածր կատարողականը, փաստացի կատարողականի և նախատեսված ակնկալվող արդյունքների էական շեղումները, ինչպես նաև ցածր արդյունավետությունը՝ հիմնականապես տեսանկյունից:

Մշտադիտարկման ու գնահատման, ինչպես նաև ստացված մյուս արդյունքները օրենքով սահմանված հիմնական նպատակներին ծառայեցնելու գործընթացների լիարժեքությունը, արժանահավատությունը և արդյունավետությունը պահանջում են նաև անհրաժեշտ ողջ տեղեկատվության, հաշվետվությունների ինքնաշխատ եղանակով ստացման հնարավորություն և անհրաժեշտ հասանելիության ապահովում: Տեղեկատվական ապահովման այս համակարգային խնդիրը նույնպես շարունակում է չլուծված մնալ՝ անհրաժեշտ տեղեկատվական շտեմարանների և ծրագրային ապահովման լուծումների բացակայությամբ պայմանավորված:

Հաջորդը. 2015-2021 թթ. զբաղվածության քաղաքականության գործող մոդելի շրջանակներում մշակվող ամենամյա ծրագրերում նախատեսված չեն պահուստային ֆինանսական միջոցներ, որոնք, այս տարիներին ՀՀ աշխատաշուկայի փոփոխվող իրավիճակին համարժեք, զբաղվածության ծրագրերի միջոցով արագ արձագանքելու հնարավորություն պետք է ապահովելին:

⁶⁹ Տե՛ս ՀՀ Կառավարության 17 ապրիլի 2014 թ. N 534-Ն որոշում: