

2020 թ. մարտ ամսից այս հնարավորությունը շարունակում է ձեռք բերել առավել մեծ անհրաժեշտություն՝ պայմանավորված ՀՀ աշխատաշուկայում COVID-19 համավարակի նոր մարտահրավերներով և կոնկրետ հետևանքներով:

Այսպիսով, 2020-2021 թթ. ամենամյա ծրագրերում պահուստային ֆինանսական միջոցներ նախատեսված լինելու և արտակարգ դրության ռեժիմի դեպքում համապատասխան ծրագրային լուծումներ ունենալու պարագայում այդ միջոցներով զբաղվածության աջակցության նոր ծրագրերը կարող էին շատ արագ իրականացվել և առկա աշխատատեղերի կրճատման տեսանկյունից ունենալ կանխարգելիչ իրական ազդեցություն:

Հատկանշական է նաև, որ պահուստային ֆինանսավորման նախատեսումն օբյեկտիվորեն սահմանափակում է տարվա ընթացքում միջծրագրային վերաբաշխումների առկա լայն հնարավորությունը: Զբաղվածության պետական ծրագրերի նպատակային կառավարման տեսանկյունից, ինչպես նաև ծրագրային բյուջետավորման շրջանակներում, այս սահմանափակումը ևս անհրաժեշտություն է: Հակառակ պարագայում, զբաղվածության պետական ծրագրերին հատկացված միջոցները անսահմանափակ և լայն հայեցողական վերաբաշխումներով գործնականում ձևավորելու են տվյալ տարվա ամենամյա ծրագրով թիրախավորված ակնկալվող արդյունքների և փաստացի ստացված արդյունքների էական շեղումներ: Բացասական այս դրսևորումները գործնականում ունեն շարունակական բնույթ:

Մասնավորապես, 2018 թ. պետական բյուջեով ամենամյա ծրագրին հատկացված միջոցներից փաստացի ծախսվել է 27,2%-ը, իսկ տարվա ընթացքում պետական բյուջեով հատկացված ֆինանսական միջոցները վերաբաշխվել են և ճշտման հետևանքով կրճատվել են 56%-ով: 2019 թ. պետական բյուջեով ամենամյա ծրագրին հատկացված միջոցների 1/3-ի չափով վերաբաշխում է իրականացվել տարվա վերջին ամսին՝ ամենամյա ծրագրի ֆինանսական կատարողականի ցածր ցուցանիշը բարձրացնելու նպատակով⁷⁰:

2020 թ. պետական բյուջեով ամենամյա ծրագրին հատկացվել է 2,426 մլրդ ՀՀ դրամ: Փաստացի ծախսվել է 1,941 մլրդ ՀՀ դրամ կամ 80%-ը: Տարվա ընթացքում պետական բյուջեով հատկացված ֆինանսական միջոցները վերաբաշխվել են և ճշտման հետևանքով կրճատվել են շուրջ 16%-ով⁷¹:

2021 թ. պետական բյուջեով ամենամյա ծրագրին հատկացվել է 2,1 մլրդ ՀՀ դրամ: 2021 թ. հուլիսի 1-ի դրությամբ ամենամյա ծրագրին հատկացված միջոցների շուրջ 14%-ի չափով արդեն իսկ իրականացվել են միջծրագրային վերաբաշխումներ⁷²:

⁷⁰ <https://asue.am/upload/files/amberd/Amberd%2040.pdf>, էջ 97, 103-104:

⁷¹ Փաստացի կատարողականի և վերաբաշխումների վերաբերյալ տվյալները ստացվել են ՀՀ ԱՍՀՆ աշխատակազմի աշխատանքի և զբաղվածության վարչությունից:

⁷² [Վերաբաշխումների վերաբերյալ տվյալները ստացվել են ՀՀ ԱՍՀՆ աշխատակազմի աշխատանքի և զբաղվածության վարչությունից:](#)

Ջրաղվածության ծրագրերի ու ծառայությունների ծախսարդյունավետությունը բարձրացնելու, թիրախավորման և փաստացի կատարողականի էական շեղումները նվազագույնի հասցնելու և, միաժամանակ, ընթացիկ իրավիճակից բխող անհրաժեշտ ճկուն փոփոխություններ իրականացնելու նպատակով զբաղվածության կարգավորման 2022 թ. ամենամյա ծրագրում առարկայական անհրաժեշտություն է վերն ամփոփ նկարագրված և գնահատված կառուցակարգային խնդիրների ու դրանց հնարավոր լուծումների ամբողջական ներառումը:

Ջրաղվածության պետական ծրագրերի ընթացիկ արդյունքների վերլուծությունը

2020 թ. պետական բյուջեով սոցիալական պաշտպանության ոլորտի համար հաստատվել է 492,045.9 մլն ՀՀ դրամի ֆինանսավորում:

ՀՀ Կառավարության 2021-2023 թթ. միջնաժամկետ ծախսային ծրագրով նախատեսված են սոցիալական պաշտպանության ոլորտի ֆինանսավորման հետևյալ չափերը⁷³.

- 2021 թվական՝ 504,817. 1 մլն ՀՀ դրամ,
- 2022 թվական՝ 509,612. 7 մլն ՀՀ դրամ,
- 2023 թվական՝ 515,881. 5 մլն ՀՀ դրամ:

2020-2023 թթ. սոցիալական պաշտպանության ոլորտի ֆինանսավորման տարեկան նախատեսված միջին աճը կազմում է 1,2%, որն էապես զիջում է այդ ժամանակահատվածում կանխատեսվող ՀՆԱ-ի աճի և պետական բյուջեի ընդհանուր ծախսերի աճի ցուցանիշներին:

Հետևաբար, նշված ժամանակահատվածում սոցիալական պաշտպանության ոլորտի համար նախատեսված ֆինանսավորման հարաբերական ցուցանիշներն ունենալու են կայուն նվազման միտում: Մասնավորապես, 2020 թ. համեմատ, 2023-ին սոցիալական պաշտպանության ոլորտի ֆինանսավորման՝

- հարաբերությունը ՀՆԱ-ի նկատմամբ 7,56%-ից նվազելու է մինչև 6,01%,
- տեսակարար կշիռը պետական բյուջեի ծախսերի ամբողջ ծավալում 26,5%-ից նվազելու է մինչև 23%:

2021-2023 թթ. զբաղվածության ամենամյա ծրագրերի իրականացման համար նախատեսվում է յուրաքանչյուր տարի հատկացնել 2,079.7 մլն ՀՀ դրամ՝ 2020 թ. 2,426.6 մլն ՀՀ դրամի դիմաց:

Աշխատաշուկայի ընթացիկ զարգացումների և հիմնական ցուցանիշների մտահոգիչ միտումների, ինչպես նաև զբաղվածության պետական քաղաքականության միջնաժամկետ և հեռանկարային նպատակադրումների^{74,75}

⁷³ ՀՀ Կառավարության 2020 թ. հունիսի 10-ի N 1212-Ն որոշման հավելված, էջ 62-63:

⁷⁴ Տե՛ս «Աշխատիր, Հայաստան» ուղղավարություն, ՀՀ Կառավարության 2019 թ. դեկտեմբերի 5-ի N 1753-Լ որոշման 2-րդ հավելված:

(մինչև 2025 թ. զբաղվածության ամենամյա ծրագրերին պետական բյուջեից հատկացվող տարեկան ֆինանսավորման առնվազն հինգ տոկոսով աճ՝ նախորդ տարվա համեմատ) տեսանկյունից ակնհայտ է հետևյալ անհամապատասխանությունը.

2021-2023 թթ., 2020 թ. համեմատ, յուրաքանչյուր տարի զբաղվածության ամենամյա ծրագրի համար նախատեսվող ֆինանսավորումը ոչ թե աճելու, այլ նվազելու է: Եվ այդ նվազման չափը կազմում է 347 մլն ՀՀ դրամ կամ 14,3%⁷⁶:

Հետևաբար, նվազելու է նաև զբաղվածության ամենամյա ծրագրի ֆինանսավորման տեսակարար կշիռը սոցիալական պաշտպանության ոլորտի տվյալ տարվա ֆինանսավորման ամբողջ ծավալում՝ 2020 թ. 0,5%-ից 2023-ին դառնալով 0,4%:

Ծրագրված այս ցուցանիշները շարունակում են ոչ համարժեք լինել զբաղվածության պետական քաղաքականության ռազմավարական հիմնական նպատակադրումներին և թիրախներին⁷⁷, ՀՀ Կառավարության հնգամյա ծրագրի գերակայություններին⁷⁸, ինչպես նաև աշխատաշուկայի ընթացիկ իրավիճակից բխող առկա և նոր մարտահրավերներին, որոնք ներկայացված և վերլուծված են ինչպես սույն հետազոտության, այնպես էլ 2020 թ. իրականացված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատաշուկայի վերլուծություն և զբաղվածության պետական կարգավորման ծրագրային լուծումներ» թեմայով հետազոտության շրջանակներում⁷⁹:

Ամփոփելով կարող ենք նշել, որ, 2020 թ. համեմատ, առաջիկա միջևժամկետում նախատեսվում է սոցիալական պաշտպանության ոլորտի ֆինանսավորման տեսակարար կշռի նվազում պետական բյուջեի ծախսերի ամբողջ ծավալում, ինչպես նաև ՀՆԱ-ի նկատմամբ այդ ֆինանսավորման հարաբերության նվազում: Իր հերթին, այս նույն ժամանակահատվածում զբաղվածության ամենամյա ծրագրերի ֆինանսավորումը նվազելու է բացարձակ արժեքով, ինչպես նաև նվազելու է այդ ֆինանսավորման տեսակարար կշիռը սոցիալական պաշտպանության ոլորտի ծախսերի ամբողջ ծավալում:

Ազդեցության ներուժի և ծախսարդյունավետության տեսանկյունից հատկանշական են նաև զբաղվածության պետական կարգավորման ծրագրերի ոչ ֆինանսական, այդ թվում՝ արդյունքային հավաքական ցուցանիշների թիրախավորումները:

⁷⁵ Տե՛ս ՀՀ Կառավարության հնգամյա ծրագրի գերակայություններ, ՀՀ Կառավարության 2019 թ. փետրվարի 8-ի N 65-Ա որոշման հավելվածի 4.2 կետ:

⁷⁶ Տե՛ս ՀՀ Կառավարության 2020 թ. հոդիսի 10-ի N 1212-Ն որոշման հավելված, էջ 96:

⁷⁷ Տե՛ս «Աշխատիլ, Հայաստան» ռազմավարություն, ՀՀ Կառավարության 5 ղեկավարների 2019 թ. N 1753-Լ որոշման 2-րդ հավելված:

⁷⁸ Տե՛ս ՀՀ Կառավարության 2019 թ. փետրվարի 8-ի N 65-Ա որոշման հավելվածի 4.2 կետ:

⁷⁹ <https://asue.am/upload/files/amberd/Amberd%2040.pdf>, 244 էջ

Մասնավորապես, 2020 թ. ամենամյա ծրագրում բարձրացվել է կայուն զբաղվածության միջինացված գործակցի թիրախավորումը՝ 2019 թ. 50%-ի փոխարեն 2020 թ. թիրախավորվել է 66,1%: Սակայն գնահատված խնդիր է այն, որ 2020 թ. զբաղվածության ամենամյա ծրագրի արդյունքային մյուս ցուցանիշների թիրախավորումները 2019 թ. ծրագրի համեմատ նվազել են⁸⁰:

Զբաղվածության կարգավորման 2022 թ. պետական ծրագրի մշակման գործում կարևոր են նաև ըստ զբաղվածության պետական ծրագրերի և ծառայությունների՝ 2020 թ. և 2021 թ. ամենամյա ծրագրերով պլանավորված և 2020 թ. փաստացի արձանագրված ոչ ֆինանսական ցուցանիշների համեմատական վերլուծության արդյունքները: Այս նպատակով համադրվել և վերլուծվել են 2020 թ. զբաղվածության կարգավորման պետական ծրագրի⁸¹, 2021 թ. զբաղվածության կարգավորման պետական ծրագրի⁸² և սույն հետազոտության հավելված 6-ում ներառված փաստացի կատարողականների վերաբերյալ տվյալները:

Ստացված հետազոտական արդյունքները ներկայացված են հաջորդիվ:

Նախորդ տարվա համեմատ, 2021 թ. ամենամյա ծրագրում ևս նախատեսվել է կայուն զբաղվածության միջինացված գործակցի աճ. 2020 թ. 66,1%-ի փոխարեն 2021 թվականի համար սահմանվել է 70,1%:

Կարևոր է կայուն զբաղվածության միջինացված գործակցի թիրախավորման աճի տեմպի պահպանումը հաջորդ տարիներին ևս՝ նկատի ունենալով նաև առարկայական այն հանգամանքը, որ զբաղվածության պետական ծրագրերը հիմնականում ունեն կայուն զբաղվածության գործակցի 90-95% ապահովելու իրական ներուժ:

Սակայն մտահոգիչ խնդիրներ են շարունակում մնալ 2020-2021 թթ. ամենամյա ծրագրերում^{83,84} արդյունքային հիմնական որոշ ցուցանիշների թիրախավորման նվազեցումները, 2020 թ. այդ ցուցանիշների գծով արձանագրված ցածր փաստացի կատարողականները:

Զբաղվածության ծրագրերի թիրախավորման այս շարունակական խնդիրն առանցքային դեր ունի զբաղվածության քաղաքականության ռազմավարական նպատակադրումների ապահովման և ծախսարդյունավետության բարձրացման տեսանկյունից: Ընթացիկ արդյունքների թիրախավորումների նվազեցումը խորացնում է խզումը ռազմավարական նպատակադրումներից:

⁸⁰ <https://asue.am/upload/files/amberd/Amberd%2040.pdf>. էջ 102

⁸¹ Տե՛ս ՀՀ Կառավարության 2019 թ. սեպտեմբերի 30-ի N 1290-Լ որոշում՝ Զբաղվածության կարգավորման 2020 թ. պետական ծրագիր, 2-րդ և 3-րդ հավելվածներ:

⁸² Տե՛ս ՀՀ Կառավարության 2020 թ. սեպտեմբերի 29-ի N 1599-Լ որոշում՝ Զբաղվածության կարգավորման 2021 թ. պետական ծրագիր, 2-րդ և 3-րդ հավելվածներ:

⁸³ Տե՛ս ՀՀ Կառավարության 2019 թ. սեպտեմբերի 30-ի N 1290-Լ որոշում՝ Զբաղվածության կարգավորման 2020 թ. պետական ծրագիր, 3-րդ հավելված:

⁸⁴ Տե՛ս ՀՀ Կառավարության 2020 թ. սեպտեմբերի 29-ի N 1599-Լ որոշում՝ Զբաղվածության կարգավորման 2021 թ. պետական ծրագիր, 3-րդ հավելված:

Ջրաղվածության պետական քաղաքականության ընթացիկ արդյունքների դիտարկման համատեքստում բնութագրական են ոչ միայն հաստատված ամենամյա ծրագրերը և դրանց ակնկալվող արդյունքները, այլ նաև ամենամյա ծրագրում ներառված զբաղվածության պետական ծրագրերի ու ծառայությունների փաստացի կատարողականները՝ պետական բյուջեով նախատեսված և փաստացի ապահովված ֆինանսական ու ոչ ֆինանսական ցուցանիշների շեղումները, վերջիններիս չափերի փոփոխման միտումները:

Ամենամյա ծրագրերի ֆինանսական և ոչ ֆինանսական ցուցանիշների կատարողականներն ուղղակիորեն բնութագրում են նաև զբաղվածության պետական գործակալության աշխատանքի օպտիմալությունը՝ ծանրաբեռնվածությունն ու արդյունավետությունը:

Մասնավորապես, զբաղվածության պետական գործակալության պահպանման փաստացի ծախսը 2020 թ. կազմում է 1144 մլն ՀՀ դրամ կամ զբաղվածության պետական ծրագրի իրականացման համար 2020 թ. փաստացի հատկացված միջոցների (1941 մլն ՀՀ դրամ) շուրջ 59%-ը⁸⁵: Ընդ որում, 2019-2020 թթ. զբաղվածության պետական գործակալության համար նախատեսված պահպանման ծախսերը կատարվել են շուրջ 100%-ով:

Հաջորդը. 2020 թ. նախատեսված էր աշխատանք փնտրող 7600 անձանց համար աշխատանքի տեղավորման միջնորդություն (առանց զբաղվածության կարգավորման պետական ծրագրերում ընդգրկելու), որի փաստացի կատարողականը կազմել է 66,7%, իսկ աշխատանքի է տեղավորվել գործակալության մասնագետների կողմից միջնորդություն ստացածների ընդամենը 28,5%-ը: 2021 թ. ամենամյա ծրագրի ճշգրտումից հետո արդյունքային այս ցուցանիշի թիրախավորումը նվազել է 48%-ով՝ հիմնականում նախորդ տարիներին փաստացի թերակատարումների հետևանքով:

Պետք է արձանագրել նաև, որ, սկսած 2020 թվականից, ամենամյա ծրագրերով չեն թիրախավորվում գործակալության մասնագետների միջնորդությամբ և ծրագրերի արդյունքում աշխատանքի տեղավորվածների ցուցանիշները: Ընդ որում, 2019 թ. այս ցուցանիշների փաստացի կատարողականները եղել են բավականին ցածր՝ համապատասխանաբար 46 և 44%⁸⁶:

Գործակալության աշխատանքի արդյունավետությանը վերաբերելի կարևոր այս խնդիրներն ամբողջությամբ հատկորոշելու և հետևողականորեն լուծելու համար անհրաժեշտ է 2022 թ. ամենամյա ծրագրում ներառել գործակալության մասնագետների միջնորդությամբ և ծրագրերի արդյունքում աշխատանքի տեղավորվածների ցուցանիշների թիրախավորումները:

Հետազոտության շրջանակներում իրականացված համեմատական գնահատումներով վեր են հանվել նաև հատկանշական որոշ խնդիրներ,

⁸⁵ 2020 թ. փաստացի ծախսերի ցուցանիշների վերաբերյալ տվյալներն ստացվել են ՀՀ ԱՍՀՆ աշխատակազմի աշխատանքի և զբաղվածության վարչությունից:

⁸⁶ <https://asue.am/upload/files/amberd/Amberd%2040.pdf>, էջ 104-105

որոնք վերաբերում են զբաղվածության պետական ծրագրերի ու ծառայությունների ոչ ֆինանսական ցուցանիշների թիրախավորման և փաստացի ապահովման թերակատարումներին:

2020 թ. զբաղվածության ծրագրով շահառուների ընդհանուր թիվը նախատեսված էր 6865, որի փաստացի կատարողականը կազմել է 83%: 2021 թվականի համար հաստատված ամենամյա ծրագրով արդյունքային այս հիմնական ցուցանիշի թիրախավորումը, նախորդ տարվա համար հաստատվածի համեմատ, նվազեցվել է 30%-ով: 2021 թվականի համար հաստատված ծրագրի ճշտումից հետո այդ նվազումն էապես ավելացել է և կազմել է 72%:

2020 թ. զբաղվածության ծրագրով հաշմանդամություն ունեցող անձ հանդիսացող շահառուների թիվը նախատեսված էր 268՝ շահառուների ընդհանուր թվի 3,9%-ը, որի փաստացի կատարողականը կազմել է 36,5%: 2021 թ. ծրագրով արդյունքային այս հիմնական ցուցանիշի թիրախավորումը, նախորդ տարվա համեմատ, նվազեցվել է 34,7%-ով: Այս նվազեցումները հակասում են ոլորտի ռազմավարական փաստաթղթերով ամրագրված թիրախներին, ըստ որի՝ առաջիկա հինգ տարիներին նախատեսված է զբաղվածության պետական աջակցություն ստացող շահառուների թվի տարեկան աճնվազն 5%-ով աճ՝ նախորդ տարվա համեմատ^{87,88}: Արձանագրված այս խնդիրն անհրաժեշտ է հաշվի առնել 2022 թ. ամենամյա ծրագրի նախագծի մշակման շրջանակներում:

Հաջորդը. 2020 թ. զբաղվածության ծրագրերի իրականացման արդյունքում ակնկալվում էր 2210 շահառուների կայուն զբաղվածության ապահովում, որի փաստացի կատարողականը կազմել է 51%:

2021 թ. ծրագրով արդյունքային այս հիմնական ցուցանիշի թիրախավորումը, նախորդ տարվա համեմատ, ավելացվել է 10,7%-ով՝ 2210-ից դառնալով 2476: Այսինքն, 2021 թվականի համար նախատեսվել է այս ցուցանիշի գծով 2020 թ. արձանագրված փաստացի կատարողականի աճ 2,2 անգամ: Այսպիսի պլանավորումը, կարծում ենք, իրատեսական չէ՝ նկատի ունենալով նաև առարկայական այն հանգամանքը, որ 2020 թ. այս ցուցանիշի կատարողականը եղել է թիրախավորվածի շուրջ կեսը, և նմանօրինակ միտումներ են արձանագրվել նաև 2018-2019 թթ.:

Ստորև ամփոփ ներկայացված են զբաղվածության առանձին ծրագրերի իրականացման և ծառայությունների տրամադրման գործընթացների, պլա-

⁸⁷ Տե՛ս «Աշխատիլ», Հայաստան» ռազմավարություն, ՀՀ Կառավարության 5 դեկտեմբերի 2019 թ. N 1753-Լ որոշման 2-րդ հավելված:

⁸⁸ Տե՛ս ՀՀ Կառավարության հնգամյա ծրագրի գերակայություններ, ՀՀ Կառավարության 2019 թ. փետրվարի 8-ի N 65-Ա որոշման հավելվածի 4.2 կետ:

նախընտրված և ստացված արդյունքների համեմատական վերլուծության հիման վրա գնահատված խնդիրները⁸⁹:

Շահառուների մասնագիտական ուսուցման ծրագրի 2020 թ. փաստացի կատարողական ցուցանիշը կազմել է 2020 թ. համար նախատեսվածի շուրջ 75%-ը: Այս ծրագրի կայուն զբաղվածության գործակիցը փաստացի կազմել է 8%, որը շուրջ 4 անգամ պակաս է թիրախավորվածից: Ծրագրի ցածր կատարողականի ապահովման այս խնդիրները հատուկ են նաև նախորդ միջնաժամկետին: Չնայած դրան՝ 2021 թ. այս ծրագրի գծով նորից պլանավորվել են 2020 թ. համար նախատեսված չափերով շահառուների թիվ և կայուն զբաղվածության գործակից:

Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցման ծրագրի փաստացի կատարողականը շարունակում է խիստ ցածր մնալ պլանավորվածից: 2020 թ. փաստացի կատարողականը կազմել է 30%: 2021 թվականի համար նախատեսված շահառուների թիվը շուրջ 67%-ով գերազանցում է նախորդ տարվա փաստացի կատարված ցուցանիշը, ինչը կարելի է գնահատել ոչ իրատեսական:

Հաշմանդամություն ունեցող անձին ուղեկցողի համար 2020 թ. դրամական օգնության ծրագիրն ունեցել է գրոյական կատարողական, իսկ 2021 թվականի համար նախատեսված է ծրագիրն իրականացնել 5 շահառուի համար՝ 2020-ին նախատեսված 10 շահառուի փոխարեն: Այս ծրագիրն իրական մեծ ներուժ և կարևորություն ունի հատկապես հենաշարժական և տեսողական խնդիրներ ունեցող անձանց կայուն զբաղվածության ապահովման համար:

Մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու աջակցության ծրագրի 2020 թ. փաստացի կատարողական ցուցանիշը կազմել է նախատեսվածի 66%-ը, իսկ կայուն զբաղվածության փաստացի ապահովված գործակիցը շուրջ 2,5 անգամ գերազանցել է թիրախավորված ցուցանիշը: Նման պարագայում խնդիրներ կարելի է համարել ծրագրի 34%-ով թերակատարունը և այն արձանագրումը, որ 2021 թվականի համար ծրագրի շահառուների թիվը նախատեսվել է 2020-ի համար նախատեսվածից 35%-ով պակաս:

2020 թ. փաստացի չեն կազմակերպվել աշխատանքի տոնավաճառներ, թեև 10 տոնավաճառներ նախատեսված են եղել: 2021 թ. տարեկան ճշտված պլանով ևս նախատեսված չի աշխատանքի տոնավաճառի կազմակերպում: Սա ինքնին խնդրահարույց է ամենամյա ծրագրի արդյունավետության տեսանկյունից, եթե հաշվի առնենք այս ծրագրի շահառուների հնարավոր լայն մասնակցությունը և այն հանգամանքը, որ զբաղվածության աջակցության

⁸⁹ Զբաղվածության պետական առանձին ծրագրերի և ծառայությունների ամփոփ նկարագրությունը բերված է սույն հետազոտության հավելված 5-ում:

մյուս ծրագրերի համեմատ այս ծրագրի արդյունքում աշխատանքի տեղավորման ծախսերը նվազագույնն են մեկ անձի հաշվով:

Գործազուրկին իր բնակավայրից դուրս այլ վայրում աշխատանքի տեղավորման համար աջակցության ծրագրի կատարողականը շարունակում է էապես ցածր մնալ ամենամյա ծրագրի միջին կատարողականից և 2020 թ. կազմել է 22,7%: 2021 թ. ամենամյա ծրագրի ճշտումից հետո այս ծրագիրն ընդհանրապես հանվել է: Բերված պատկերն առավել մտահոգիչ է, եթե նկատի ունենանք, որ այս ծրագիրը միտված է նաև տարածքային համաչափ զարգացմանը՝ հեռավոր բնակավայրերում պահանջարկված մի շարք մասնագիտություններով (հատկապես՝ ուսուցիչներ, բժիշկներ) շարունակաբար չհամալրվող աշխատատեղերի համալրմանը:

Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին միանվագ փոխհատուցման ծրագրի 2020 թ. փաստացի կատարողականը շահառուների ընդգրկման գծով կազմել է գրեթե 50%, սակայն ապահովվել է կայուն զբաղվածության թիրախավորված գործակիցը: Այս ծրագրի համար կայուն զբաղվածության գործակիցը նախատեսված էր 90,2%, իսկ փաստացին կազմել է 97%: Որպես խնդիրներ առանձնացվել են 2020 թ. ծրագրի 50%-ով թերակատարումը, ինչպես նաև 2021 թ. տարեկան ճշտված պլանով, նախորդ տարվա նախատեսվածի համեմատ, շուրջ 40%-ով պակաս շահառուների թիվ նախատեսելը:

Աշխատանքի տեղավորման նպատակով գործատուին այցելության համար դրամական օգնության ծրագիրը չի իրականացվել 2020-2021 թվականներին: Խնդիրն այն է, որ այս ծրագրով նախատեսված աջակցությունն ունի առարկայական անհրաժեշտություն, հատկապես՝ անապահով ընտանիքների անդամ հանդիսացող գործազուրկների՝ աշխատանք փնտրելու նպատակով ակտիվությունն աշխատաշուկայում իրապես բարձրացնելու տեսանկյունից:

Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց՝ փոքր ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու համար աջակցության ծրագրի 2020 թ. փաստացի կատարողականը կազմել է շուրջ 100%: Ապահովվել է նաև կայուն զբաղվածության թիրախավորված գործակիցը: Նման դեպքում առարկայական խնդիր է այն, որ 2021 թ. տարեկան ճշտված պլանով այս ծրագիրը հանվել է և չի իրականացվելու, թեև ուներ բարձր կատարողական և կայուն ինքնազբաղվածության ապահովման չիրացված մեծ ներուժ:

Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց՝ անասնապահությամբ զբաղվելու համար աջակցության ծրագրի 2020 թ. փաստացի կատարողականը և կայուն զբաղվածության գործակիցը կազմել են 100%: 2021 թ. ծրագիրը նախատեսված է 500 շահառուի համար՝ շուրջ 7 անգամ աճ ապահովելով նախորդ տարվա պլանավորվածի համեմատ: Սակայն այս ծրագիրը դեռևս

ունի չիրացված մեծ ներուժ, որը պետք է հաշվի առնել 2022 թ. ամենամյա ծրագրի մշակման շրջանակներում:

Սեզոնային զբաղվածության խթանման միջոցով գյուղացիական տնտեսությանն աջակցության 2020 թ. ծրագիրը նախատեսվել էր 2923 շահառուի համար: Փաստացի կատարողականը կազմել է 92%: Չնայած 2020 թ. այս ծրագրի բարձր կատարողականին և առարկայական բարձր պահանջարկին՝ 2021 թ. ծրագրով նախատեսված է, նախորդ տարվա համեմատ, շուրջ 3 անգամ պակաս թվով շահառու:

Երիտասարդ մայրերի համար գործատուի մոտ մասնագիտական ուսուցման ծրագրի շահառուների ընդգրկման փաստացի կատարողականը 2020 թ. կազմել է 100%: Սակայն խնդիր է կայուն զբաղվածության փաստացի գործակցի ցածր ապահովումը, որը շուրջ 2 անգամ պակաս է եղել 2020 թ. և 2021 թ. ամենամյա ծրագրերով այս ծրագրի համար նախատեսված համանուն գործակիցներից:

Երեխայի խնամքն աշխատանքին զուգահեռ կազմակերպելու համար աջակցության ծրագրի 2020 թ. փաստացի կատարողականը կազմել է 102%: Մեր փորձագիտական գնահատումներով՝ այս ծրագիրն առաջիկա միջևժամկետում ունի շահառուների թիվն առնվազն կրկնապատկելու առարկայական պահանջարկ, սակայն 2021 թվականի համար նախատեսված շահառուների թիվը նախորդ տարվա համեմատ չի աճել:

Վարձատրվող հասարակական աշխատանքների կազմակերպման ծրագիրը 2020 թ. ունեցել է շուրջ 100% կատարողական, սակայն 2021 թ. ամենամյա ծրագրի ճշտումից հետո այս ծրագիրն ընդհանրապես հանվել է և չի իրականացվելու: 2022 թ. ամենամյա ծրագրում անհրաժեշտ է ներառել վարձատրվող հասարակական աշխատանքների կազմակերպման ծրագիրը՝ նկատի ունենալով, որ այն ունի ժամանակավոր զբաղվածության և համայնքներում հանրօգուտ արդյունքի ապահովման, ինչպես նաև անապահովության նպաստից ստացվող ընտանեկան եկամուտները սեփական աշխատանքով ավելացնելու առարկայական հնարավորություններ:

Վերը նշված խնդիրները հիմնականում ունեն շարունակական բնույթ և դրանք անհրաժեշտ է լիարժեք հաշվի առնել զբաղվածության կարգավորման 2022 թ. պետական ծրագրի մշակման գործընթացներում:

Աշխատաշուկայի կարգավորման խնդիրներ: ԹՎԱյին աշխատանքային հարթակներ

Հայաստանի Հանրապետությունում էապես ուրվագծվում են թվային աշխատանքային հարթակներում աշխատանքային հարաբերությունների կազմակերպման ու կառավարման խնդիրները: Ներկայումս գործող GG, Yandex Taxi, Ideal Master և այլ հարթակների աշխատանքային հարաբերությունների տեսականը, գործական ու իրավական հիմքերն էապես անորոշ են՝ պայմանավորված *աշխատող-գործատու* հարաբերությունների թվայ-

նացման գործընթացի արդյունքում աշխատանքային իրավունքի շրջանակի վերափոխմամբ: Թվայնացումը ստանդարտ աշխատանքային հարաբերությունները փոխարինում է եռանկյունաձև *աշխատող-հարթակ-հաճախորդ* հարաբերություններով, երբ աշխատողները, ըստ էության, չեն հանդիսանում նաև ինքնագրավածներ: Այս մոդելում աշխատանքային հարաբերությունների սահմանները դառնում են անթափանց և ավելի անորոշ. ենթակայության կապը վերանում է, աշխատանքային իրավունքը զիջում է առևտրային իրավունքին, իսկ գործատուի և աշխատողի իրավական մոդելները կորցնում են ինստիտուցիոնալ տեսանկյունությունը: Սա հանգեցրել է այնպիսի միտման, ըստ որի՝ աշխատողները, որոնք պետք է պաշտպանված լինեն աշխատանքային օրենսդրությամբ, հիմնականում չեն ստանում այդ պաշտպանությունը:

Նշված խնդիրը, սկսած 2000-ական թթ. սկզբից, էապես կարևորել են նաև միջազգային կազմակերպությունները, իսկ⁹⁰ վերջին տասնամյակում, մասնավորապես արևմտյան երկրներում, ապահովվել է իրավական լուծումների գործընթացներով^{91,92}: Հայաստանի Հանրապետությունում այս խնդրին անդրադարձ չկա, ինչն էապես ավելացնում է աշխատանքային հարաբերություններում իրավական ու գործնական ճգնաժամի առաջացման ռիսկը:

COVID-19 և աշխատանքային հարաբերություններ

COVID-19 համավարակին ի պատասխան՝ աշխարհի բազմաթիվ երկրներ աշխատանքային օրենսդրության ոլորտում կատարել են մի շարք փոփոխություններ⁹³: Աշխատանքային հարաբերություններում իրավական ինստիտուտի փոփոխություններն անհրաժեշտ են համավարակի ակտիվ շրջանում աշխատողների ու գործատուների իրավունքների պաշտպանության համար: Այսպես, հեռավար աշխատանքը, նաև՝ Հայաստանի Հանրապետությունում, էապես ակտիվացել է, և կան նախապայմաններ, որ այս ակտիվությունը կշարունակվի նաև հետհամավարակային փուլում, ինչը, օրինակ, ամրագրվել է նաև Ճապոնիայում⁹⁴:

Հայաստանի դեպքում 2020 թ. աշխատանքային օրենսգրքում կատարվել է դրվագային ու ոչ համակարգային փոփոխություն, որը վերաբերում է հեռավար եղանակով աշխատանքների կազմակերպման ընթացքում աշխատողներին պարապուրդի մեջ չհամարելու և աշխատավարձն ամբողջությամբ պահպանելու ու այլ առնչվող դրույթներին՝ միայն արտակարգ իրավիճակի շրջանակներում: Այս փոփոխությունները չեն ապահովում աշխա-

⁹⁰ St'u Lane, M., Regulating platform work in the digital age, Going Digital Toolkit Policy, OECD 2020:

⁹¹ St'u V. De Stefano, I. Durri, C. Stylogiannis, M. Wouters, Platform work and the employment relationship, International Labour Organization 2021:

⁹² Rights of Platform Workers - WageIndicator.org

⁹³ Legal updates for Employment law during COVID-19 | Fieldfisher 2021

⁹⁴ The Impact of COVID-19 on Employment in Japan | Employment & Labour Law 2021 | ICLG

տանքային հարաբերություններում համավարակի ազդեցության համապարփակ լուծումները:

Աշխատաշուկայի շարժընթացի չխաթարման նպատակով առկա է հեռավար աշխատանքի դեպքում աշխատողի ու գործատուի իրավունքների շրջանակը վերանայելու ակնհայտ անհրաժեշտություն՝ փոխհատուցումների, վերահսկման իրավունքի և այլ գործնական հարցերի շուրջ, ինչը կիրառվել է արևմտյան գրեթե բոլոր երկրներում⁹⁵: Կա հրատապ անհրաժեշտություն՝ վերանայելու նաև Հայաստանի Հանրապետությունում պատվաստվող աշխատողների աշխատանքային իրավունքը, մասնավորապես՝ պատվաստումներից հետո աշխատանքի չհաճախելու պարտադիր նորմի սահմանման մասով:

⁹⁵ [Legal updates for for Employment law during COVID-19 | Fieldfisher 2021](#)

Աստարկելի է, որ մեր երկրում աշխատատեղերի ավելացումը, ինչպես նաև Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից ամրագրված արժանապատիվ աշխատանքի ինստիտուտի տահմանված մեթոդաբանությանը համահունչ աշխատատեղերի առկայությունը բնակչության բարեկեցության մակարդակը բարձրացնելու, աղքատությունն ու անհավասարությունը կրճատելու, ժամանակակից և գլոբալ ինտեգրված տնտեսություն ձևավորելու հանգուցային գործոններ են: Անհրաժեշտ է արձագանքել աշխարհում տեղի ունեցող մարտահրավերներին, կենսագործել նոր հնարավորությունները և դրանք նաև ծառայեցնել աղքատության կրճատմանը:

Հետազոտության շրջանակներում կատարված ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ Հայաստանում տնտեսական աճը չի հանգեցրել աշխատատեղերի ստեղծմանը: Եթե 2015-2020 թթ. ընթացքում երկրի տնտեսությունը տարեկան միջինում աճել է 2.3%-ով, ապա նույն ժամանակաշրջանում զբաղվածների թվաքանակը միջինում նվազել է 3%-ով:

Տնտեսաչափական մոդելների հիման վրա կատարված գնահատականները փաստում են, որ ՀՀ-ում 1%-ով ՀՆԱ-ի աճը ենթադրում է 0.26%-ով գործազուրկների կրճատում: Ըստ կատարված կանխատեսումների՝ 2020 թ. վերջում գրանցվել է 7.6% տնտեսական անկում, հետևաբար 2020 թ. միայն տնտեսական անկման հաշվին գործազուրկների թիվը 2%-ով աճել է: Գործազուրկների միջին թիվը 68 հազ. է, որի 2%-ը կազմում է 1240 մարդ, իսկ միջին աշխատավարձը շուրջ 170 հազ. ՀՀ դրամ է: Այսպիսով, 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:

Բնակչության թվաքանակը պայմանավորում է զբաղվածության վարիացիայի 10,29%-ը: Կին/տղամարդ հարաբերակցությունը (3,09%) 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%-ով աճը հանգեցնում է զբաղվածության կրճատմանը: Միգրացիայի հավելածի տեմպի 1%-ով աճը, իր հերթին, հանգեցնում է 2,66%-ով զբաղվածության կրճատմանը:

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:

Համավարակով և պատերազմական իրադարձություններով պայմանաւորված՝ ՀՀ աշխատաշուկայում, տնտեսության տարբեր ոլորտներում շարունակաբար տեղի ունեցող բացասական միտումները կարևորում են աշխատաշուկայի պետական կարգավորման նոր մոտեցումների ներդրման, զբաղվածության պետական աջակցության գործող ծրագրերի վերանայման, սոցիալ-տնտեսական օբյեկտիվ իրավիճակին դրանք համապատասխանեցնելու անհրաժեշտությունը: Այդ տեսանկյունից, կարող են օգտակար լինել տնտեսության տարբեր ոլորտներում հաջողություն գրանցած տնտեսավարող սուբյեկտների փորձագիտական գնահատականների հիման վրա վերհանված խնդիրները և դրանց լուծման միջոցառումները, որոնք *խնդիր-լուծում* ձևաչափով ներկայացված են ստորև:

ԽՆԴԻՐ	ԼՈՒԾՈՒՄ
ԱՐԴՅՈՒՆԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆ	
Տեքստիլ արտադրության ոլորտում տարիներ շարունակ նյութարկվում է որակյալ կտրերի սղություն:	Տեքստիլի արտադրության՝ դերձակների, մոդելավորողների պատրաստման նպատակով միջին մասնագիտական կրթության խթանում և զարգացում:
Արտահանման խթանման ուղղությամբ պետական հովանավորչության և աջակցության մեխանիզմները լիարժեք չեն:	Արտահանման խթանման ուղղությամբ պետական աջակցության մեխանիզմների և գործիքների կատարելագործում, բոլոր տնտեսավարողներին դրանց հասանելիության ապահովում:
Մասնագիտական հմտությունների անընդհատ նորացման ինստիտուտների բացակայություն:	Տարբեր մասնագիտությունների, այդ թվում՝ տեքստիլի արտադրության գծով համապատասխան վերապատրաստման ինստիտուտների ձևավորում և դրանց համագործակցության ընդլայնում արտադրողների հետ, նորագույն տեխնոլոգիական գիտելիքների ուսուցում:
Նյութական անբավարար խթանների առկայություն:	Նվազագույն աշխատավարձի մակարդակի հետևողական բարձրացում:
Աշխատողների հոսունության բարձր մակարդակ:	Մասնավոր հատվածի նկատմամբ վերահսկողության մեխանիզմների կատարելագործում, անհրաժեշտության դեպքում՝ պետական աջակցություն մասնավոր հատվածին:
Օժանդիքի և կոսմետիկական ապրանքների սպառման ծավալների նվազում, դրանց տեղական արտադրությունը խթանելու մեխանիզմների բացակայություն:	<ul style="list-style-type: none"> • Օժանդիքի և կոսմետիկ միջոցների արտադրության, ինչպես նաև ոլորտի զարգացմանը օժանդակող, սպասարկող արդյունաբերության մյուս ճյուղերում ներդրումների ներգրավում: • Գործնական միջոցառումների ձեռնարկում՝ ուղղված արդյունաբերության վերոնշյալ ճյուղի արտահանման խթանմանը:
Կտրերի մասնագիտական և կրթական ոչ բավարար մակարդակ:	Կրթության որակի զարգացմանն ուղղված մի շարք միջոցառումների իրականացում, կրթությամբ զբաղվող հաստատությունների և գործատուների միջև ոլորտային կապերի ստեղծում և ամրապնդում, որակավորված աշխատուժ պատրաստելու նպատակով միջոցառումների իրականացում՝ այլ երկրների նմանօրինակ աշխատանքների փորձի փոխանակման եիման վրա:

<p>ՀՀ գյուղատնտեսությունը բավարար մրցունակ չէ:</p>	<p>Այգիները դարձնել ինտենսիվ: Օրգանիկ և թանկարժեք մշակաբույսերի աճեցում, տոհմային անասնաբուծության զարգացում, լրացուցիչ ֆինանսական ռեսուրսների տրամադրում ագրարային կրթությանը: Ուսանողների համար լավագույն միջազգային մեթոդների ուսուցման ապահովում, գործողումների կազմակերպում համանման փորձ ունեցող երկրներ, ֆինանսական, առցիակական և նյութական աջակցության տրամադրում գյուղում ապրող երիտասարդ մասնագետներին, գյուղական բնակավայրերի գրավչության բարձրացում, գյուղերում մշակութային և ժամանցային կենտրոնների ստեղծում: Հովանավորչության և արտահանման խթանման միջոցով ստացված բերքի սպառման ընդլայնման ապահովում:</p>
<p>Լուծված չէ կաթի մթերման խնդիրը:</p>	<p>Գյուղական բնակավայրերում գրեթե բոլոր ընտանիքները զբաղվում են և՛ անասնապահությամբ, և՛ հողագործությամբ, հետևաբար արտադրված կաթը տեղում չի կարող սպառվել, այն պետք է վաճառել այլ շուկաներում: Ֆերմերը կարող է կաթը վերածել պանրի և արտահանել: Հյուսիսային շրջանների (Շիրակ, Լոռի) գյուղացիները կարող են պանիրն արտահանել Վրաստան, ինչպես նախկինում, երբ մաքսային միություն չկար, և գյուղացին ավելի հեշտությամբ էր մուտք գործում արտաքին շուկաներ: Ներկայում մաքսային խոչընդոտները ստիմանափակում են այդ շուկաների հասանելիությունը:</p>
<p>Գյուղատնտեսություն (հատկապես բուսաբուծությունը) ունի սեզոնային բնույթ, ուստի ձմռան ամիսներին տեղի է ունենում աշխատատեղերի կամ զբաղվածության կրճատում, ավելանում է աշխատուժի հոսունության մակարդակը:</p>	<p>Գյուղատնտեսության պետական աջակցության ուժեղացում, այդ աջակցության նկատմամբ վերահսկողություն, գյուղական բնակավայրերում գյուղմթերքների վերամշակման արտադրությունների հիմնում:</p>
<p>ԱՌԵՎՏՈՒՐ</p>	
<p>Պետություն-ԱԶ համագործակցություն գոյություն չունի:</p>	<p>Ստեղծել պայմաններ, որպեսզի անհատ ձեռնարկատերերը դառնան պետության գործընկերները:</p>
<p>Երրորդ երկրների հետ ներմուծման դժվարությունները հանգեցնում են և՛ գնաճի, և՛ ապրանքաշրջանառության ծավալների անկման:</p>	<p>Պետությունն ամեն կերպ պետք է խթանի ներքին արտադրության զարգացումը, որը, իր հերթին, թույլ կտա զարգացնել ներմուծմանը փոխարինող արտադրությունները:</p>
<p>ՀԱՆՐԱՅԻՆ ՄՆՈՒՐ</p>	
<p>Հանրային սննդի ոլորտում հարկերի և ծախսերի բարձր մակարդակ:</p>	<p>Հարկային օրենսգրքում փոփոխությունների իրականացում, ԱԱՀ ընդհանուր համակարգի ներդրման հայեցակարգի բացառում, անհավասար մրցակցության պատճառների վերացում:</p>
<p>Հանրային սննդի ոլորտում հարկերի և բոլոր ծախսերի համագումարը կազմում է շրջանառության մոտ 85%-ը, ինչի արդյունքում աշխատավարձերի բարձրացումը գրեթե անհնար է: Աշխատավարձի ավելացումը</p>	<ul style="list-style-type: none"> Կարևորվում է պետական կառույցների համագործակցությունը ոլորտի ներկայացուցիչների հետ: Հարկերի ժամանակավոր նվազեցում հանրային սննդի ոլորտում՝ աշխատավարձերի համապատասխան բարձրացման պայմանով: Կարևորվում է նաև

հնարավոր է միայն աշխատաժամերի ավելացման պարագայում:	ճգնաժամային իրավիճակներում պետական աջակցության ավելի ակտիվ միջոցառումների իրականացումը:
ԱՌՈՂՋԱՊԱՀՈՒՅՈՒՄ	
Մի շարք բժշկական մասնագիտությունների գծով մասնագետների (հատկապես կրտսեր բուժական աշխատողների) սրություն:	Անհրաժեշտ է COVID-19 հիվանդության բուժմամբ և ախտորոշմամբ զբաղված մասնագետների հատուկ վերապատրաստում:
Բժշկագիտության ոլորտի արդիական խնդիրների համատեղ քննարկման խստիտուտների, հարթակների, վերլուծական կենտրոնի բացակայություն:	Ստեղծել վերլուծական հարթակներ՝ ըննարկելու բժշկագիտության ոլորտի արդիական խնդիրները, օրինակ՝ COVID-19-ով վարակված-բուժվածների և մահվան ելքով դեպքերի վիճակագրություն, համաճարակաբանություն և այլն: Ռազմական գործողությունների ժամանակ բուժօգնության, հոսպիտալի աշխատանքի, այլ մասնագետների (ոչ ռազմական բժիշկների) վերապրոֆիլավորման կենտրոնների ստեղծում:
Առողջապահության առաջնային օղակի նյութատեխնիկական բազան փոքր է, ֆինանսավորումը բավարարչէ, բուժաշխատողների վարձատրության մակարդակը ցածր է:	Պետությունը պետք է լուծի այն թուր խնդիրները, որոնք ծառացած են առաջնային օղակի առջև:
COVID-19-ի և պատերազմի հետևանքով առողջական խնդիրներ ունեցող անձանց որակյալ և մասնագիտացված բուժօգնություն տրամադրող մասնագետների պահանջարկը մեծ է:	Որակյալ մասնագետների պատրաստման կարողությունների զարգացում:
Պետպատվերի՝ ներկայումս գործող համակարգի վերանայում:	Վերադարձ մինչև 2018 թ. գործող պետպատվերի համակարգին, համավճարի վերանայում: Օրինակ, առամնաբուժության համակարգում եղել է պետպատվերով սպասարկվող 18 անվանակարգ, որոնցից թողնվել է միայն 8-ը (անշարժ պրոտեզավորումն անվճար էր): Ներկայում, եթե թողնակտուն վճարումակ չէ, նրա սպասարկումը դառնում է անհնար:
ԶԲՈՍԱՇԻՋՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԱՌՈՂՋԱՐԱՆԱՅԻՆ ՀԱՆԳԻՍՏ	
Հայաստանը չունի մրցակցային զբոսաշրջային միջավայր, գրավչություն:	<ul style="list-style-type: none"> Հայաստանը գրավիչ դարձնելու համար ստեղծել 10 ռեզիտնայ կլաստերներ՝ իրենց ենթակառուցվածքներով (հյուրանոցներ, վրանային տնտեսություն, քոթեջներ, ագգային ճաշատեսակներ՝ ըստ մարզերի, գրասավարների, զբոսաշրջային այլ մասնագետների, խոհարարների, մատուցողների և սպասարկող այլ անձնակազմի վերապատրաստման կենտրոններ): Պետական ֆինանսական լայնածավալ ներդրումներ՝ զբոսաշրջային կազմակերպությունները գովազդային նյութերով ապահովելու համար: Միջազգային ցուցահանդեսներին ավելի մեծաթիվ կազմակերպությունների մասնակցության ապահովում: Մարզերում սպասարկման ոլորտին առնչվող ուսումնական կենտրոնների ստեղծում: Տեսարժան վայրերի տարածքներում համապատասխան ենթակառուցվածքների (հատկապես՝ զուգարանների) ստեղծում, զբոսաշրջային վայրերի բարեկարգում և այլն:

	<ul style="list-style-type: none"> • Զբոսաշրջիկներին տեղափոխող տրանսպորտային միջոցների վայրերի համար հատուկ ուսուցումների կազմակերպում՝ զբոսաշրջիկների անվտանգությունն ապահովելու, վարքագծի կանոնները յուրացնելու, լեզուների իմացության բարելավման և այլ ուղղություններով: Տեսարժան վայրերում զբոսաշրջիկների անվտանգությունն ապահովող ոստիկանական ստորաբաժանումների ձևավորում: • Տարածաշրջանային զբոսաշրջության՝ Հայաստան-Վրաստան, Հայաստան-Իրան զարգացման համար նախադրյալների ձևավորում: • Զբոսաշրջությունը խթանող գովազդի տարածման գործում պետության գործունեացվածություն: • Դիվանագիտական առաքելությունների ակտիվ մասնակցություն ՀՀ-ում զբոսաշրջության զարգացմանը:
Ավիատոմսերի թանկությունը, որը ոչնչով հիմնավորված չէ, ավիասնդի կազմակերպումը մենաշնորհային է:	Ազգային ավիափոխադրողի ստեղծում, ավիասնդի կազմակերպման վերանայում:
Առողջարանային բուժման պահանջարկի նվազում:	Սրտի հիվանդների վերականգնողական, առողջարանային բուժում՝ պետական աջակցությամբ:
Առողջարանային ոլորտի կադրերի սղություն:	Սպասարկման ոլորտի կադրերի միջին մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում:
Զբոսաշրջային և առողջարանային կենցաղային ենթակառուցվածքները գտնվում են անմխիթար վիճակում:	Ենթակառուցվածքների՝ հոսանք, ջուր, կոյուղի, աղբ և այլն, բարելավում, պետական վերահսկողություն ոլորտի գործունեության նկատմամբ:
	Հատուկ ուշադրություն պետք է դարձնել զբոսաշրջային կենտրոնների և առողջարանների մենեջերական:
ԲԱՆԿԵՐ ԵՎ ԱՊԱՀՈՎԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ	
Պետության նկատմամբ վստահության լուրջ անկում, անպաշտպանության զգացման ուժեղացում:	<ul style="list-style-type: none"> • Բնակչության ֆինանսական գրագիտության մակարդակի բարձրացում: • Ներդրումային դաշտին սպառնացող ռիսկայնությունը հակազդելու մեխանիզմների մշակում: • Ճգնաժամային կառավարման կարողությունների ու հմտությունների ավելացում: • Առցանց գործիքների ակտիվացում:
ԲԱՐՁՐ ՏԵԽՆՈԼՈԳԻԱԿԱՆ ՈԼՈՐՏ	
Աշխատանքի ճկունության պակաս:	Աշխատանքներն առցանց կազմակերպելու բոլոր հնարավորությունների ստեղծում:
Հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքով ապահովելու ոչ բավարար թաղաքականության իրականացում:	Անհրաժեշտ պայմանների ապահովում՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց բարձր տեխնոլոգիական ոլորտում իրականացվող աշխատանքներում ներգրավելու համար:
Ոլորտային որակյալ կադրերի պահանջարկ:	Կազմակերպել կադրերի մասնագիտացված ուսուցում, վերապատրաստում և որակավորում:
Փորձնակների ինստիտուտի պակաս:	Զբաղվածության ոլորտում առկա աշխատաշուկայի սերնդափոխության խնդրի կարգավորում:
ԲԵՌՆԱՓՈԽԱԿՐՈՒՄՆԵՐ	
Արտահանման ժամանակ Լարսի անցակետում բեռնատարների կուտակումն ամռան ամիսներին պատճառ է	Հարցի լուծում միջպետական մակարդակով:

դառնում գյուղատնտեսական մթերքի մեծ կորստի:	
ԷԼԵԿՏՐԱԷՆԵՐԳԻԱՅԻ ԱՐՏԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆ (ԱՐԵՎԱՅԻՆ ԷՆԵՐԳԵՏԻԿԱ)	
Այլընտրանքային էներգիայի օգտագործման (հատկապես բնակչության շրջանում) ոչ բավարար մակարդակ:	<ul style="list-style-type: none"> • Մասնագիտացված կադրերի պատրաստում (ներկայում կադրերի պատրաստումը բացառապես կատարվում է ընկերությունների ներսում՝ գրոյինգ): • Ոլորտի մասսայականացում՝ պետական ծրագրերի միջոցով: • Ընկերությունների համար լիցենզավորման և սերտիֆիկացման ստանդարտների սերոլում: • Մատչելի ֆինանսավորում հաճախորդների համար: • Արևային էներգիա օգտագործող տնտեսավարողներին հարկային արտոնությունների տրամադրում:

COVID-19 համավարակի, պատերազմական իրադարձությունների տնտեսական և սոցիալական ազդեցությունները մեղմելու, աշխատաշուկայի կարգավորման և զբաղվածության ապահովման միջոցառումների այլ առաջարկներ

• Զբաղվածության պետական կարգավորման ծրագրերի չիրացված հնարավորությունների և զարգացման ներուժի գնահատումը պետք է իրականացվի պարբերաբար: Այդ գնահատման ամփոփ արդյունքներն անհրաժեշտություն են յուրաքանչյուր հաջորդ տարվա ամենամյա ծրագրի մշակման համար: Այս նպատակով կարևոր է զբաղվածության քաղաքականության գործող մոդելի շրջանակներում պետական աջակցության ձևերի դասակարգումը՝ ըստ ծրագրերի բնույթի և կառուցակարգերի: Նման դասակարգում իրականացվել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատաշուկայի վերլուծություն և զբաղվածության պետական կարգավորման ծրագրային լուծումներ» թեմայով հետազոտության շրջանակներում⁹⁶:

Զբաղվածության ոլորտի առկա հիմնախնդիրներով պայմանավորված՝ առաջնային կարևորություն և ռազմավարական նշանակություն են ստացել զբաղվածության պետական այն ծրագրերն ու ծառայությունները, որոնց անմիջական արդյունքը՝

- շահառուին աշխատանքի տեղավորման միջոցով նրա կայուն զբաղվածության ապահովումն է,
- առանձին խումբ շահառուների թիրախային աջակցությունն է՝ աշխատանքը կորցնելու ռիսկի կանխարգելման նպատակով:
- Գործնականում այս ծրագրային ուղղությունների հետևողական զարգացումը, առնվազն առաջիկա միջնաժամկետում, առաջնահերթ պահանջում է անշեղորեն և հավաքական կերպով այն խնդիրների լուծում, որոնք վեր են հանվել սույն հետազոտության շրջանակներում՝ զբաղվածության պետական

⁹⁶ <https://asue.am/upload/files/amberd/Amberd%2040.pdf>, էջ 109-111:

ծրագրերի և ծառայությունների գործող կառուցակարգերի, դրանց գործադրման ընթացիկ իրավիճակի, բացթողումների, ստացված արդյունքների վերլուծությամբ և գնահատումներով:

- Պետք է ավելացվեն ամենամյա ծրագրերին պետական բյուջեից հատկացվող ֆինանսական միջոցները՝ ՀՆԱ-ի և հաջորդ տարվա պետական բյուջեի կանխատեսվող եկամուտների աճից ոչ պակաս, ինչպես նաև, հաշվի առնելով զբաղվածության ոլորտում հաստատված ռազմավարական նպատակադրումներն ու գերակայությունները, հաջորդ տարվա ամենամյա ծրագրում սահմանվող խնդիրներն ու դրանց լուծումներին ուղղված ակնկալվող արդյունքները:

- Աշխատաշուկայի առկա հիմնախնդիրները, խորացող անորոշությունները ու նոր մարտահրավերների ռիսկայնության բարձր աստիճանը օբյեկտիվորեն պահանջում են ամենամյա ծրագրերում պահուստային միջոցների նախատեսում, որը պետք է ունենա նախապես մշակված ծրագրային ամբողջական հիմք: Այս առաջարկի մանրամասն լուծումները ներկայացվել են «Հայաստանի Հանրապետության աշխատաշուկայի վերլուծություն և զբաղվածության պետական կարգավորման ծրագրային լուծումներ» թեմայով հետազոտության շրջանակներում⁹⁷, սակայն դրանք դեռևս իրացված չեն զբաղվածության պետական քաղաքականության մշակման և իրականացման գործընթացներում:

- Շարունակական աճի միտում ունեցող ընթացիկ վերաբաշխումները, տարեկան պլանի ճշտումները պետք է հստակ սահմանափակվեն ամենամյա ծրագրի իրականացման գործընթացում՝ բացառելով արդյունքային հետևյալ հիմնական ցուցանիշների փաստացի նվազումները թիրախավորվածից.

- ամենամյա ծրագրով նախատեսված շահառուների ընդհանուր թիվ,
- ծրագրերի իրականացման ծախսարդյունավետության միջին ցուցանիշ,
- կայուն զբաղվածության գործակից,
- ծրագրերի արդյունքում աշխատանքի տեղավորված կամ ինքնազբաղված դարձած, ժամանակավոր զբաղվածություն ունեցող շահառուների թիվ:
- 2022 թվականի ամենամյա ծրագրի համար շարունակում են արդիական և դեռևս չիրացված մնալ նաև հետևյալ պահանջները.
- առաջնային պետք է հաշվի առնվեն զբաղվածության պետական յուրաքանչյուր ծրագրի կատարողականն ու չիրացված ներուժը, նպատակադրման տեսանկյունից՝ ազդեցության իրական գնահատումները, այլ ոչ թե միայն դրանց իրականացման օբյեկտիվ դժվարություններն ու աշխատատարությունը,

⁹⁷ <https://asue.am/upload/files/amberd/Amberd%2040.pdf>, էջ 111-113:

- պլանավորման համար պետք է որոշիչ լինեն այդ ծրագրերի՝ նախորդ միջնաժամկետում ունեցած կատարողականների և դրանց միտումների համալիր գնահատումները՝ ծրագրված և փաստացի ապահովված ֆինանսական ու ոչ ֆինանսական ցուցանիշների շեղումները, դրանց փոփոխությունները պայմանավորող պատճառահետևանքային հիմնական գործոնները:

Աշխատաշուկայի կարգավորման լուծումների առաջարկություններ

• Թվային աշխատանքային հարթակների վրա հիմնված աշխատանքի կարգավորման լուծման ուղղություններ.

- անհրաժեշտ է հարթակների վրա հիմնված աշխատողների կարգավիճակի, գործատուի առկայության կամ բացակայության դեպքերի հստակեցում ու օրենսդրական սահմանում: Հաճախ այս աշխատողները հանդես չեն գալիս որպես ինքնագլխավորներ: Առկա են դեպքեր, երբ հատկորոշված չէ նաև գործատուն:
- Հարթակների վրա հիմնված աշխատողների աշխատանքային իրավունքների հստակեցում՝ նվազագույն աշխատավարձ, տարեկան արձակուրդի իրավունք և այլն:
- COVID-19 համավարակի շրջանակներում աշխատանքային հարաբերությունների օրենսդրական նոր լուծումներ.
- COVID-19 համավարակի արդյունքում մի շարք ոլորտներում հեռավար աշխատանքի առկայության ու այդ մշակույթի ամրապնդման և հետագա շարունակականության իմաստով աշխատանքային իրավունքների սահմանում: Այս իրավունքներն առնչվում են գործատուի և աշխատողի հաղորդակցման սահմանափակումների ամրագրմանը, աշխատողի լրացուցիչ ծախսերի առաջացման փոխհատուցմանը կամ աշխատանքային միջոցներով ապահովելու պարտականությանը,
- COVID-19 համավարակի պայմաններում աշխատողների իրավունքների շրջանակներում, վարձու աշխատանք ունեցող անձանց պատվաստման դեպքում, գործատուի հաշվին պատվաստմանը հաջորդող երկու օրերի ընթացքում աշխատանքի չհաճախելու իրավունքի սահմանում: Այս փորձն առկա է նաև մի շարք եվրոպական երկրներում:

1. Հայաստանի Հանրապետության աշխատաշուկայի վերլուծություն և զբաղվածության պետական կարգավորման ծրագրային լուծումներ, «Ամբերդ» մատենաշար 40, Եր., «Տնտեսագետ» հրատարակչություն, 2021:
2. Միտրա Ս. և ուրիշներ, Կովկասյան վագր. պահպանելով տնտեսական աճը Հայաստանում, Վաշինգտոն, Համաշխարհային բանկ, 2007:
3. ՀՀ Կառավարության 2014 թ. ապրիլի 17-ի N 534-Ն որոշում:
4. ՌԴ օրենքը ՌԴ քաղաքացիների զբաղվածության մասին, հոդված 7.2:
5. Картер 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.
6. The Impact of COVID-19 on Employment in Japan | Employment & Labour Law 2021 | ICLG
7. Forstund 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, <https://www.climate-scorecard.org/2020/09/china-leads-green-jobs-in-renewable-energy-sector/>
8. ILO, Promoting employment and decent work in a changing landscape, International Labour Conference 109th Session, 2020.
9. Legal updates for for Employment law during COVID-19 | Fieldfisher 2021.
10. Lane, M., Regulating platform work in the digital age, Going Digital Toolkit Policy, OECD 2020.
11. Peyron Bista C., Carter J., Unemployment protection: A good practices guide and training package (Bangkok, ILO Regional Office for Asia and the Pacific), 2017, Available at: http://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_571465/lang-en/index.htm [27 September 2018].
12. 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.
13. Rights of Platform Workers - WageIndicator.org
14. V. De Stefano, I. Durri, C. Stylogiannis, M. Wouters, Platform work and the employment relationship, International Labour Organization 2021.
15. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/tnm/2012/tnm1201.pdf>
16. <https://www.investopedia.com/terms/d/dependencyratio.asp>
17. <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL.FE.ZS?locations=AM>
18. https://www.bbva-research.com/wp-content/uploads/2014/09/WP14-26_Financial-Inclusion2.pdf
19. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312247
20. <https://asue.am/upload/files/amberd/Amberd%2040.pdf>
21. <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/1343139/>
22. <https://www.government.se/articles/2021/09/labour-market-policy-initiatives-in-the-budget-bill-for-2022/>
23. <https://xn--blagajda1bcigeoa6ahw4g.xn--plai/>
24. <https://trudvsem.ru/information-pages/support-employment/>
25. <https://www.bangkokpost.com/business/2173583/china-targets-jobs-wages-and-training-in-new-5-year-economic-blueprint>
26. <https://www.exist.de/EN/Programme/EXIST-Business-Startup-Grant/content.html>
27. <https://media.rsp.ru/document/1/5/f/5f23f167a6df261c6d1f28e3a7d91985.pdf>

ՀԱՎԵԼՎԱԾ

Հավելված 1

Գործազրկության ապահովագրության համակարգի տեսակները, ֆինանսավորման աղբյուրներն ու գործունեությունը
համակարգով ինստիտուցիոնալ մարմինները ընտրված երկրներում

Երկիրը	Ծրագրի տեսակը	Ֆինանսավորման աղբյուրները				Պարամիտանայրու մարմինը	
		Գործազուրկ Չի վճարում	Ինքնագրավում Չի կիրառվում	Գործաբու Չի վճարում	Պետություն Չի վճարում		
ԱՐԳԵՆՏԻՆԱ	Սոցիալական ապահովա- գրության հա- մակարգ			Համախառն աշխատավար- ձի 0.92 կամ 1.09%-ը՝ կախ- ված ձեռնարկության տեսա- կից: Գյուղացիական տնտեսու- թյուններում աշխատողների համար ամսական վաստակի 1.35%-ը: Ամսական նվազագույն եկա- մուտը, որի հիման վրա հաշ- վարկվում են հատկացում- ները, կազմում են 4,009.94 պեսո (2019 թ. հունիսի դրու- թյամբ): Հաշվարկման համար առա- վելագույն եկամուտ սահ- մանված չէ:			Արտադրության և աշ- խատանքի նախարա- րություն – իրականաց- նում է ընդհանուր վերա- հսկողություն: Սոցիալական պաշտ- պանության ազգային վարչություն – կառավարում է սոցիալա- կան ապահովագրության ծրագիրը՝ մասնավոր հատվածի զբաղվածների համար: Գյուղատնտեսական աշխատողների և գոր- ծատոմարի ազգային ոենստր – կառավարում է գործազրկության ապա- հովագրությունը գյուղա- ցիական աշխատողների համար: Շինարարության ար- դյունաբերության վիճա- կագրություն և ոենստր

						<p>– կառավարում է գործազրկության ապահովագրությունը շինարարության ոլորտի աշխատողների համար:</p> <p>Պետական եկամուտների դաշնային վարչություն – հավաքագրում է հատկացումները:</p>
ԳԵՐՄԱՆԻԱ	<p>Սոցիալական ապահովագրության և սոցիալական աջակցման համակարգ</p>	<p><i>Սոցիալական ապահովագրություն</i></p> <p>Ամսական աշխատավարձի 1.5%-ը: Տարեկան առավելագույն աշխատանքային եկամուտը, որը հիմք է ընդունվում հատկացումները հաշվարկելու համար, կազմում է 78.000 եվրո (եկամուտ – 69.600 եվրո):</p> <p><i>Սոցիալական աջակցություն</i> – չի փոխանցում:</p>	<p><i>Սոցիալական ապահովագրություն</i></p> <p>Ինքնագրավածության առաջին 2 տարիների ամսական եկամտի նորմայի կեսի 3%-ը, 2 տարի ինքնագրավածությունից հետո ամսական ամբողջ եկամտի նորմայի 3%-ը: Ամսական եկամտի նորման 3,045 եվրո է (E – 2.695)</p> <p><i>Սոցիալական աջակցություն</i> – չի փոխանցում:</p>	<p><i>Սոցիալական ապահովագրություն</i></p> <p>Համախառն ամսական աշխատավարձի 1.5%-ը: Առավելագույն տարեկան եկամուտը, որի հիման վրա հաշվարկվում են հատկացումները, 78.000 եվրո է (E – 69.600 եվրո):</p> <p><i>Սոցիալական աջակցություն</i> – չի փոխանցում:</p>	<p><i>Սոցիալական ապահովագրություն</i></p> <p>Դաշնային կառավարությունը ֆինանսավորում է ցանկացած պալատուրդ:</p> <p><i>Սոցիալական աջակցություն</i></p> <p>Դաշնային և տեղական կառավարությունները վճարում են ամբողջությամբ:</p>	<p>Աշխատանքի և սոցիալական քաղաքականության դաշնային նախարարություն – իրականացնում է ամբողջական վերահսկողություն: Ջբաղվածության դաշնային գործակալություն – կառավարում է սոցիալական ապահովագրության ծրագիրը: Ջբաղվածության տարածքային գրասենյակները պատասխանատու են աշխատանքի տեղավորման, կարիերայի ուղղորդման և նպաստների կառավարման համար: Ջբաղվածության գործակալությունների կոմիտեները և 105 լիազորված տարածքային սուբհանդակները</p>

						կառավարում են սոցիալական աջակցման ծրագիրը: Հիվանդության հիմնադրամը հավաքագրում է հատկացումները:
ԴԱՆԻԱ	<p>Սուբսիդավորվող կամավոր ապահովագրության համակարգ:</p> <p>Եթե գործագորկը նպաստի իրավունք չունի և այլ աջակցություն չի ստանում, տեղական կառավարման մարմինը կարող է տրամադրել սոցիալական աջակցություն:</p>	<p>Համախառն ամսական աշխատավարձի կամ եկամտի 8%-ը (աշխատաշուկայի հիմնադրամին գործազրկության ապահովագրության և կամավոր վաղաժամկետ թոշակի անցնելու համար):</p> <p>Գործազրկության ապահովագրության հատկացումների չափը կախված է նրանից, թե որ հիմնադրամին է փոխանցվում՝ գործազրկության ապահովագրության, թե կամավոր վաղաժամկետ թոշակի:</p>	<p>Համախառն ամսական աշխատավարձի կամ եկամտի 8%-ը (Աշխատաշուկայի հիմնադրամին գործազրկության ապահովագրության և կամավոր վաղաժամկետ թոշակի անցնելու համար):</p> <p>Գործազրկության ապահովագրության հատկացումների չափը կախված է նրանից, թե որ հիմնադրամին է փոխանցվում՝ գործազրկության ապահովագրության, թե կամավոր վաղաժամկետ թոշակի:</p>	Որոշ գործատուներ հատկացումներ են կատարում իրենց այն աշխատողների համար, որոնք գործազրկության հիմնադրամի անդամ են:	Սուբսիդավորում է:	<p>Ջբաղվածության նախարարությունը և Աշխատանքի ազգային վարչությունը իրականացնում են ընդհանուր վերահսկողություն:</p> <p>Լիազորված գործազրկության հիմնադրամները (առավելագույն 10,000 անդամ ունեցող) կառավարում են ծրագիրն ամբողջ երկրի մասշտաբով, հավաքագրում են հատկացումները և վճարում նպաստները:</p>

<p>ԿԱՆԱԴԱ</p>	<p>Սոցիալական ապահովագրության համակարգ:</p>	<p>Եկամտի 1.62%-ը, Քվեքեկ նահանգում՝ 1.25%-ը: Առավելագույն տարեկան եկամուտը, որի հիման վրա հաշվարկվում են հատկացումները, 53.100 կանադական դոլար է: Առավելագույն չափը տարեկան կտրվածքով ճշգրտվում է: 2000 և պակաս կանադական դոլար տարեկան եկամուտ ունեցող անձն իրավունք ունի ամբողջական փոխհատուցում ստանալու: Ապահովագրված անձի հատկացումների հաշվին նաև ֆինանսավորվում են հիվանդության և երեխայի ծննդյան նպաստները:</p>	<p>Եկամտի 1.62%-ը: Ինքնագլխավոր ձկնորսների ապահովագրվող եկամուտը որսի վաճառքից գոյացած, ձկնորսին վճարված գումարն է:</p>	<p>Եկամտի 2.268%-ը, Քվեքեկ նահանգում՝ 1.75%-ը: Վճարները տարեկան ճշգրտման են ենթարկվում: Առավելագույն տարեկան եկամուտը, որի հիման վրա հաշվարկվում են հատկացումները, 53.100 կանադական դոլար է: Առավելագույնը տարեկան ճշգրտման է ենթարկվում: Գործատուի հատկացումները նույնպես ֆինանսավորում են հիվանդության և երեխայի ծննդյան նպաստները:</p>	<p>Չի ֆինանսավորում, հատկացումներ կատարում է որպես գործատու:</p>	<p>Կանադայի զբաղվածության ապահովագրության հանձնաժողովը վերանայում է կարգավորումներն ու նպաստի չափը: Զբաղվածության և սոցիալական զարգացման ոլորտում Կանադան տարածաշրջանային և տարածքային գրասենյակների միջոցով կառավարում է ծրագիրը: Կանադայի եկամուտների գործակալությունը հավաքագրում է հատկացումները:</p>
----------------------	---	--	---	---	--	--

ՉԻՆԱՍԱՆ	Սոցիալական ապահովագրության համակարգ:	Համախառն եկամտի մինչև 1%-ը՝ կախված տեղական կառավարության կարգավորումներից:	Չի կիրառվում:	Եկամտի մինչև 2%-ը՝ կախված տեղական կառավարության կարգավորումներից:	Գործազրկության ապահովագրության կարգավորման նահանգային հիմնադրամները և տեղական կառավարությունները ցպահանջ սուբսիդավորում են աշխատանքային վնասվածքների ապահովագրության հիմնադրամները: Հատկացումներ կատարում են որպես գործատու:	Մարդկային ռեսուրսների և սոցիալական պաշտպանության նախարարությանը կից Գործազրկության ապահովագրության ստորաբաժանում ն ապահովում է հիմնական ղեկավարումը և երաշխավորում, որ տեղական կարգավորումները բխում են կենտրոնական կառավարության ցուցումներից: Տեղական կառավարման սոցիալական ապահովագրության գործակալությունները վճարում են նպաստները: Պետական հարկային վարչության ենթակայությանը տեղական հարկային մարմինները հավաքագրում են հատկացումները:
ԱՄՆ	Սոցիալական ապահովագրության համակարգ:	Չի վճարում, բացի Ալյասկա, Նյու Ջերսի և Փենսիլվանիա նահանգներից:	Չի կիրառվում:	<i>Դաշնային ծրագիր</i> Տարեկան եկամտի 0.6%-ը (ամբողջ գումարը կազմում է տարեկան եկամտի 6%-ը, սակայն առկա է 5.4% վարկ, եթե նահանգը համապատասխանում է բոլոր դաշնային պահանջներին): Առավելագույն տարեկան	Դաշնային հարկային եկամուտը ֆինանսավորում է դաշնային և պետական կառավարական ծախսերը:	Աշխատանքի ստորաբաժանումը կառավարում է ծրագիրն ամբողջ երկրի մասշտաբով՝ իր Զբաղվածության և վերապատրաստման վարչության և Գործազրկության ապահովագրության գրասենյակի մի-

				<p>եկամուտը, որի հիման վրա հաշվարկվում են հատկացումները, 7.000 ԱՄՆ դոլար է:</p> <p><i>Պնդական ծրագրեր</i> Տարեկան եկամտի 5.4%-ը (փաստացի դրույքները տատանվում են 0-10%-ի սահմաններում՝ կախված գործատուի՝ գործազրկության նպաստի հայտ ներկայացնող աշխատողներ ունենալու փորձից): Առավելագույն տարեկան եկամուտը, որի հիման վրա հաշվարկվում են հատկացումները, տատանվում է 7.000-45.000 ԱՄՆ դոլարի սահմաններում՝ կախված նահանգից:</p>		<p>ջոցով:</p> <p>Գանձապետարանը Ներքին եկամտի ծառայության միջոցով վերահսկում է գործազրկության ապահովագրության դաշնային հատկացումների հավաքագրումը:</p> <p>Աշխատուժի պետական գործակալությունները կառավարում են գործազրկության պետական ծրագրերը և վճարում նպաստները:</p>
ԹԱԽԱՆԿ	Սոցիալական ապահովագրության համակարգ:	Համախառն ամսական եկամտի 0.5%-ը: Նվազագույն ամսական եկամուտը, որի հիման վրա հաշվարկվում են հատկացումները, 1.650 քաթ է: Առավելագույն ամսական եկա-	Չի կիրառվում:	Համախառն ամսական եկամտի 0.5%-ը: Նվազագույն ամսական եկամուտը, որի հիման վրա հաշվարկվում են հատկացումները, 1.650 քաթ է: Առավելագույն ամսական եկամուտը, որի հիման վրա հաշվարկվում են հատկացումները, 15.000 քաթ է:	Համախառն ամսական եկամտի 0.25%-ը հատկացնում է որպես գործատու: Նվազագույն ամսական եկամուտը, որի հիման վրա հաշվարկվում են հատկացումները, 1.650 քաթ է:	<p>Աշխատանքի նախարարությունն իրականացնում է քաղաքացիական ծառայությունը:</p> <p>Սոցիալական ապահովության գրասենյակը հավաքագրում է հատկացումներն ու վճարում նպաստները:</p> <p>Աշխատանքի նախարարության ենթակայության տակ գտնվող</p>

		մուտք, որի հիման վրա հաշվարկվում են հատկացումները, 15.000 բայթ է:			Առավելագույն ամսական եկամուտը, որի հիման վրա հաշվարկվում են հատկացումները, 15.000 բայթ է:	Ջբաղվածության ստորաբաժանումը գրանցում է գործազուրկ ապահովագրված անձանց՝ աշխատանքի տեղավորման և վերապատրաստման համար, Ջբաղվածության պետական ծառայության գրասենյակի միջոցով: Աշխատանքի նախարարության տակ գտնվող Հմտությունների զարգացման ստորաբաժանումը վերապատրաստում է գործազուրկ ապահովագրված անձանց՝ նոր աշխատանքների համար:
ՖԻՆԱՆՍԻԱ	Սոցիալական ապահովագրության և սոցիալական աջակցման համակարգ:	<i>Սոցիալական ապահովագրություն</i> Չի կատարում (բացառություն են կազմում զվարճանքի ոլորտի կարճաժամկետ պայմանագրային աշխատողները, Մոնակոյի վարձու աշխատողները և արտագաղթած	Չի կիրառվում	<i>Սոցիալական ապահովագրություն</i> Եկամտի 4.05%-ը և 0.15%-ը՝ ֆինանսավորելու աշխատավարձի երաշխավորության հիմնադրամը, եթե գործատուն սնանկանա: Առավելագույն ամսական եկամուտը, որի հիման վրա հաշվարկվում են հատկացումները 13.712 եվրո է: Գործատուն լրացուցիչ հատկացումներ է կատարում 3	<i>Սոցիալական ապահովագրություն</i> Վճարում է աշխատողների փոխաբեն: <i>Սոցիալական աջակցություն</i> Ամբողջ ծախսերն է հոգում:	Աշխատանքի, զբաղվածության, հեռավար վերապատրաստման և սոցիալական երկխոսության նախարարությունն իրականացնում է ընդհանուր վերահսկողություն և կառավարում սոցիալական աջակցության հիմնադրամը: Ազգային միջմասնագիտական արհմիությունը արդյունաբերությունում

		աշխատողները): <i>Սոցիալական աջակցություն Չի կատարում</i>		ամսից պակաս տնողությանը պայմանագիր ունեցող աշխատողների համար: <i>Սոցիալական աջակցություն Չի կատարում</i>		և առևտրում զբաղվածության համար , որը երկկողմ մարմինների կողմից կառավարում է սոցիալական ապահովագրության ծրագիրը: Ջբաղվածության կենտրոնը ամբողջ երկրի տարածքով կառավարվում է եռակողմ ինստիտուտների կողմից և կազմակերպվում ըստ տարածքային գրասենյակների, հավաքագրում է հատկացումները, գրանցում աշխատանք փնտրողներին և վճարում նպաստներ:
ՇՎԵԴԻԱ	Սոցիալական ապահովագրության և կամավոր եկամուտներից կախված ապահովագրության համակարգ	<i>Սոցիալական ապահովագրություն</i> Չի վճարում: <i>Կամավոր ծրագիր Անդամավճար</i>	<i>Սոցիալական ապահովագրություն</i> Եկամուտների 0.10%-ը: <i>Կամավոր ծրագիր Անդամավճար</i>	Աշխատավարձի 2.64%-ը՝ հիմնական կամ կամավոր ծրագրի համար:	<i>Սոցիալական ապահովագրություն</i> Սուբսիդավորում է: <i>Կամավոր ծրագիր</i> Չի վճարում:	Շվեդիայի գործազրկության ապահովագրության խորհուրդը վերահսկում է գործազրկության ապահովագրության 28 ֆոնդերը:
ՌՈՒՍԱՆԴԱՆ https://docs.cntd.ru/document/900538?marker=80Q0LN https://www.nalog.gov.ru/rn77/yul/str_vznos/	Պարտադիր սոցիալական ապահովագրության համակարգ	Չի վճարում:	Չի կիրառվում:	Հարկման ենթակա եկամտի 2.9%-ը:	Սուբսիդավորում է:	Դաշնային հարկային ծառայություն – հավաքագրում է սոցիալական ապահովագրության վճարները: Ջբաղվածության պետական ծառայությունը գրանցում է գործազուրկ-

						ներին, կազմակերպում վերապատրաստման դասընթացներ, վճարում է նպաստը Սոցիալական ապահովագրության հիմնադրամից:
ԲԵԼԱՌՈՒՍ	Սոցիալական ապահովագրության համակարգ	Չի վճարում:	Հայտարարագրած եկամտի 6%-ը: Նվազագույն ամսական եկամուտը, որի հիման վրա հաշվարկվում են հատկացումները, ամսական օրինական նվազագույն աշխատավարձն է:	Աշխատավարձի 6%-ը: Առավելագույն ամսական եկամուտը, որի հիման վրա հաշվարկվում են հատկացումները, մինչև հատկացումը կատարելը ամսական միջին աշխատավարձի հնգապատիկն է:	Սուբսիդավորում է ըստ անհրաժեշտության՝ պետական և տեղական կառավարությունների կողմից:	Աշխատանքի և սոցիալական պաշտպանության նախարարությունը և դրա կառուցվածքները կառավարում են ծրագիրը:
			Այս հատկացումները ոչ միայն գործազրկության նպաստի համար են, այլև երեխայի ծննդյան և հիվանդության, հուղարկավորության և ընտանեկան նպաստների:	* Այս հատկացումները ոչ միայն գործազրկության նպաստի համար են, այլև երեխայի ծննդյան և հիվանդության, հուղարկավորության և ընտանեկան նպաստների:		

Աղբյուրը՝ ISSA, 2018, <https://www.issa.int/country-profiles>.

Social Security Programs Throughout the World: The Americas, 2019, SSA Publication No. 13-11804, March 2020. <https://www.ssa.gov/policy/docs/prodesc/ssptw/index.html>

Հավելված 2

Բնակչության ծածկույթը, նպաստի իրավունք ստանալու համար ներկայացվող պահանջները, նպաստի փետրվարին ու մեծությունը ընտրված երկրների գործազրկության ապահովագրության համակարգերում

Երկիրը	Բնակչության ծածկույթը	Նպաստի իրավունք ստանալու համար դիմումագրովին ներկայացվող պահանջները	Նպաստ ստանալու ժամանակահատվածը	Նպաստի մեծությունը																								
ԱՐԳԵՆՏԻՆԱ https://www.angelinfo.com/how-to/argentina/working/unemployment https://www.ssa.gov/policy/docs/prodesc/ssntw/2018-2019/americas/argentina.pdf https://www.angelinfo.com/how-to/argentina/working/unemployment	Մասնավոր հատվածի բոլոր վարձու աշխատողները, ներառյալ ժամանակավոր, ոչ մշտական և գյուղատնտեսական ոլորտի աշխատողները: Չի ներառում. –տնայնագործներին, –ինքնագաղվածներին, –պետական հատվածի աշխատողներին, –մասնավոր ուսումնական հաստատությունների ուսուցիչներին, –մասն. համալսարանների դասախոսներին:	Նվազագույնը 6 ամիս անընդմեջ աշխատանք՝ վերջին 3 տարիների ընթացքում, – հարկադիր աշխատանքի կոտուտ կամ աշխատանքից ազատում ծանրակշիռ պատճառով:	Կախված է ապահովագրավճարներ իրականացնելու ժամանակահատվածից. – 6-11 ամիս՝ 2 ամիս գործազրկության նպաստ, – 12-23 ամիս՝ 4 ամիս գործազրկության նպաստ, – 24-35 ամիս՝ 8 ամիս գործազրկության նպաստ, – 36 ամիս և ավելի՝ 12 ամիս գործազրկության նպաստ, – 6 լրացուցիչ ամիս ապահովագրության նպաստի վճարում 45 տարեկանից բարձր անձանց համար:	4 ամիս գործազրկության նպաստի վճարում վերջին 6 ամիսների միջին աշխատավարձի 50%-ի չափով, ևս 4 ամիս՝ 42.5%-ի չափով, մնացած ժամանակահատվածում՝ 35%-ի չափով, նվազագույն գումարը 250 արգենտինական պեսո, առավելագույնը՝ 400 արգենտինական պեսո:																								
ԳԵՐՄԱՆԻԱ https://www.jamexpat.de/expat-info/social-security/unemployment-benefits-germany-arbeitslosengeld https://www.oecd.org/els/soc/29730499.PDF	– Բոլոր վարձու աշխատողները, բացի նրանցից, ովքեր վաստակում են ամսական 400 եվրոյից պակաս, – տնային պայմաններում բժշկական խնամք իրականացնող ցանկացած անձ, – շաբաթական նվազա-	Վերջին 30 ամիսների ընթացքում առնվազն 12 ամիս պետք է պարբերական վճարումներ կատարած լինի Գերմանիայի սոցիալական ապահովության համակարգին. – դիմումատու անձ պետք է վերջին 3 տարիների ընթացքում առնվազն 360 օրացուցային օր աշխատած լինի,	Կախված է տարիքից և աշխատած ամիսների թվանակից. <table><tr><th>Հատկացումներ</th><th>Նպաստի ժամկետ</th><th>Տարիք</th></tr><tr><td>12 ամիս</td><td>6 ամիս</td><td>Ցանկացած</td></tr><tr><td>16 ամիս</td><td>8 ամիս</td><td>Ցանկացած</td></tr><tr><td>20 ամիս</td><td>10 ամիս</td><td>Ցանկացած</td></tr><tr><td>24 ամիս</td><td>12 ամիս</td><td>Ցանկացած</td></tr><tr><td>30 ամիս</td><td>15 ամիս</td><td>50 տ.ից բարձր</td></tr><tr><td>36 ամիս</td><td>18 ամիս</td><td>55 տ.ից բարձր</td></tr><tr><td>48 ամիս</td><td>24 ամիս</td><td>58 տ.ից բարձր</td></tr></table>	Հատկացումներ	Նպաստի ժամկետ	Տարիք	12 ամիս	6 ամիս	Ցանկացած	16 ամիս	8 ամիս	Ցանկացած	20 ամիս	10 ամիս	Ցանկացած	24 ամիս	12 ամիս	Ցանկացած	30 ամիս	15 ամիս	50 տ.ից բարձր	36 ամիս	18 ամիս	55 տ.ից բարձր	48 ամիս	24 ամիս	58 տ.ից բարձր	Ստանդարտ դրույքաչափ՝ նախադրյալ աշխատավարձի՝ նվազեցված հարկերի և սոցիալական ապահովագրության հիմնադրամի հատկացումների չափով 60%-ը, – խնամքին 1 երեխա ունեցող աշխատողների համար՝ 67%, – նպաստը չի հարկվում,
Հատկացումներ	Նպաստի ժամկետ	Տարիք																										
12 ամիս	6 ամիս	Ցանկացած																										
16 ամիս	8 ամիս	Ցանկացած																										
20 ամիս	10 ամիս	Ցանկացած																										
24 ամիս	12 ամիս	Ցանկացած																										
30 ամիս	15 ամիս	50 տ.ից բարձր																										
36 ամիս	18 ամիս	55 տ.ից բարձր																										
48 ամիս	24 ամիս	58 տ.ից բարձր																										

	<p>գույնը 15 ժամ աշխատող կամ ԵՄ կազմում չգտնվող այլ երկրներում զբաղված ինքնազբաղվածները կարող են կատարել ինքնակամ ապահովագրավճարներ:</p>	<ul style="list-style-type: none"> – պետք է տարիքը չգերազանցի 65 տարեկանը, – պետք է լինի գործազուրկ (առհասարակ չաշխատող, շաբաթական 15 ժամից պակաս աշխատող կամ ժամկետն ավարտվող ինքնազբաղված), – պետք է գրանցված լինի որպես գործազուրկ (միայն զբաղվածության տեղական բյուրոյում՝ անձնական դիմումի համաձայն), – պետք է աշխատանք փնտրի և պատրաստ լինի անցնել աշխատանքի, – պետք է լինի հարկադիր գործազուրկ, հակառակ դեպքում նպաստ ստանալու համար պետք է լրացուցիչ 3 ամիս սպասի: 		<p>– գործազրկության գործակալությունը նաև պարտավորվում է վճարել աշխատողների առողջության պարտադիր ապահովագրության և երկարաժամկետ բժշկական օգնության հատկացումները, ինչպես նաև կենսաթոշակային հատկացումները:</p>
<p>ԳԱՆԻԱ https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1107&langId=en&intPageId=4426</p>	<ul style="list-style-type: none"> – բոլոր վարձու աշխատողներն ու ինքնազբաղվածները, – ինքնակամ աշխատանքից ազատվածները, – առնվազն 18 ամիս մասնագիտական վերապատրաստում անցածները, – կենտրոնական և տեղական կառավարման պաշտոնյաները, 	<ul style="list-style-type: none"> – Պետք է լինի ճանաչված գործազրկության ապահովագրության որևէ հիմնադրամի անդամ առնվազն 1 տարի, – գրանցված լինի որպես գործազուրկ Զբաղվածության պետական ծառայությունում աշխատանքը կորցնելու հենց առաջին օրը, – եթե կամավոր գործազուրկ է, ապա պետք է 3 շաբաթ սպասի մինչև գործազրկության նպաստ 	<p>Նպաստը վճարվում է առավելագույնը 2 տարի՝ եռամսյա ժամանակահատվածում: Գործազրկության ժամկետը կարելի է նաև երկարացնել 1:2 հարաբերակցությամբ. 1 ամսվա աշխատանքը լրացուցիչ 2 ամսվա գործազրկության նպաստ ստանալու իրավունք է տալիս:</p>	<p>Նպաստը կազմում է եկամուտների 90%-ը՝ ըստ վերջին 3 ամիսների միջին աշխատավարձի (նպաստի առավելագույն մեծությունը կազմում է ամսական 19.083 դանիական կրոն՝ լրիվ դրույքով ապահովագրվածների համար և 12.722 դանիական կրոն՝ ոչ լրիվ դրույքով ապահովագրվածների համար):</p>

	– գինվորական ծառայության մեջ գտնվողները:	ստանալը, – գործազրկության նպաստի կրկնակի իրավունք ստանալու համար հայցորդը վերջին 3 տարվա ընթացքում լրիվ դրույքով ապահովագրված լինելու դեպքում պետք է լրիվ աշխատօրով աշխատած լինի նվազագույնը 52 շաբաթ (1.942 ժամ), ոչ լրիվ դրույքով ապահովագրված լինելու դեպքում՝ առնվազն 34 շաբաթ (1.258 ժամ):		Գործազրկության ապահովագրության ֆոնդից նաև վճարվում են արձակուրդային վճարները, մասնագիտական ուսուցման վճարները և ինքնակամ վաղաժամ թոշակի անցները:
ԿԱՆԱԿԱ https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR-96-332/page-1.html https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/E-5.6/page-6.html#h-216070	Բոլոր վարձու աշխատողները, այդ թվում՝ գինված ուժերի ծառայողներն ու պետական ծառայողները, բացառությամբ ինքնագրադվածների և ձեռնարկատերերի:	Նախորդ տարի 420-700 ժամ ապահովագրված աշխատանք վերջին 52 շաբաթների ընթացքում՝ կախված տարածաշրջանում գործազրկության մակարդակից, – աշխատաշուկայի նոր մասնակիցները պետք է աշխատած լինեն 910 ժամ, – այն անձինք, որոնք ինքնակամ և կարգապահական խախտման համար են ազատվել աշխատանքից, իրավունք չունեն ստանալու թոշակ, – աշխատանքից ազատվում են ծանրակշիռ պատճառաբանությամբ:	Ստանդարտ նպաստներ – 14-45 շաբաթ նպաստի տրամադրում՝ կախված աշխատած ժամերից և տարածաշրջանում գործազրկության մակարդակից, – նպաստը վճարվում է 2 շաբաթը մեկ անգամ:	Միջին շաբաթական եկամտի 55%-ը (առավելագույնը շաբաթական 412.5 կանադական դոլար):
ԶԻՆԱՍՏԱՐ	Քաղաքային ձեռնարկությունների և պետական հաստատությունների բո-	Գործատուների և աշխատողների կատարած հատկացումները, որոնք կատարվել են	Ժամանակահատվածը կախված է ապահովագրական հատկացումներից. • 5 տարուց քիչ՝ 12 ամիս,	Նպաստի չափը որոշվում է մարզի իշխանության կողմից:

http://www.mohrss.gov.cn/gihz/s/GIHZzhengces/wenjian/201506/420150625_212401.html#_Toc277305515	<p>լոր աշխատողները: Կայուն աշխատանքային հարաբերություններ և պայմանագրեր ունեցող գյուղական շրջաններում աշխատող միգրանտները:</p>	<p>նվազագույնը 1 տարվա ընթացքում, հարկադիր գործազուրկները, պետք է գրանցվեն որպես գործազուրկ և պատրաստակա՝ լորն դրսևորեն ստանալու նոր աշխատանք:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 5-10 տարի՝ 18 ամիս, • 10 տարուց ավելի՝ 24 ամիս, <p>—գյուղացիական շրջանների միգրանտները ստանում են համաժամանակյա վճար:</p>	<p>Նպաստը վճարվում է միասնական դրույքով՝ նվազագույն աշխատավարձից ցածր երաշխավորված կենսանվազագույնից բարձր:</p>
<p>ԱՄՆ</p> <p>https://www.usa.gov/unemployment</p> <p>https://oui.doleta.gov/unemployment/uifactsheet.asp</p>	<p>Գրեթե բոլոր վարձու աշխատողները մասնակցում են գործազրկության ապահովագրության ծրագրին դաշնային և նահանգային մակարդակներում, այդ թվում՝ տնայնագործներն ու պետական հաստատությունների աշխատակիցները:</p> <p>Բացառություն են կազմում հետևյալ աշխատողները (սրանց համար մշակված են հատուկ ծրագրեր).</p> <ul style="list-style-type: none"> —դաշնային աշխատողները (այդ թվում՝ զինված ուժերը), —երկաթուղային ընկերությունների աշխատակիցները: <p>Նահանգների մեծ մասը նաև սահմանափակում է խոշոր ֆերմաներում</p>	<p>Դիմումատուները պարտավոր են ունենալ ապահովագրված եկամուտ վերջին 5 տարիներից առաջին 4 տարիների ընթացքում, ընդ որում՝ նվազագույն պահանջները տարբերվում են տարբեր նահանգներում:</p> <p>Ոչ սեփական մեղքով աշխատանքի կորուստը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ դրա համար անկա են ծանրակշիռ պատճառներ:</p> <p>Գործազուրկները պետք է լինեն աշխատունակ, նահանգների մեծամասնությունում նրանք պետք է գրանցվեն գրառվածության պետական քյուրոյում:</p>	<p>Նահանգների մեծամասնությունը նպաստ է վճարում մինչև 26 շաբաթ:</p> <p>Նպաստը վճարվում է 2 շաբաթը մեկ անգամ:</p> <p>Տնտեսական անկման փուլում, երբ բոլոր նահանգներում գործազրկության մակարդակը բարձր է, իրականացվում են լրացուցիչ նպաստների տրամադրման դաշնային ծրագրեր՝ լրացուցիչ 13 շաբաթ (որոշ դեպքերում 20 շաբաթ):</p>	<p>Նահանգները սահմանում են շաբաթական նպաստներ միջին աշխատավարձի 50%-ի չափով՝ տարբեր նահանգներում տարբեր բանաձևերով և տարբեր առավելագույն մեծություններով:</p> <p>2010 թ. միջինը շաբաթական նպաստը կազմում էր 293 ԱՄՆ դոլար (200-400 ԱՄՆ դոլար),</p> <p>—նպաստի միջին առավելագույն չափը հավասար էր 445 ԱՄՆ դոլարի, իսկ նպաստի միջին դրույքաչափը կազմում էր ապահովագրված աշխատավարձի 46%-ը:</p>

	<p>զբաղված գյուղատնտեսական աշխատողների ապահովագրությունը: Ձեռնարկատերերի կանայք և երեխաները նույնպես այս ծրագրերում չեն ներառվում:</p>			
<p>ԹԱԽԼԱՆԴ https://www.issa.int/node/195543?country=988</p>	<p>Մասնավոր հատվածի բոլոր աշխատողները, բացի.</p> <ul style="list-style-type: none"> – տնայնագործներից, – այն ընկերությունների աշխատողներից, որոնք մինչև 2004 թվականը սկսել են իրականացնել «Քարելավված սոցիալական փաթեթ աշխատողների համար» ծրագիրը: <p>Բացառություն են կազմում պետական ծառայողները և պետական ձեռնարկությունների աշխատողները, որոնց համար առանձին ծրագիր է մշակված:</p>	<p>Հայցորդը պետք է մինչև աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելը վերջին 15 ամիսների ընթացքում ոչ պակաս, քան 6 ամիս հատկացումներ կատարած լինի.</p> <ul style="list-style-type: none"> – գրանցված լինի զբաղվածության քյուրոյում: – Աշխատանքային պայմանագրի դադարեցումը չպետք է կապված լինի աշխատանքային պարտականությունների անբարեխիղճ կատարման հետ, գործատուի նկատմամբ կանխամտածված հանցագործություն կատարելու կամ անօրինական գործողությունների հետ, որի հետևանքով գործատուի բիզնեսին լուրջ վնաս է հասցվել կամ աշխատողը հայտնվել է բանտում: <p>Մահմանված է 7-օրյա սպասման ժամկետ:</p>	<p>Անձնակազմի կրճատման հետևանքով գործազուրկները ստանում են նպաստ՝ 1 տարվա ընթացքում մինչև 180 օր: Ինքնակամ աշխատանքից ազատվածները կարող են նպաստ ստանալ 1 տարվա ընթացքում ոչ ավելի, քան 90 օր: Տնտեսական ճգնաժամի ընթացքում գործազրկության նպաստի տրամադրման ժամկետը երկարաձգվում է մինչև 240 օր: Նրանց համար, ովքեր կորցրել են աշխատանքը ճգնաժամի ընթացքում:</p>	<p>Հարկադիր գործազուրկները ստանում են աշխատանքը կորցնելուց առաջ 15 ամիսների ընթացքում ամենաբարձր վարձատրությամբ 3 ամսվա միջին օրական աշխատավարձի 50%-ը: Ինքնակամ աշխատանքից ազատվածները կարող են ստանալ աշխատանքը կորցնելուց առաջ 15 ամիսների ընթացքում ամենաբարձր վարձատրությամբ 3 ամսվա միջին օրական աշխատավարձի միայն 30%-ը: Օրական առավելագույն գումարը կազմում է 250 թախլանդական բաթ: Ամսական սվագագույն և առավելագույն եկամուտը, որի նկատմամբ հաշվարկվում են հատկացումները, կազմում է համապատասխանաբար 1650 և 15.000 թախլանդական բաթ:</p>

<p>ՖՐԱՆՍԻԱ https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_5.html</p>	<p>Մասնավոր հատվածի բոլոր վարձու աշխատողները, այդ թվում՝ տնայնագործները, – պետական հաստատությունները և բուհերը, պետք է ինքնուրույն ապահովեն աշխատողների ապահովագրությունը կամ մասնակցեն գործազրկության ապահովագրության ընդհանուր ծրագրին:</p> <p>Առանձին խմբերի համար կիրառվում են հատուկ կանոններ, օրինակ՝ ծառայությունների համար կոմիսիոն վճարներ ստացող աշխատողների համար, ժամանակավոր աշխատողների, տնայնագործների, մշակույթի ոլորտի ներկայացուցիչների համար:</p>	<p>Վերջին 2 տարվա ընթացքում 4 ամսվան հավասար պետք է աշխատած լինի (50 տարեկանից բարձր անձանց համար՝ 36 ամիս):</p> <p>Դարձել են հարկադիր գործազուրկ, բացի ազատման համար ծանրակշիռ պատճառների առկայությամբ դեպքերից:</p> <p>60 տարեկանից ցածր են (կամ 65 տարեկանից, եթե չունեն լրիվ թոշակ ստանալու իրավունք):</p> <p>Պետք է որպես գործազուրկ գրանցվի աշխատանքը կորցնելուց հետո 12 ամիսների ընթացքում, այնուհետ 2 տարի գործազրկության նպաստ ստանալու դիմում ներկայացնի (եթե այդ ընթացքում, օրինակ, դարձել է ինքնազբաղված):</p> <p>Ինքնակամ աշխատանքից ազատվելու դեպքում լրացուցիչ 4 ամիս պետք է սպասի:</p>	<p>Ժամանակահատվածը կախված է վերջին 2 տարիների ընթացքում (50 տարեկանից բարձր անձանց համար 3 տարի) ապահովագրավճարների հատկացմամբ աշխատանքից.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 1 ամիս նպաստ՝ 1 տարի հատկացումներ կատարելու համար՝ սկսած հատկացումների 4-րդ ամսից, ✓ առավելագույն տևողությունը 24 ամիս (36 ամիս 50 տարեկանից բարձր անձանց համար): 	<p>Նպաստը ցածր եկամտով աշխատողների դեպքում (օրինակ՝ ամսական մինչև 1000 եվրո) կազմում է միջին աշխատավարձի 75%-ը, բարձր եկամտով աշխատողների դեպքում՝ 57%-ը:</p> <p>Ամսական առավելագույն նպաստը 2012 թ. 5920 եվրո էր (առանց պահումների): Ազատման նպաստի միասնական դրույքաչափը կազմում է մոտավորապես 300 եվրո, վճարվում է ցպահանջ՝ ստանդարտ գործազրկության նպաստի ավարտից հետո, եթե անձն իրավունք չունի ստանալու համերաշխության նպաստ:</p> <p>Ընտանիքի անդամների հիվանդության և առողջության ապահովագրության հատկացումները շարունակվում են:</p>
<p>ՇՎԵԴԻԱ https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=en&intPageId=4817</p>	<p>Ցանկացած անձ, ով աշխատում է Շվեդիայում, գտնվում է գործազրկության ապահովագրության ծածկույթում՝ որպես ընդհանուր հիմնական ապահովագրություն:</p> <p>Այն անձինք, որոնք</p>	<p>Դիմումատու են պետք է աշխատանք չունենալու առաջին օրը դիմի Շվեդիայի զբաղվածության պետական ծառայություն՝ գրանցվելու որպես գործազուրկ:</p> <p>Գործազրկությանը նախորդող 12 ամիսների ընթացքում պետք է առնվազն յուրաքանչյուր 6 օրա-</p>	<p>Նպաստը վճարվում է շաբաթական առավելագույնը 5 օր (առավելագույնը 300 օր):</p> <p>Երեխաների առկայության դեպքում նախատեսվում է լրացուցիչ 150 օր, որից հետո գործազուրկը կարող է դիմել՝ այլ նպաստի շահառու դառնալու:</p>	<p>1-200 օր գործազրկության դեպքում նպաստը կազմում է գործազրկությանը նախորդող 12 ամիսների ընթացքում միջին աշխատավարձի 80%-ը:</p> <p>201-300 օր գործազրկության դեպքում նպաստը կազմում</p>

<p>https://www.norden.org/en/info-norden/unemployment-benefit-sweden</p>	<p>գործազրկության ապահովագրության հիմնադրամի անդամ են, կարող են ստանալ ապահովագրություն, որը ծածկում է եկամտի կորուստը: Այն անձինք, որոնք աշխատունակ են և կարող են յուրաքանչյուր աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատել առանց խոչընդոտների 3 ժամ և շաբաթական առնվազն միջինը 17 ժամ:</p>	<p>ցուցային ամիս, նվազագույնը 80 ժամ եկամտաբեր աշխատանք իրականացրած լինի կամ նախորդող օրացուցային 6 ամիսների ընթացքում առնվազն 480 ժամ աշխատած լինի և այդ 6 ամիսներից յուրաքանչյուրի ընթացքում նվազագույնը 50 ժամ աշխատած լինի:</p> <p>Եկամտի հետ կապված նպաստ ստանալու համար հայցորդը պետք է նախորդող ժամանակահատվածի առնվազն 12 ամիսների ընթացքում լինի գործազրկության ապահովագրության հիմնադրամի անդամ:</p> <p>Եթե հայցորդը ունակ չի եղել աշխատել վերջին 12 ամիսների ընթացքում հիվանդության, գինվորական ծառայության, առկա կրթաձևով ուսումնառության կամ երեխայի խնամքի պատճառով, ապա ժամանակահատվածը կարող է երկարաձգվել մինչև 5 տարի:</p> <p>Սպասման տևողությունը 6 օր է: 300 օր նպաստ ստանալու օրվանից այդ օրերը չեն նվազեցվում: Որպես աշխատանք փնտրող գրանցված է Շվեդիայի Զբաղվածության պետական ծառայությունում և գտնվում է աշխա-</p>		<p>է գործազրկությանը նախորդող 12 ամիսների ընթացքում միջին աշխատավարձի 70%-ը:</p> <p>Հիմնական ապահովագրությունից հատկացումը կազմում է օրական 365 շվեդական կրոն՝ կախված զբաղվածության տևողությունից: Մեկ դրույքից պակաս կամ 12 ամսից պակաս աշխատած լինելու դեպքում նվազեցվում է:</p> <p>Առաջին 100 օրերի համար առավելագույն նպաստի մեծությունը կազմում է օրական 910 շվեդական կրոն, մնացած օրերի համար՝ օրական 760 շվեդական կրոն:</p>
--	--	--	--	--

		տանքի շուկայի տեսադաշտում: Եթե առաջին անգամ է ինքնակամ ազատվում աշխատանքից, ապա 45 օրով զրկվում է նպաստից (երկրորդ անգամ՝ լրացուցիչ 45 օրով) (եթե աշխատանքը կամ ծրագիրը պետք է տևեր առավելագույնը 10 օր, ապա զրկվում է նպաստից 20 օրով): Եթե երրորդ անգամ է ինքնակամ ազատվում աշխատանքից, ապա զրկվում է նպաստից, քանի դեռ նոր աշխատանքի չի անցել:		
<p>ՌՈՒՍԱՍՏԱՆ https://docs.cntd.ru/document/9005389?marker=8000LN</p>	<p>Ցանկացած պատճառով աշխատանքից ազատված, աշխատանք չունեցող և վարձատրություն չստացող աշխատողական, զբաղվածության պետական ծառայությունում գրանցված աշխատանք փնտրող ցանկացած անձ:</p> <p>Ներքոնշյալ կատեգորիայի քաղաքացիները ստանում են գործազրկության նվազագույն նպաստ.</p> <p>– առաջին անգամ աշխատանք փնտրող (նախկինում չաշխատած) և սահմանված</p>	<p>Գրանցված է զբաղվածության պետական ծառայությունում և ստացել է գործազուրկի կարգավիճակ:</p> <p>Վերջին 12 ամիսների ընթացքում ոչ պակաս, քան 26 շաբաթ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ է գտնվել:</p> <p>Ամեն ամիս պետք է ներկայանա Զբաղվածության ծառայության մարմիններ՝ վերագրանցվելու որպես գործազուրկ:</p>	<p>Նպաստը տրամադրվում է՝ զբաղվածության պետական ծառայության կողմից գործազուրկի կարգավիճակ տրամադրելու օրվանից սկսած (դիմում ներկայացնելու օրվանից հետո առավելագույնը 11 օրվա ընթացքում):</p> <p>Կազմակերպության լուծարման կամ անհատական ձեռնարկատիրական գործունեության դադարեցման, աշխատակազմի կրճատման պատճառով աշխատանքը կորցրած և սահմանված կարգով գործազուրկ ճանաչված քաղաքացիները, որոնք վերջին աշխատավայրից սահմանված կարգով արձակուրդային նպաստ, աշխատանքի տեղավորման ժամանակահատվածում միջին ամսական աշխատավարձ և/կամ համաժամանակյա փոխհատուցում են ստացել, գործազրկության նպաստը հաշվարկվում է նշված ժամկետի ավարտի</p>	<p>Ցանկացած պատճառով աշխատանքից ազատված, վերջին 12 ամիսների ընթացքում ոչ պակաս, քան 26 շաբաթ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնված գործազուրկները, գործազուրկի կարգավիճակ ստացած, գործազուրկի կարգավիճակ ստանալուն նախորդող վերջին 12 ամիսների ընթացքում աշխատանքից ազատված, զինծառայության անցնելու համար աշխատանքից ազատված և վերջին աշխատանքից ազատվելուց առաջ ոչ պակաս, քան 26 շաբաթ աշխատած գործազուրկ քաղաքա-</p>

<p>կարգով զբաղվածության ծառայության մարմինների կողմից գործազուրկ ճանաչված որը երեխաները, առանց ծնողների խնամքի մնացած երեխաները,</p> <p>– առաջին անգամ աշխատանք փնտրող քաղաքացիները,</p> <p>– 1 տարուց ավելի դադարեցրած աշխատանքային գործունեությունը վերականգնել ցանկացող, աշխատանքային կարգապահությունը խախտած կամ այլ մեղսակից արարք կատարած քաղաքացիները,</p> <p>– գործազրկությանը նախորդող վերջին 12 ամիսներին ցանկացած հիմքով աշխատանքից ազատված և այդ ընթացքում 26 շաբաթից պակաս աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնված քաղաքացիները,</p> <p>– օրենքով սահմանված կարգով անհատական</p>		<p>առաջին օրվանից:</p> <p>Գործազուրկի կարգավիճակ ստացած, գործազուրկի կարգավիճակ ստանալուն նախորդող վերջին 12 ամիսների ընթացքում աշխատանքից ազատված, զինծառայության անցնելու համար աշխատանքից ազատված և վերջին աշխատանքից ազատվելուց առաջ ոչ պակաս, քան 26 շաբաթ աշխատած գործազուրկ քաղաքացիները գործազրկության նպաստ են ստանում 12 ամիսների ընթացքում գումարային ոչ ավելի, քան 6 ամիս:</p> <p>Մնացած բոլոր կատեգորիայի գործազուրկ քաղաքացիները գործազրկության նպաստ են ստանում 12 ամիսների ընթացքում գումարային ոչ ավելի, քան 3 ամիս:</p> <p>Գործազրկության նպաստը վճարվում է ամիսը 1 անգամ՝ սահմանված կարգով վերագրանցման դեպքում, օրենքով սահմանված դեպքերում ոչ ավելի, քան 2 անգամ:</p>	<p>ցիները ստանում են գործազրկության նպաստ 3 ամիս՝ վերջին աշխատանքում միջին աշխատավարձի 75%-ի չափով և 3 ամիս՝ 60%-ի չափով:</p> <p>Նպաստը չի կարող գերազանցել առավելագույնը 12.130 հոլլանդական ֆլորին և պակաս լինել 1500 հոլլանդական ֆլորին գործակցով:</p> <p>Մնացած բոլոր կատեգորիայի գործազուրկները գործազրկության նպաստ են ստանում նվազագույն նպաստի և տարածաշրջանային գործակցի արտադրյալի չափով, եթե օրենքն այդպիսին սահմանել է:</p>
--	--	--	--

	<p>ձեռնարկատիրական գործունեությունը դադարեցրած քաղաքացիները,</p> <p>– ֆերմերային տնտեսության անդամները,</p> <p>– զբաղվածության պետական ծառայության կողմից ուսուցման ուղարկված և մեղսակից արարքի համար հետացված քաղաքացիները,</p> <p>– վերջին աշխատատեղից միջին աշխատավարձի կամ 12 ամիսների ընթացքում 26 շաբաթից պակաս աշխատած լինելու կամ զինծառայության ավարտից հետո աշխատանք չունեցող և վերջին աշխատանքից ազատվելուց առաջ ոչ պակաս, քան 26 շաբաթ աշխատած լինելու մասին տեղեկանք չունեցող քաղաքացիները:</p>			
<p>ԲԵԼԱՌՈՒՍ https://myfin.by/wiki/term/posobi-e-po-bezrabotice</p>	<p>Գործազրկության նպատակով կարող են ճանաչվել աշխատանք չունեցող և աշխատանք փնտրող այն անձինք, որոնք</p>	<p>Այն գործազուրկները, որոնք, աշխատանքային ստաժից ելնելով, իրավունք ունեն ստանալ տարիքային թոշակ ինչպես ընդհանուր հիմքերով, այնպես էլ արտոնյալ,</p>	<p>Չի կարող գերազանցել 26 շաբաթը՝ աշխատանքի բորսայում գրանցվելու պահից հաշված յուրաքանչյուր 12 ամսվա համար: Երբ գործազուրկի աշխատանքային ստաժը օրենսդրության համաձայն տարիքային</p>	<p>Եթե գործազուրկի կարգավիճակ ստանալուն նախորդող օրացուցային տարվա ընթացքում լրիվ աշխատօրով վճարվող աշխատանքա-</p>

	<p>գրանցված են աշխատանքի բորսայում և որոնց «Աշխատանքի, զբաղվածության և սոցալաշտպանության» տարածքային բաժինը տրամադրել է գործազուրկի կարգավիճակ, բացառությամբ.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ինքնակամ աշխատանքից ազատվածների, • աշխատողի համաձայնությամբ գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագրի դադարեցման դեպքում, • եթե աշխատանքից հեռացումը տեղի է ունեցել աշխատանքային պարտականությունները չկատարելու, աշխատանքային կարգապահությունը չպահպանելու, աշխատանքից բացակայելու, ոչ սթափ վիճակում աշխատանքի ներկայանալու, գողության կամ աշխատանքի անվտանգության կանոնները խախտելու 	<p>պետական աջակցության տրամադրման ինտերվալում սահմանված աշխատանքային ծառայություն տարիներին գերազանցող յուրաքանչյուր լրացուցիչ աշխատած տարվա համար ստանում են լրացուցիչ երկու օրացուցային շաբաթվա նպաստ, որոնց համար հատկացումը հավասար է գործազուրկների համար սահմանված 26 շաբաթվա երկրորդ 13 շաբաթվա <i>համար սահմանված գործազրկության</i> նպաստին: Բյուջետային միջոցներից 52 օրացուցային շաբաթների ընթացքում սուբսիդիա ստանալու իրավունք ունեցող անձինք, չունենալով աշխատանքի տեղավորման հնարավորություն, «Աշխատանքի, զբաղվածության և սոցալաշտպանության» տարածքային բաժնի նախնետնություն, ըստ համաձայնության, գործազրկության նպաստի փոխարեն կարող են ստանալ: Թոշակ մինչև սահմանված տարիների լրանալը, սակայն ոչ շուտ, քան 12 ամիս մինչև օրենսդրորեն սահմանված տարիքը լրանալը:</p>	<p>թոշակի իրավունք է տալիս, այդ թվում՝ արտոնյալ պայմաններով (կանանց համար՝ 20 տարին, տղամարդկանց համար՝ 25 տարին), գործազրկության նպաստ ստանալու սահմանված ժամկետը ավելանում է 2 օրացուցային շաբաթով՝ նշված ստաժը գերազանցող յուրաքանչյուր աշխատած տարվա համար:</p>	<p>յին գործունեությունը կազմել է ոչ պակաս, քան 12 օրացուցային շաբաթ (ոչ լրիվ աշխատօրվա դեպքում վերահաշվարկ իրականացնել ըստ 12 շաբաթյա լրիվ աշխատօրվա), ապա սկզբնական 26 շաբաթների համար գործազրկության ամսական նպաստը հավասար է բազային միավորի⁹⁶ կրկնապատկելին:</p> <p>Եթե գործազուրկի կարգավիճակ ստանալուն նախորդող օրացուցային տարվա ընթացքում լրիվ աշխատօրով վճարվող աշխատանքային գործունեությունը կազմել է 12 օրացուցային շաբաթից պակաս, ապա ստացին 13 շաբաթների համար գործազրկության նպաստը կազմում է բազային միավորի 100%-ը, իսկ երկրորդ 13 շաբաթների համար հավասար է ամսական բազային միավորի 75%-ին: Նույնատիպ նպաստ են ստանում նաև ավելի քան 12 ամիս գործազուրկ հանդիսացող անձինք,</p>
--	--	---	---	--

⁹⁶ 2021 թ. հունվարի 1-ից՝ 29 եուրո: Տե՛ս <https://mvfin.bv/wiki/term/bazovava-velichina>

	<p>դեպքերում՝ այլ աշխատողներին վնաս հասցնելով,</p> <ul style="list-style-type: none"> • եկամուտների հայտարարագրի բացակայության դեպքում: 		<p>ովքեր ունեն ոչ պակաս, քան 1 տ աշխատանքային տևած: Այն անձինք, որոնք հաշվառված են գրառվածության ծառայությունում և աշխատանքի տեղավորման միջոցառումներ են ձեռնարկել առաջին անգամ, ինչպես նաև նրանք, ովքեր համապատասխան թափուր աշխատատեղ են փնտրում երկարատև թայմ աուդից հետո և ունեն 1 տարուց պակաս աշխատանքային տևած, առաջին 13 շաբաթների համար ստանում են բազային միավորի 85%-ի չափով նպատ, իսկ հաջորդ 13 շաբաթների համար՝ բազային միավորի 70%-ի չափով:</p> <p>Այն դեպքում, երբ գործազուրկի խնամքին է գտնվում մեկ կամ երկու մինչև 14 տարեկան կամ անչափահաս հաշմանդամ երեխա, գործազրկության նպաստը 10 կետով մեծացվում է, իսկ եթե ընտանիքում կա 3 և ավելի մինչև 14 տարեկան (կամ 2 և ավելի հաշմանդամ անչափահաս երեխա)՝ 20 կետով:</p>
--	--	--	--

Հավելված 3

Գործազրկության ապահովագրության նպաստառուին ներկայացվող պահանջները, պարժամիջոցները և պետական վերահսկողության համակարգը ընտրված երկրներում*

Նպաստառուի հասանելի լինելը աշխատանքի անցնելու համար՝ աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությանը մասնակցության ընթացքում	Մասնագիտական շարժունության պահանջներ	Աշխատագրական շարժունության պահանջներ	Աշխատանքի առաջարկները մերժելու այլ հիմնավոր պարճառներ	Աշխատանք փնտրելու գործունեության ապացույցներ	Աշխատանքի առաջարկներից կամ աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությունից հրաժարվելու պարճառի միջոցներ	Աշխատանքի առաջարկներից կամ աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությունից հրաժարվելու պարճառի միջոցներ
<p align="center">ԳԵՐՄԱՆԻԱ</p> <p align="center">https://www.jamexpat.de/expat-info/social-security/unemployment-benefits-germany-arbeitslosenzgeld https://www.oecd.org/els/soc/29730499.PDF</p>						
Զբաղվածության գործակալությունը կարող է գործազուրկի համար կազմակերպել ընդունելի վերապատրաստման միջոցառում կամ տեղավորել աշխատանքի, ջանքի դեռ նա մասնակցում է ինտեգրման ծրագրին: Գործազուրկներից պահանջվում է ջանք գործադրել՝ մասնակցելու աշխատաշու-	Սկզբունքորեն անկալվում է, որ գործազրկության նպաստ ստացողը կընդունի իր աշխատանքային ունակություններին համապատասխանող ցանկացած աշխատանքի առաջարկ, եթե աշխատանքն ընդունելու նպատակահարմարությունն ավելի մեծ է, քան ընդհանուր կամ անձնական պատճառներով	Տարածքային շարժունության անսակայունից աշխատանքները համարվում են ընդունելի միայն այն դեպքում, եթե երթևեկություն ժամանակը չի գերազանցում ընդհանուր 2.5 ժամը՝ օրական ավելի քան 6 ժամ աշխատաժամանակի դեպքում և ընդհանուր 2 ժամը՝ օրական մինչև 6 ժամ աշխատաժամանակի	Գործազուրկը կարող է մերժել զբաղվածության գործակալության աշխատանքի առաջարկը, եթե կարողանա ներկայացնել հիմնավոր պատճառներ (օրինակ՝ առողջական խնդիրներ): Աշխատանքի ողջամտությունը ներկայացնելիս պետք է հաշվի առնել նաև եկամուտը: Գործազրկության առաջին 3 ամիսների ըն-	Զբաղվածության գործակալության և գործազուրկի միջև կնքված ինտեգրացիոն համաձայնագրում պետք է նշվեն նաև աշխատանքի տեղավորման համար զբաղվածության գործակալության և գործազուրկի կողմից գործադրվող ջանքերը, ինչպես նաև ինչ պահանջների պետք է դրանք բավարար-	Եթե գործազուրկը առաջին անգամ հրաժարվում է զբաղվածության գործակալության աշխատանքի առաջարկից կամ ինտեգրման ծրագրի մասնակցությունից՝ առանց հիմնավոր պատճառների, ապա 3 շաբաթով կասեցվում են նպաստները: Ավելին, նպաստի իրավունքի ժամկետը կրճատվում է նպաս-	Եթե գործազուրկը հրաժարվում է զբաղվածության գործակալության աշխատանքի և տուժարկից կամ ինտեգրման մասնակցությունից՝ առանց հիմնավոր պատճառների, ապա երկրորդ մերժման դեպքում գործազրկության նպաստը դադարեցվում է 6 շաբա-

կայի ակտիվ քաղաքականությամբ:	(նշվածներից 2 կամ պակաս պատճառ) ⁹⁰ պայմանավորված անսպասակամ հարմարություններ:	դեպքում: Եթե տարածքային հեռավորությունը ելկար է, ապա գործազրկության շահառուին անհրաժեշտ է նախապատրաստել ընդունելի պայմաններին: Ավելին, Զբաղվածության գործակալությունը կարող է պնդել, որպեսզի գործազրկության նպաստի շահառու ընդունի զբաղվածությունը, նույնիսկ եթե այն ներառում է շարժունություն, որը չի կարող հիմնավոր կերպով ընդունվել վերոնշյալ պայմաններով՝ գործազրկության առաջին 3 ամիսների ընթացքում: Մակայն զբաղվածության գործակալությունը պետք է հաշվի առ-	թացքում աշխատանքը գործազուրկի համար համարվում է ողջամիտ, եթե աշխատավարձը նախորդ աշխատավարձից պակաս չէ 20%-ից ավելի և հետագա 3 ամիսների ընթացքում պակաս չէ 30%-ից ավելի: Գործազրկության առաջին 6 ամիսներից հետո աշխատանքը համարվում է ողջամիտ, եթե աշխատավարձը ցածր չէ գործազրկության նպաստից:	րեն, զբաղվածության ակտիվ առաջնության ապագա օգուտները: Ինտեգրացիոն համաձայնագիրը պարտադիր է երկու կողմերի համար: Այն ներառում է անհատի կողմից աշխատանքի տեղավորվելու ռազմավարությունը, որը պետք է պարբերաբար թարմացվի կամ հարմարեցվի տեղի ունեցող փոփոխություններին: Անհատի կողմից սեփական ջանքերի ավագույց ներկայացնելու պարտադիր պահանջ չկա:	տի կատեգորիայի կետի չափով:	թով, իսկ հաջորդ մերժումների դեպքում՝ 12 շաբաթով: Ավելին, նպաստի իրավունքի ժամկետը կրճատվում է նպաստի կատեգորիայի կետի չափով:
------------------------------	--	--	---	---	----------------------------	--

⁹⁰ Վավեր և իրավական պատճառներն են ընտանեկան կամ անձնական խնդիրները (օրինակ՝ խնամակալական պարտականությունները, ամուսնու աշխատանքը, երեխայի խնամակալի քաղաքականությունը և այլն), սեփական առողջությունը կամ անունակությունը, աշխատավարձն ավելի ցածր է, քան գործազրկության նպաստը կամ այդ աշխատանքի համար վճարվող սովորական աշխատավարձը, այլ աշխատանքային պայմաններ (օրինակ՝ կենդանություն, ժամանակավոր պայմանագիր, հակառակորդական աշխատանքային ժամեր և այլն), քաղաքական կամ կրոնական պատճառներ, կամ եթե աշխատողը պետք է փոխարինի գործադուլ անող կամ արգելափակման մեջ գտնվող աշխատողին:

		<p>նի գործազրկության շահառուի հիմնավոր պատճառները (օրինակ, ընտանեկան կապերը), որոնք շարժունությունը դարձնում են անհնար:</p> <p>Շարժունության ֆինանսական հետևանքները նույնպես անհրաժեշտ է դիտարկել: Հաշվի առնելով տեղաշարժի ծախսերը՝ անհրաժեշտ է նկատի ունենալ, որ զբաղվածության գործակալությունը կարող է խրախուսել բնակության վայրից հեռու վայրում աշխատանքի առաջարկն ընդունելը՝ վճարելով բնակության և տեղափոխության ծախսերը:</p>				
<p style="text-align: center;">ԳԱՆԻԱ</p> <p style="text-align: center;">https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1107&langId=en&intPageId=4496</p>						
Ընդհանուր առմամբ, գործազուրկը պետք է պատրաստ լինի աշխատելու աշխատաշուկայի ակտիվ բաղաձեռնության մասնակցության ըն-	Գործազուրկը պետք է պատրաստ լինի՝ ընդունելու ողջամիտ աշխատանքի առաջարկները: Ողջամիտ աշխատանք ասելով նկատի է առնվում	Որպես հիմնական կանոն՝ գործազուրկը պետք է ընդունի հատալիս տրանսպորտով օրական 3 ժամ աշխատավայրի հասնելու պայմանով ա-	23 վավեր պատճառներով կարելի է արդարացնել աշխատանքի առաջարկը մերժելը: Վավեր պատճառներն են.	Եթե գործազուրկը այցելում է գործազրկության ավտոմոբիլային հիմնադրամ՝ հանդիպման, նա պետք է իր աշխատանքի վերադառնա	Անհատը 3 շաբաթով զրկվում է նպաստից, եթե չունի հիմնավոր պատճառ:	Եթե գործազուրկը դադարեցնում է աշխատանքը կամ զբաղվածության խթանման միջոցառումը կամ հրաժարվում է աշ-

<p>թացքում: Եթե գրադվածության խթանման միջոցառմանը մասնակցության ընթացքում կամ գրանկից հետո ակնկալվում է, որ կատեղծվի շարքային աշխատանքի հնարավորություն, ապա տեղական աշխատանքի կենտրոնը կարող է որոշել, որ գործազուրկին միայն այդ միջոցառումը պետք է հասանելի լինի: Աշխատաշուկայի ակտիվ թաղաքականություն մտնակիցները շարունակում են ակտիվորեն աշխատանք փնտրել և ընդունել աշխատանքի առաջարկներ:</p>	<p>ցանկացած տեսակի աշխատանքը, որը գործազուրկը կարող է կատարել, օրինակ, կարճ վերապատրաստումից հետո:</p>	<p>ռաջարկները: Հատուկ կանոնները կիրառվում են հատուկ պայմաններում: Օրինակ, կախված գործազուրկի քննադատության վայրից, ավելի երկար ժամանակ է պահանջվում աշխատավայր հասնելու համար: 3 ամիս հետո գործազուրկը պետք է ընդունի հանրային արանսպորտով օրական 3 ժամ աշխատավայր հասնելու պայմանով առաջարկները:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ առողջական խնդիրներ, ✓ տրանսպորտի խնդիրներ, ✓ երեխայի խնամքի և այլ ընտանեկան խնամքի պարտականություններ, ✓ աշխատանքի առաջարկի հետ կապված հատուկ իրավիճակներ (օրինակ՝ աշխատանքի առաջարկի ողջամտությունը, օրինակ՝ աշխատանքի պայմաններն ու աշխատավարձը չեն համապատասխանում զբաղմունքին), ✓ լրացուցիչ նպաստների իրավունքը, ✓ նոր աշխատանք սկսելը, կրթությունը, ինքնագրավածությունը կամ գլխավորական ծառայությունը, վաղաժամ թոշակի անցնելը: 	<p>գործունեության նախագիծը ներկայացնի (այն ներկայացվում է տուաչին հանդիպման ժամանակ և թույլմացվում յուրաքանչյուր 3 ամիսը մեկ): Նա պետք է նաև բերի աշխատանքի դիմումների մի շարք օրինակներ, պետք է կարողանա իր աշխատանքի փնտրման գործունեության մասին ընդհանրական տեղեկություն ներկայացնել: Սովորաբար գործազուրկը պարտավոր չէ ֆորմալ ապացույց ներկայացնել աշխատանքի փնտրման գործունեության մասին, ըստի դեռ գործազուրկության ապահովագրության հիմնադրամը չի պահանջել: Եթե գործազուրկը չի կարողացել աշխատանքի փնտրման բավարար ջանքեր գործադրել կամ աշխատանքի փնտրման մասին ընդհանրական</p>		<p>խտանքի առաջարկից կամ աշխատաշուկայի ակտիվ թաղաքականությունը աշխատանքի տեղավորվելուց՝ առանց հիմնավոր պատճառի, 12 ամսվա ընթացքում 2 անգամ, ապա նա կորցնում է գործազրկության նպաստ ստանալու իր իրավունքը, եթե մինչև 3 ամսվա ընթացքում ստեղծված 300 ժամ կամ 12 շաբաթվա ընթացքում 276 ժամ կանոնավոր աշխատանք իրականացրած չլինի:</p>
--	--	---	--	---	--	--

				տեղեկություն տրամադրել, գործազրկության ապահովագրության հիմնադրամը կարող է նրանից պահանջել ոչ ավելի, քան 3 ամսվա աշխատանքի փնտրման մասին տեղեկություն և ապացույցներ:		
--	--	--	--	---	--	--

ԿԱՆԱԴԱ

<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR-96-332/page-1.html>

Զբաղվածության ապահովագրության հայցորդները, որոնք մասնակցում են հաստատված դասընթացի կամ ծրագրի, պարտավոր չեն ապացուցել իրենց անընդհատական հասանելիությունը:	Զբաղվածության ապահովագրության հայցորդին թույլատրվում է սահմանափակել իր աշխատանքի փնտրումը՝ ըստ իր հմտությունների կամ վերապատրաստման մակարդակի, այնուամենայնիվ, անհատի պահանջները գործազրկության տնտեսության աճի հետ աստիճանաբար նվազում են: Եթե հայցորդի ապաստանելու իրենց բնութավ թվացյալ խիստ են, ընդունելի փորձառության տնտեսության ընթացքում (մտավորապես 3 շաբաթ, սա-	Զբաղվածության ապահովագրության հայցորդները պարտավոր չէ, որ իրենց բնակության վայրից հեռու աշխատանք փնտրեն: Այնուամենայնիվ, նրանք պետք է ապահովեն իրենց հասանելիությունը նույն վայրում, ողջամիտ ժամկետի ընթացքում: Եթե այդ ժամկետի ավարտին հայցորդները չեն ստանում զբաղվածություն, ապա պարտավոր են ընդլայնել տարածքը, որում իրենք հասանելի կլինեն աշխատանքի փնտրման	Անհամապատասխան զբաղվածությունը այն է, որն անհատը ստանում է աշխատանքային վեճի արդյունքում կամ ապահովում է ավելի ցածր աշխատավարձ կամ պայմաններն ավելի անբարենպաստ են, քան կոչել տիվ/անհատական պայմանագրերով սահմանվածները: Չորակազրկվելու համար հայցորդը պետք է ապացուցի, որ համապատասխան աշխատանքից հրաժարվել է հիմնավոր պատճառով, որը կարող է լինել անձնական կամ ընտանեկան, ինչպես	Հայցորդները պետք է ապացուցեն, որ իրենք հասանելի են աշխատանքի համար և չեն կարող հարմար աշխատանք ձեռք բերել՝ պարբերաբար նպաստներ ստանալով յուրաքանչյուր օրվա ընթացքում: Հայցորդները պետք է աշխատանքի հասանելիության և ունակ լինելու մասին վկայակոչեն իրենց երկշաբաթյա զեկույցներում: Նրանցից կարող են պահանջվել ապացույցներ, որ գործադրում են ողջամիտ և հստակ ջանքեր՝ հայրմար աշխատանք գտնելու	Հայցորդը, ով հրաժարվել է հարմար զբաղվածությունից, 7-12 շաբաթով զրկվում է նպատից: Եթե Զբաղվածության ապահովագրության նպաստառուն չի կարողանում ապացուցել, որ ինքն ունակ է և հասանելի է աշխատանքի համար և ունակ չէ ստանձնել համապատասխան զբաղվածությունը, ապա զրկվում է նպատից՝ այդ զբաղվածության օրվա չափով: Հայցորդը, ով ջանք չի գործադրել հարմար աշխատանք գտնելու ուղղությամբ, զրկվում	Աշխատանքից հրաժարվելու ցանկացած դեպք դիտարկվում է անհատապես՝ առանց կոտակային կամ էսկալացիոն էֆեկտի:
--	---	--	--	--	---	---

	<p>կայն կարող է տարբեր լինել՝ կախված գրավվածության պատմությունից, հմտություններից, աշխատավարձից և այլն), նաև կարող է ուսումնասիրել աշխատաշուկան: Այդ ժամանակահատվածից հետո աշխատանք փնտրելու անկարողությունը կարող է վերագրվել այն տահմանափակություններին, որոնք տվյալ դեպքում ճանաչվում են որպես չարդարացված խիստ: Հայցորդի հաաանելիությունն աշխատանքի համար կարող է նաև վերանայվել այն դեպքերում, երբ նրա պահանջները կասկածելի են դարձնում որքան հնարավոր է շուտ գրավվածության և/կամ աշխատանք գտնելու հետաքրքրվածությունը:</p>	<p>համար:</p>	<p>նաև թուն աշխատանքը:</p>	<p>գտնելու համար: Այնուամենայնիվ, օրենսդրական կարգավորումներ չկան աշխատանքի դիմումների քանակի և տեսակի, աշխատանքի փնտրման ձևի կամ փնտրման գործունեության մասին զեկույցներ ներկայացնելու հաճախականության վերաբերյալ:</p>	<p>է նպաստից 1-6 շաբաթով:</p>	
--	--	---------------	----------------------------	---	-------------------------------	--

ՉԻՆԱՍՏԱՆ

http://www.mohrss.gov.cn/gbhz/GJHZzhengcewenjian/201506/t20150625_212401.html#_Toc277305515

<https://cjb.org.hk/content/china%E2%80%99s-social-security-system>

http://english1.english.gov.cn/official/2005-07/28/content_18024.htm

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/49694/65117/E93CHN01.htm#c2>

Պետք է ակտիվորեն աշխատանք փնտրի և հասանելի լինի աշխատանքի առաջարկներին:				Պարբերաբար պետք է գեկուցի գրողվածության տարածքային գործակալությանը աշխատանքի փնտրման մասին:	Ջրկվում է գործագրության տարածքային, եթե երկու անգամ երաժարվում է աշխատանքից՝ առանց հիմնավոր պատճառի:
---	--	--	--	---	--

ԱՄՆ

<https://www.usa.gov/unemployment>

<https://oui.doleta.gov/unemploy/aboutui.asp>

Աշխատաշուկայի ակտիվ թաղաքականությանը մասնակցության ընթացքում չի պահանջվում աշխատանքի համար անընդհատական հասանելիություն:	Դաշնային օրենքի սահմաններում նահանգները կարող են հաշվի առնել գործագրողի նախկին մասնագիտությունը, փորձը կամ որակավորումը՝ համապատասխան աշխատանքի տեղավորելիս: Օրենքը պարտադրում է չհեղափոխել աշխատանքի առաջարկը մերժելու դեպքում, եթե աշխատավարձը, ժամերը կամ աշխատանքային կարգի է մերժել:	Դաշնային օրենքի սահմանում նահանգները կարող են ձևակերպել, թե ինչի նկատի ունեն՝ հարմար աշխատանք ասելով: Այդ դեպքում հաշվի է առնվում նաև գործագրողի բնակավայրից աշխատավայրի գտնվելու հեռավորությունն ու այնտեղ հասնելու ժամանակը: Որոշ նահանգներում աշխատանքի առաջարկը կարելի է մերժել:	Բոլոր նահանգներում հարմար աշխատանքը մերժելու դեպքում գործագրողը որակագրվում է: Նահանգները միայն տարբերվում են հարմար աշխատանքի փանիշը սահմանելիս: Նպատակ հասկացումը չի մերժվում, եթե աշխատանքը թափուր է դարձել գործողության, աշխատողի արգելափակման կամ այլ աշխատանքի:	Կանոնավոր գործատուի պայմանագրեր են պահանջվում շատ նահանգներում, և յուրաքանչյուր շաբաթվա համար պահանջվող փաստացի պայմանագրերի քանակը տատանվում է 1-5-ի սահմաններում: Ըստ նահանգի օրենսդրության՝ սահմանվում է կամ չի սահմանվում աշխատանք փնտրելու գործունեությունը նվազագույն քանակը:	Աշխատանքի առաջարկը մերժելու պատճառը քննարկվում է: Ընդհանուր առմամբ, անհատները որակագրվում են և գրվում գործագրության նպատակի իրավունքից, եթե մերժել են հարմար աշխատանքը: Յուրաքանչյուր նահանգներում գործագրողը որակագրվում է մինչև նոր աշխատանք գտնելը: Պարտադիր չէ գործա-	Պատժամիջոցները տարբերվում են նահանգներում:
--	---	--	---	---	---	--

¹⁰⁰ Գործագրողը պետք է ընդունի օրական 2-3 ժամ տրանսպորտով երթևեկելու պարանոմ աշխատանքի առաջարկները, կրկնակի առաջարկի դեպքում՝ օրական մինչև 4 ժամ տեղավորությունը առաջարկները:

	<p>տանքային այլ պայմաններ նշանակալիորեն ավելի ոչ բարենպաստ են անհատի համար, քան նույն տեղանքում գերիշխող նմանատիպ այլ աշխատանքի դեպքում է: Որոշ նախագծերում, գործազուրկին տրամադրվում է որոշակի ժամանակահատված, որի ընթացքում նրանց թույլատրվում է սահմանափակել իրենց սովորական զբաղմունքի որոնումը: Այնուամենայնիվ, գործազրկության որոշակի տևողությունից հետո (օրինակ, Նյու Յորքում՝ 13 շաբաթ, Ֆլորիդայում՝ 60 օր) գործազուրկը պետք է փնտրի և ընդունի այլ զբաղմունքներով աշխատանքի առաջարկները, որոնք համապատասխանում են իրեն:</p>	<p>ժել, եթե երթևեկության ժամանակը երկար է: Օրինակ, Կալիֆոռնիայում 1 ժամ երթևեկությունը չի համարվում երկարատև, իսկ Նյու Յորքում՝ 1 ժամ մասնավոր տրանսպորտով և 1.5 ժամ հանրային տրանսպորտով: Ավելի երկարատև երթևեկությունը նորմալ է համարվում որոշ տարածքներում կամ եթե գոյնագույն մասնագիտությունը աշխատանքի հնարավորությունները կամ գտնվելու վայրը սահմանափակ են:</p>	<p>խատանքային վեճի հետևանքով, ✓ աշխատավարձը, ժամերը կամ աշխատանքի այլ պայմաններ նշանակալիորեն ավելի անբարենպաստ են, քան նույն տարածքում, նույն աշխատանքի համար գործող պայմանները. ✓ անձից պահանջվում է միանալ, հեռանալ, խուսափել միանալուց կամ հեռանալուց՝ որևէ կազմակերպությունում զբաղվածություն ձեռք բերելու համար:</p> <p>Նախագծերի մեծ մասը հարմար աշխատանքի չափանիշ է համարում նաև գործազուրկի առաջության դիմելը, անվտանգությունն ու քաղաքական արժեքները և գործազուրկի ֆիզիկական համապատասխանությունը աշխատանքին:</p>	<p>Գործազրկության ապահովագրության հայցորդները պետք է պահպանեն աշխատանքի փնտրման իրենց պայմանագրերը և որպես ապացույց ներկայացնեն, եթե իրենք պայմանակալորեն ընտրվել են առաջիկա համար: Յոթ մեծագույն նախագծերում գործազուրկներից չի պահանջվում պարբերաբար հիմնավորել աշխատանքի որոնումը, սակայն պետք է պահեն՝ ապացույցները ցուցահանել ներկայացնելու համար:</p>	<p>զրկության նպատի իրավունք ստանալու համար ընդունել աշխատունակայի ակտիվ քաղաքականության միջոցով տեղավորվելու առաջարկը:</p>
--	---	---	---	---	--

ԹԱԻԼԱՆԴ

<https://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowWiki.action?id=443>
http://www2.iiaa.or.jp/en/pecc/2010/SRpdf/101021_3.pdf

Պետք է մասնակցի Հմտությունների զարգացման ստորաբաժանման կողմից կազմակերպվող հմտությունների զարգացման կամ վերապատրաստման ծրագրերին, պատրաստ և ունակ լինի ընդունելու Զբաղվածության պետական ծառայության գրասենյակի կողմից ցանկացած հարմար աշխատանք:				Անուսկան ստեղծված 1 անգամ Զբաղվածության պետական ծառայության գրասենյակին պետք է զեկուցի աշխատանքի փնտրման իր գործունեության մասին:	Առաջին իսկ մերժման դեպքում զրկվում է նպաստից:	
---	--	--	--	---	---	--

ՖԻՆԼԱՆԴ

https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_5.html

Գործազուրկը պետք է ընդունի աշխատանքի առաջարկները՝ աշխատաշուկայի ակտիվ ընդարձակմանը մասնակցելու ժամանակ:	Աշխատանքի որոնման լաշտը սահմանելու համար հաշվի է առնվում հայցույթի վերապատրաստումը, որակավորումները, գիտելիքներն ու հմտությունները, որոնք նա ձեռք է բերել մասնագիտական փորձառության ընթացքում, նրա անձնական և ընտանեկան վիճակը, տեղական աշխատա-	6 ամիս գործազրկությանից հետո աշխատանք փնտրողները պետք է ընդունեն իրենց բնակության վայրից 30 կմ հեռավորության վրա գտնվող կամ հանրային արանսպարտով 1 ժամ երթևեկություն պահանջող աշխատանքները:	Աշխատանքի առաջարկները կարող են մերժվել՝ պատճառաբանելով աշխատավարձը գործազրկության առաջին 3 ամիսների ընթացքում: 3 ամիս գործազրկությանից հետո աշխատանքի առաջարկը համարվում է ողջամիտ, եթե աշխատավարձը կազմում է նախորդ աշխատավարձի	Գործազուրկը պետք է աշխատանքի փնտրման ապացույցներ ներկայացնի գաղվածության տեսչի հետ հարցազրույցների ժամանակ (ամիսը մեկ անգամ՝ սկսած գործազրկության 4-րդ ամսից): Ավելի հաճախակի հարցազրույցներ կարող են նախատեսվել այն աշխատանք փնտրողների	Ողջամիտ աշխատանքի առաջարկն առաջին անգամ մերժելու դեպքում պատիժ նախատեսված է երկրորդ կամ ավելի մերժումների դեպքում): Զբաղվածության պետական ծառայության կողմից ծառայության մերժման դեպքում, ինչպիսին է աշխատաշուկայի ակտիվ քա-	Երկու ողջամիտ աշխատանքի առաջարկների մերժման դեպքում գործազրկության նպաստը չեղարկվում է 2 ամսով: Կրկնվող խախտումների դեպքում նպաստները չեղարկվում են 2-6 ամսով կամ նույնիսկ ընդմիջա: Զբաղվածության
---	---	---	--	--	--	---

	շուկայի խրափճակը: 3 ամիս գործազրկությանից հետո աշխատանք փնտրողը պետք է աստիճանաբար ընդլայնի աշխատանքի որոնման դաշտը՝ մեկ մասնագիտությանից դուրս և պատրաստ լինի ընդունելու այն առաջարկները, որոնք համապատասխանում են իր հմտություններին:		առնվազն 95%-ը, 6 ամիս գործազրկությանից հետո՝ 85%-ը և 1 տարի գործազրկությանից հետո՝ առնվազն հավասար գործազրկության նպաստին: Աշխատանք փնտրողի ընտանեկան դրությոնը և առողջությունը նույնպես հաշվի են առնվում:	համար, որոնք աշխատանք գտնելու որոշակի դժվարություններ ունեն, ինչպիսիք են ևստանց որակավորման երիտասարդները, տնտեսական պատճառներով աշխատանքից ազատվածները կամ երկաթաժամկետ գործազուրկները:	դաշնականությանը մասնակցությունը, նախատեսված է 2 ամսով գործազրկության նպաստի կրճատում 20%-ով:	պետական ծառայության կողմից ծառայությունների կրկնվող մերժումների դեպքում գործազրկության նպաստը նվազեցվում է 50%-ով՝ 2-6 ամսով կամ ընդմիշտ:
--	---	--	--	--	--	---

ՇՎԵԳԻԱ

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=en&intPageId=4817>

<https://www.norden.org/en/info-norden/unemployment-benefit-sweden>

Գործազուրկը պարտավոր է հասանելի լինել և ակտիվորեն աշխատանք փնտրել աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությանը մասնակցության ընթացքում:	Աշխատանքը համարվում է հարմար, եթե այն պատշաճորեն հաշվի է առնում նպատատուի անձնական պայմանները, ինչպիսիք են հմտությունները, փորձը և ընտանեկան դրությունը: Նպատատառն պետք է ողջամիտ ժամանակ ստանա նոր իրավիճակին հարմարվելու համար, ինչպիսին մասնագիտական շարժանությունն է: Սակայն փաստացի	Աշխատանքը համարվում է հարմար, եթե աշխատաժամանակը և ծախսը ողջամիտ են: Գործնականում ողջամիտ աշխատաժամանակ է համարվում այն, ուր դեպքում տնից բացակայությունը կազմում է ոչ ավելի, քան օրական 12 ժամ, որը նշանակում է լրիվ դրույքով աշխատանքի և 1.5 ժամ յուրաքանչյուր ուղիղության համար:	Հայցորդից չի պահանջվում նոր վայր տեղափոխվել, սակայն կարող են նրան առաջարկել այլ վայրում գտնվող աշխատանք, և հյամարվելու դեպքում նրա նկատմամբ կարող են պատժամիջոցներ կիրառվել:	Գործազրկության նպաստ ստացողը պարտավոր չէ ապացույցներ ներկայացնել իր կողմից աշխատանքի փնտրման գործունեության վերաբերյալ:	Հայցորդին նախագգուշացնում են, որ նա առանց հիմնավոր պատճառի թերակատարում է (ըստ պայմանավորվածության չի կապվում կամ չի այցելում գրառվածության պետական ծառայություն) իր աշխատանքի որոնումը, ապա գրկվում է 1 օրով, երրորդ անգամ՝ 5 օրով, չորրորդ անգամ՝ 10 օրով: 5-րդ անգամ կրկնվելու դեպքում պետք է գործազրկության նպաստի համակարգին տրվից դի-
---	--	---	--	---	---

	<p>Ժամանակը սահմանվում է օրերով՝ ըստ առանձին դեպքերի:</p>				<p>Եթե չի ընդունում աշխատանքի առաջարկը, ապա գրկվում է նպաստից 5 օրով:</p>	<p>մի աշխատելուց հետո, նորից դառնա նպաստառու: Եթե հրաժարվում է աշխատանքի առաջարկից երկրորդ անգամ, ապա գրկվում է նպաստից 10 օրով, ելյորդ անգամ՝ 45 օրով, 4-րդ անգամ պետք է աշխատանք ունենա և ապա նորից դիմի՝ համակարգի նպաստառու դառնալու համար: Եթե աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությանը հրաժարվում է մասնակցել՝ նույն ժամանակահատվածում երկրորդ անգամ, ապա գրկվում է նպաստից 10 օրով, երրորդ անգամ՝ 45 օրով: 4-րդ անգամ կրկնվելու դեպքում պետք է նորից աշխատի և դառնա համակարգի շահառու:</p>
--	---	--	--	--	---	---

ՌՈՒՍԱՍՏԱՆ

<https://docs.cntd.ru/document/90053892?marker=8000LN>

Գործազուրկը պարտավոր է մասնակցել հասարակական աշխատանքների և զբաղվածության պետական ծառայության կազմակերպած դասընթացներին (առանց հիմնավոր պատճառի 1 ամիս հրաժարվելու դեպքում 1 ամսով դադարեցվում է նպաստի ստացումը):	Մասնագիտությունը փոխելու կամ առաջին անգամ աշխատանք փնտրողների դեպքում որակավորում ձեռք բերելու համար զբաղվածության պետական ծառայությունը հոգում է ծախսերը:	Զբաղվածության պետական ծառայությունը կայող է նաև համապատասխան աշխատանքի առաջարկներ կայացնել գործազուրկի քննության վայրից հեռու՝ վճարելով ֆինանսական օգնություն (եթե ընտանիքով է տեղափոխվելու, ապա ընտանիքի ծախսերը) հետևյալ կերպ. <ul style="list-style-type: none"> • դեպի աշխատավայրեր կկողմանի ելլելու կույթյան ծախսերն է վճարում, եթե դա չի կատարում գործատուն, • դեպի աշխատավայր և հետադարձ ժամանակի օրական ծախսերն է վճարում, • բնակարանի վարձակալության ծախսերն է վճարում: 	Յուրաքանչյուր ամիս պետք է ներկայանա զբաղվածության պետական ծառայություն և վերագրանցվի ուղարկվող գործազուրկ:	Եթե առանց հարգելի պատճառի չի ներկայանում գործատուի հետ համապատասխան աշխատանքի տեղավորման քանակ-ցություններին՝ առաջարկվող զբաղվածության պետական ծառայությունից ստանալուց 3 օրվա ընթացքում կամ հրաժարվում է այդպիսի բանակցություններից, ապա զրկվում է նպաստից մեկ ամսով:	Եթե երկու անգամ հրաժարվում է Զբաղվածության պետական ծառայության միջոցառումներից, ապա 1 ամսով դադարեցվում է գործազրկության նպաստի վճարումը:
--	--	---	--	--	---

ԲԵԼԱՐՈՒՍ

<https://myfin.by/wiki/term/nosobie.no-bezrabotice>

Գործազուրկը պարտավոր է հասանելի լինել և ակադմիկոն	Գործազուրկների մասնագիտական ուսուցման ընթացքում			Գործազուրկն ամեն ամիս պարտավոր է ներկայանալ աշխատանքի	Առանց հարգելի պատճառի աշխատանքի առաջարկից	
---	---	--	--	---	---	--

<p>աշխատանք փնտրել: Առանց հարգելի պատճառի վճարվող հատարական աշխատանքների ամսական նորման չկատարելու դեպքում գործազուրկը գրկվում է նպաստից մինչև 3 ամիս ժամկետով: Եթե գործազուրկն աշխատանք չի փնտրում ինքնուրույն և չի տեղեկացնում այդ մասին աշխատանքի, զբաղվածության և սոցիալական պաշտպանության մարմիններին, ապա գրկվում է նպաստի 50%-ից՝ 1 ամիս ժամկետով:</p>	<p>նրա մասնագիտության ներքի ցանկը մշտապես փոխվում է՝ հաշվի առնելով աշխատաշուկայի պահանջները:</p>			<p>տանքի, զբաղվածության և սոցիալական պաշտպանության մարմիններ: Հակառակ դեպքում, վերջինս այցելությունից հետո հաշված 1 և ավելի ամիս չներկայանալու դեպքում գործազուրկը մինչև 3 ամսով գրկվում է նպաստից:</p>	<p>կամ վերապատրաստումից հրաժարվելու դեպքում գործազուրկը գրկվում է գործազրկության նպաստի 50%-ից՝ մեկ ամիս ժամկետով: Եթե գործազուրկն առանց հարգելի պատճառի չի ներկայանում գործատուի հետ աշխատանքի ընդունման քանակցություններին՝ աշխատանքի, զբաղվածության և սոցիալական պաշտպանության մարմիններին կողմից այդ առաջարկը ներկայացնելուց երկու օրվա ընթացքում, ապա գրկվում է գործազրկության նպաստից՝ մինչև 3 ամիս ժամկետով:</p>	
---	---	--	--	---	---	--

ՀԱՐՑԱԹԵՐԹ՝ Փորձագիտական լսարանին

Անոտացիա

Հետազոտության նպատակն է՝ ՀՀ զբաղվածության ու աշխատանքի ոլորտի միտումների ու սոցիալ-տնտեսական ազդեցությունների վերլուծության, արդիական հիմնախնդիրների պարզաբանման, ինչպես նաև զբաղվածության պետական քաղաքականության փորձաքննության արդյունքների հաշվառմամբ զբաղվածության ու աշխատանքի պետական քաղաքականության լուծումների մշակումը՝ հաշվի առնելով հետևյալ հետազոտական ենթանյառականները.

- ՀՀ մակրոտնտեսական, զբաղվածության ու աշխատաշուկայի ցուցանիշների վերլուծություն, դրանց առնչությունների ուսումնասիրություն՝ հիմք ընդունելով նաև 2020 թ. COVID-19 համավարակի ու ռազմական իրադարձությունների ազդեցությունները,
- ՀՀ զբաղվածության ապահովման ընթացիկ պետական ծրագրերի վերլուծություն, բացելի վերահսկում,
- ՀՀ աշխատաշուկայի ու բնակչության զբաղվածության ապահովման արդի հիմնախնդիրների բացահայտում,
- ՀՀ-ում բացահայտված հիմնախնդիրների, միջազգային ընտրովի փորձի ու հետազոտության արդյունքների հիման վրա զբաղվածության պետական ծրագրերի և զբաղվածության ապահովման ու աշխատանքային հարաբերությունների օրենսդրական նոր լուծումների մշակում:

1. Խնդրում եմք ներկայացնել, Ձեր գնահատմամբ, ՀՀ աշխատաշուկայի պահանջարկի ու առաջարկի սպասվող քանակական փոփոխություններն առաջիկա 3 տարիների ընթացքում՝ նշելով Ձեր գործունեության ոլորտը:

Ոլորտ	Աշխատուժի պահանջարկը՝ գործարարների կողմից	Աշխատուժի առաջարկը՝ աշխատանք փնտրողների կողմից	Այլ նշումներ
	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի (<=5%0) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի (<=-5%) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի (<=5%0) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի (<=-5%) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	

2. Ներկայացրեք, խնդրեմ, Ձեր կողմից իրականացվող տնտեսական գործունեության ոլորտ(ներ)ում առաջիկա 3 տարիների ընթացքում նոր ստեղծվող աշխատատեղերի գծով որակավորված ու կարողություններ ունեցող աշխատողների պահանջարկի միտումները, այդ թվում՝ աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական ի՛նչ նոր պահանջներ եք համարում առաջնային և կարևոր:

Ոլորտ	Որակավորված աշխատողների պահանջարկ	Առաջադրվող պահանջներ, կարողություններ, մանազխրացում և այլն	Այլ նշումներ
Կրթություն	<input type="checkbox"/> ինտենսիվ պահանջարկ <input type="checkbox"/> շոշափելի պահանջարկ <input type="checkbox"/> որակավորված կալույթի՝ նկատելի պահանջարկ չի լինի	<input type="checkbox"/> ոլորտի խոր մասնագիտացում <input type="checkbox"/> SS գիտելիքներ <input type="checkbox"/> լեզվի իմացություն <input type="checkbox"/> փափուկ կարողություններ <input type="checkbox"/> այլ _____	

3. Որտե՞ղ են Ձեր ոլորտում ամկա թափուր և նոր ստեղծվող աշխատատեղերի համալրման հիմնական հինգ խնդիրները:
4. Որտե՞ղ են COVID-19-ով և Արցախյան 44-օրյա պատերազմով պայմանավորված նոր մարտահրավերներն ու հետաքննությունները՝ աշխատատեղերի կրճատման և նոր աշխատատեղերի ստեղծման իմաստով:

Ոլորտ	Մագրսակրավորներ	Հասարակություններ	Այլ նշումներ
	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի կրճատում <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների անկում <input type="checkbox"/> բյուջեի կրճատում	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի աճ <input type="checkbox"/> առցանց վաճառքի ծավալների աճ <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների ավելացում <input type="checkbox"/> ֆինանսական հոսքերի ավելացում	

5. Ձեր գնահատմամբ զբաղվածության պետական կարգավորման գործող ո՞ր ծրագրային ուղղությունները աշխատաշուկայում ձևավորվող նոր իրավիճակում ունեն սոցիալ-տնտեսական առավել մեծ ազդեցություն:

Ուղղություններ	Կարևորության հարաբերական աստիճանը (0-100 միավոր պնդելու, որ բոլոր պարամետրների գումարը լինի 100)	Այլ նշումներ, ծրագրային առաջարկներ
Աշխատանք փնտրողի կարողությունների զարգացում		
Պետություն-մասնավոր համագործակցությամբ աշխատանքի տեղավորում		
Միկրոձեռնարկատիրության աջակցություն		
Ստալտալի ծրագրերի աջակցություն		
Միջին մասնագիտական կրթական ծրագրերով մասնագետների պատրաստում		

6. Զբաղվածության պետական քաղաքականության վերանայման ինչպիսի՞ առարկայական անհրաժեշտություն եք տեսնում հետևյալ հիմնական ուղղություններով՝ հաշվի առնելով նաև զբաղվածության ոլորտի նոր մարտահրավերները.

Ուղղությունը	Արդիականությունը (0-10 միավոր)	Այլ նշումներ
պետական աջակցության ծրագրերի վերանայում, դրանց սոցիալ-տնտեսական ազդեցության գնահատման հավաքական գործընթաց		
ինստիտուցիոնալ կարողություններ		
պետական-մասնավոր եատվածի համագործակցություն		
SS ենթակառուցվածքներ, զբաղվածության պետական աջակցության առցանց համակարգերի ներդրում		
աշխատաշուկայի վերահսկողություն, տեսչական գործընթաց,		
ոչ ֆորմալ աշխատաշուկայի զապման լուծումներ		
կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության ինստիտուտի ներդրում		
օրենսդրական կարգավորումներ		

7. Զբաղվածության և վարձատրության ցուցանիշների դրական միտումների ապահովման տեսանկյունից ի՞նչ հիմնական խնդիրներ կառանձնացնեք և դրանց հավաքական ի՞նչ լուծումներ կառաջագործե՞ք՝ հիմք ընդունելով 2020 թ. COVID-19 համավարակի ու ռազմական իրադարձությունների փորձն ու քացասական ազդեցությունները (խնդրում ենք՝ լրացրեք համառոտ):

Խնդիրը	Լուծումները
Խնդիր 1	
Խնդիր 2	
Խնդիր 3	
Խնդիր 4	
Խնդիր 5	
Խնդիր 6	
Խնդիր 7	
Խնդիր 8	

Շնորհակալություն հարցմանը մասնակցելու համար:

Զբաղվածության պետական ծրագրերի և տրամադրվող ծառայությունների ամփոփ նկարագրությունը^{101, 102, 103}

1. **Գործազուրկների, աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող, ինչպես նաև ազատագրված ձեռք պարիծր կրելու ավարտին մինչև վեց ամիս մնացած աշխատանք փնտրող անձանց մասնագիտական ուսուցում**
 - ա. Ծրագրի նպատակն ունկնդրին աջակցելն է աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան նոր կարողություններ ու հմտություններ ձեռք բերելու միջոցով հարմար աշխատանքի տեղավորման, աշխատանքից ազատման ռիսկի նվազեցման, ինչպես նաև ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու հարցերում,
 - բ. ծրագրի շահառուները գործազուրկներն են, աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող, ինչպես նաև ազատագրված ձեռք պարիծր կրելու ավարտին մինչև վեց ամիս մնացած աշխատանք փնտրող անձինք, որոնք առնվազն երեք ամիս գտնվում են գործազուրկի կարգավիճակում,
 - գ. մասնագիտական ուսուցման դասընթացներում ընդգրկված գործազուրկին ուսուցման ամբողջ ընթացքում յուրաքանչյուր ամիս վճարվում է կրթաթոշակ,
 - դ. ակնկալվում է, որ ծրագրում ընդգրկվողների առնվազն 10%-ը պետք է լինեն հաշմանդամություն ունեցող անձինք:
2. **Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործադուին աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում և հաշմանդամություն ունեցող անձին ուղեկցողի համար դրամական օգնություն**
 - ա. Ծրագրի նպատակն է գործատուի կողմից անմրցունակ անձանց տրվող աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցման միջոցով աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորվելուն նպաստելը և այդ ճանապարհով կայուն զբաղվածության ապահովումը,
 - բ. ծրագրի շահառուները հաշմանդամություն ունեցող, ինչպես նաև «հաշմանդամություն ունեցող երեխա» կարգավիճակ ունեցող աշխատաշուկայում անմրցունակ անձինք են,
 - գ. հարմար աշխատանքի տեղավորված յուրաքանչյուր անմրցունակ անձի համար վեց օրացուցային ամիս ժամկետով, ամսական կտրվածքով, գործատուին տրվում է փոխհատուցում՝ տվյալ անմրցունակ անձի համար սահմանված ամսական աշխատավարձի 50%-ի չափով, բայց ոչ ավելի, քան «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափը, իսկ ուղեկցողի կարիք ունեցող անձանց ուղեկցող ունենալու համար տրվում է դրամական օգնություն մինչև վեց օրացուցային ամիս ժամկետով, ամսական կտրվածքով՝ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի 50%-ի չափով:
3. **Իր մասնագիտությամբ համապատասխան մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար գործազուրկին աջակցության տրամադրում**
 - ա. Ծրագրի նպատակը ձեռք բերած մասնագիտությամբ առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտք գործող գործազուրկի՝ իր մասնագիտական որակավորմանը համապատասխան մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու, աշխատաշուկայում առավել մրցունակ դարձնելու և հարմար աշխատանքի տեղավորվելու համար ցուցաբերվող աջակցության միջոցով կայուն զբաղվածության ապահովումն է,

¹⁰¹ ՀՀ Կառավարության 2014 թ. ապրիլի 17-ի N 534-Ն որոշում:

¹⁰² ՀՀ Կառավարության 2019 թ. սեպտեմբերի 30-ի N 1290-Լ որոշում՝ Զբաղվածության կարգավորման 2020 թ. պետական ծրագիր, 1-ին հավելված:

¹⁰³ ՀՀ Կառավարության 2020 թ. սեպտեմբերի 29-ի N 1599-Լ որոշում՝ Զբաղվածության կարգավորման 2021 թ. պետական ծրագիր, 1-ին հավելված:

- բ. ծրագրի շահառուները գործազուրկներն են, որոնք ունեն մասնագիտական կրթություն և որակավորում,
 - գ. ծրագրի իրականացման ամբողջ ժամանակահատվածում Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջեի միջոցներից գործազուրկին վճարվում է աշխատավարձ՝ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված գումարի չափով, իսկ գործատուին տրամադրվում է գումար՝ գործազուրկին աշխատավարձից հաշվարկվող եկամտային հարկը և օրենքով սահմանված դեպքերում նպատակային սոցիալական վճարը փոխհատուցելու համար,
 - դ. ծրագրի տևողությունը 3 ամիս է,
 - ե. ակնկալվում է, որ ծրագրում ընդգրկվածների առնվազն 10%-ը պետք է լինեն հաշմանդամություն ունեցող անձինք:
- 4. Աշխատանքի տնտեսական կազմակերպում¹⁰⁴**
- ա. Ծրագրի նպատակը գործատուի և աշխատանք փնտրողի անմիջական հաղորդակցման միջոցով, մի կողմից՝ աշխատանք փնտրողի կայուն զբաղվածության ապահովումն է, իսկ մյուս կողմից՝ գործատուի մոտ առկա թափուր աշխատատեղերի արդյունավետ համալրումը,
 - բ. ծրագրի շահառուներն են աշխատանք փնտրողները և գործատուները,
 - գ. ծրագիրը մեկօրյա միջոցառում է, որն իրականացվում է «Գնումների մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված կարգով ընտրված ծառայություններ մատուցող կազմակերպության միջոցով:
- 5. Գործազուրկին իր բնակավայրից դուրս այլ վայրում աշխատանքի տեղավորման աջակցության տրամադրում¹⁰⁵**
- ա. Ծրագրի նպատակը աշխատուժի ներքին տեղաշարժի կարգավորման միջոցով Հայաստանի Հանրապետության մարզերում, մասնավորապես գյուղական բնակավայրերում և սահմանամերձ տարածաշրջաններում շարունակաբար չլրացվող թափուր աշխատատեղերի և, հատկապես, բժշկյան և ուսուցիչների թափուր աշխատատեղերի համալրումն ու կայուն զբաղվածության ապահովումն է,
 - բ. ծրագրի շահառուներն են գործազուրկները,
 - գ. ծրագրի շրջանակներում շահառուներին փոխհատուցվում են հետևյալ ծախսերը՝
 - շահառուի և իր ընտանիքի անդամների տեղափոխման տրանսպորտային ծախսը,
 - շահառուի և իր ընտանիքի անդամների անհրաժեշտ գույքի տեղափոխման տրանսպորտային ծախսը,
 - 4 անգամ մշտական բնակավայր այցելելու համար տրանսպորտային ծախսը,
 - միանվագ ֆինանսական աջակցություն՝ նվազագույն ամսական աշխատավարձի եռապատիկի չափով,
 - ամսական գումար՝ բնակարանային վարձի և կոմունալ ծախսերի համար՝ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով, 2 տարի ժամկետով,
 - աշխատավարձի հավելում՝ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի 50%-ից մինչև 100%-ի չափով, մեկ տարի ժամկետով՝ հաշվի առնելով թափուր աշխատատեղերի՝ ըստ մասնագիտությունների լրացման առաջնահերթությունները, ընդ որում՝ ըստ մասնագիտությունների աշխատավարձի հավելման չափերը հաստատված են ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 2014 թվականի հուլիսի 3-ի N 82-Ա/1 հրամանով,
 - դ. ծրագրի տևողությունը 2 տարի է:
- 6. Աշխատաշուկայում անմիջական անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործադուլին միանվագ փոխհատուցում¹⁰⁶**

¹⁰⁴ Այս ծրագիրը նախատեսված է եղել Զբաղվածության կարգավորման 2020 թ. և 2021 թ. պետական ծրագրերում, սակայն չի իրականացվել:

Ծրագրում ներառված են հետևյալ 2 ենթաձրագրերը՝

- 1) աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքային ունակությունների և կարողությունների ձեռքբերման համար միանվագ փոխհատուցում գործատուին,
- 2) հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատատեղի հարմարեցման համար միանվագ փոխհատուցում գործատուին:

Նշված երկու ենթաձրագրերն աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց համար կարող են իրականացվել ինչպես համատեղ, այնպես էլ առանձին՝ հաշվի առնելով ՀՀ Կառավարության՝ 2014 թվականի ապրիլի 17-ի N 534-Ն որոշման N 8 հավելվածի պահանջները,

ա. ծրագրի նպատակն աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքային ունակությունների և կարողությունների՝ աշխատանքի վայրում ձեռքբերման հնարավորությունների ընձեռման միջոցով կայուն զբաղվածության ապահովումն է, ինչպես նաև աշխատատեղի հարմարեցման աջակցության միջոցով հաշմանդամություն ունեցող անձանց կայուն զբաղվածության ապահովումը,

բ. ծրագրի շահառուներն աշխատաշուկայում անմրցունակ անձինք են,

գ. 1-ին ենթաձրագրի շրջանակներում անմրցունակ անձանց աշխատանքային ունակությունների և կարողությունների ձեռքբերման համար գործատուին տրամադրվում է միանվագ փոխհատուցում՝ 50.0 հազ. ՀՀ դրամից մինչև 200.0 հազ. ՀՀ դրամի չափով, իսկ 2-րդ ենթաձրագրում ընդգրկված յուրաքանչյուր անձի համար գործատուի մոտ աշխատատեղի հարմարեցման նպատակով փոխհատուցվում են աշխատանքի համար անհրաժեշտ հատուկ պարագաների, աշխատատեղի հարմարեցման կազմակերպատելնիկական ու էրգոնոմետրիկ հատուկ պահանջների ապահովման համար անհրաժեշտ ծախսերը, որը մեկ անձի համար չպետք է գերազանցի ինքզ հարյուր հազար ՀՀ դրամը:

7. Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց հարմար աշխատանքի տեղավորման նպատակով գործատուներին այցելության համար դրամական օգնություն¹⁰⁵

ա. Այցելության համար դրամական օգնության տրամադրման նպատակն է անմրցունակ անձանց ակտիվացումը, ինքնուրույն աշխատանքի տեղավորվելուն նպաստելը և այդ ճանապարհով կայուն զբաղվածության ապահովումը,

բ. ծրագրի շահառուներն աշխատաշուկայում անմրցունակ անձինք են,

գ. դրամական օգնությունն անմրցունակ անձանց տրամադրվում է ՀՀ Կառավարության՝ 2014 թվականի ապրիլի 17-ի N 534-Ն որոշման N 18 հավելվածով սահմանված չափերին համապատասխան՝ գործատուին այցելելու հետ կապված տրանսպորտային, ինքնապահպանության կազմման, գործատուին պատշաճ մակարդակով ներկայանալու նպատակով իրականացվող ծախսերի որոշակի մասը փոխհատուցելու համար,

դ. ծրագրի առավելագույն տևողությունը երեք ամիս է:

8. Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց փոքր ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու համար աջակցություն

ա. Ծրագրի նպատակը փոքր ձեռնարկատիրական գործունեության աջակցության միջոցով կայուն զբաղվածության ապահովումն ու աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց փոքր ձեռնարկատիրական գործունեության իրականացման և ինքնազբաղվածության խթանման համար աջակցության տրամադրումն է, ինչպես նաև լրացուցիչ աշխատատեղերի ստեղծումը,

բ. ծրագրի շահառուներն են աշխատաշուկայում անմրցունակ անձինք,

գ. ծրագրի շրջանակներում ակնկալվող ձեռնարկատիրական գործունեության համար անհրաժեշտ աջակցությունն (խորհրդատվություն, ուսուցում, գործարար ծրագրի մշակում և վերջինիս իրականացման ուղեկցում) իրականացվում է «Գնումների մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված կարգով ընտրված կազմակերպության կողմից: Կազմակերպությունը մեկ տարի անընդմեջ, ըստ անհրաժեշտության, աշխատում է ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու համար աջակցություն ստացած շահառուի հետ,

¹⁰⁵ Այս ծրագիրը նախատեսված չէ Զբաղվածության կարգավորման 2020 թ. և 2021 թ. պետական ծրագրերում:

դ. ծրագրի շրջանակներում տրամադրվող աջակցության առավելագույն արժեքը 1,350.0 հազ. ՀՀ դրամ է, որը ներառում է հետևյալ ծախսերի փոխհատուցումը՝

- ծրագրում որպես վարձու աշխատողներ ներգրավված աշխատանք փնտրող անձանց աշխատավարձի ամսական կեսի 25%-ը, բայց ոչ ավելի, քան մեկ վարձու աշխատողի համար «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի 50%-ը՝ մեկ տարի ժամկետով, ամսական կտրվածքով,
- ծրագրով անմրցունակ անձի կողմից ձեռք բերվող հիմնական միջոցների ընդհանուր արժեքի 75%-ը՝ միանվագ, բայց ոչ ավելի, քան հիսգ հարյուր հազար ՀՀ դրամը,
- տարածքի վարձակալության արժեքի 50%-ը, բայց ոչ ավելի, քան ամսական քսանհինգ հազար ՀՀ դրամը՝ մեկ տարի ժամկետով, ամսական կտրվածքով,
- ծրագրով նախատեսված ձեռնարկատիրական գործունեություն իրականացնող անձի՝ այդ գործունեությունից առաջացող՝ օրենքով սահմանված եկամտային հարկը, ինչպես նաև օրենքով սահմանված դեպքերում նպատակային սոցիալական վճարը, բայց ոչ ավելի, քան «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափը՝ մեկ տարի ժամկետով, ամսական կտրվածքով,

ե. ակնկալվում է, որ ծրագրում ընդգրկվողների առնվազն 26%-ը պետք է լինեն հաշմանդամություն ունեցող անձինք:

9. Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց՝ անասնապահությանը (գրավարարություններ, ոչխարարություններ, խոզարություններ, այծարություններ, թռչնարություններ) գրավելու համար աջակցություն

ա. Ծրագրի նպատակը փոքր ձեռնարկատիրական գործունեության աջակցության միջոցով կայուն զբաղվածության ապահովումն ու աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց փոքր ձեռնարկատիրական գործունեության իրականացման և ինքնազբաղվածության խթանման համար աջակցության տրամադրումն է, ինչպես նաև լրացուցիչ աշխատատեղերի ստեղծումը,

բ. ծրագրի շահառուներն են աշխատաշուկայում անմրցունակ անձինք,

գ. ծրագրի շրջանակներում տրամադրվող աջակցության առավելագույն արժեքը 1,200.0 հազար ՀՀ դրամ է, որը ներառում է հետևյալ ուղղությունները՝

- ծրագրում ընդգրկված անմրցունակ անձին տրվում է գումար՝ ծրագրով նախատեսված անասնապահական աշխատանքների կատարման համար՝ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի 50%-ի չափով, մեկ տարի ժամկետով, ամսական կտրվածքով՝ ներառյալ եկամտային հարկը և օրենքով սահմանված դեպքերում՝ նպատակային սոցիալական վճարը,
- ծրագրով անմրցունակ անձի կողմից կենդանիների և համապատասխան քանակի ականջապիտակների ձեռքբերման համար միանվագ փոխհատուցում՝ առավելագույնը 350.0 հազ. ՀՀ դրամ, ընդ որում՝ ձեռք բերվող կենդանիները պետք է թավարարեն հետևյալ պայմաններին՝ առնվազն մեկ հոդի երից կամ հոդի կով կամ առնվազն երկու հոդի խոզամայր կամ առնվազն յոթ հոդի մաքի կամ առնվազն 150 վեց և ավելի ամսական վառելի կամ առնվազն 7 այծ կամ առնվազն 30 վեց և ավելի ամսական հնդկահավ կամ առնվազն 60 վեց և ավելի ամսական սագ կամ բադ,
- անասնակերի ձեռքբերման համար միանվագ փոխհատուցում՝ առավելագույնը 230.0 հազար ՀՀ դրամ,
- անասնաբույժին յուրաքանչյուր ծրագրի մասով կարգով նախատեսված աշխատանքների իրականացման համար տրվում է գումար՝ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի 20%-ի չափով՝ մեկ տարի ժամկետով, ամսական կտրվածքով՝ ներառյալ եկամտային հարկը և օրենքով սահմանված դեպքերում՝ նպատակային սոցիալական վճարը:

10. Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց սեզոնային զբաղվածության խթանման միջոցով գյուղացիական տնտեսությանն աջակցություն

ա. Ծրագրի նպատակը սեզոնային զբաղվածության ապահովման միջոցով հանրապետության առավել խոցելի և աղքատ գյուղական բնակավայրերի բնակչության սոցիալական լարվածության մեղմումն ու աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումն է, նրանց կայուն զբաղվածության ապահովման համար պայմանների ստեղծումը, իրավիճակից բխող մարտահրավերներին արագ արձագանքող միջոցներով գյուղացիական տնտեսություններին աջակցելը,

բ. ծրագրի շահառուները մինչև 3 հեկտար գյուղատնտեսական նշանակության հողի սեփականատեր կամ վարձակալ կամ անհատույց օգտագործող հանդիսացող, աշխատաշուկայում անմրցունակ անձինք են, որոնք որպես աշխատանք փնտրող հաշվառվել են Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատակազմի զբաղվածության պետական գրասենյակի տարածքային կենտրոնում, ներկայացրել են հողի սեփականատեր կամ վարձակալ, կամ անհատույց օգտագործող հանդիսանալը հավաստող համապատասխան փաստաթղթերը, և իրենք ու իրենց ընտանիքի անդամներն ընդգրկված չեն գյուղատնտեսության ոլորտում վարկերի տոկոսադրույքների սուբսիդավորմամբ իրականացվող պետական աջակցության ծրագրերում,

գ. ծրագրի շրջանակներում առաջնահերթությունը տրվում է ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարության կողմից ներկայացված մշակաբույսերի մշակման ծրագրերի իրականացմանը,

դ. հողօգտագործողին տրվում է ծրագրում ընդգրկվելու առաջնահերթություն, եթե նրա՝

- ընտանիքը հաշվառված է ընտանիքների անապահովության գնահատման համակարգում և անապահովության միավորը բարձր է 0-ից,
- ընտանիքում առկա է երկու և ավելի անչափահաս,
- ընտանիքի անդամներից մեկը հաշմանդամություն ունեցող անձ է,
- ընտանիքը Հայաստանի Հանրապետության պաշտպանության ժամանակ կամ ծառայողական պարտականությունները կատարելիս զոհված զինծառայողի ընտանիք է,
- նա բնակչության սոցիալական պաշտպանության հաստատության (մասկատան) շրջանավարտ է,
- նա սոցիալական դեպքի վարման շրջանակներում սոցիալական աջակցության տարածքային գործակալության (բաժնի) կողմից ներկայացված անձ է,

ե. ծրագրի շրջանակներում ծրագրում ընդգրկված հողօգտագործողին մեկ մարդ/օր աշխատանքային ծավալի համար նախատեսվում է ֆինանսական օժանդակություն՝ չորս հազար ՀՀ դրամի չափով, նախատեսված աշխատանքներում գյուղատնտեսական տեխնիկայի օգտագործման դեպքում հողօգտագործողին տրվում է ֆինանսական օժանդակություն՝ մեկ ժամկա համար հինգ հազար ՀՀ դրամի չափով: Ընդ որում, մեկ ծրագրի արժեքը չի կարող ցածր լինել հիսուն հազար ՀՀ դրամից և գերազանցել երեք հարյուր հիսուն հազար ՀՀ դրամը:

11. Աշխատաշուկայում անմրցունակ և մասնագիտություն չունեցող երիտասարդ մայրերի համար գործարարի մոդ մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում

ա. Ծրագրի նպատակը աշխատաշուկայում անմրցունակ և մասնագիտություն չունեցող մայրերի աշխատանքային ունակությունների ու կարողությունների՝ աշխատանքի վայրում ձեռքբերման հնարավորությունների ընձեռման միջոցով կայուն զբաղվածության ապահովումն է,

բ. ծրագրի շահառուներն աշխատաշուկայում անմրցունակ անձինք են,

գ. ծրագրի տևողությունը չի կարող գերազանցել վեց ամիսը,

դ. ծրագրում ընդգրկված անձանց ուսուցման ամբողջ ժամանակահատվածի ընթացքում տրվում է կրթաթոշակ՝ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի

1-ին հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով՝ մասնագիտական ուսուցմանը մասնակցելու համար պահանջվող տրանսպորտային և այլ ծախսերը հոգալու, ինչպես նաև երեխաների խնամքը կազմակերպելու համար, գործատուի մոտ մասնագիտական ուսուցումը կազմակերպող՝ ուսուցանող մասնագետին՝ նրա նախորդ տարվա միջին ամսական աշխատավարձի 20%-ի չափով հավելում, բայց ոչ ավելի, քան «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափը, իսկ այն դեպքում, երբ մասնագիտական ուսուցում կազմակերպող մասնագետն անհատ ձեռնարկատեր է, ապա նրան ամսական կտրվածքով վճարվում է գումար՝ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի 50%-ի չափով, ինչպես նաև գործատուին մասնագիտական ուսուցումը կազմակերպելու համար պահանջվող նյութական ծախսերը (հումք և աշխատանքի առարկա հանդիսացող այլ նյութեր) հոգալու նպատակով վճարվում է միանվագ գումար՝ 30.0 հազար ՀՀ դրամի չափով:

12. Մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող, աշխատանք փնտրող անձանց, մինչև երեխայի երկու տարին լրանալը աշխատանքի վերադառնալու դեպքում, երեխայի խնամքն աշխատանքին զուգահեռ կազմակերպելու համար աջակցություն

- ա. Ծրագրի նպատակը մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող անձանց աշխատանքի վերադառնալու հնարավորությունների մեծացումն է՝ երեխայի խնամքն աշխատանքին զուգահեռ կազմակերպելուն ուղղված աջակցության տրամադրման միջոցով,
- բ. Ծրագրի շահառուներն են տարածքային կենտրոններում հաշվառված, մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող աշխատանք փնտրող անձինք, որոնք մինչև երեխայի երկու տարին լրանալը վերադառնում են աշխատանքի,
- գ. Ծրագրի իրականացման ընթացքում յուրաքանչյուր տարի՝ ոչ ավելի, քան 11 ամիս ամսական կտրվածքով, շահառուին՝ մինչև երկու տարեկան յուրաքանչյուր երեխայի խնամքի համար վճարվում է գումար՝ ծառայությունների մատուցման կամ աշխատանքային օգնության գրքով սահմանված ամսական վարձատրության 50%-ի չափով, բայց ոչ ավելի, քան «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափը:

13. Վարձատրվող հասարակական աշխատանքների կազմակերպման միջոցով գործազուրկների ժամանակավոր զբաղմունքային ապահովում

- ա. Վարձատրվող հասարակական աշխատանքների կազմակերպման նպատակը գործազուրկների ժամանակավոր զբաղվածության ապահովման միջոցով հանրապետությունում սոցիալական լարվածության մեղմումն է, իրավիճակից բխող մարտահրավերներին արագ արձագանքող միջոցներով համայնքներին աջակցելն է,
- բ. Ծրագրի շահառուները գործազուրկի կարգավիճակ ստացած անձինք են,
- գ. Ծրագրի առավելագույն տևողությունը երեք ամիս է,
- դ. Ծրագրի արժեքը չի կարող գերազանցել 1,500.0 հազար ՀՀ դրամը (որի մեջ ներառված չէ համայնքային բյուջեների միջոցների հաշվին կատարվող ֆինանսավորումը), որը տրամադրվում է աշխատավարձերի վճարման, ինչպես նաև շինանյութեր, բարեկարգման համար անհրաժեշտ այլ պարագաներ ձեռք բերելու, տեղափոխելու, աղբահանության ծախսերը փոխհատուցելու նպատակով: Ապրանքներ ձեռք բերելու, տեղափոխելու, աղբահանության ծախսերը փոխհատուցելու նպատակով տրամադրվող գումարը չի կարող գերազանցել յուրաքանչյուր ծրագրի արժեքի 20%-ը,
- ե. Ծրագրում ընդգրկված գործազուրկին, օժանդակ աշխատանքներ կատարելու համար, մեկ աշխատանքային օրվա համար վճարվում է հինգ հազար ՀՀ դրամ՝ ներառյալ եկամտային հարկը, ինչպես նաև օրենքով սահմանված դեպքերում՝ նպատակային սոցիալական վճարը:

14. Ջրադվածության պետական գործակալության միջոցով տրամադրվող ծառայություններ

- 1) Աշխատանք փնտրող անձին անհրաժեշտ տեղեկատվություն ու խորհրդատվություն և հաշվառում, կայուն զբաղվածության ապահովման նպատակով կարիքների գնահատում և անհատական ծրագրի կազմում,
- 2) գործատուներին անհրաժեշտ խորհրդատվություն և տեղեկության տրամադրում,
- 3) գործատուներից թափուր աշխատատեղերի վերաբերյալ տեղեկության ստացում և հավաքագրում,
- 4) աշխատանք փնտրող անձանց մասնագիտական կողմնորոշման վերաբերյալ խորհրդատվություն,
- 5) աշխատանք փնտրող անձանց աշխատանքի տեղավորման միջնորդություն,
- 6) աշխատանք փնտրող անձանց թափուր աշխատատեղերի, գործակալության հետ համագործակցող գործատուների վերաբերյալ տեղեկատվական շտեմարանի վարում,
- 7) աշխատանքի տեղավորման ծառայություններ մատուցող ոչ պետական կազմակերպություններին անհրաժեշտ տեղեկատվություն և մասնագիտական խորհրդատվություն, ինչպես նաև մեթոդական աջակցություն,
- 8) ընտանիքների անապահովության գնահատման համակարգում հաշվառված, հատկապես նպաստառու ընտանիքների գործունակ և աշխատանքային տարիքի հասած, գործազուրկ անդամների հետևողական ներգրավումը կայուն կամ ժամանակավոր զբաղվածություն ապահովող ծրագրերում,
- 9) զբաղվածության կարգավորման պետական ծրագրերի և ծառայությունների հանրային իրազեկում:

Հավելված 6

Զբաղվածության կարգավորման 2020 թ. և 2021 թ. պետական ծրագրերի ֆինանսական և ոչ ֆինանսական ցուցանիշները

Ծրագրի (միջոցառման) անվանումը	2020 թ. ծրագրում փաստագրի ընդգրկված անձանց թիվը, այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող (մարդ) ¹⁰⁶	2020 թ. պետական բյուջեից փաստացի ծախսված ֆինանսական միջոցների չափը (հազ. ՀՀ դրամ) ¹⁰⁷	2020 թ. ծրագրի աջակցությամբ աշխատանքի կրեդիտորվածների և (կամ) խթնազարգացվածների թիվը (մարդ) ¹⁰⁸	4-րդ պրոնալում Նշված անձանցից աշխատանքից ազատված և (կամ) ձեռնարկագրիական գործունեությունը դադարեցրած անձանց թիվը (մարդ) ¹⁰⁹	2020 թ. ծրագրով հախազարգացված շահառուների թիվը (մարդ) ¹¹⁰	2021 թ. ծրագրով հախազարգացված շահառուների թիվը (մարդ) ^{111, 112}
1	2	3	4	5	6	7
Աշխատանք փնտրող անձանց աշխատանքի տեղավորման միջնորդություն (առանց զբաղվածության կարգավորման պետական ծրագրերում ընդգրկելու)	Միջնորդություն ստացած անձանց թիվը՝ 5075	ԶԴԳ պլանային մասն փաստացի ծախսեր՝ 1143859.73	Աշխատանքի տեղավորված (ուղեցրված)՝ 1450	Աշխատանքից ազատված՝ տեղեկատվություն առկա չէ	7600	7600 (ճշտված պլան՝ 3978)
Գործազուրկների, աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող, ինչպես նաև ազատազրկման ձևով պատիժը կրելու ավարտին մինչև վեց ամիս մնացած աշխատանք փնտրող անձանց մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում	Ծրագրում ընդգրկվածները՝ 524 Այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող՝ 52 մարդ	Փաստացի ծախսեր՝ 40,276.28	Աշխատանքի տեղավորված՝ 45	Աշխատանքից ազատված՝ 2	700	700
Գործազուրկների, աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող, ինչպես նաև ազատազրկման ձևով պատիժը կրելու ավարտին մինչև վեց ամիս մնացած աշխատանք փնտրող անձանց կրթաթոշակի ստանադորում		Փաստացի ծախսեր՝ 44,285.12				

¹⁰⁶ Աղյուսակի 2-րդ սյունակի ցուցանիշների վերաբերյալ տվյալները ստացվել են ՀՀ ԱՄՀՆ աշխատակազմի աշխատանքի և զբաղվածության վարչությունից:

¹⁰⁷ Աղյուսակի 3-րդ սյունակի ցուցանիշների վերաբերյալ տվյալները ստացվել են ՀՀ ԱՄՀՆ աշխատակազմի աշխատանքի և զբաղվածության վարչությունից:

¹⁰⁸ Աղյուսակի 4-րդ սյունակի ցուցանիշների վերաբերյալ տվյալները ստացվել են ՀՀ ԱՄՀՆ աշխատակազմի աշխատանքի և զբաղվածության վարչությունից:

¹⁰⁹ Աղյուսակի 5-րդ սյունակի ցուցանիշների վերաբերյալ տվյալները ստացվել են ՀՀ ԱՄՀՆ աշխատակազմի աշխատանքի և զբաղվածության վարչությունից:

¹¹⁰ ՀՀ Կառավարության 2019 թ. սեպտեմբերի 30-ի N 1290-Լ որոշում՝ Զբաղվածության կարգավորման 2020 թ. պետական ծրագիր, 2-րդ հավելված:

¹¹¹ ՀՀ Կառավարության 2020 թ. սեպտեմբերի 29-ի N 1599-Լ որոշում՝ Զբաղվածության կարգավորման 2021 թ. պետական ծրագիր, 2-րդ հավելված:

¹¹² Աղյուսակի 7-րդ սյունակի՝ ճշտված պլանի վերաբերյալ տվյալները ստացվել են ՀՀ ԱՄՀՆ աշխատակազմի աշխատանքի և զբաղվածության վարչությունից:

Հաշմանդամություն ունեցող երեխաների ծնողների համար դատելիքացների կազմակերպում	Ծրագրում ընդ- գրկվածները՝ 28	Փաստացի ծախսը՝ 2564.1	Աշխատանքից ազատված՝ տե- ղ.-թյուն առկա չէ	Աշխատանքից ա- զատված՝ տեղեկա- տվություն առկա չէ	0	28
Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին աշխատավայր- ձի մասնակի փոխհատուցման տրամադրում	Ծրագրում ընդ- գրկվածները՝ 32 Այդ թվում՝ հաշ- մանդամություն ունեցող՝ 32	Փաստացի ծախսը՝ 14,039.91	Աշխատանքի տեղավորված՝ 32	Աշխատանքից ազատված՝ 3	100	50
Հաշմանդամություն ունեցող անձանց ուղեկցողի համար պրամական օգնության տրամադրում	Ծրագրում ընդգրկված՝ 0	Փաստացի ծախսը՝ 0	Աշխատանքի տեղավորված՝ 0	Աշխատանքից ազատված՝ 0	10	5
Ստացած մասնագիտությամբ մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար գործազուրկներին աջակցության տրամադրում	Ծրագրում ընդ- գրկվածները՝ 395 Այդ թվում՝ հաշ- մանդամություն ունեցող՝ 0	Փաստացի ծախսը՝ 148,056.91	Աշխատանքի տեղավորված՝ 395	Աշխատանքից ազատված՝ 8	600	409
Աշխատանքի տոնավճառի կազմակերպում	Ծրագրերի թիվը՝ 0	Փաստացի ծախսը՝ 0	Աշխատանքի տեղավորված՝ 0	Աշխատանքից ազատված՝ 0	10 ծրագիր	10 ծրագիր (ճշտված պլան՝ 0)
Գործազուրկին իր բնակավայրից դուրս այլ վայրում աշխատանքի տեղավորմանն աջակցության տրամադրում	Ծրագրում ընդ- գրկվածները՝ 5 Այդ թվում՝ հաշ- մանդամություն ունեցող՝ 0	Փաստացի ծախսը՝ 22,045.92	Աշխատանքի տեղավորված՝ 5	Աշխատանքից ազատված՝ 1	22	22 (ճշտված պլան՝ 0)
Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին միանվագ փոխհատուցման տրամադրում	Ծրագրում ընդ- գրկվածները՝ 526 Այդ թվում՝ հաշ- մանդամություն ունեցող՝ 4	Փաստացի ծախսը՝ 102,407.70	Աշխատանքի տեղավորված՝ 526	Աշխատանքից ազատված՝ 16	1000	1000 (ճշտված պլան՝ 600)

Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց՝ փոքր ձեռնարկատիրական գործունեությանը զբաղվելու համար ստեղծվող տրամադրում	1. Ծրագրում ընդգրկվածները՝ 51 Այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող՝ 7 2. Փոքր ձեռնարկատիրական գործունեությանը զբաղվելու համար խորհրդատվություն ստացած անձանց թիվը՝ 56	Փաստացի ծախսը՝ 33,823.77	Ձեռնարկատիրական գործունեություն սկսած անձանց թիվը՝ 49	Ձեռնարկատիրական գործունեությունը դադարեցրած անձանց թիվը՝ 4	50	50 (ճշտված պլան՝ 0)
Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց՝ փոքր ձեռնարկատիրական գործունեությանը զբաղվելու միտված աջակցության ծրագրի իրականացման համար խորհրդատվական ծառայությունների ձեռքբերում	Մրցարքերի թիվը՝ 70	Փաստացի ծախսը՝ 5,938.26	Աշխատանքի տեղավորված (վերձու աշխատողներ)՝ 2	Աշխատանքից ազատված՝ 0		
Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց՝ անստնապահությանը զբաղվելու համար աջակցության տրամադրում	Մրցարքերի թիվը՝ 70	Փաստացի ծախսը՝ 516,960.91	Անասնապահական գործունեություն սկսած անձանց թիվը՝ 70	Անասնապահական գործունեությունը դադարեցրած անձանց թիվը՝ 0	70 մարդ	500
Սեզոնային զբաղվածության խթանման միջոցով գյուղացիական տնտեսությանն աջակցության տրամադրում	1. Ծրագրերի թիվը՝ 2688 2. Ծրագրով ժամանակավոր զբաղված անձանց թիվը՝ 2688	Փաստացի ծախսը՝ 459,570.09	X	X	2400 ծրագիր 2923 շահառու	764 ծրագիր 918 շահառու
Աշխատաշուկայում անմրցունակ և մասնագիտություն չունեցող մայրերի համար գործատուի մոտ մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում	Ծրագրում ընդգրկվածները՝ 202 Այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող՝ 1	Փաստացի ծախսը՝ 75,224.50	Աշխատանքի տեղավորված՝ 40	Աշխատանքից ազատված՝ 2	200	173

Մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող, աշխատանք փնտրող անձանց երեխայի մինչև երկու տարին լրանալը աշխատանքի վերագտնալու դեպքում, երեխայի խնամքն աշխատանքին զուգահեռ կսզմակերպելու համար սջակցության տրամսդրում	Ծրագրում ընդգրկվածները՝ 616 Այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող՝ 2	Փաստացի ծախսը՝ 393,328.04	X	Աշխատանքից ազատված՝ 17	600	600
Վարձատրվող հասարակական աշխատանքների կազմակերպման միջոցով գոյծագորկների ժամանակավոր զբաղվածության ապահովում	1. Ծրագրերի թիվը՝ 60 2. Ծրագրով ժամանակավոր զբաղված անձանց թիվը՝ 568	Փաստացի ծախսը՝ 83,558.93	X	X	60 ծրագիր 600 շահառու	84 ծրագիր 840 շահառու (ճշտված պլան՝ 0)
Վարձատրվող հասարակական աշխատանքների իրականացման ապսեովում		Փաստացի ծախսը՝ 68.30				

ԳՈՐԾԱԶՐԿՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎԱԳՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ՄՇԱԿՄԱՆ ՈՒՂԵՑՈՒՑՑ

Տեսակը	Պարտադիր գործազրկության ապահովագրության համակարգ		
Ֆինանսավորումը	Գործատուների հարկացումներ մինչև 1%	Աշխատողների հարկացումներ մինչև 0,5%	Պնտությունը սուբսիդավորում է
	102-րդ հոչակագիր Նվազագույն սրանդարտներ	168-րդ հոչակագիր և 176-րդ երաշխավորություն Բարձր սրանդարտներ	202-րդ հոչակագիր Հիմնական պաշտպանություն
Ի՞նչ է ծածկույթը:	Աշխատուժային և հասանելի անձի համար հարմար զբաղվածություն չգտնելով պայմանավորված եկամուտների բացակայությունը:	Հ. 168. Ակտիվ աշխատանք փնտրող աշխատուժային անձի համար հարմար զբաղվածություն չգտնելով պայմանավորված եկամուտների բացակայությունը: Պաշտպանությունը ստարածվում է նաև մասնակցի զբաղվածության մատնանքով եկամուտների կորստի, աշխատանքի ժամանակավոր դադարեցման պատճառով եկամուտների բացակայության կամ կրճատման, լրիվ աշխատորով աշխատանք փնտրող կրճատ աշխատողով աշխատողների վրա: Եր. 176. Պատենցիալ զբաղվածության հարմար լինելու գնահատման ուղեցույց է ապահովում:	Առնվազն հիմնական եկամտի պաշտպանություն սրանց համար, ովքեր չեն կարող բավարար չափով վարձատրվել գործազրկության պեպքում:
Ո՞վ պետք է պաշտպանվի:	Բոլոր աշխատողների առնվազն 50%-ը կամ ոլորտակի սահմանից ցածր ինքնավարություններով բոլոր քաղաքացիները:	Հ. 168. Աշխատողների առնվազն 85%-ը՝ ներառյալ պետական հատվածի աշխատողներն ու փորձնականները, որոշակի սահմանից ցածր ինքնավարություններով բոլոր քաղաքացիները: Ծածկույթը տարածվում է նաև աշխատանք փնտրող այն անձանց վրա, որոնք երբեք չեն եղել կամ դադարել են լինել, ճանաչվել են որպես գործազուրկ կամ գործազրկության պաշտպանության համակարգի շահառու: Եր. 176. Ծածկույթը տարածվում է բոլոր աշխատողների վրա, ինչպես նաև այն անձանց, ովքեր ղեկավարություններ ունեն սպասելու ժամանակահատվածում:	Աշխատուժային տարիքի բոլոր քաղաքացիները՝ ըստ երկրի միջազգային պարտավորությունների:
Որքա՞ն է նպատարի մեծությունը	Պարբերական վճարումներ՝ քաղաքի աշխատավարձի առնվազն 45%-ը:	Հ. 168. Պարբերական վճարումներ՝ նախկին աշխատավարձի առնվազն 50%-ը կամ նվազագույն աշխատավարձի կամ միջին աշխատավարձի ոչ	Կանխիկ կամ այլ տեսքով նպատակները պետք է երաշխավորեն առնվազն հիմնական եկամտի

		պակաս, քան 50%-ը կամ համախառն նպատուները պետք է երաշխավորեն նպատատետևի առողջ և պատշաճ կենսապայմանները: Եր. 176. Մասնակի գրադվածության համար համախառն նպատուր և եկամուտները ոչ լրիվ աշխատույով աշխատանքից պետք է հավաստյվեն նախկին լրիվ աշխատույով աշխատանքի վարձատրությանը և լրիվ գործագրության նպատուի մեծությունը:	պաշտականությունը, այնպես որ՝ երաշխավորեն անհրաժեշտ բարիքների և ծառայությունների նկատմամբ արդյունավետ հատանելիություն, կանխեն կամ մեղմացեն աղքատությունը, խոցելիություն ու սոցիալական բացառություն և թույլ տան ապահովել արժանապատիվ կյանք:		
<i>Ռքա՞ն է ապագի տնողությունը:</i>	Աշխատողների ծածկույթով համակարգերի համար. տոնվազն 13 շաբաթ՝ 12-ամսյա ժամանակաշրջանի համար: Առանց հատկացումների համակարգերի համար. տոնվազն 26 շաբաթ՝ 12-ամսյա ժամանակաշրջանի համար: Առավելագույն ազատման ժամանակը 7 օր է:	Հ. 168. Գործագրության տևողության ընթացքում, նպատուի տևողությունը մինչև 26 շաբաթ սահմանափակելու հնարավորություն գործագրության դեպքում կա. 39 շաբաթ՝ 24 ամսվա ընթացքում: Առավելագույն ազատման տևողությունը՝ 7 օր: Եր. 176. Նպատուի տևողությունը անհրաժեշտ է երկարացնել մինչև գործագույլի կենսաթոշակային տարիքը, ով հասել է որոշակի տարիքի:	Այնքան, քանի դեռ բավարար եկամուտ վաստակելու անունականությունը պահպանվում է:		
<i>Ռրո՞նք են շահառու դատույլու պայմանները:</i>	Շահառու դատույլու ժամանակաշրջան կարելի է սահմանել չարաշահումներից խուսափելու համար:	Հ. 168. Շահառու դատույլու ժամանակաշրջան կարելի է սահմանել չարաշահումներից խուսափելու համար: Եր. 176. Շահառու դատույլու ժամանակաշրջանը անհրաժեշտ է հարմարեցնել կամ չնդարկել աշխատանք փնտրողների համար:	Պետք է սահմանվի ազգային մակարդակով և ամրագրվի օրենքով՝ կիրառելով ոչ խստական, հատուկ կարիքների և սոցիալական ներառականության արձագանքման և մարդկանց իրավունքները և սոցիալապատվությունը երաշխավորող սկզբունքներ:		
Վերահսկողության համակարգ	<i>Աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությունը մասնակցության ընթացքում հասանելի լինել աշխատանքի անցնելու համար</i>	<i>Մասնագիտական և աշխարհագրական շարժմության պարտադիրություն</i>	<i>Աշխատանքի առաջարկները մերժելու այլ հիմնավոր պարճաններ սահմանել</i>	<i>Աշխատանքի առաջարկները մերժելու այլ հիմնավոր պարճաններ սահմանել</i>	<i>Աշխատանքի առաջարկներից կամ աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությունից հրաժարվելու պարճամիջոցներ</i>

Руководитель исследовательской группы

ЗОЯ ТАДЕВОСЯН

доктор экономических наук, профессор

Состав исследовательской группы

ТАДЕВОС АВЕТИСЯН

кандидат экономических наук, доцент

АРМАН САРГСЯН

кандидат экономических наук, доцент

ТАТЕВИК МКРТЧЯН

кандидат экономических наук, доцент

ДИАНА МАТЕВОСЯН

*аспирант кафедры «Международные
экономические отношения»*

КАМО ДАВТЯН

аспирант кафедры

«Экономико-математические методы»

ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В РЕСПУБЛИКЕ АРМЕНИЯ

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

В течение 2020 года отрицательные социально-экономические ожидания и тенденции как COVID-19, так и военных событий в Арцахе оказали достоверное и предполагаемое многофакторное влияние на развитие занятости и рынка труда в РА. Экономика, во-первых, с определенными сдерживаниями неблагоприятно отреагировала на отмеченные два события, сформировались негативные ожидания, затем были зафиксированы прямые и фактические воздействия на социально-экономические показатели. Параллельно с вышеуказанными ожиданиями и статистическими тенденциями - правительство РА осуществило и в настоящее время осуществляет запуск новых программ государственной поддержки занятости и рынка труда, некоторые изменения в политике программной поддержки.

В контексте указанных фактов и взаимных связей - ожидаемые развития на рынке труда и занятости РА явно имеют высокий уровень риска и различный характер влияния.

Целью данного исследования является разработка решений государственной политики занятости и труда на основе анализа тенденций в сфере занятости и труда, их социально-экономических последствий, разъяснения актуальных проблем в данной сфере, а также экспертизы результатов государственной политики занятости РА.

Анализ макроэкономической ситуации на рынке труда и занятости РА

Долгие годы, начиная с начала 1990-х до 2008 года, в Республике Армения был зафиксирован стабильно высокий экономический рост. Наихудшие последствия на макроэкономическую ситуацию Армении оставили мировой финансовый кризис 2008 года, пандемия и боевые действия 2020 года, в результате которых рост ВВП резко упал.

2015-2019 гг. ВВП в Армении имел стабильную тенденцию к росту. Средний темп роста составил 4,7%, а в 2019 году зафиксирован максимальный рост - 7,6%. Однако, в 2020 году, из-за указанных воздействий, был зарегистрирован экономический спад на 7,4%.

Анализ прогнозов свидетельствует, что отрицательное макроэкономическое воздействие на экономику Армении будет нейтрализовано в среднесрочной перспективе, и к 2020 году спад на 7,4% будет восстановлен по итогам 2022 года. 2021-2022 гг., в результате расчета методом динамической цепочки, получается, что если за базовый взять 2020 год, то размер восстановления увеличится на 7,85%. Возвращаясь к предшоковой стадии, рост ВВП в 2022 году, по сравнению с 2019 годом, достигнет примерно 1,9%.

Принимая во внимание негативное влияние на уже наблюдаемую макроэкономическую среду эпидемии COVID-19 с марта 2020 года, прежде всего можно констатировать, что в первом квартале 2020 года макроэкономические показатели все еще имели инерционные тенденции роста. Однако COVID-19, как и военные столкновения в Арцахе, продолжает оказывать негативное влияние на экономику.

По текущим данным на 2021 год, в первом квартале экономика все еще испытывала негативное влияние эпидемии и войны. В частности, темп роста валового внутреннего по сравнению с аналогичным периодом прошлого года составил -1,37%. Однако начиная со второго квартала 2021 года в экономике наблюдаются положительные тенденции восстановления, что отражается в индексе экономической активности (ИЭА).

В течении 2020 г. сфера торговли и услуг сократился на 14,4%, в основном из-за эпидемии. Одним из основных факторов снижения объема услуг является резкое падение спроса на туристические и гостиничные услуги.

В течении 2015-2020 гг. в экономике РА наблюдались активные структурные изменения. Доля сельского хозяйства в ВВП из года в год снижалась (примерно на 5,5%), в 2020 году этот показатель составлял 11,7% ВВП. В отличие от сельского хозяйства увеличилась доля производственной, финансовой и страховой деятельности, здравоохранения, социальных услуг, культуры, развлечений и отдыха.

В 2014-2020 годах численность населения, трудовые ресурсы и, соответственно, рабочая сила в Республике Армения уменьшалась из года в год, соответственно - в среднем за год 0,32%, 2,1%, и 4,6%. Экономический рост в Армении не привел к созданию новых рабочих мест. Если в 2015-2020 годах годовой рост экономики Армении составлял 2,3%, то за тот же период количество занятых сократилось в среднем на 3%. Трансформация структуры занятости в Армении происходит довольно медленными темпами. Как следствие, велика доля тех, кто по-прежнему занят в сельском хозяйстве, в 2019 году она составляла 22%. По данным на 2019 год, на госсектор приходится 24% занятых, на частный - 76%. В 2021 году среднемесячная номинальная заработная

плата увеличилась в среднем на 4,42% - по сравнению с аналогичным периодом 2020 года.

Исследование динамики занятости по отдельным возрастным группам показывает, что среднегодовой рост занятости детей в возрасте 15-19 лет в 2014-2019 годах составляла 1,6%, среди молодежи в возрасте от 20 до 24 лет - среднегодовое снижение 5,8%, а среди 25 до 29-летних среднегодовой спад составил 3,5%.

Уровень участия в рабочей силе в 2014-2020 гг. ежегодно снизился в среднем на 0,8%, уровень занятости увеличился на 0,6%, а среднегодовое снижение уровня безработицы составило 0,8%.

Оценка влияния COVID-19 и военных событий на занятость и рынок труда с помощью экономико-математических моделей

С целью оценки влияния COVID-19 на занятость в качестве базового показателя были взяты месячные и квартальные ряды динамики численности занятых. В первую очередь, была построена модель семьи SARIMA, наилучшим образом описывающая данный ряд динамики (подгонка с высокой точностью), на основе которой были сделаны прогнозы в пандемический период. Затем были вычитаны соответствующие фактические и прогнозные значения периода эпидемии. Именно эта разница и описывает эффект COVID-19 на занятость. Исследование было проведено в странах региона, США, ЕС, а также в разрезе экономик Германии и Италии. Из числа сравниваемых стран эпидемия оказала самое большое негативное влияние на занятость Армении - в качестве первой шоковой волны, затем к этому прибавилась война. На рисунке 1 представлен прогноз занятости РА по двум сценариям: без сценария COVID-19 и войны, и со сценарием COVID-19 и войны.

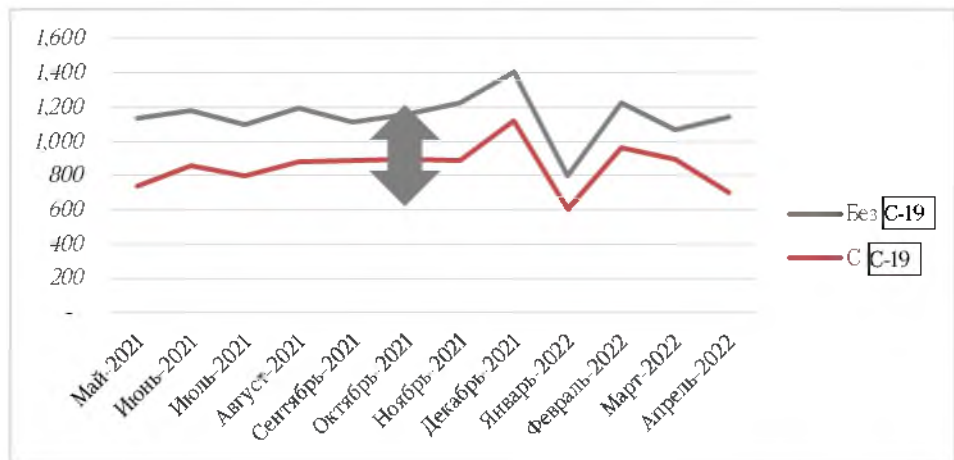


Рисунок 1

Прогноз занятости РА по двум сценариям: без сценария COVID-19 и войны, и о сценарием COVID-19 и войны

Очевидно, что в будущем следствием COVID-19 и войны будет снижение занятости РА на 25%.

Эконометрический анализ и разработка прогнозов взаимодействия исторических рядов рынка труда и демографических показателей РА

Индексы сезонности были рассчитаны на соответствующих временных рядах 2012-2020 годов, чтобы выразить тенденции сезонности занятости и безработицы. Показатели сезонности безработных РА по месяцам показывают, что в Армении максимальные показатели роста числа безработных фиксируются в феврале и апреле. Очевидно, что COVID-19 на сезонность занятости в Армении не повлиял. Численность занятых в Республике Армения сокращается в начале года и демонстрирует тенденцию роста в течение всего 4-го квартала (Рисунок 2).

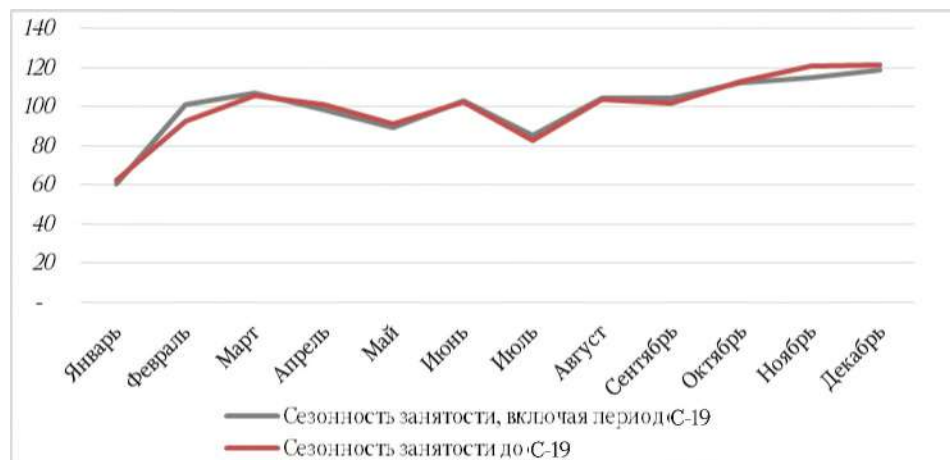


Рисунок 2 | Индекс сезонности занятости

COVID-19 и война не изменяли структуру сезонности безработицы, а просто углубили сезонные пики в среднем на 20% (рисунок 3).

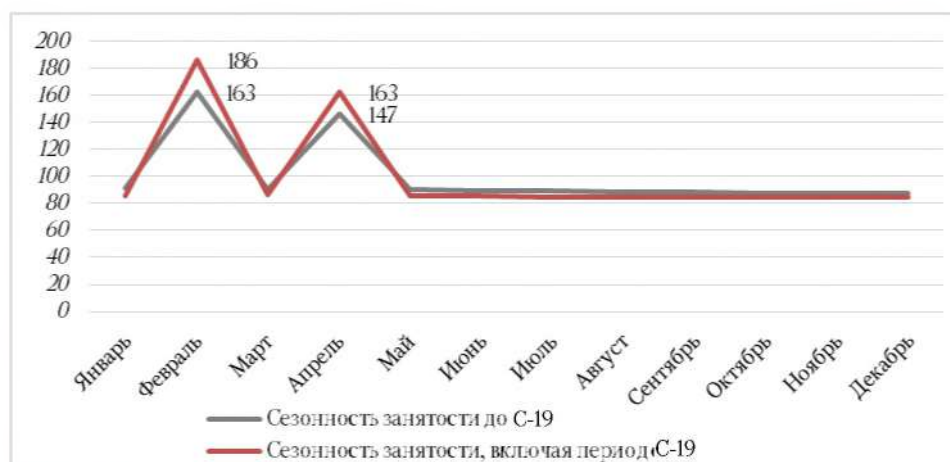


Рисунок 3 | Индекс сезонности безработицы

Безработица-ВВП. Модель «ARIMAX» использовалась для моделирования взаимосвязи ВВП и безработицы, что означает модель с авторегрессионными, интегрированными, скользящими средними и экзогенными переменными. Полученный результат показывал, что в Армении рост ВВП на 1% предполагает сокращение безработицы на 0,26%. Эта модель позволяет сделать прогноз и для безработицы. Так, в конце 2020 года в Армении был зафиксирован экономический спад -7,6%, поэтому в 2020 году только из-за экономического спада количество безработных увеличилось на 2%. Среднее количество безработных - 68 тыс. человек, 2% из которых составляют 1240 человек, а средняя зарплата - около 170 тыс. драмов. Таким образом, потеря за месяц составляет 210 млн драмов. В 2021 году прогнозируется экономический рост в 3,5%, следовательно, при среднемесечном росте на 0,93% в течении 8,2 месяца - будет зафиксирован нейтральный рост на 0%. Государственная социальная помощь безработным составляет около 1,7 млрд драмов.

Занятость - демографический индекс. Моделируя влияние факторов, можно провести сценарный анализ и прогнозы, чтобы выяснить, насколько единица демографического показателя будет способствовать росту занятости или уменьшению, к какому фактору чувствительна занятость РА, чтобы факторы были нацелены на то, чтобы применяемая политика была эффективной? На занятость влияют численность населения, половозрастной состав, соотношение сельского и городского населения, миграция. Эти факторы нельзя учесть в одной модели (сильная корреляция факторов). Для решения этой проблемы воспользовались методом основных компонентов. Во-первых, были выбраны показатели количественной характеристики указанных факторов, в частности соотношение мужчины/женщина, соотношение село/ город, возрастной состав - коэффициент нагрузки, темп прироста миграции, численность населения. В связи со спецификой факторов (статистика населения) использовались годовые временные ряды, которые включают 1999-2020 годы. Расчеты показали, что демографический индекс определяет динамику занятости в Армении на 42-65%. А вес каждого компонента демографического индекса можно вычислить следующим образом: вес в индексе $\times 0.4265$. Численность населения обуславливает 10,29% вариации занятости. Соотношение женщин и мужчин составляет 3-9%, что имеет негативное влияние, т. е. увеличение доли женщин в населении ведет к сокращению занятости. Соотношение села и города имеет положительный эффект - 14-53%, то есть увеличение доли сельского населения приводит к увеличению занятости, увеличение демографической нагрузки на 12.07% приводит к сокращению занятости. Увеличение темпа роста миграции на 1%, в свою очередь, приводит к снижению занятости на 2,66%.

В обновленном варианте был рассчитан демографический индекс с учетом тенденций вышеперечисленных показателей 2020 года, и поскольку использованные данные сопоставимы с предыдущими, они в результате COVID-19 шоку не подверглись.

Проведенный анализ свидетельствует, что нацеливание на рост сельского населения и повышение качества жизни является важной проблемой для Республики Армения, так как это напрямую повысит уровень занятости в Республике Армения и, следовательно, приведет к повышению общего уровня благосостояния.

Международный опыт системы страхования безработицы в развитых и развивающихся странах

Анализ международного опыта системы защиты от безработицы показывает, что их наиболее распространенными видами являются программы страхования безработицы, содействия безработице, страхования занятых лиц, социального содействия и индивидуальных сберегательных счетов по безработице, а также программы, нацеленные на отрасли экономики с более высоким уровнем безработицы.

Из стран, сравниваемых в рамках исследования, Франция, Германия, США и Китай сочетают программы страхования безработицы и содействия безработице, первой целью которых является недопущение падения покупательной способности потерявшего работу гражданина и зависит от истории занятости безработного, а во втором случае размер и величина пособия зависят от его дохода, семейного положения, возраста и т. д. В этих странах страхование по безработице действует как основная система, в то время как те, кто остался вне ее, или те, у кого истек срок страхового пособия, обращаются к системе поддержки по безработице. В Канаде систему защиты от безработицы называют «страхованием занятости», поскольку меры защиты от безработицы сочетаются с мерами поддержки занятости, реализуемыми в рамках активной политики на рынке труда. Аргентина делает упор на пособия по безработице, несмотря на их небольшой размер. В Дании и Швеции применяется система содействия безработице, отличающаяся от других, составляющими которой являются частные добровольные страховые фонды. Фонд пособий по безработице финансируется за счет наемных работников, работодателей, государственных субсидий или налогов.

Поскольку из-за отсутствия механизмов контроля действий по поиску работы со стороны получателей пособий по безработице или их неэффективности страхование по безработице может привести к возникновению морального риска и сокращению стимулов к участию на рынке труда, некоторые страны применяют систему личных счетов по страхованию безработицы. В этом случае работник накапливает сбережения на своем личном счете, из которого образуется его пособие в случае потери работы. При выходе на пенсию избыток в этом счете он получает в качестве дополнения к пенсии.

Во всех сравниваемых странах система страхования от безработицы охватывает всех работников частного сектора. Работники государственного сектора часто исключаются из программ безработицы из-за их высокой доли в общей занятости.

Анализ показывает, что уязвимой группой являются самозанятые, которые, работая в основном в неформальном секторе экономики, часто остаются вне программы страхования. Из этой системы часто выбиваются и домработники (в Аргентине и Таиланде) и люди с низкими заработками (в Германии). Чтобы стать бенефициаром системы безработицы, учитываются продолжительность занятости на предыдущей работе и ассигнования, а также условие увольнения, будь то добровольное или принудительное.

Основным показателем эффективности системы страхования от безработицы является размер коэффициента замещения дохода, расчет которого основан на среднемесячной заработной плате последнего трудоустройства. Согласно 102-ой и 168-ой Конвенциям МОТ, она не может быть меньше 45 и 50% предыдущего дохода соответственно, а верхним пределом может быть средняя зарплата. Анализ международного

опыта показывает, что коэффициент замещения дохода колеблется между чертой бедности и минимальной заработной платой.

Страны устанавливают различные требования к безработным, участвующим в активной политике рынка труда, к доступности для занятости и поиску активной работы.

Бенефициары по безработице подвергаются различным санкциям, если они отказываются от предложения о работе без уважительной причины или отказываются от активной политики на рынке труда.

Сравнительный анализ международного опыта государственной политики занятости

122-я декларация политики занятости 1964 года призывает страны-члены «провозгласить полную, производственную и свободную занятость в ходе разработки активной политики и преследовать ее в качестве главной цели». Цель политики-стимулировать экономический рост и развитие, повысить уровень жизни населения, удовлетворить спрос квалифицированных работников и преодолеть безработицу и незанятость. Право на работу, свободный выбор труда, надлежащие условия труда и защиту от безработицы установлено также во Всеобщей декларации прав человека.

Анализ международного опыта государственной политики занятости показывает, что в мире применяются два типа политики занятости. Некоторые страны проводят полноценную автономную политику занятости, нацеленную и на предложение, и на спрос рабочей силы, связывая макроэкономические и отраслевые политики с такими государственными программами занятости, как профессиональная подготовка и переподготовка, деятельность Государственной службы занятости, целевые программы неконкурентоспособных лиц на рынке труда, субсидирование заработной платы и т. д. Есть страны, которые делают акцент на политике на рынке труда, устанавливая темпы инфляции или экономического роста, непосредственно независимые от целей экономической политики, и добиваясь роста занятости, исходя из них.

Государственная политика занятости является инклюзивной: она обязательно сочетается с налогово-бюджетной и денежно-кредитной, внешнеторговой, секторами экономики и инфраструктурой, стимулированием инвестиций, образованием, социальной, миграционной политикой, активными политиками и институтами рынка труда. В рамках исследования представлены государственная политика занятости Швеции, Германии, Китая и России. Что касается бюджетных средств, необходимых для реализации мероприятий по сохранению, созданию и стимулированию занятости, то в Швеции они финансируются из государственного бюджета, в Китае из центрального бюджета, из местных бюджетов и из Фонда страхования безработицы, в России - из федеральных консолидированных бюджетов, в Германии - из фондов страхования безработицы и пособий по безработице, сборов от работодателей и их фондов по страхованию трудовых несчастных случаев (Berufsgenossenschaften).

Изучение международного опыта программ государственного регулирования занятости показывает, что они делятся на три группы.

- обеспечение занятости;
- ♦ создание и продвижение рабочих мест;
- программы финансовой помощи безработным или оставшимся без работы.

Очевидно, что эти программы реализуются либо до безработицы, чтобы ограничить сокращение рабочих мест, повысить стимулы и возможности для занятости, либо активизировать переход к занятости после безработицы, либо обеспечить доход.

Обобщение экспертных оценок воздействия COVID-19 и войны на занятость и рынок труда РА

Подчеркивая важность всестороннего исследования тенденций, сформировавшихся на рынке труда, важность оценки количественных и качественных критериев спроса и предложения рабочей силы в различных сферах экономики, изучение сдвигов на рынке труда в среднесрочной перспективе и необходимость практических предложений по решению соответствующих проблем, исследовательская группа провела экспертные опросы, в которые были вовлечены хозяйствующие субъекты, играющие существенную роль и имеющие большой вклад в различных отраслях экономики. Таким образом, в опросах приняли участие 40 экспертов.

Экспертам было предложено оценить ожидаемые количественные изменения спроса и предложения на рынке труда РА в течение ближайших 3 лет, отметив сферу деятельности.

30% экспертов считают, что в ближайшие 3 года спрос на рынке труда РА резко возрастет (10-20%), 43% полагают, что он вырастет до 5%. 55% экспертов считают, что предложение рабочей силы в ближайшие годы увеличится до 5%, 23% прогнозируют резкий рост, 18% выступают за сохранение неизменности. По мнению 60% из пяти отраслевых экспертов (текстильная, пищевая, парфюмерная, безалкогольные напитки), в следующие 3 года прогнозируют рост рынка труда до 5%, 60% отраслевых экспертов считают, что предложение рабочей силы в ближайшие годы вырастет на 5%, 20% прогнозируют резкий рост, еще 20% полагают, что он останется неизменным. В сельскохозяйственном секторе прогнозируют резкое увеличение спроса на рынке труда, 67% экспертов считают, что предложение рабочей силы резко увеличится, а 33% прогнозируют рост до 5%. 40% экспертов в сфере торговли считают, что спрос на рабочую силу снизится до 5%. За резкий рост, рост до 5% и неизменность оставляют 20% респондентов. Предложение рабочей силы, согласно прогнозам (80% респондентов), повысится до 5%, остальные (20%) настаивают на неизменности. Эксперты в области общественного питания полагают, что спрос на рабочую силу определенно повысится в следующие три года, при этом 67% прогнозируют увеличение предложения на 5% и 33%. 67% респондентов в сфере туризма и курортного отдыха считают, что в ближайшие годы спрос на рабочую силу резко увеличится или увеличится до 5%. По мнению 33% экспертов в области образования, как спрос, так и предложение рабочей силы в ближайшие 3 года останутся неизменными и 67% в обоих случаях прогнозируют рост до 5%. Мнения четырех экспертов в области здравоохранения относительно спроса таковы: если 25% из них считают, что предложение рабочей силы останется неизменным, то 75% прогнозируют рост до 5%. Страховые эксперты банков считают, что в ближайшие три года спрос и предложение рабочей силы в основном увеличатся. Спрос на рынке труда в области высоких технологий и предложение останется неизменным в течение следующих трех лет, то же прогнозируется в области грузовых перевозок, а в области производства электроэнергии спрос на производство солнечной энергии будет резко увеличиться, предложение также увеличится.

Тенденции требования квалифицированных и имеющих навыков работников по вновь создаваемым рабочим местам в различных сферах экономической деятельности в в ближайшие 3 года, в том числе новые качественные требования, имеющие первостепенное значение для формирования спроса на рынке труда.

88% опрошенных экспертов считают, что в ближайшие 3 года будет сформирован ощутимый и интенсивный спрос квалифицированных и обладающих навыками работников по линии новых рабочих мест. Из качественных требований, формирующих спрос на рынке труда, особенно была отмечена важность глубокой специализации сферы (85%), респонденты одновременно акцентировали роль знания языков и мягких способностей (по 38% каждый). Необходимость знаний в сфере ИТ придают важность 28% респондентов.

В промышленности скорее проявится ощутимый спрос на квалифицированную рабочую силу, из предъявляемых требований которых будет отмечена глубокая специализация (80%) сферы, в сельском хозяйстве будет ощущаться значительный (33%) и интенсивный спрос (67%) работников, а в плане качественных требований к квалификации - глубокая специализация сферы имеет первостепенное значение (100%). В ближайшие три года в сфере торговли будет проявлен ощутимый спрос на вновь создаваемые рабочие места - 100%, среди качественных требований которых основными являются мягкие способности - 80%, затем глубокая специализация сферы - 60%, знания ИТ - 40% и знание языка - 20%. Все респонденты высказали мнение, что занятые в сфере общественного питания должны владеть разными языками, 67% считают важным роль мягких способностей, 33% - глубокую специализацию сферы. По мнению 33% экспертов сферы туризма и санаторного отдыха, в ближайшие 3 года заметного спроса квалифицированных кадров не будет, ощутимый и интенсивный спрос прогнозируют 67% респондентов. Сфера образования ощутит интенсивный спрос квалифицированных кадров. Здравоохранение в ближайшее время будет иметь ощутимый (25%) и интенсивный (75%) спрос квалифицированных работников, которые должны иметь глубокую специализацию в сфере (100%), владеть языками (50%) и мягкими способностями (25%). Банки и страховая сфера также в ближайшие 3 года будут иметь ощутимый (50%) и интенсивный (50%) спрос на квалифицированных кадров, для которых в равной степени будет подчеркнута глубокая специализация и знания ИТ (по 88%). Достаточно важно также знание языка (75% опрошенных). В сфере высоких технологий появится интенсивный спрос квалифицированных работников владеющие знаниями ИТ и иностранными языками, в то время как в сфере грузоперевозок не будет заметного спроса на квалифицированные кадры, а с точки зрения предъявляемых требований, навыков возникнет потребность в углубленной специализации сферы и знании языков. В сфере производства электроэнергии проявится интенсивный спрос работников, из квалификационных характеристик которых первостепенное значение будет уделено глубокой специализации сферы.

Пять основных проблем заполнения вакансий во всех отраслях экономики в исследовании представлены по отдельным отраслям.

Новыми вызовами, подавляющая часть экспертов (25 из 40) считают спад объемов потребления, по мнению 13-ти из них - сокращение рабочих мест, 9 считают, что

эпидемия и война не оказали влияния на экономику. Возможности противостояния указанным вызовам респонденты считают увеличение объемов онлайн-продаж (23 ответа) и потребления (16 ответов). Основными вызовами эксперты в сфере промышленности считают спад объемов потребления (80%), а возможность - рост объемов онлайн-продаж (80%). Эксперты в сфере сельского хозяйства считают, что в сфере изменения не произошли. В торговле в равной степени вызовом считается сокращение рабочих мест и спад объемов потребления (по 40%), для преодоления которых также важно увеличение объемов потребления (60%) и рост онлайн-продаж (20%). Основные вызовы в сфере общественного питания эксперты считают спад объемов потребления (67%), сокращение рабочих мест (33%), а преодоление указанных вызовов возможно, первую очередь, путем роста объемов онлайн-продаж, а также увеличения рабочих мест и объемов потребления. 33% экспертов в сфере образования считают вызовом сокращение рабочих мест, в качестве возможностей были отмечены рост объемов онлайн-образования, внедрение новых образовательных программ и института квалификации кадров. По мнению экспертов здравоохранения, основным вызовом в сфере является спад объемов потребления (75% респондентов). С точки зрения возможностей важно увеличение объемов потребления услуг в сфере здравоохранения (75%), рост рабочих мест и развитие возможностей подготовки квалифицированных специалистов (25%). Эксперты сферы туризма и организации оздоровительного отдыха отметили, что эпидемия и новая Арцахская война не создали никаких вызовов, в то же время они назвали вызовом как сокращение рабочих мест (67%), так и спад объемов потребления (33%). В плане возможностей была отмечена важность увеличения объемов потребления туристических и оздоровительных услуг (83%), что возможно, в основном, в случае устранения ограничений, обусловленных пандемией. В банковском и страховом секторах основным вызовом считается спад объемов потребления (88% респондентов), в качестве возможностей 63% экспертов отметили рост объемов онлайн-продаж. В сфере высоких технологий и грузоперевозок вызовом считается спад объемов потребления, который можно преодолеть посредством роста объемов онлайн-продаж. В производстве электроэнергии проблемой является спад объемов потребления, решение которого - увеличение объемов потребления, особенно в плане потребления солнечной энергетики, на основе политики, направленной на популяризацию сферы со стороны государства.

С целью оценки в новой ситуации наиболее значительного социально-экономического влияния действующих программных направлений государственного регулирования занятости, формирующейся на рынке труда, экспертам было предложено распределить 100 баллов между представленными программами по их приоритетностям.

Представлены средние значения результатов оценки программ. Если эксперты в сфере промышленности, торговли, высоких технологий в новой ситуации, в плане социально-экономического влияния, дают равные или почти равные баллы всем программным направлениям государственного регулирования занятости, то в сельском хозяйстве приоритетом считается поддержка микропредприятий, в общественном питании-развитие возможностей ищущего работу, поддержка микропредприятий и программ старт-ап. В сфере образования была отмечена важность программы трудо-

устройства при сотрудничестве государства с частным сектором, в то же время в сфере образования, здравоохранения, высоких технологий высоко оценено значение программ, направленных на развитие возможностей ищущих работу, в сфере грузоперевозок - содействие микропредприятию.

Учитывая новые вызовы в сфере занятости, экспертам было предложено оценить необходимость пересмотра актуальности программ государственной политики занятости - по шкале 0-10 баллов.

Эксперты сферы туризма и организации оздоровительного отдыха, производства электроэнергии придают большую важность пересмотру программ государственной поддержки и оценке их социально-экономического влияния (10 баллов). Для развития сферы производства электроэнергии не менее важно внедрение ИТ-инфраструктуры, онлайн-систем государственной поддержки занятости, института корпоративной социальной ответственности. Эксперты сферы торговли придают приоритетное значение сотрудничеству государственно-частного сектора, решениям сдерживания неформального рынка труда, внедрению института корпоративной социальной ответственности, а также контролю за рынком труда. В сфере здравоохранения в равной степени придается важность пересмотру программ государственной поддержки, оценке их социально-экономического влияния, сотрудничеству государственно-частного сектора, внедрению ИТ-инфраструктур, онлайн-систем государственной поддержки занятости, инспекционному процессу контроля за рынком труда, сдерживанию неформального рынка труда. В сфере образования особенно важна роль сотрудничества государственно-частного сектора. Эксперты в сфере промышленности продемонстрировали свое отношение к пересмотру всех программных направлений государственной политики занятости. Такое же отношение выразили эксперты в сфере сельского хозяйства и производства мяса птицы, общественного питания, банков и страхования, грузоперевозок. Сфера высоких технологий считает важным пересмотр программных направлений внедрения ИТ-инфраструктуры, онлайн-систем государственной поддержки занятости.

Экспертам было предложено представить основные задачи обеспечения положительных тенденций показателей занятости и вознаграждения в сферах их деятельности и их решения, основываясь на отрицательном воздействии эпидемии COVID-19 и военных событий 2020 года.

На основе их ответов и в результате совместного обсуждения исследовательской группы была разработана сводная таблица существующих проблем в различных сферах экономики и их решений, что представлена в разделе Заключение.

Анализ текущих результатов государственных программ и услуг занятости и оценка их потенциала

Структурные задачи государственных программ занятости.

Ряд структурных проблем государственных программ регулирования занятости, связанных с объективно необходимыми институциональными, информационными и оперативными основами применения действующей модели государственной политики занятости, остаются актуальными. Более того, в сфере государственного регулирования занятости пока не обеспечены системные решения этих проблем в плане повы-

шения целеустремленности и эффективности государственных программ занятости, а также обеспечения необходимого таргетинга и целевого управления.

В частности, государственные программы по регулированию занятости на 2019-2021 годы не имеют усредненных таргетов основных результативных показателей по марзам РА и городу Ереван. Для этих программ предусмотрены лишь средние республиканские цели. Речь идет о коэффициенте по обеспечению стабильной занятости в результате реализации программ, о численности бенефициаров обеспеченных стабильной занятостью и о следующих программных направлениях: частичная компенсация заработной платы работодателю, предоставление денежной помощи лицам с инвалидностью и нуждающимся в сопровождении, поддержка трудоустройства в другом месте, поддержка для занятия малой предпринимательской деятельностью и поддержка для занятия скотоводством.

Комплексная оценка эффективности программ требует мониторинга количественных и качественных результатов. Для государственной поддержки занятости важно не только количество трудоустроенных или самозанятых лиц, но и наиболее важны продолжительность их пребывания в статусе наемного работника или самозанятого лица, соотношения полученных за это время доходов, уплаченного подоходного налога и размера полученного содействия. В противном случае получится самоцель реализации программ - нецелевые расходы из госбюджета, а проблема обеспечения занятости получившего государственную поддержку гражданина останется нерешенной. Неполные таргеты ежегодных программ не позволяют осуществлять мониторинг программ, обеспечивающих стабильную занятость и всестороннюю оценку результатов в территориальном разрезе. В отдельных регионах его продолжительным следствием является выполнение некоторых программ существенно ниже среднего республиканского, существенные отклонения фактического исполнения и ожидаемых результатов, а также низкая эффективность с точки зрения поставленных целей.

Полноценность, достоверность и эффективность процессов мониторинга и оценки, а также использование полученных результатов установленных законом основным целям, требуют также возможности получения необходимой информации, отчетов в автоматическом режиме и обеспечения их необходимого доступа. В связи с отсутствием необходимых информационных баз и решений программного обеспечения эта системная проблема информационного обеспечения также продолжает оставаться нерешенной.

Далее, в ежегодных программах, разрабатываемых в рамках действующей модели политики занятости в 2015-2021 гг., не предусмотрены резервные финансовые средства, которые в эти годы должны были обеспечить возможность быстрого реагирования посредством программ занятости, адекватных меняющейся ситуации на рынке труда РА. С марта 2020 года она продолжает приобретать более существенную необходимость, обусловленную новыми вызовами и конкретными последствиями COVID-19 на рынке труда Армении.

В случае, если в ежегодных программах будут предусмотрены резервные финансовые средства и в случае чрезвычайного положения будут иметь соответствующие программные решения, то на эти средства новые программы содействия занятости могли бы быть очень быстро реализованы и с точки зрения сокращения существ-

вующих рабочих мест оказать реальное профилактическое воздействие. Если бы в ежегодных программах 2020-2021 гг. были предусмотрены резервные финансовые средства и программные решения, то новые программы содействия занятости на эти средства могли быть осуществлены очень быстро и оказали бы реальное воздействие на предотвращение сокращения существующих рабочих мест.

Предусмотрение резервного финансирования объективно ограничивает широкие возможности межпрограммных перераспределений в течение года. С точки зрения целевого управления государственными программами занятости, а также в рамках программного бюджетирования это ограничение также является необходимостью. В противном случае, средства, выделенные государственным программам занятости, с неограниченными и широкими дискреционными распределениями, на практике формируют существенные отклонения ожидаемых результатов и фактически полученных результатов, нацеленных на ежегодную программу данного года. Эти негативные проявления на практике носят продолжительный характер.

С целью повышения эффективности программ и услуг занятости, минимизации существенных отклонений от таргетинга и фактического выполнения и, в то же время, реализации необходимых гибких изменений, вытекающих из текущей ситуации, в ежегодной программе регулирования занятости на 2022 год, была отмечена важность целостного включения обобщенно описанных и оцененных структурных задач и их возможных решений.

Анализ текущих результатов государственных программ занятости

В Государственном бюджете на 2020 год было утверждено финансирование в размере 492,045.9 млн драмов.

Среднесрочной расходной программой правительства Армении на 2021-2023 годы предусмотрены следующие размеры финансирования сферы социальной защиты:

- 2021 год - 504,817,1 млн драмов,
- 2022 год - 509,612,7 млн драмов,
- 2023 год - 515,881. 5 млн драмов.

Прогнозируемый среднегодовой рост финансирования сферы социальной защиты в 2020-2023 годах составляет 1,2%, что существенно уступает показателям роста прогнозируемого в этот период ВВП и роста общих расходов государственного бюджета. Следовательно, в указанный период относительные показатели финансирования для сферы социальной защиты будут иметь тенденцию стабильного снижения. В частности, по сравнению с 2020 годом в 2023 году финансирование сферы социальной защиты - соотношение к ВВП снизится с 7,56% до 6,01%, удельный вес во всем объеме расходов государственного бюджета снизится с 26,5% до 23%. На осуществление ежегодных программ занятости в 2021-2023 годах планируется каждый год выделять 2,079,7 млн драмов против 2,426,6 млн драмов в 2020 году.

С точки зрения тревожных тенденций текущих развитий на рынке труда и основных показателей, а также среднесрочных и перспективных целей государственной политики занятости, очевидно следующее несоответствие: по сравнению с 2020 годом, финансирование ежегодной программы занятости в 2021-2023 годах будет не расти, а уменьшаться. И размер этого сокращения составляет 347 млн драмов или

14,3%. Следовательно, уменьшится удельный вес финансирования ежегодной программы занятости в целом объеме финансирования сферы социальной защиты в данном году - с 0,5% в 2020 году до 0,4% в 2023 году. Эти запланированные показатели продолжают быть неадекватными основным стратегическим целям и целям государственной политики занятости, приоритетам пятилетней программы правительства РА, а также существующим и новым вызовам, вытекающим из текущей ситуации на рынке труда, которые представлены и проанализированы как в рамках данного исследования, так и в рамках проведенного в 2020 году исследования на тему «Анализ рынка труда Республики Армения и программные решения государственного регулирования занятости».

С точки зрения потенциала влияния и рентабельности примечательны также миссии нефинансовых, в том числе и коллективных показателей программ государственного регулирования занятости.

С целью разработки государственной программы регулирования занятости на 2022 год важны также результаты сравнительного анализа запланированных на 2020 и 2021 годы ежегодных программ государственных программ и услуг занятости и фактических нефинансовых показателей, зафиксированных в 2020 году. С этой целью были сопоставлены и проанализированы данные о государственной программе регулирования занятости на 2020 год, фактической производительности государственной программы регулирования занятости на 2021 год.

Тревожными проблемами остаются сокращения таргетирования некоторых основных показателей результатов в ежегодных программах 2020-2021 годов, низкие фактические показатели, зафиксированные по этим показателям в 2020 году. Этот непрерывный процесс таргетирования программ занятости играет ключевую роль с точки зрения обеспечения стратегических целей политики занятости и повышения рентабельности. Сокращение таргетирования текущих результатов углубляет разрыв стратегических целей.

По сравнительным оценкам, проведенным в рамках исследования, выявлены также некоторые примечательные проблемы, которые касаются недостатков нецелевых показателей государственных программ и услуг занятости, и их фактического обеспечения.

В исследовании, на основе сравнительного анализа запланированных и полученных результатов, обобщены и представлены также задачи по реализации отдельных программ занятости и предоставления услуг.

Заключение

Неоспоримо, что увеличение рабочих мест в нашей стране, а также наличие рабочих мест, созвучных методологии Института достойного труда Международной организацией труда, является ключевым фактором повышения уровня благосостояния населения, сокращения бедности и неравенства, формирования современной и глобальной интегрированной экономики. Необходимо реагировать на вызовы, происходящие в мире, применять новые возможности и использовать их также во благо сокращения бедности.

Оценки, сделанные на основе эконометрических моделей, свидетельствуют о том, что рост ВВП в Армении на 1% предполагает сокращение безработных на 0,26%.

Согласно прогнозам, к концу 2020 года был зафиксирован 7,6% экономический спад, следовательно, в 2020 году только за счет экономического спада число безработных выросло на 2%. В связи с ростом безработицы в Армении за месяц потери составляют 210 млн драмов. В 2021 году прогнозируется экономический рост в 3,5%, следовательно, при среднемесячном росте в 8,2 месяца на 0,93% будет зафиксирован нейтральный рост в 0%.

Численность населения обуславливает 10,29% вариации занятости. Соотношение мужчин и женщин - 3,99%, причем сказывается отрицательно, то есть рост удельного веса женщин в численности населения приводит к сокращению занятости. Соотношение село-город имеет положительное влияние на 14,53%, то есть рост удельного веса сельского населения приводит к росту занятости. Рост демографической нагрузки на 12,7% приводит к сокращению занятости. Рост темпов роста миграции на 1%, в свою очередь, приводит к сокращению занятости на 2,66%.

Существенной проблемой является нацеленность на рост сельского населения и стимулирование качества жизни, поскольку она непосредственно улучшит уровень занятости РА, следовательно, приведет к росту общего уровня благосостояния населения.

Негативные тенденции в различных сферах экономики, обусловленные пандемией и военными событиями на рынке труда РА, придают важность внедрению новых подходов к государственному регулированию рынка труда, пересмотру действующих программ государственной поддержки занятости, необходимости их приведения в соответствие с объективной социально-экономической ситуацией. С этой точки зрения, могут быть полезны выявленные на основе экспертных оценок хозяйствующих субъектов, добившихся успеха в различных сферах экономики, проблемы и мероприятия по их решению, которые представлены в исследовании в формате проблема-решение.

Другими предложениями по смягчению экономического и социального влияния пандемий и военных событий, урегулированию рынка труда и обеспечению занятости являются:

- Оценка нереализованных возможностей и потенциала развития программ государственного регулирования занятости должна осуществляться периодически. Итоговые результаты этой оценки необходимы для разработки ежегодной программы каждого следующего года. С этой целью важно классифицировать формы государственной поддержки в рамках действующей модели политики занятости в соответствии с характером и структурой программ.
- Приоритетное и стратегическое значение, обусловленное существующими проблемами в сфере занятости, получили государственные программы и службы занятости, непосредственный результат которых:
 - обеспечение стабильной занятости бенефициара посредством трудоустройства,
 - целевая поддержка отдельной группы бенефициаров - с целью предотвращения риска потери работы.
- Необходимо увеличить финансовые средства, выделяемые из государственного бюджета на ежегодные программы, не меньше, чем прогнозируемый рост ВВП и государственного бюджета на следующий год - с учетом стратегических целей и

приоритетов в сфере занятости, задач, определяемых в ежегодной программе на следующий год, и ожидаемых результатов, направленных на их решение.

- Существующие проблемы рынка труда, углубляющиеся неопределенности, высокая степень риска новых вызовов объективно требуют в ежегодных программах планирования резервных средств, которые должны иметь полную заранее разработанную программную основу. Подробные решения этого предложения были представлены в рамках исследования на тему «Анализ рынка труда Республики Армения и программные решения государственного регулирования занятости», однако они пока не реализованы в процессах разработки и реализации государственной политики занятости.

- ♦ Текущие перераспределения, имеющие тенденцию к постоянному росту, уточнения годового плана должны быть четко ограничены в процессе реализации ежегодной программы, исключая фактические сокращения следующих основных показателей по сравнению с целевыми:

- общее число бенефициаров, предусмотренных ежегодной программой,
- средний показатель рентабельности реализации программ,
- стабильный коэффициент занятости,
- число бенефициаров, трудоустроенных или самозанятых в результате программ, временно занятых.

- ♦ Для процессов разработки ежегодной программы 2022 года продолжают оставаться актуальными и еще не реализованными следующие требования:

- в первую очередь должны быть учтены выполнение и нереализованный потенциал каждой государственной программы занятости, реальные оценки влияния с точки зрения поставленной цели, а не только объективные трудности и трудоемкость их реализации,
- для планирования должны быть решающими комплексные оценки выполнений этих программ в предыдущем среднесрочном периоде и их тенденций, отклонения запланированных и фактически обеспеченных финансовых и нефинансовых показателей, основные причинно - следственные факторы, обуславливающие их изменения.

Head of research team

ZOYA TADEVOSYAN

Doctor of Sciences, Professor

Members of research team

TADEVOS AVETISYAN

PhD in Economics, Associate Professor

ARMAN SARGSYAN

PhD in Economics, Associate Professor

TATEVIK MKRTCHYAN

PhD in Economics, Associate Professor

DIANA MATEVOSYAN

*PhD Student of the Chair of International
Economic Relations*

KAMO DAVTYAN

*PhD Student of the Chair of Economic and
mathematical methods*

**PROBLEMS OF EMPLOYMENT PROVISION AND STATE
REGULATION IN THE REPUBLIC OF ARMENIA**

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

During 2020, it can already be confirmed with confidence that the negative socio-economic expectations and trends of both covid-19 and the military events in Artsakh had a reliable and expected multifactorial impact on the development of employment and the labor market in the Republic of Armenia. Firstly, the economy reacted unfavorably to the two events with certain restraints, negative expectations were formed, then direct and actual impacts on socio-economic indicators were recorded. In parallel with the above expectations and statistical trends, the Government of the Republic of Armenia has implemented and is currently launching new programs of state support for employment and the labor market, some changes in the policy of program support.

In the context of these facts and mutual relations, the expected developments in the labor market and employment of the Republic of Armenia clearly have a high level of risk and a different nature of influence.

The purpose of this study is to develop solutions to the state employment and labor policy based on the analysis of trends in employment and labor, their socio-economic consequences, explanations of current problems in this area, as well as examination of the results of the State employment policy of the Republic of Armenia.

**Analysis of the macroeconomic situation in the labor market and employment of
the Republic of Armenia**

For many years, from the early 1990s to 2008, the Republic of Armenia has recorded consistently high economic growth. The worst consequences on Armenia's macroeconomic situation were left by the global financial crisis of 2008, the pandemic and the fighting in

2020, as a result of which GDP growth fell sharply. In 2015-2019, GDP in Armenia had a stable upward trend. The average growth rate was 4.7%, and in 2019 the maximum growth was recorded - 7.6%. However, in 2020, due to these impacts, an economic decline of 7.4% was registered.

Analysis of some forecasts shows that the Armenian economy will recover in 2020, negative macroeconomic impacts will be neutralized in the medium term and the fall of 2020 by 7.4% will be restored by the end of 2022. 2021-2022 as a result of the calculation by the dynamic chain method, it turns out that if we take the base year 2020, the recovery amount will increase by 7.85%. Returning to the pre-shock stage, GDP growth in 2022, compared with 2019, will reach about 1.9%.

Taking into consideration the negative impact on the already observed macroeconomic environment of the COVID-19 epidemic since March 2020, first of all, it can be stated that in the first quarter of 2020, macroeconomic indicators still had inertial growth trends. However, COVID-19, like the military clashes in Artsakh, continues to have a negative impact on the economy.

According to current data for 2021, the economy was still negatively affected by the epidemic and war in the first quarter. In particular, the volume of gross domestic product in last year's prices amounted to about 1,226,131.3 million drams, compared to the same period last year, the growth rate was -1.37%. However, starting from the second quarter of 2021, positive recovery trends are observed in the economy, which is reflected in the Economic activity Index (IEA).

During 2020, the sphere of trade and services decreased by 14.4%, mainly due to the epidemic. One of the main factors in the decline in the volume of services is a sharp drop in demand for tourist and hotel services.

During 2015-2020, active structural changes were observed in the economy of the Republic of Armenia. The share of agriculture in GDP decreased from year to year (by about 5.5%), in 2020 this figure was 11.7% of GDP. In contrast to agriculture, the share of industrial, financial and insurance activities, healthcare, social services, culture, entertainment and recreation has increased.

In 2014-2020, the population, labor resources and, accordingly, the labor force in the Republic of Armenia decreased from year to year, respectively - an average of 0.32%, 2.1%, and 4.6% per year. Economic growth in Armenia has not led to the creation of new jobs. If in 2015-2020 the annual growth of the Armenian economy was 2.3%, then over the same period the number of employed decreased by an average of 3%. The transformation of the employment structure in Armenia is taking place at a rather slow pace. As a result, the share of those who are still employed in agriculture is high, in 2019 it was 22%. According to data for 2019, the public sector accounts for 24% of the employed, the private sector - 76%. In 2021, the average monthly nominal salary increased by an average of 4.42% compared to the same period in 2020.

The study of the dynamics of employment in individual age groups shows that the employment of children ages 15-19 in the years 2014-2019 showed an average annual growth of 1.6% among youth aged 20 to 24 years - the average annual reduction by 5.8%, and among 25 to 29 year average annual decline of 3.5%. The level of participation in the labor force in 2014-2020 annually decreased by an average of 0.8%, the employment rate increased by 0.6%, and the average annual reduction in the unemployment rate was 0.8%.

Assessment of the impact of COVID-19 and military events on employment and the labor market using economic and mathematical models

In order to assess the impact of COVID-19 on employment, monthly and quarterly series of the dynamics of the number of employed were taken as a baseline indicator. First of all, a model of the SARIMA family was built, which best describes this series of dynamics (fitting with high accuracy), on the basis of which forecasts were made during the pandemic period. Then the corresponding actual and forecast values of the epidemic period were subtracted. It is this difference that describes the effect of COVID-19 on employment. The study was conducted in the countries of the region, the USA, the EU, as well as in the context of the economies of Germany and Italy. Thus, of the countries compared, the epidemic had the greatest negative impact on Armenia's employment as the first shock wave, then the war was added to it.

Figure 1 shows two scenarios of the RA employment forecast based on this model: the scenario without COVID-19 and the war and the consequences of the impact of COVID-19 and the war.

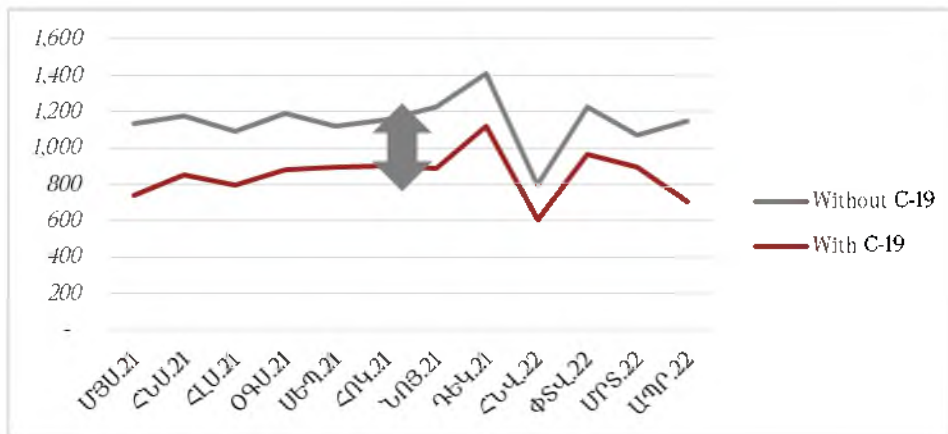


Figure 1 | Two scenarios of the RA employment forecast: scenario without COVID-19 and the war and as a result of COVID-19 and the war

It is obvious that in the future, the consequence of COVID-19 and the war will be a 25% decrease in employment in Armenia.

Econometric analysis and development of forecasts of the interaction of historical series of the labor market and demographic indicators of the RA

To express the trends of seasonality of employment and unemployment, the seasonality indices for the corresponding time series of 2012-2020 were calculated. The number of employed people in Armenia is decreasing at the beginning of the year (Figure 2) and the growth trend is evident throughout the 4th quarter.

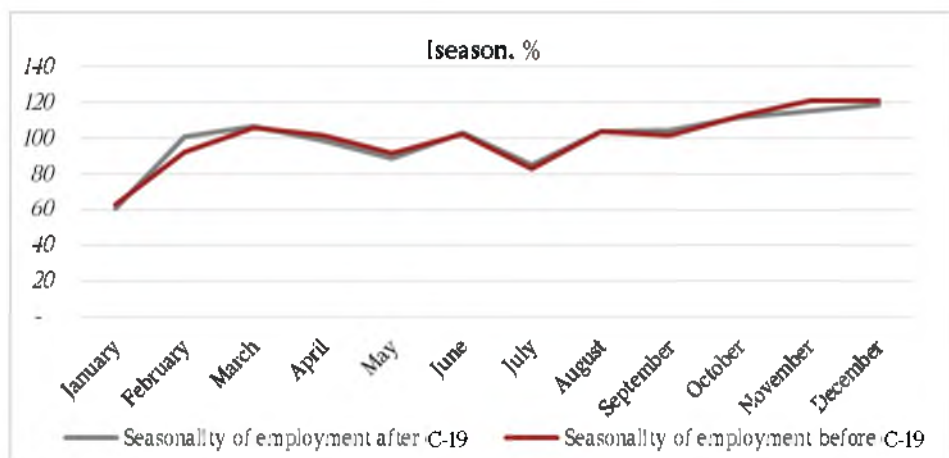


Figure 2 | *Employment seasonality index*

COVID-19 and the war did not change the structure of the seasonality of unemployment, but simply aggravated the seasonal peaks by an average of 20% (Figure 3).

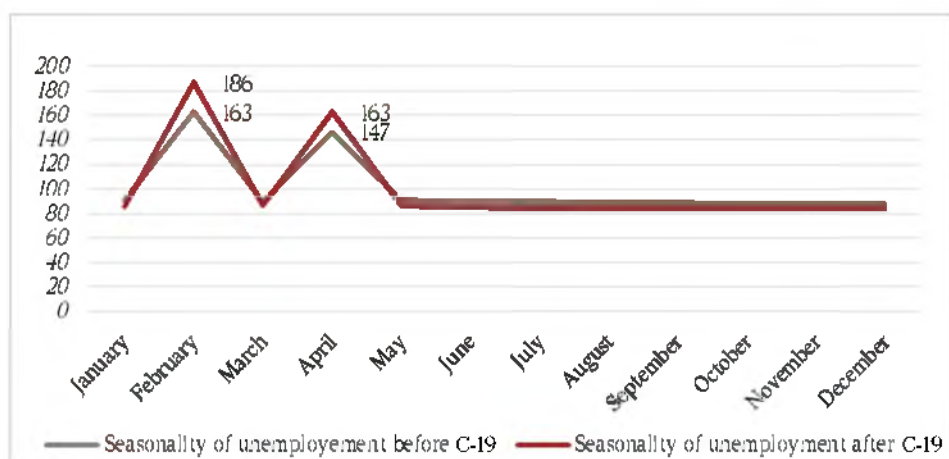


Figure 3 | *Seasonal unemployment index*

Unemployment-GDP. In order to model the relationship between GDP and unemployment, the "ARIMAX" model was used, which means a model with autoregressive, integrated, moving average and exogenous variables. The result showed that in Armenia, GDP growth by 1% implies a reduction in unemployment by 0.26%. This model allows you to make a forecast for unemployment. Thus, at the end of 2020, an economic downturn of -7.6% was recorded in Armenia, so in 2020, only due to the economic downturn, the number of unemployed increased by 2%. The average number of unemployed is 68 thousand people, 2% of which are 1,240 people, and the average salary is about 170

thousand drams. Thus, the loss for the month is 210 million drams. In 2021, economic growth is projected at 3.5%, therefore, with an average monthly growth of 0.93% for 8.2 months, a neutral growth of 0% will be recorded. The state social assistance to the unemployed amounts to about 1.7 billion drams.

Employment-demographic index. The purpose of assessing the effectiveness of demographic factors at the employment level is to find out how much the demographic indicator of each group is and how it affects employment. By modeling the influence of factors, we will be able to conduct a scenario analysis and forecasts of how much a demographic indicator unit will contribute to employment growth or decline, to which factor the RA employment is sensitive, so that the factors are aimed at ensuring that the applied policy is effective. Employment is influenced by the size of the population, gender and age composition, the ratio of rural and urban population and migration. These factors cannot be considered according to one model (strict correctness of factors). To solve this problem, we will use the method of main components. First, we will select the indicators of the quantitative characteristics of these factors, in particular, the ratio of men/women, the ratio of village/city, the age composition- the load ratio, migration growth rate, population size. Based on the characteristics of the factors (population statistics), annual time series were used, including 1999-2020. Calculations have shown that the demographic index determines the employment dynamics of the Republic of Armenia by 42.65%. And the weight of each component of the demographic index can be calculated: the weight in the index X (by) 0.4265. Thus, the population size determines 10.29% of the employment variation. The ratio of men and women is 3.99%, and it has a negative effect, that is an increase in the proportion of women in the population leads to a reduction in employment. The village/city ratio has a positive impact of 14.53%, that is an increase in the share of the rural population leads to an increase in employment, an increase in the demographic burden by 12.7% leads to a reduction in employment. An increase in the growth rate of migration by 1%, in its turn, leads to a reduction in employment by 2.66%.

In the updated version, the demographic index was calculated taking into account the trends of the above-mentioned indicators in 2020, and since the data used are comparable to the previous ones, as a result of COVID-19 they were not shocked.

The analysis shows that targeting the growth of the rural population and improving the quality of life is an important problem for the Republic of Armenia, as it will directly increase the level of employment in the Republic of Armenia and, consequently, will lead to an increase in the overall level of well-being.

International experience of the unemployment insurance system in developed and developing countries

An analysis of the international experience of the unemployment protection system shows that their most common types are programs of unemployment insurance, unemployment assistance, insurance of employed persons, social assistance and individual unemployment savings accounts, as well as programs aimed at sectors of the economy with a higher unemployment rate.

Of the countries compared in the study, France, Germany, the USA and China combine unemployment insurance and unemployment assistance programs, the first purpose of which is to prevent a fall in the purchasing power of a citizen who has lost his

job and depends on the employment history of the unemployed, and in the second case, the amount and amount of benefits depend on his income, marital status, age, etc. In these countries, unemployment insurance acts as the main system, while those who have stayed out of it, or those who have expired the insurance benefit, turn to the unemployment support system. In Canada, the unemployment protection system is called "employment insurance" because unemployment protection measures are combined with employment support measures implemented as part of an active labor market policy. Argentina focuses on unemployment benefits, despite their small size. In Denmark and Sweden, an unemployment assistance system is used, which differs from others, the components of which are private voluntary insurance funds. The Unemployment Benefit Fund is financed by employees, employers, government subsidies or taxes.

Since, due to the lack of mechanisms for monitoring job search actions by recipients of unemployment benefits or their inefficiency, unemployment insurance can lead to moral hazard and reduce incentives to participate in the labor market, some countries use a system of personal accounts for unemployment insurance. In this case, the employee accumulates savings in his personal account, from which his allowance is formed in case of job loss. Upon retirement, he receives the excess in this account as an addition to the pension. The main functions of the unemployment and employment insurance program are identification of beneficiaries of the system, collection, provision and control of allocations.

In Argentina, Canada, China and Russia, insurance premiums are collected by tax authorities, and in other countries by social security authorities. The Ministries of Labor and Social Protection and State Employment Services register the unemployed and grant them the appropriate status and exercise general control (in Argentina, Canada, Germany, the USA, France and Russia also pay benefits). Private unemployment funds authorized by the State in Denmark manage the program nationwide, collect appropriations and pay benefits.

In all the countries compared, the unemployment insurance system covers all private sector workers. Public sector workers are often excluded from unemployment programs because of their high share of total employment. The analysis shows that the vulnerable group are the self-employed, who, working mainly in the informal sector of the economy, often remain outside the insurance program. Housekeepers (in Argentina and Thailand) and people with low earnings (in Germany) are often knocked out of this system. In order to become a beneficiary of the unemployment system, the duration of employment at the previous job and allocations are taken into account, as well as the condition of dismissal, whether voluntary or compulsory.

The main indicator of the effectiveness of the unemployment insurance system is the size of the income replacement coefficient, the calculation of which is based on the average monthly salary of the last employment. According to the 102nd and 168th ILO Conventions, it cannot be less than 45 and 50% of the previous income, respectively, and the upper limit may be the average salary. An analysis of international experience shows that the income replacement coefficient fluctuates between the poverty line and the minimum wage.

Countries set different requirements for the unemployed, who participate in an active labor market policy, for accessibility to employment and search for active work.

Unemployment beneficiaries are subject to various sanctions if they refuse a job offer without a valid reason or refuse an active labor market policy.

Comparative analysis of international experience of public employment policy

The 122nd Declaration of Employment Policy of 1964 calls on member countries to "proclaim full, productive and free employment during the development of active policies and pursue it as the main goal." The purpose of the policy is to stimulate economic growth and development, raise the standard of living of the population, meet the demand of skilled workers and overcome unemployment and unemployment. The right to work, free choice of work, adequate working conditions and protection from unemployment is also established in the Universal Declaration of Human Rights.

Analysis of international experience of state employment policy shows that two types of employment policy are applied in the world. Some countries conduct a full-fledged autonomous employment policy aimed at both supply and demand of labor, linking macroeconomic and sectoral policies with such state employment programs as vocational training and retraining, the activities of the State Employment Service, targeted programs of uncompetitive persons in the labor market, wage subsidies, etc. There are countries that focus on labor market policy, setting inflation or economic growth rates that are directly independent of economic policy goals, and achieving employment growth based on them.

The state employment policy is inclusive: it is necessarily combined with fiscal and monetary, foreign trade, economic sectors and infrastructure, investment promotion, education, social, migration policy, active labor market policies and institutions. The study presents the state employment policy of Sweden, Germany, China and Russia. As for the budget funds needed to implement measures to preserve, create and stimulate employment, in Sweden they are financed from the state budget, in China from the central budget, from local budgets and from the Unemployment Insurance Fund, in Russia - from federal consolidated budgets, in Germany - from unemployment insurance funds and unemployment benefits, fees from employers and their funds for occupational accident insurance (Berufsgenossenschaften).

The study of the international experience of state employment regulation programs shows that they are divided into three groups.

- employment provision;
- ♦ creation and promotion of jobs;
- financial assistance programs for the unemployed or unemployed.

It is obvious that these programs are implemented either before unemployment in order to limit job cuts, increase incentives and employment opportunities, or activate the transition to employment after unemployment, or provide income.

Generalization of expert assessments of the impact of COVID-19 and the war on employment and the labor market

Emphasizing the importance of a comprehensive study of trends in the labor market, the importance of assessing quantitative and qualitative criteria for labor supply and demand in various sectors of the economy, studying shifts in the labor market in the medium term and the need for practical proposals to solve relevant problems, the research group conducted expert surveys that involved economic entities that play a significant role and have a great contribution in various sectors of the economy. Thus, 40 experts took part in the surveys.

The experts were asked to assess the expected quantitative changes in demand and supply in the labor market of the Republic of Armenia over the next 3 years, noting the scope of activity.

30% of experts believe that in the next 3 years the demand in the labor market of the Republic of Armenia will increase sharply (10-20%), 43% believe that it will grow to 5%. 55% of experts say that the supply of labor will increase to 5% in the coming years, 23% predict a sharp increase, 18% are in favor of maintaining immutability. According to 60% of five industry experts (textile, food, perfumery, soft drinks), in the next 3 years they predict the growth of the labor market to 5%. If 20% believe that the demand for labor will increase sharply, then the other 20% predict a decrease. 60% of industry experts believe that the labor supply will grow by 5% in the coming years, 20% predict a sharp increase, another 20% believe that it will remain unchanged.

All three respondents in the agricultural sector predict a sharp increase in demand in the labor market. 67% of experts believe that the labor supply will increase sharply, and 33% predict an increase to 5%. 40% of five trade experts believe that the demand for labor will decrease to 5%. 20% of respondents advocate for sharp growth, growth up to 5% and immutability. The labor supply, according to forecasts (80% of respondents), will increase to 5%, the rest (20%) insist on immutability. Experts in the field of catering, who have been quite competitive in this market for many years, believe that the demand for labor will definitely increase in the next three years, with 67% predicting an increase in supply by 5% and 33%. 67% of respondents in the field of tourism and resort recreation believe that in the coming years, the demand for labor will increase sharply or increase to 5%. According to 33% of experts in the field of education, both the demand and supply of labor in the next 3 years will remain unchanged and 67% in both cases predict an increase of up to 5%. Insurance experts of banks believe that in the next three years, the demand and supply of labor will mainly increase. Demand in the labor market in the field of high technology предложение supply will remain unchanged over the next three years, the same is predicted in the field of freight transportation, and in the field of electricity production, the demand for solar energy production will increase sharply, supply will also increase.

Trends in the demand for qualified and skilled workers for newly created jobs in various fields of economic activity in the next 3 years, including new quality requirements that are of paramount importance for the formation of demand in the labor market.

88% of the experts believe that in the next 3 years there will be a tangible and intense demand for qualified and skilled workers in the line of new jobs. Of the qualitative requirements that form the demand in the labor market, the importance of deep specialization of the sphere was especially noted (85%), respondents simultaneously emphasized the role of language knowledge and soft abilities (38% each). 28% of respondents attach importance to the need for IT knowledge.

In industry, a tangible demand for skilled labor is likely to manifest itself, of the requirements of which deep specialization (80%) of the sphere will be noted, the role of soft abilities was noted by 20% of respondents. In agriculture, there will be significant (33%) and intense demand (67%) of workers, and in terms of quality requirements for qualifications, deep specialization of the sphere is of paramount importance (100%). In the next three

years, there will be a tangible demand for newly created jobs in the trade sector - 100%, among the quality requirements of which soft skills are the main ones - 80%, then deep specialization of the sphere - 60%, IT knowledge - 40% and language knowledge - 20%. All respondents expressed the opinion that those employed in the catering sector should speak different languages, 67% consider the role of soft abilities important, 33% - deep specialization of the sphere. No expert attached importance to IT knowledge. According to 33% of experts in the field of tourism and sanatorium recreation, there will be no noticeable demand for qualified personnel in the next 3 years, 67% of respondents predict a tangible and intense demand. The education sector will feel an intense demand for qualified personnel. Healthcare in the near future will have a tangible (25%) and intensive (75%) demand for qualified workers who must have a deep specialization in the field (100%), speak languages (50%) and soft abilities (25%). Banks and the insurance sector will also have a tangible (50%) and intense (50%) demand for qualified personnel in the next 3 years, for whom deep specialization and IT knowledge will be equally emphasized (88% each). Knowledge of the language is also quite important (75% of respondents).

In the field of high technologies, there will be an intense demand for qualified workers with knowledge of IT and foreign languages, while in the field of cargo transportation there will be no noticeable demand for qualified personnel, and in terms of the requirements, skills, there will be a need for in-depth specialization of the field and knowledge of languages. In the field of electricity production, there will be an intense demand for workers, of whose qualification characteristics, priority will be given to the deep specialization of the sphere.

The five main problems of filling vacancies in all sectors of the economy in the study are presented by individual industries.

The overwhelming majority of experts (25 out of 40) consider the decline in consumption volumes to be new challenges, according to 13 of them - job cuts, 9 believe that the epidemic and the war did not have an impact on the economy. Respondents consider the possibility of countering these challenges to be an increase in online sales (23 responses) and consumption (16 responses). Experts in the field of industry consider the main challenges to be a decline in consumption (80%), and the possibility is an increase in online sales (80%). Respondents consider the possibility of countering these challenges to be an increase in online sales (23 responses) and consumption (16 responses). Industry experts consider the main challenges to be the decline in consumption (80%), and the opportunity is the growth of online sales (80%). Experts in the field of agriculture believe that there have been no changes in the field. In trade, job cuts and a decline in consumption (40% each) are equally considered a challenge, to overcome which an increase in consumption (60%) and an increase in online sales (20%) are also important. Experts consider the main challenges in the field of public catering to be a decline in consumption (67%), job cuts (33%), and overcoming these challenges is possible, first of all, by increasing online sales, as well as increasing jobs and consumption volumes. 33% of experts in the field of education consider the reduction of jobs a challenge, the growth of online education, the introduction of new educational programs and the institute of personnel qualification were noted as opportunities.

According to health experts, the main challenge in the field is the decline in consumption (75% of respondents). From the point of view of opportunities, it is important to increase the volume of consumption of health services (75%), job growth and the development of training opportunities for qualified specialists (25%). Experts in the field of tourism and recreation noted that the epidemic and the new Artsakh war did not create any challenges, at the same time they called both the reduction of jobs (67%) and the decline in consumption (33%) a challenge. In terms of opportunities, the importance of increasing the consumption of tourism and wellness services (83%) was noted, which is possible mainly if the restrictions caused by the pandemic are eliminated. In the banking and insurance sectors, the main challenge is considered to be the decline in consumption (88% of respondents), 63% of experts noted the growth of online sales as opportunities. In the field of high technology and cargo transportation, a decline in consumption is considered a challenge, which can be overcome through the growth of online sales. In the production of electricity, the problem is a decline in consumption, the solution of which is an increase in consumption, especially in terms of solar energy consumption, based on a policy aimed at popularizing the sphere on the part of the state.

In order to assess the most significant socio-economic impact of the current program directions of state regulation of employment emerging in the labor market in the new situation, experts were asked to distribute 100 points among the presented programs according to their priorities.

The average values of the program evaluation results are presented. If experts in the field of industry, trade, high technologies in a new situation, in terms of socio-economic influence, give equal or almost equal points to all program areas of state regulation of employment, then in agriculture, the priority is considered to be support for microenterprises, in public catering-the development of job-seeking opportunities, support for microenterprises and start-up programs. In the field of education, the importance of the employment program with the cooperation of the state with the private sector was noted, while the specified program in the production of electricity received only 10 units. In the field of education, healthcare, and high technologies, the importance of programs aimed at developing the opportunities of job seekers is also highly appreciated, in the field of cargo transportation - assistance to microenterprises.

Taking into account the new challenges in the field of employment, experts were asked to assess the need to review the relevance of state employment policy programs - on a scale of 0-10 points.

Experts in the field of tourism and the organization of recreational recreation, electricity generation attach great importance to the revision of state support programs and the assessment of their socio-economic impact (10 points). Experts in the organization of tourism and recreational recreation also attach importance to the development of institutional capabilities. Trade experts attach priority to public-private sector cooperation, solutions to curb the informal labor market, the introduction of the institution of corporate social responsibility, as well as labor market control. In the field of healthcare, the importance is equally attached to the revision of state support programs, the assessment of their socio-economic impact, public-private sector cooperation, the introduction of IT

infrastructures, online systems of state employment support, the inspection process of labor market control, and the containment of the informal labor market. In the field of education, the role of public-private sector cooperation is particularly important.

Experts in the field of industry, through an above-average assessment, demonstrated their attitude to the revision of all program directions of the state employment policy. The same attitude was expressed by experts in the field of agriculture and poultry meat production, catering, banking and insurance, cargo transportation. The high-tech sector considers it important to revise the program directions for the introduction of IT infrastructure, online systems of state employment support.

The experts were asked to present the main tasks of ensuring positive trends in employment and remuneration indicators in their fields of activity and their solutions, based on the negative impact of the COVID-19 epidemic and the military events of 2020.

As a result of the joint discussion of their answers and the research group, a summary table of existing problems in various spheres of the economy and their solutions was developed, which is presented in the conclusions section: Based on their answers and as a result of the joint discussion of the research group, a summary table of existing problems in various spheres of the economy and their solutions was developed, which is presented in the Conclusion section.

Analysis of the current results of government employment programs and services and assessment of their potential

Structural tasks of state employment programs. Анализ текущих результатов

A number of structural problems of state employment regulation programs related to objectively necessary institutional, informational and operational bases for the application of the current model of state employment policy remain relevant. Moreover, in the sphere of state regulation of employment, systemic solutions to these problems have not yet been provided in terms of increasing the purposefulness and effectiveness of state employment programs, as well as ensuring the necessary targeting and targeted management.

We are talking about the coefficient for ensuring stable employment as a result of the implementation of programs, the number of beneficiaries provided with stable employment and the following program directions: partial compensation of wages to the employer, provision of monetary assistance to persons with disabilities and those in need of support, support for employment elsewhere, support for small business activities and support for cattle breeding.

Comprehensive evaluation of the effectiveness of programs requires monitoring of quantitative and qualitative results. For state employment support, not only the number of employed or self-employed persons is important, but also the duration of their stay in the status of an employee or self-employed person, the ratio of income received during this time, income tax paid and the amount of assistance received are most important. Otherwise, it will turn out to be an end in itself for the implementation of programs - non-targeted expenditures from the state budget, and the problem of ensuring employment of a citizen who has received state support will remain unresolved. Incomplete targeting and annual programs do not allow monitoring of programs that provide stable employment and

comprehensive assessment of results in a territorial context. In some regions, its long-term consequence is the implementation of some programs significantly below the national average, significant deviations in actual execution and expected results, as well as low efficiency in terms of goals.

The usefulness, reliability and effectiveness of monitoring and evaluation processes, as well as the use of the results obtained for the main purposes established by law, also require the possibility of obtaining the necessary information, reports in automatic mode and ensuring their necessary access. Due to the lack of necessary information bases and software solutions, this systemic problem of information support also continues to remain unresolved.

Further, the annual programs developed within the framework of the current employment policy model in 2015-2021 do not provide for reserve financial resources, which in these years were supposed to provide an opportunity for rapid response through employment programs adequate to the changing situation in the labor market of the Republic of Armenia. Since March 2020, it continues to become more essential due to new challenges and specific consequences of COVID-19 in the Armenian labor market.

So, in 2020-2021, if the annual programs provide for reserve funds and in the event of a state of emergency there are appropriate program solutions, new employment assistance programs with these funds could be implemented very quickly and have a real preventive effect in terms of reducing existing jobs.

It is also noteworthy that the provision of reserve financing objectively limits the broad possibilities of inter-program reallocations during the year. From the point of view of targeted management of state employment programs, as well as within the framework of program budgeting, this restriction is also a necessity. Otherwise, the funds allocated to state employment programs, with unlimited and wide discretionary distributions, in practice will form significant deviations of the expected results and actually obtained results aimed at the annual program of this year. These negative manifestations in practice are long-lasting.

In order to increase the effectiveness of employment programs and services, minimize significant deviations from targeting and actual implementation, and, at the same time, implement the necessary flexible changes arising from the current situation, in the annual employment regulation program for 2022, the importance of a holistic inclusion of generically described and evaluated structural tasks and their possible solutions was noted.

Analysis of current results of government employment programs

Financing in the amount of 492.045.9 million drams was approved in the State Budget for 2020.

The medium-term expenditure program of the Government of Armenia for 2021-2023 provides for the following amounts of financing for the sphere of social protection:

- 2021 - 504,817,1 million drams,
- 2022 - 509,612,7 million drams,
- 2023 - 515,881. 5 million drams.

The projected average annual growth in the financing of the social protection sector in 2020-2023 is 1.2%, which is significantly inferior to the growth rates of GDP projected during this period and the growth of total state budget expenditures. Consequently, during

the specified period, the relative indicators of financing for the sphere of social protection will tend to decrease steadily. In particular, in comparison with 2020, in 2023, the financing of the social protection sector - the ratio to GDP will decrease from 7.56% to 6.01%, the share in the total volume of state budget expenditures will decrease from 26.5% to 23%.

It is planned to allocate 2,079.7 million drams every year for the implementation of annual employment programs in 2021-2023, compared to 2,426.6 million drams in 2020.

From the point of view of the alarming trends of current developments in the labor market and the main indicators, as well as the medium-term and long-term goals of the state employment policy (at least a 5% increase in annual funding from the state budget for annual employment programs until 2025 compared to last year), the following discrepancy is obvious: compared to 2020, the financing of the annual employment program in 2021-2023 will not grow, but decrease. And the size of this reduction is 347 million drams or 14.3%. Consequently, the share of financing of the annual employment program in the total amount of financing of the social protection sector in this year will decrease - from 0.5% in 2020 to 0.4% in 2023. These planned indicators continue to be inadequate to the main strategic goals and objectives of the state employment policy, the priorities of the five-year program of the Government of the Republic of Armenia, as well as existing and new challenges arising from the current situation on the labor market, which are presented and analyzed both in the framework of this study and in the framework of the study conducted in 2020 on the topic "Labor market analysis of the Republic of Armenia and program solutions of state regulation of employment".

In terms of influence potential and profitability, the targets of non-financial, including collective indicators of state employment regulation programs are also noteworthy.

In order to develop a state employment regulation program for 2022, the results of a comparative analysis of the annual programs of state employment programs and services planned for 2020 and 2021 and the actual non-financial indicators recorded in 2020 are also important. To this end, data on the state employment regulation program for 2020 and the actual productivity of the state employment regulation program for 2021 were compared and analyzed.

The reduction of targeting of some key performance indicators in the annual programs of 2020-2021 and the low actual indicators recorded for these indicators in 2020 remain alarming problems. This continuous process of targeting employment programs plays a key role in terms of ensuring the strategic objectives of employment policy and increasing profitability. Reducing the targeting of current results deepens the gap of strategic goals.

According to comparative estimates carried out within the framework of the study, some notable problems have also been identified, which relate to the shortcomings of non-target indicators of state employment programs and services, and their actual provision.

In the study, based on a comparative analysis of the planned and obtained results, the tasks for the implementation of individual employment programs and the provision of services are also summarized and presented. In the study, based on a comparative analysis of the planned and obtained results, the tasks for the implementation of individual employment programs and the provision of services are also summarized and presented.

Conclusion

It is undeniable that the increase in jobs in our country, as well as the availability of jobs that are in tune with the methodology of the Decent Work Institute by the International Labor Organization, is a key factor in improving the welfare of the population, reducing poverty and inequality, and forming a modern and globally integrated economy. It is necessary to respond to the challenges taking place in the world, apply new opportunities and use them also for the benefit of poverty reduction.

Estimates made on the basis of econometric models indicate that the GDP growth in Armenia by 1% implies a reduction of the unemployed by 0.26%. According to forecasts, by the end of 2020, an economic decline of 7.6% was recorded, therefore, in 2020, only due to the economic downturn, the number of unemployed increased by 2%. Due to the increase in unemployment in Armenia, losses amount to 210 million drams per month. In 2021, economic growth is projected at 3.5%, therefore, with an average monthly growth of 8.2 months by 0.93%, a neutral growth of 0% will be recorded.

The population size causes 10.29% variation in employment. The ratio of men and women is 3.99%, and it has a negative effect, that is, the increase in the proportion of women in the population leads to a reduction in employment. The village-city ratio has a positive impact on 14.53%, that is, an increase in the proportion of the rural population leads to an increase in employment. An increase in the demographic burden by 12.7% leads to a reduction in employment. An increase in the growth rate of migration by 1%, in turn, leads to a reduction in employment by 2.66%.

A significant problem is the focus on the growth of the rural population and the stimulation of the quality of life, since it will directly improve the employment level of the Republic of Armenia, therefore, will lead to an increase in the general level of well-being of the population.

Negative trends in various spheres of the economy caused by the pandemic and military events in the labor market of the Republic of Armenia attach importance to the introduction of new approaches to state regulation of the labor market, the revision of existing programs of state support for employment, the need to bring them in line with the objective socio-economic situation. From this point of view, the problems and measures to solve them identified on the basis of expert assessments of economic entities that have achieved success in various spheres of the economy, which are presented in the study in the problem-solution format, can be useful.

Other proposals to mitigate the economic and social impact of pandemics and military events, regulate the labor market and ensure employment are:

- ♦ Assessment of unrealized opportunities and development potential of state employment regulation programs should be carried out periodically. The final results of this assessment are necessary for the development of an annual program for each following year. To this end, it is important to classify the forms of state support within the framework of the current employment policy model in accordance with the nature and structure of programs. This classification was carried out within the framework of the study on the topic "Analysis of the labor market of the Republic of Armenia and program solutions of state regulation of employment".

- Priority and strategic importance, due to the existing problems in the field of employment, received state programs and employment services, the direct result of which:

- обеспечение ensuring stable employment of the beneficiary through employment,
- targeted support for a particular group of beneficiaries - in order to prevent the risk of job loss.
- ♦ Consistent development of program directions in practice, at least in the near medium term, first of all requires consistent solutions to the problems identified in this section of the study, which were identified based on the analysis of the results and assessments of the existing structures of state programs and employment services, the current situation of their application and omissions.
- ♦ It is necessary to increase the financial resources allocated from the state budget for annual programs, no less than the projected growth of GDP and the state budget for the next year - taking into account the strategic goals and priorities in the field of employment, the tasks defined in the annual program for the next year, and the expected results aimed at solving them.
- ♦ The existing problems of the labor market, deepening uncertainties, a high degree of risk of new challenges objectively require reserve funds in annual planning programs, which should have a complete pre-developed program basis. Detailed solutions to this proposal were presented within the framework of the study on the topic "Analysis of the labor market of the Republic of Armenia and program solutions for state regulation of employment", but they have not yet been implemented in the processes of developing and implementing the state employment policy.
- ♦ Current redistributions with a tendency to constant growth, refinements of the annual plan should be clearly limited in the process of implementing the annual program, excluding actual reductions in the following key indicators compared to the target ones:
 - the total number of beneficiaries provided for by the annual program
 - is an average indicator of the profitability of the implementation of programs,
 - stable employment rate,
 - the number of beneficiaries employed or self-employed as a result of temporary employment programs.
- ♦ For the processes of developing the annual program of 2022, the following requirements remain relevant and have not yet been implemented:
 - first of all, the implementation and unrealized potential of each state employment program, real impact assessments from the point of view of the set goal, and not only objective difficulties and labor intensity of their implementation should be taken into account,
 - comprehensive assessments of the implementation of these programs in the previous medium-term period and their trends, deviations of planned and actually secured financial and non-financial indicators, the main causal factors causing their changes should be crucial for planning.

*Հեղազոտական խմբի ղեկավար՝
ԶՈՅԱ ԹԱԴԵՎՈՍՅԱՆ
յնպեսագիտության դոկտոր, պրոֆեսոր*

*Հեղազոտական խմբի անդամներ՝
ԹԱԴԵՎՈՍ ԱՎԵՏԻՍՅԱՆ
յնպեսագիտության թեկնածու, դոցենտ
ԱՐՄԱՆ ՍԱՐԳՍՅԱՆ
յնպեսագիտության թեկնածու, դոցենտ
ՏԱԹԵՎԻԿ ՄԿՐՏՉՅԱՆ
յնպեսագիտության թեկնածու, դոցենտ
ԴԻԱՆԱ ՄԱԹԵՎՈՍՅԱՆ*

*ՀՊՏՀ միջազգային փնտհասկան հայաբնությունների
ամբիոնի ասպիրանտ
ԿԱՄՈ ԴԱՎԹՅԱՆ
ՀՊՏՀ մարեսամաթեմատիկական մեթոդների ամբիոնի
ասպիրանտ*

**ԲՆԱԿԶՈՒԹՅԱՆ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ
ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐՆ Ու
ՊԵՏԱԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ
ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՄ**

*Խմբագիր՝ Արմինե Վարդանյան
Տեխնիկական խմբագիր
և ձևավորող՝ Նաիրա Խչեյան
Էջադրումը՝ Ռուզաննա Պերոսյանի*

Չափս՝ 70×108¹/₁₆:
13 տպ. մամուլ:
Տպաքանակ՝ 100:

ՀՊՏՀ «ՏՆՏԵՍԱԳԵՏ» հրատարակչություն
Երևան, Նալբանդյան 128
010 59 34 37