

*Հեղափոխական խմբի ղեկավար՝  
ԶՈՅԱ ԹԱԴԵՎՈՍՅԱՆ  
իրնաբնագիտության դոկտոր, պրոֆեսոր*

*Հեղափոխական խմբի անդամներ՝  
ԹԱԴԵՎՈՍ ԱՎԵՏԻՍՅԱՆ  
իրնաբնագիտության թեկնածու, դոցենտ  
ԱՐՄԱՆ ՍԱՐԳՍՅԱՆ  
իրնաբնագիտության թեկնածու, դոցենտ*

*ՏԱԹԵՎԻԿ ՄԿՐՏՉՅԱՆ  
իրնաբնագիտության թեկնածու  
ԴԻԱՆԱ ՄԱԹԵՎՈՍՅԱՆ  
ՀՊՏՀ միջազգային արևմտաօտարերկրային հարաբերությունների  
ամբիոնի ասպիրանտ  
ԿԱՄՈ ԴԱՎԹՅԱՆ  
ՀՊՏՀ արևմտաամերիկյան մեթոդների  
ամբիոնի ասպիրանտ*

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

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

ՀՏԴ 331.5  
ԳՄԴ 65.24  
Բ 761

*Հրատարակության է կրաչխավորել  
ՀՊՏՀ գիտական խորհուրդը*

**Մասնագիտական խմբագիր՝**

**Վ. Բուլանիկյան**

տ.գ.թ., դոցենտ

**Գրախոսներ՝**

**Հ. Մնացականյան**

տ.գ.դ., պրոֆեսոր

**Տ. Մարտիրոսյան**

տ.գ.դ., պրոֆեսոր

**Խմբագրական խորհուրդ՝**

**Դ. Գալոյան**

տ.գ.դ., պրոֆեսոր

**Թ. Մկրտչյան**

տ.գ.դ., դոցենտ

**Դ. Հախվերդյան**

տ.գ.դ., պրոֆեսոր

**Գ. Նազարյան**

տ.գ.թ., դոցենտ

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

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

ՀՏԴ 331.5

ԳՄԴ 65.24

ISBN 978-9939-61-249-2

© «Ամբերդ» հետազոտական կենտրոն, 2022

© «Տնտեսագետ» հրատարակչություն, 2022

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Հետազոտության խնդիրներն են.

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

թյուն, դրանց բացերի վերհանում, կատարելագործման ներուժային ուղղությունների վերհանում,

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

#### **Հետազոտության արդյունքները**

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

#### **Հետազոտության մեթոդաբանությունը**

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

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

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

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

Տեղեկատվության հավաքագրման աղբյուրները Հայաստանի Հանրապետության վիճակագրական կոմիտեի պաշտոնական հրապարակումներն

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



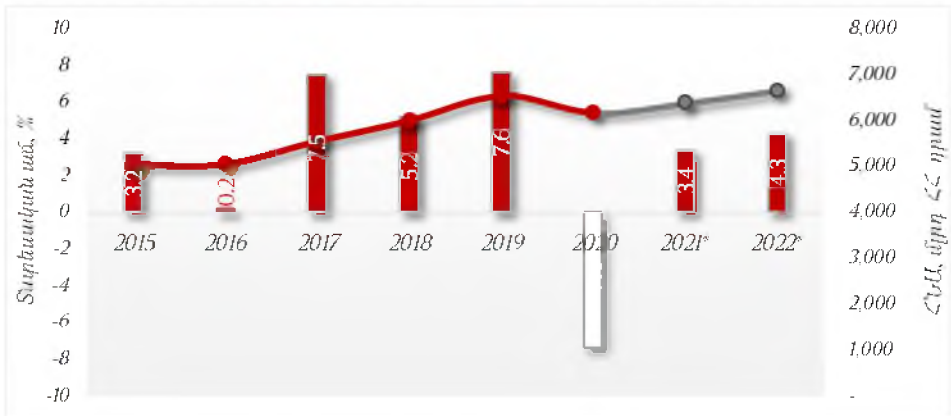
# ԳԼՈՒԽ 1

## ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՎ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԽՆՆԻՐՆԵՐԸ COVID-19 ՀԱՄԱՎԱՐԱԿԻ ԵՎ ԱՐՑԱԽՅԱՆ 44-ՕՐՅԱ ՊԱՏԵՐԱԶՄԻ ՀԱՄԱՏԵՔՍՏՈՒՄ

### 1.1 ՀՀ աշխատաշուկայի և զբաղվածության մակրոտնտեսական իրավիճակի վերլուծությունը

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

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



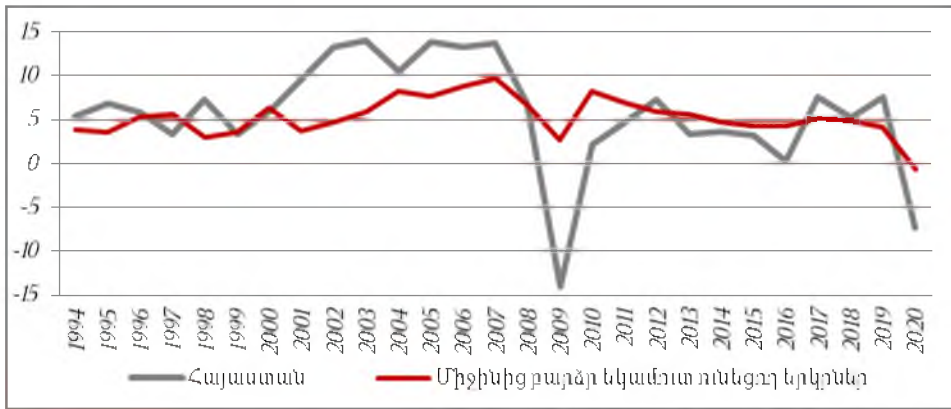
#### Գծապատկեր 1.1

ՀՆԱ-ի շարժընթացի ջրվեժային պատկերը, մլն ՀՀ դրամ

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

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

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



Գծապատկեր 1.2

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

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

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

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

<sup>2</sup> Աղբյուրը՝ Համաշխարհային բանկի տվյալների բազա՝ [www.data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?end=2020&location=s=AM.XT&start=1994](https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?end=2020&location=s=AM.XT&start=1994)

<sup>3</sup> Տե՛ս Մ. Միտրա և ուրիշներ, Կովկասյան վագր. պահպանելով տնտեսական աճը Հայաստանում, Վաշինգտոն, Համաշխարհային բանկ, 2007:

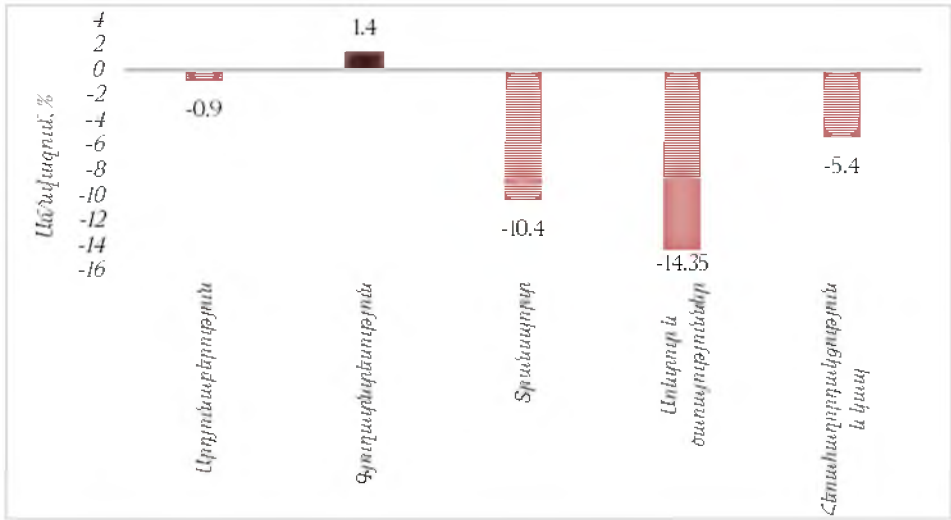
վարակի՝ արդեն իսկ նկատվող բացասական ազդեցությունները՝ նախ արձանագրենք, որ 2020 թ. առաջին եռամսյակում մակրոտնտեսական ցուցանիշները դեռևս ունեցել են իներցիոն աճի միտումներ. այսպես՝ ՀՆԱ-ն կազմել է 1,267,151 մլն ՀՀ դրամ, որը 2019 թ. նույն ժամանակահատվածի ՀՆԱ-ից ավելի է 2.02%-ով, իսկ 2020 թ. առաջին եռամսյակում,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

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

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

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

<sup>5</sup> Տե՛ս նույն տեղում:



**Գծապարկեր 1.3** | ՀՀ ՀՆԱ-ի առանձին ոլորտների աճը կամ նվազումը 2020 թ. (%)<sup>6</sup>

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



**Գծապարկեր 1.4** | ՀՀ ՀՆԱ-ի կառուցվածքը՝ ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների (%)<sup>7</sup>

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

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

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

Տնտեսության առանձին ճյուղերի մասնաբաժինները ՀՆԱ-ում 2015-2020 թթ.<sup>8</sup> | *Աղյուսակ 1.1*

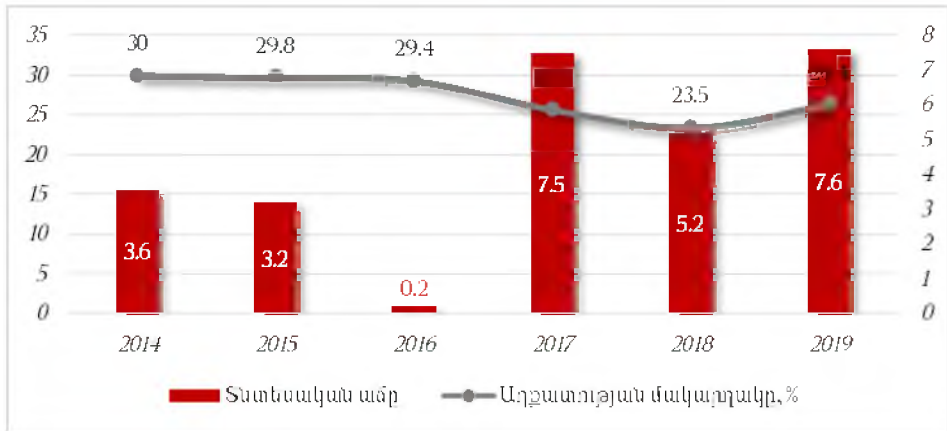
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Գյուղատնտեսություն, անտառային տնտեսություն և ձկնորսություն	17.2	16.4	15.0	13.9	12.0	11.7
Հանքագործական արդյունաբերություն և բացահանքերի շահագործում	2.1	2.6	3.3	2.8	2.8	3.4
Մշակող արդյունաբերություն	9.2	10.3	10.6	11.3	11.7	12.4
Էլեկտրականության, գազի, գոլորշու և լավորակ օդի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

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

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

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

Քանի որ գրադվածության կազմում գերակշիռ մասը վարձու աշխատող-  
ներ են, որոնց եկամտի հիմնական աղբյուրը աշխատավարձն է, ապա եկամ-  
տային քաղաքականության համատեքստում էապես կարևորվում է աշխա-  
տանքի վարձատրության պետական քաղաքականությունը:

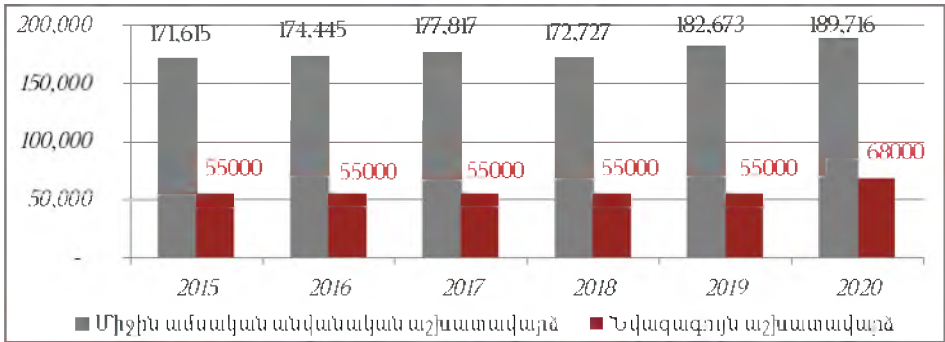


**Գծապատկեր 1.5** | Աղքատության մակարդակը և տնտեսական աճը ՀՀ ում 2014-2019 թթ.<sup>9</sup>

Դրական հանգամանք է այն, որ Հայաստանում, սկսած 2015 թվակա-  
նից, նվազագույն աշխատավարձի ու միջին աշխատավարձի հարաբերակ-  
ցությունը 32%-ից աճել է մինչև 35%: Մյուս կողմից, միջին աշխատավարձը  
կայուն կերպով աճել է, և դիտարկվող ժամանակահատվածում աճի միջին  
տեմպը կազմել է 2.1% (գծապատկեր 1.6)<sup>10</sup>:

<sup>9</sup> Աղքատության ցուցանիշները հաշվարկված են 2009 թ. մեթոդաբանությամբ:

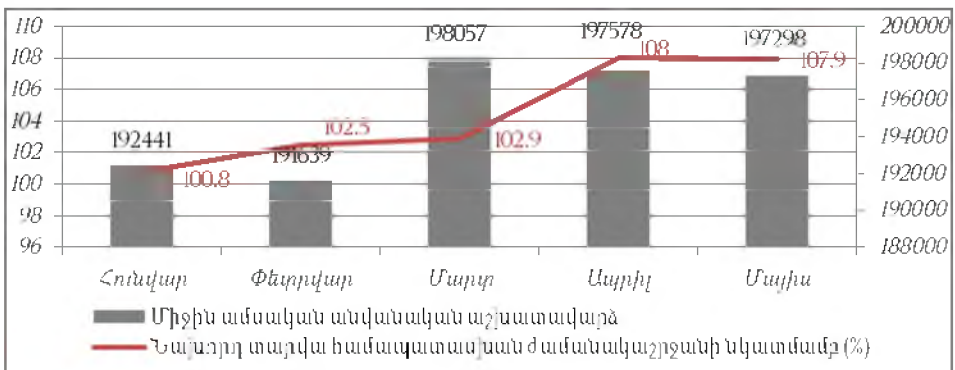
<sup>10</sup> 2018 թվականից սնցում է կատարվել միջին աշխատավարձի հաշվարկմանը՝ ըստ ՀՀ ՊԵԿ եկամ-  
տային հարկի և սոցիալական վճարի անձնավորված հաշվառման տվյալների բազայի կիրառման:  
2017 թ. արժեքը, հաշվարկված նոր մեթոդաբանությամբ, կազմում է 166,004 ՀՀ դրամ:



**Գծապատկեր 1.6**

Նվազագույն աշխատավարձի և միջին անվանական աշխատավարձի չափերը՝ ըստ տարիների, ՀՀ դրամ<sup>11</sup>

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



**Գծապատկեր 1.7**

2021 թ. միջին ամսական անվանական աշխատավարձի և նախորդ տարվա նույն ժամանակաշրջանի նկատմամբ տոկոսային փոփոխությունը հունվարից մայիս ամիսներին<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Տե՛ս ՀՀ ՎԿ, Աշխատանքի շուկան Հայաստանում, 2021 թ., [https://www.armstat.am/file/article/lab\\_market\\_2021\\_14.pdf](https://www.armstat.am/file/article/lab_market_2021_14.pdf)

<sup>12</sup> Գծապատկերներ 1.7-ը և 1.8-ը կառուցվել են ՀՀ ՎԿ, «ՀՀ սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2021 թ. հունվար-հունիսին» հրատարակման հիման վրա, [https://www.armstat.am/file/article/sv\\_06\\_21a\\_142.pdf](https://www.armstat.am/file/article/sv_06_21a_142.pdf)

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

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



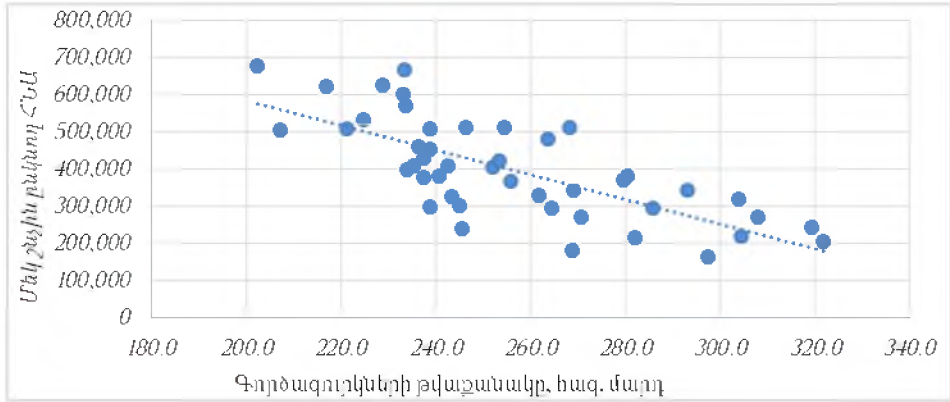
Գծապատկեր 1.8

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

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



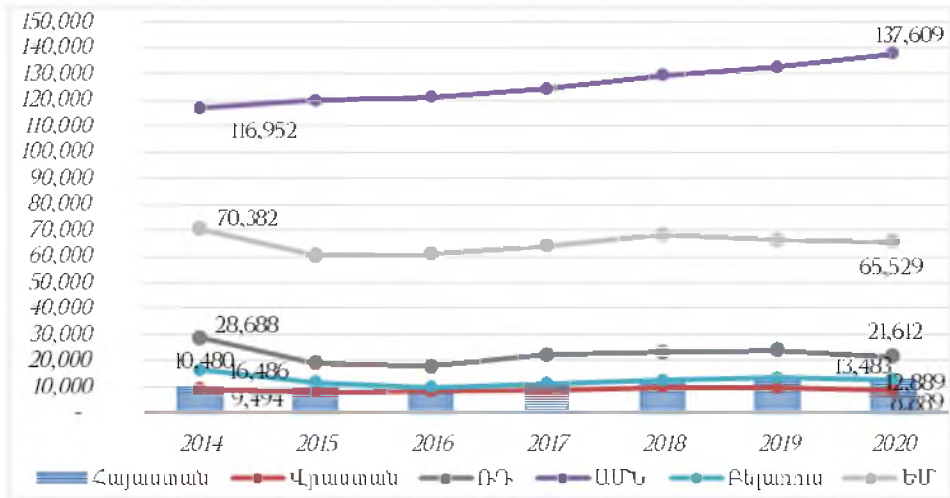
գրադված լինելու հավանականությունն էապես կախված է նաև աշխատանքից ստացվող արդյունքի սպասումներից, և առկա է աշխատանքից ստացվող արդյունքի որոշակի սահման, որից ներքև Հայաստանում հանրությունն էապես հակված չէ՝ լինելու գրադված:



**Գծապատկեր 1.9**

Գործազուրկների թվաքանակի և մեկ շնչին ընկնող ՀՆԱ-ի կոռելյացիան 2008-2020 թթ.<sup>13</sup>

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



**Գծապատկեր 1.10**

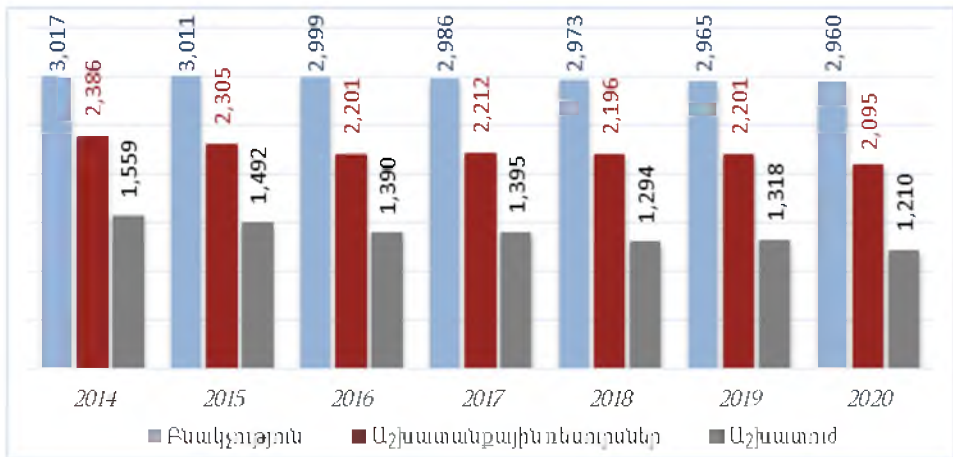
Մեկ գրադվածին ընկնող ՀՆԱ ն 2014-2020 թթ., ԱՄՆ դոլար<sup>14</sup>

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

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

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

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



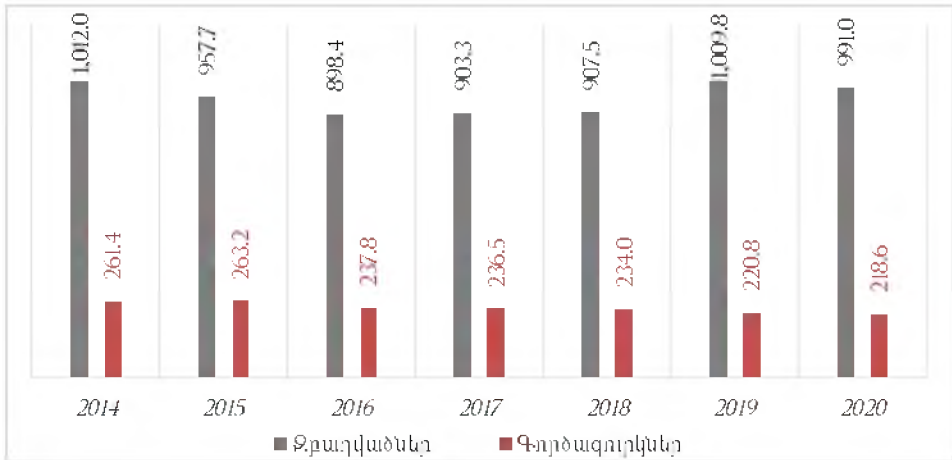
Գժապատկեր 1.11

ՀՀ բնակչության, աշխատանքային ռեսուրսների և աշխատուժի թվաքանակը<sup>15</sup>

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

<sup>14</sup> Հաշվարկը կատարել են հեղինակները՝ Համաշխարհային բանկի տվյալների բազայի հիման վրա, [www.data.worldbank.org](http://www.data.worldbank.org)

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



**Գծապատկեր 1.12**

Քրաղվածների և գործազուրկների շարժընթացը 2014-2020 թթ.<sup>16</sup>

Հայաստանում տնտեսական աճը չի հանգեցրել աշխատատեղերի ստեղծմանը (գծապատկեր 1.13): Եթե 2015-2020 թթ. ընթացքում Հայաստանի տնտեսության միջին տարեկան աճը կազմել է 2.8%, ապա նույն ժամանակաշրջանում զբաղվածների թվաքանակը միջինում նվազել է 0.2%-ով: Վերին միջին եկամուտներ ունեցող երկրներում, ընդհանուր առմամբ, ֆինանսատնտեսական ճգնաժամից հետո զբաղվածության և աճի միջև դրական կապը վերածվել է կտրուկ անկման: Այսպես, ճգնաժամին նախորդող ժամանակաշրջանի 0.56%-ի համեմատ, հետճգնաժամային տարիներին միջին առաձգականությունը 0.18 էր<sup>17</sup>: Նույնիսկ այս դեպքում Հայաստանի զբաղվածության ցածր, անգամ բացասական առաձգականությունը համեմատության մեջ առանձնանում է:

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

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

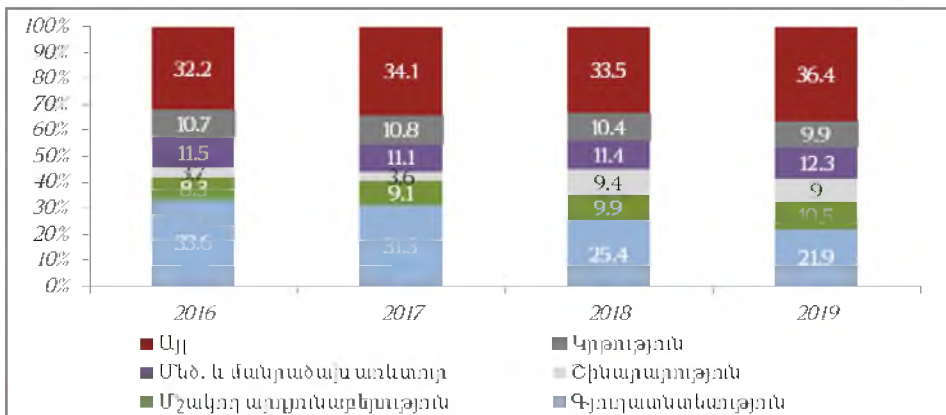
<sup>17</sup> Տե՛ս Merotto, Weberand Aterido 2018:



**Գծապատկեր 1.13**

Ջրաղվածների թվաքանակի աճի տեմպի և տնտեսական աճի շարժընթացը 2015-2020 թթ. (%)

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



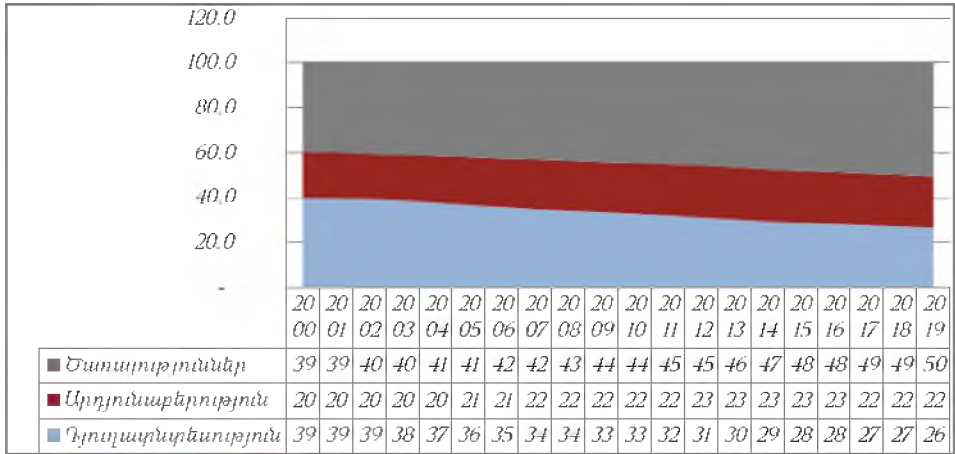
**Գծապատկեր 1.14**

ՀՀ զբաղվածները՝ ըստ տնտեսության ոլորտների, 2016-2020 թթ.<sup>18</sup>

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

<sup>18</sup> Աղբյուրը՝ ՀՀ ՎԿ-ի կողմից հրապարակվող «Աշխատանքի շուկան Հայաստանում» 2016-2021 թթ. ընդգրկող վիճակագրական հաշվետվությունները, <https://armstat.am/am/?nid=81&pthid=labr&vyear=2017&submit>, [https://armstat.am/file/article/trud\\_2019\\_05.pdf](https://armstat.am/file/article/trud_2019_05.pdf), <https://armstat.am/am/?nid=81&id=2447>

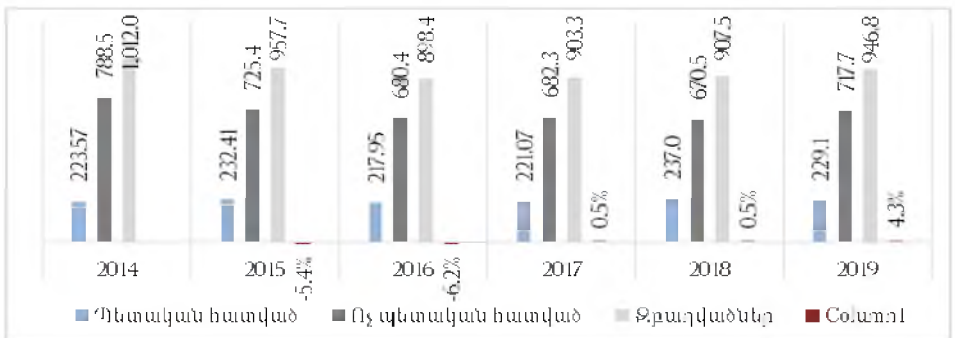
մնացած զբաղվածությունը կազմված է վարձու աշխատողներից կամ ինքնազբաղվածներից, որոնք աշխատում են ոչ գյուղատնտեսական ոլորտներում: Եվ այս ցուցանիշի բարձր լինելը բնորոշ է առավել աղքատ տնտեսություններին:



**Գծապատկեր 1.15**

Քրաղվածության կառուցվածքային փոփոխություններն աշխարհում՝ ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների<sup>19</sup>

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

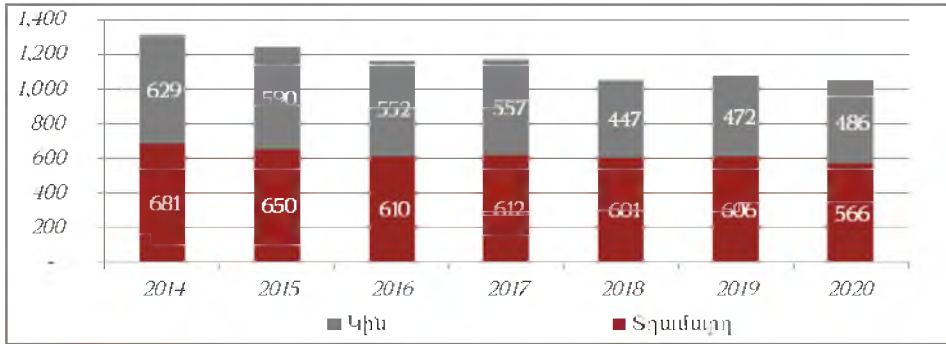


**Գծապատկեր 1.16**

Քրաղվածների շարժընթացը՝ ըստ պետական և ոչ պետական հատվածների

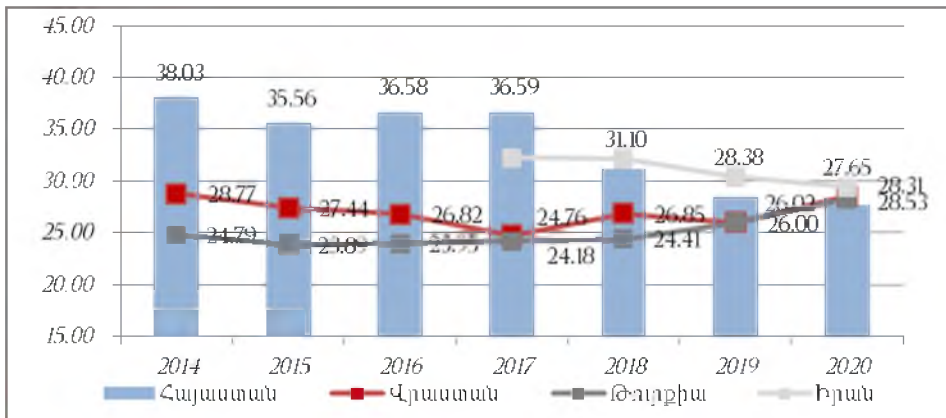
<sup>19</sup> Աղբյուրը՝ Համաշխարհային բանկի տվյալների բազա, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.ZS>

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



Գծապատկեր 1.17

Ջրաղվածների շարժընթացը՝ ըստ սեռի



Գծապատկեր 1.18

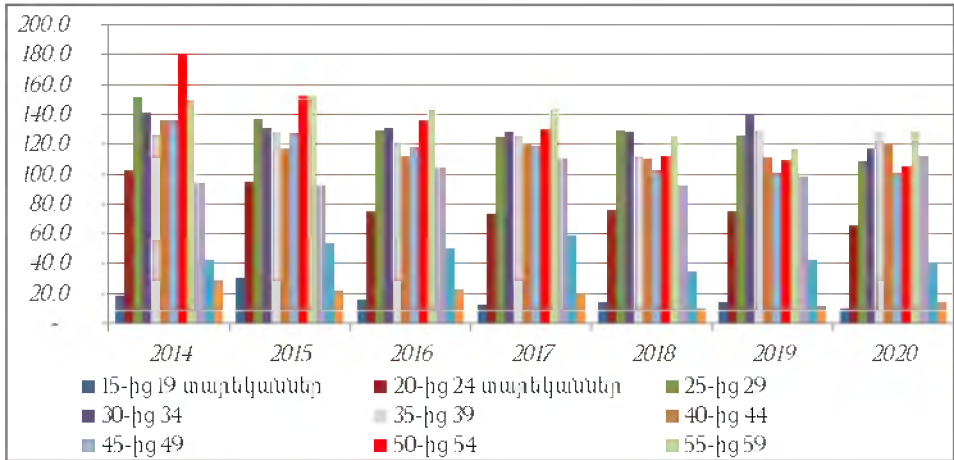
Չտվորող և չաշխատող երիտասարդների մասնաբաժինը երիտասարդների ընդհանուր թվաքանակում, տարածաշրջանային երկրներում, 2014-2019 թթ.<sup>20</sup>

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

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

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

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



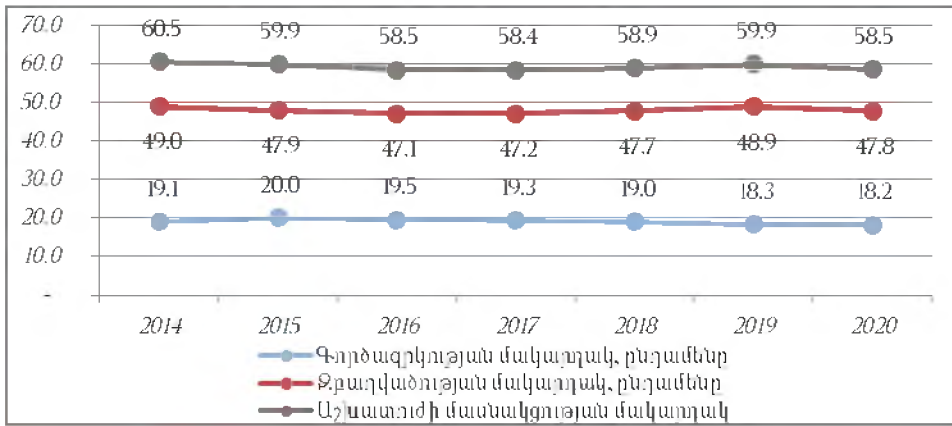
**Գծապատկեր 1.19**

Զբաղվածները՝ ըստ տարիքային խմբերի (հազ. մարդ)

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

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

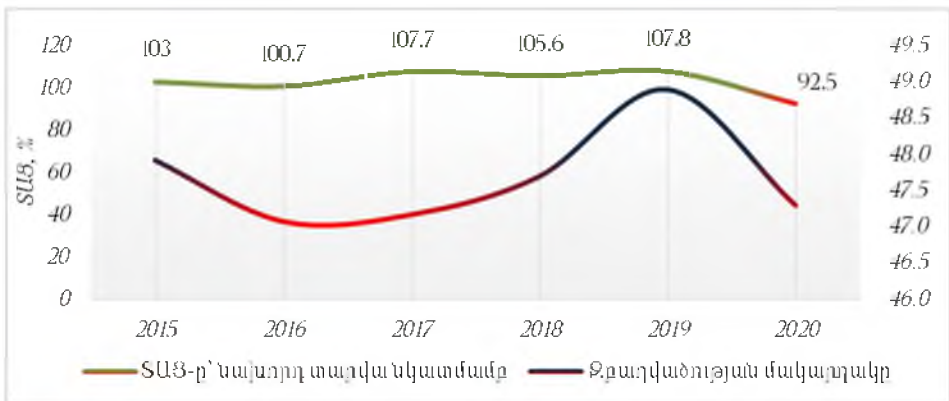
զբաղվածության մակարդակն աճել է 0.6%-ով, իսկ գործազրկության մակարդակի միջին տարեկան անկումը կազմել է 0.8% (գծապատկեր 1.20):



Գծապատկեր 1.20

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

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



Գծապատկեր 1.21

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

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



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

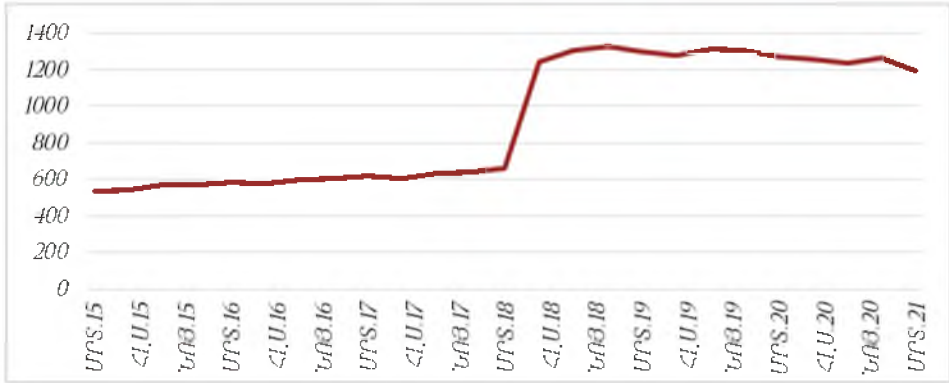
Կարելի է եզրակացնել, որ աշխատանքի շուկան ՀՀ-ում բախվում է լուրջ մարտահրավերների հետ, որոնք կհաղթահարվեն զբաղվածության հետևողական պետական քաղաքականության իրականացմամբ:

## 1.2

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

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

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



**Գծապատկեր 1.22** | Վրաստանի զբաղվածների թվի շարժընթացը

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

sigma^2 estimated as 18607: log likelihood=-120.36  
 AIC=242.71 AICc=242.95 BIC=243.66

Training set error measures:

RMSE MPE MAPE MASE

Training set 132.9546 3.628536 4.431013 0.2463765

ACF1

Training set 0.04437076

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

**Աղյուսակ 1.2**

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

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

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



**Գծապատկեր 1.23** | Ադրբեջանի գրաղվածների թվի շարժընթացը

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

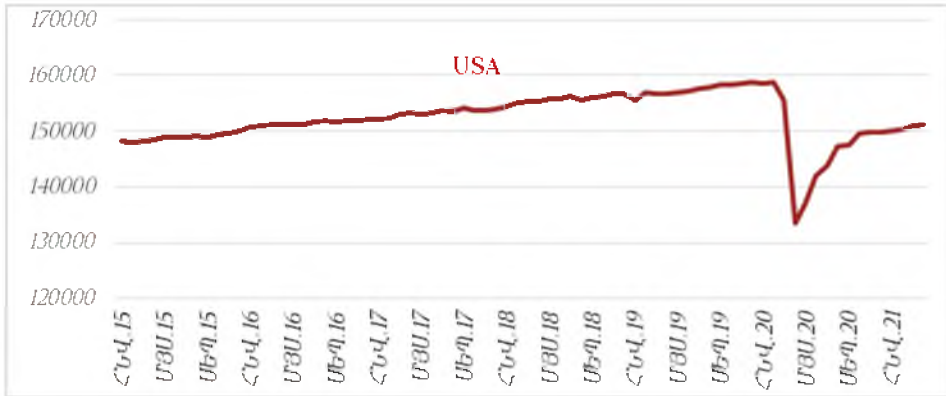
sigma^2 estimated as 61.88: log likelihood=-51.33  
 AIC=104.66 AICc=104.97 BIC=105.37  
 Training set error measures:  
 ME RMSE MAE MPE MAPE  
 Training set -0.9096815 6.812214 4.777486 -0.01876742 0.09974745  
 MASE ACF1  
 Training set 0.06942759 -0.02874913

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

<i>Աղյուսակ 1.3</i>				
Ամսաթիվ	Կանխարեւում	Ներքին սահման	Վերին սահման	Փապրացի
2020 Q1	4936	4925.919	4946.081	4936
2020 Q2	4974	4959.744	4988.256	4883
2020 Q3	5002	4984.54	5019.460	4884
2020 Q4	4997	4976.838	5017.162	4876
2021 Q1	4995	4966.487	5023.513	4890

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

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



**Գծապատկեր 1.24** | ԱՄՆ-ի գրադվաճների թվի շարժընթացը

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

Coefficients:

mal drift

-0.4610 181.4662

s.e. 0.1526 23.0320

sigma<sup>2</sup> estimated as 108629: log likelihood=-424.79

AIC=855.58 AICc=856.01 BIC=861.81

Training set error measures:

ME RMS MPE MAPE

Training set -0.2887012 321.2441 -0.0005170192 0.153062

MASE ACF1

Training set 0.1090792 0.05732793

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

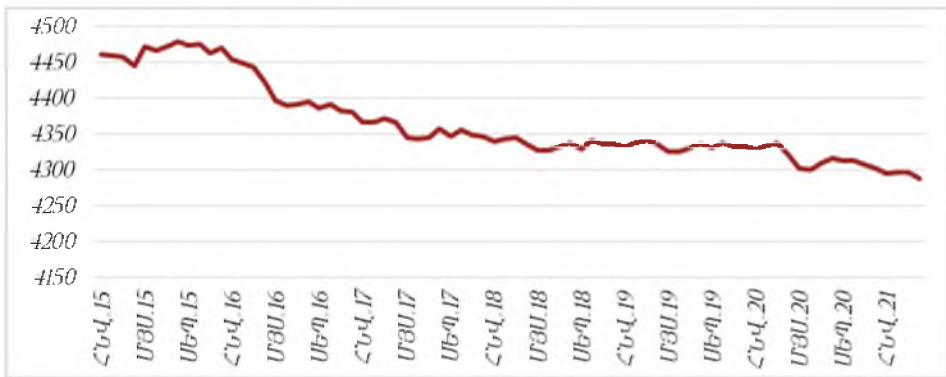
**Աղյուսակ 1.4**

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

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

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

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



**Գծապատկեր 1.25** | Բեկառուսի զբաղվածների թվի շարժընթացը

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

Coefficients:

sar1

0.4961

s.e. 0.1176

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

AIC=418.44 AICc=418.66 BIC=422.6

Training set error measures:

ME RMSE MAE MPE MAPE MASE

Training set -1.032987 7.837166 4.903505 -0.02344656 0.1114114 0.1468298

ACF1

Training set -0.003338954

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

Աղյուսակ 1.5

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

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

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



Գժապատկեր 1.26

Թուրքիայի զբաղվածների թվի շարժընթացը

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

ARIMA(0,1,1)

Coefficients:

ma1

-0.3288

s.e. 0.1251

sigma^2 estimated as 70396: log likelihood=-328.54  
 AIC=661.08 AICC=661.35 BIC=664.78

Մոդելի հիման վրա կանխատեսումները հետևյալն են.

Աղյուսակ 1.6

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

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

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



Գծապատկեր 1.27 | ԵՄ ի զբաղվածների թվի շարժընթացը

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

Coefficients:

ar1 drift

0.6594 600.8341

s.e. 0.1584 56.6093

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

AIC=300.31 AICc=301.81 BIC=303.3

Մոդելի հիման վրա կանխատեսումները հետևյալն են.

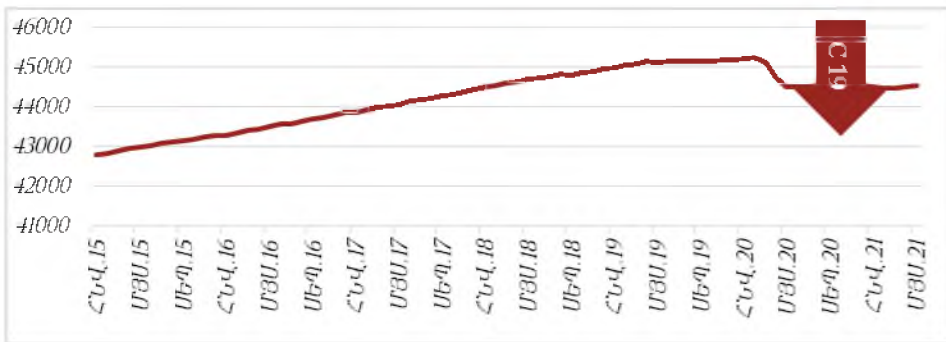
Աղյուսակ 1.7

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

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

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

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



Գժապատկեր 1.28

Գերմանիայի զբաղվածների թվի շարժընթացը

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

ARIMA(0,2,1)

Coefficients:

ma1

-0.8210

s.e. 0.0711

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

AIC=523.81 AICc=524.03 BIC=527.93



Training set error measures:  
 ME RMSE MAE MPE MAPE  
 Training set -3.433531 22.22678 16.80982 -0.007693143 0.0381667  
 MASE ACF1  
 Training set 0.03226453 -0.1702776

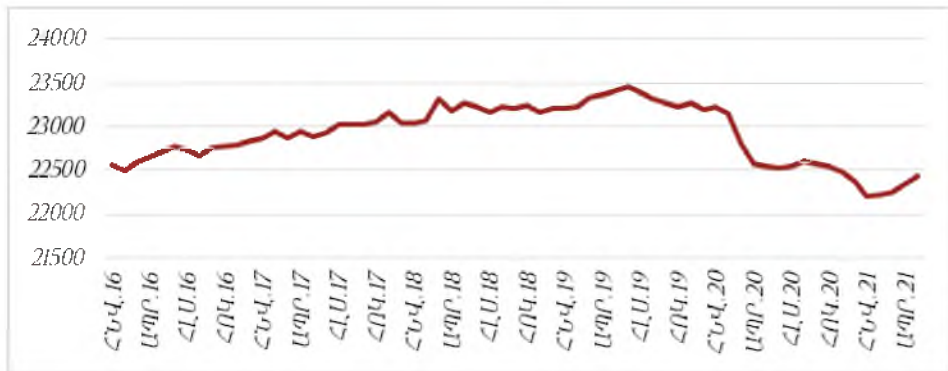
Մոդելի հիման վրա կանխատեսումները հետևյալն են.

Աղյուսակ 1.8

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

Այսպիսով, միջևում COVID-19 Գերմանիայի զբաղվածության վրա <sup>սադել</sup> է 2,5% նվազմամբ:

**Իտալիա:** Իտալիայի դեպքում հասանելի են զբաղվածների թվաքանակի մասին ամսական պարբերականությամբ տվյալներ (գծապատկեր 1.29):



Գծապատկեր 1.29

Իտալիայի զբաղվածների թվի շարժընթացը

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

ARIMA(1,1,0) with drift  
 Coefficients:  
 ar1 drift  
 -0.2863 14.2449  
 s.e. 0.1422 7.6172  
 sigma^2 estimated as 4672: log likelihood=-264.22  
 AIC=534.43 AICc=534.99 BIC=539.98  
 Training set error measures:  
 ME RMSE MPE MAPE MASE  
 Training set 0.07628547 66.18507 0.0004007423 0.227946 0.2571499  
 ACF1  
 Training set -0.0004696006

Մոդելի հիման վրա կանխատեսումները հետևյալն են.

Աղյուսակ 1.9

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

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

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



Գծապատկեր 1.30

Ռուսաստանի զբաղվածների թվի շարժընթացը

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

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

Coefficients:

ma1 sma1

-0.3795 -0.4493

s.e. 0.1417 0.1802

sigma^2 estimated as 85545: log likelihood=-333.56

AIC=673.11 AICc=673.67 BIC=678.66

Training set error measures:

Մոդելի հիման վրա կանխատեսումները հետևյալն են.

Աղյուսակ 1.10

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

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

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



**Գձապատկեր 1.31** | Հայաստանի զբաղվածների թվի շարժընթացը

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

Մոդելի գնահատման արդյունքներն են՝

ARIMA(1,0,1)(2,0,0) [12]	with	non-zero	mean				
Coefficients:	ar1	ma1	sar1	sar2	mean		
	0.943	-0.793	0.3189	0.2851	1000.281		
s.e.	0.048	0.0828	0.1151	0.1256	134.4761		
sigma <sup>2</sup>	estimated	as	37753:	log	likelihood		
AIC=1336.77	AICc=1337.68	BIC=1352.34			=-662.39		
Training	set	error	measures:				
		ME	RMSE	MAE	MPE	MAPE	MASE
Training	set	7.361591	189.3313	134.6365	-4.1291	16.12445	0.798839
	ACF1						
Training	set	-0.10123					

Մոդելի հիման վրա կանխատեսումները հետևյալն են.

Աղյուսակ 1.11

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

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

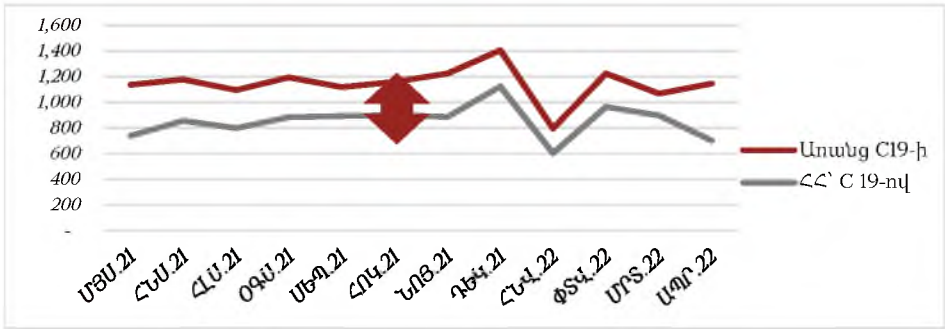


Գծապատկեր 1.32

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

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

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



**Գծապատկեր 1.33**

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

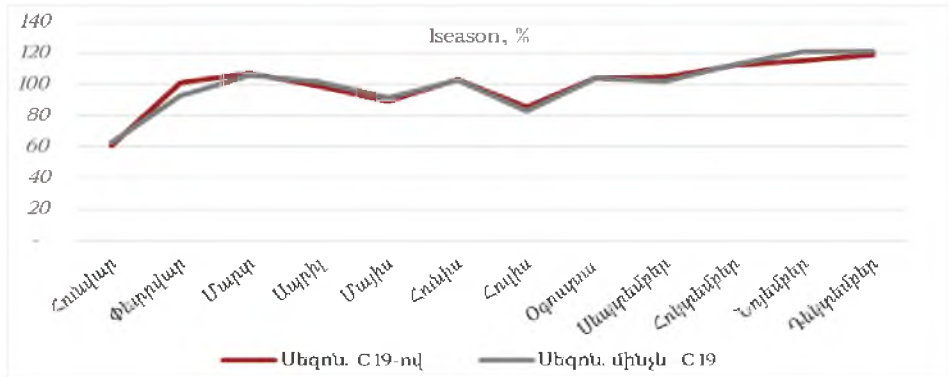
Գծապատկերից երևում է, որ COVID-19-ի և պատերազմի հետևանքը ՀՀ զբաղվածության ապագայում մոտ 25% նվազումն է: Հարկ է նշել նաև, որ, չնայած շոկային 2 ալիքների ազդեցությանը, կառուցված մոդելից կանխատեսումներն ունեն աճի միտում, այսինքն՝ զբաղվածների թիվն աճելու է, սակայն ոչ այն տեմպով, որով կաճեր, եթե շարքը պահպաներ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

**1.3**

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

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

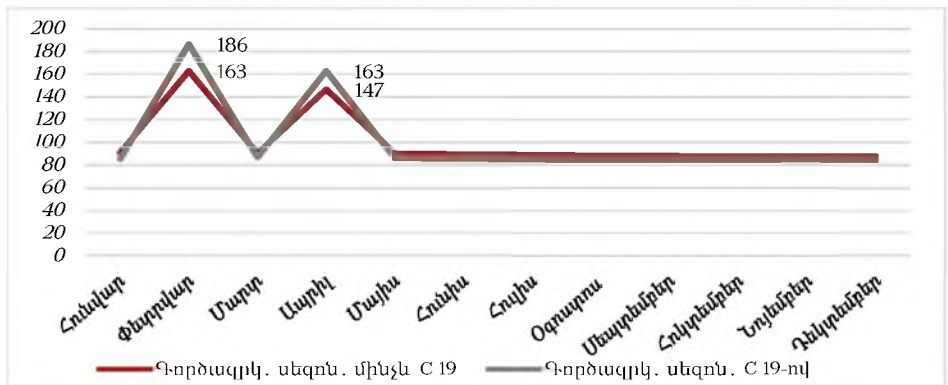
վածների թվաքանակը կրճատվում է տարվա սկզբին և ամբողջ 4-րդ եռամսյակում դրսևորում է աճի միտում: ՀՀ գործազուրկների սեզոնայնության համաթիվերն ըստ ամիսների ներկայացված են զմայատկեր 1.34-ում, որից ակնհայտ է, որ ՀՀ-ում գործազուրկների թվաքանակի աճի առավելագույն ցուցիչներն արձանագրվում են փետրվար և ապրիլ ամիսներին: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



Գծապատկեր 1.34

Զբաղվածության սեզոնայնության համաթիվը

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



Գծապատկեր 1.35

Գործազրկության սեզոնայնության համաթիվը, գործազրկություն ՀՆԱ<sup>-1</sup>

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

ՀՆԱ-ի և գործազրկության կապի մոդելավորման համար կիրառվել է ARIMAX մոդելը, ինչը նշանակում է ավտոռեգրեսիոն, ինտեգրված, սահող միջինով և արտաձին (էկզոգեն) փոփոխականներով մոդել: Մոդելի ընտրության համար հիմք է հանդիսացել ԱՄՀ խորհրդատվական մոդելը<sup>22</sup>: ԱՄՀ-ն երկրներին առաջարկում է աշխատուժի ցուցանիշների և ՀՆԱ-ի կապի մոդելավորման հետևյալ մոտեցումը՝

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

որտեղ՝

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

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

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

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

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

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

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

Այսպիսով, ստացված արդյունքը փաստում է, որ Հայաստանում 1%-ով ՀՆԱ-ի աճը ենթադրում է 0.26%-ով գործազուրկների կրճատում: Տվյալ մոդելը թույլ է տալիս կատարել նաև գործազրկության կանխատեսում: Այսպես, ՀՀ-ն 2020 թ. վերջում գրանցել է 7,6% տնտեսական անկում, հետևաբար 2020 թ. միայն տնտեսական անկման հաշվին գործազուրկների թիվը 2%-ով աճել է<sup>23</sup>: Գործազուրկների միջին թիվը 68 հազ. է, որի 2%-ը կազմում է 1240 մարդ, իսկ միջին աշխատավարձը՝ շուրջ 170 հազ. ՀՀ դրամ: Հետևաբար, ՀՀ մեկ ամսվա կորուստը կազմում է 210 մլն ՀՀ դրամ: 2021 թ. կանխատեսվում է 3,5% տնտեսական աճ, հետևաբար 8,2 ամիս, ամսական միջինում 0,93% աճի դեպքում կարճնաազրվի 0% չեզոք աճ: Պետության սոցիալական աջակցությունը գործազուրկներին հավասար է շուրջ 1,7 մլրդ ՀՀ դրամի:

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

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



### Զբաղվածություն – ժողովրդագրական համաթիվ<sup>24</sup>

Զբաղվածության շարժընթացը պայմանավորող առանցքային գործոններից են ժողովրդագրական գործընթացները: Զբաղվածության մակարդակի վրա ժողովրդագրական գործոնների ազեցության գնահատման նպատակն է՝ պարզել, թե յուրաքանչյուր խմբի ժողովրդագրական ցուցանիշ ինչքանով և ինչպես է ազդում զբաղվածության վրա: Մոդելավորելով գործոնների ազդեցությունը՝ հնարավոր է կատարել սցենարային վերլուծություն և կանխատեսումներ առ այն, թե ժողովրդագրական ցուցանիշի միավոր փոփոխությունն ինչքանով կնպաստի զբաղվածության աճին կամ նվազմանը, որ գործոնի նկատմամբ է զգայուն ՀՀ զբաղվածությունը, որ գործոնները պետք է թիրախավորվեն, որպեսզի կիրառվող քաղաքականությունը լինի արդյունավետ: Զբաղվածության վրա ազդում են բնակչության թվաքանակը, սեռատարիքային կազմը, գյուղական-քաղաքային բնակչության հարաբերակցությունը, միգրացիան: Այս գործոնները մեկ մոդելով հնարավոր չէ դիտարկել (գործոնների խիստ կոռելացվածություն): Ուստի խնդիրը լուծելու համար օգտագործվել է գլխավոր բաղադրիչների (կոմպոնենտների) եղանակը: Նախ ընտրվել են նշված գործոնների քանակական բնութագրման ցուցանիշները, մասնավորապես՝ սեռային կազմ՝ կին/տղամարդ հարաբերակցություն, գյուղ/քաղաք հարաբերակցություն, տարիքային կազմ՝ ծանրաբեռնվածության գործակից<sup>25</sup>, միգրացիայի հավելաճի տեմպ, բնակչության թիվ: Գործոնների առանձնահատկությունից ելնելով (բնակչության վիճակագրություն)՝ օգտագործվել են տարեկան ժամանակային շարքերը, որոնք ներառում են 1999-2020 թվականները<sup>26</sup>: Կիրառելով գլխավոր բաղադրիչների եղանակը՝ կառուցվել է ժողովրդագրական համաթիվ, որն իր վրա կրում է բոլոր գործոնների ազդեցությունը՝ համապատասխան կշիռներով (աղյուսակ 1.12).

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

որտեղ՝

$P_K$ -ն գլխավոր բաղադրիչն է,

$\lambda_j$ -ը՝ գործոնների մատրիցի սեփական արժեքը:

Համաթիվը ներկայացնում է գլխավոր բաղադրիչները՝ կշռված համապատասխան սեփական արժեքներով<sup>27</sup>: Աղյուսակ 1.12-ում ներկայացված են կառուցված համաթիվում ընտրված գործոնների տեսակարար կշիռները:

<sup>24</sup> Տե՛ս Զ. Թաղևոսյան, Ա. Հայրապետյան, Թ. Ավետիսյան, Ա. Մարգոսյան, Տ. Մկրտչյան, Գ. Մաթևոսյան, Կ. Դավթյան, Հայաստանի Հանրապետության աշխատաշուկայի վերլուծություն և զբաղվածության պետական կարգավորման ծրագրային լուծումներ, Եր., «Տեսուսագետ» հրատարակչություն, «Ամբերդ» մատենաշար 40, 2021, էջ 8-13:

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

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

<sup>27</sup> [https://www.bbvaesearch.com/wp-content/uploads/2014/09/WP14-26\\_Financial-Inclusion2.pdf](https://www.bbvaesearch.com/wp-content/uploads/2014/09/WP14-26_Financial-Inclusion2.pdf)

ժողովրդագրական համաթվի կառուցվածքը<sup>28</sup> | Աղյուսակ 1.12

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

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

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

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

ժողովրդագրական համաթվի կառուցվածքը<sup>29</sup> | Աղյուսակ 1.13

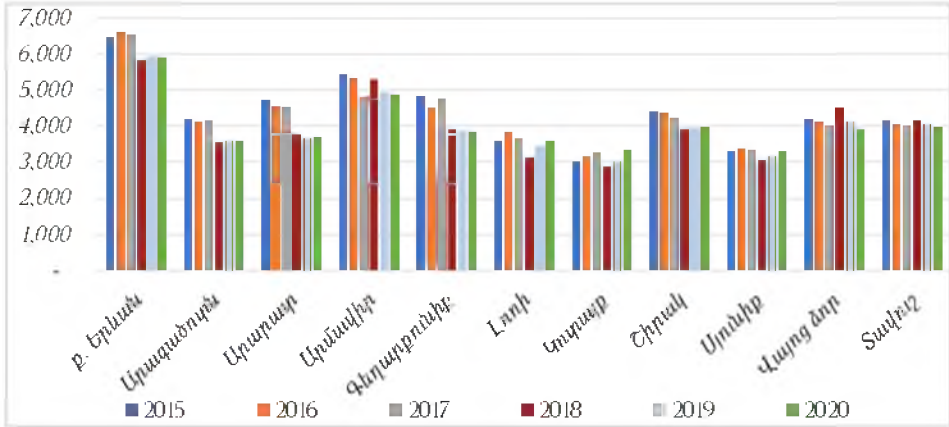
Գործոն	Կշիռ	Գումարային (կոմունյարիվ) կշիռ
Բնակչության թվաքանակ	24.25%	24.25%
Կին/տղամարդ	4.16%	28.41%
Գյուղ/քաղաք	38.81%	67.21%
Ծանրաբեռնվածության գործակից	28.05%	95.27%
Միգրացիայի հավելաճի տեմպ	4.73%	100.00%

<sup>28</sup> Հաշվարկը կատարել են հեղինակները:

<sup>29</sup> Հաշվարկը կատարել են հեղինակները:

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

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



**Գծապատկեր 1.36** | Հերֆինդալ-Հիրշմանի համաթիվը՝ ըստ ՀՀ մարզերի զբաղվածության

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

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

**ԳՈՐԾԱԶՐԿՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎԱԳՐՈՒԹՅԱՆ  
ԵՎ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ  
ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՓՈՐՁԸ**

**2.1 Գործազրկության ապահովագրության  
համակարգի միջազգային փորձը զարգացած և  
զարգացող տնտեսություններում**

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

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

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

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

ներդնել գործազրկության ապահովագրության համակարգ<sup>30</sup>: Ռուսաստանում 2021 թ. հուլիսի 1-ից ուժի մեջ են մտել զբաղվածության մասին օրենքում կատարված փոփոխությունները, որոնք նաև վերաբերում են գործազրկության ապահովագրությանը: Իսկ այդ փոփոխությունները պայմանավորված էին համավարակի առաջադրած խնդիրներով:

Գործազրկության պաշտպանության համակարգի ներդրման անհրաժեշտությունն ամրագրված է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Սոցիալական ապահովության (Նվազագույն ստանդարտների)» 102-րդ<sup>31</sup> (1952 թ.)<sup>32</sup> և «Զբաղվածության խթանման և գործազրկության պաշտպանության» 168-րդ (1988 թ.) (համակցված 176-րդ երաշխավորությամբ) կոնվենցիաներում<sup>33</sup>: Առաջինը սահմանում է նվազագույն ստանդարտը՝ որպես սոցիալական ապահովության ծրագրերով պաշտպանվող քնակչության տեսակարար կշիռ, նվազագույն նպաստի չափ, տրամադրման կարգ և ժամկետ: Երկրորդով սահմանվում են գործազրկության նպաստի ավելի բարձր ստանդարտները, խրախուսվում են լրիվ, արտադրողական և ազատ ընտրության զբաղվածությունը, հավասար իրավունքների և ոչ խտրական վերաբերմունքի սկզբունքները: 2012 թ. ընդունված 202-րդ «Սոցիալական ապահովության նվազագույն երաշխավորությամբ» որպես անհրաժեշտություն է սահմանվում եկամտի ապահովման միջոցառումների և զբաղվածության աջակցման ծրագրերի ինտեգրումը:

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

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

<sup>30</sup> St' u 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, p. X:

<sup>31</sup> Վավերացրել է 59 երկիր, այդ թվում՝ հեղինակի կողմից քննարկված երկրներից Արգենտինան, Դանիան, Ֆրանսիան, Գերմանիան, Շվեդիան և Ռուսաստանը, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=I000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312247](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=I000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312247)

<sup>32</sup> Վավերացրել է 8 երկիր, այդ թվում՝ հեղինակի կողմից քննարկված երկրներից Շվեդիան, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312313:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312313:NO)

<sup>33</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312247](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312247)

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

Հետազոտության շրջանակներում համեմատվող երկրներից<sup>34</sup> Ֆրանսիան, Գերմանիան, ԱՄՆ-ը և Չինաստանը համադրում են գործազրկության ապահովագրության և գործազրկության աջակցության ծրագրերը, որոնցից առաջինի նպատակը աշխատանքը կորցրած քաղաքացու գնողունակության անկումը թույլ չտալն է, և կախված է գործազուրկի զբաղվածության պատմությունից, իսկ երկրորդի դեպքում նպաստի չափը և մեծությունը կախված են նրա եկամտից, ընտանեկան դրությունից, տարիքից և այլն: Օրինակ, Ֆրանսիայում «Ակտիվ միասնական եկամուտ» (Revenu de solidarite active) ծրագրի շահառու դառնալու համար անձը պետք է 25 տարեկանից բարձր լինի կամ խնամքին ունենա երեխաներ կամ վերջին երեք տարիների ընթացքում աշխատանք ունեցած լինի: Այս երկրներում գործազրկության ապահովագրությունը գործում է որպես հիմնական համակարգ, իսկ դրանից դուրս մնացածները կամ ապահովագրության նպաստի ժամկետը լրացածները դիմում են գործազրկության աջակցության համակարգին<sup>35</sup>:

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

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

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

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

Քանի որ զարգացող տնտեսություններում ոչ ֆորմալ հատվածի մեծ չափերի և գործազրկության նպաստի շահառուների կողմից աշխատանք փնտրելու գործողությունների վերահսկողության մեխանիզմների բացակայության կամ դրանց անարդյունավետության պատճառով գործազրկության ապահովագրությունը կարող է հանգեցնել բարոյական ռիսկի առաջացման և կրճատել աշխատաշուկայի մասնակցության խթանները, ուստի որոշ երկրներ կիրառում են գործազրկության ապահովագրության անհատական հաշիվների համակարգը<sup>36</sup>: Այդ դեպքում աշխատողը կուտակում է խնայողություններ իր անհատական հաշվում, որից գոյանում է նրա նպաստը՝ աշխատանքը կորցնելու դեպքում: Կենսաթոշակի անցնելիս այդ հաշվում առկա ավելցուկը նաստանում է որպես թոշակի հավելում:

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

<sup>36</sup> Տե՛ս **Peyron B., Carter, J.**, Unemployment protection: A good practices guide and training package (Bangkok, ILO Regional Office for Asia and the Pacific), 2017, [http://www.ilo.org/asia/publications/WCMS\\_571465/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_571465/lang-en/index.htm) [27 September 2018]

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

վել է Դանիայի ֆինանսների նախարարության չափանիշը, որը միավորում է մասնակցության իրավունքի և պատժամիջոցների մի շարք պայմաններ (տե՛ս հավելված 3), որոնք ցույց են տալիս, թե երկրներն ինչպես են հաշվեկշռում թիրախները, նպաստի հասանելիության պայմաններն ու աշխատելու խթանները<sup>37</sup>:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2.2

### **Զբաղվածության պետական քաղաքականության միջազգային փորձի համեմատական վերլուծությունը**

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

<sup>38</sup> Հայաստանը վավերացրել է՝ 29/07/1994:

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

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

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

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

ֆինանսական ինստիտուտները, ոչ պետական կազմակերպությունները և քաղաքացիական հասարակությանը:

Հետազոտության շրջանակներում ներկայացվել են Շվեդիայի, Գերմանիայի, Չինաստանի և Ռուսաստանի զբաղվածության պետական քաղաքականությունները<sup>39</sup>:

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

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

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

<sup>39</sup> Այն երկրներից են, որոնց զբաղվածության քաղաքականության մոդելն է ընկած ՀՀ զբաղվածության պետական քաղաքականության հիմքում:



նակառավարման մարմինները մասնակցում են զբաղվածության պետական քաղաքականության համակարգման աշխատանքներին և դրանց ֆինանսավորմանը, մինչև ժամանակ իրավունք ունեն իրականացնելու բնակչության զբաղվածության աջակցման միջոցառումներ՝ դրանց ծախսերը ֆինանսավորելով տեղական բյուջեներից<sup>40</sup>: Շվեդիայի զբաղվածության պետական ծառայությունն է պատասխանատվություն կրում կառավարության զբաղվածության քաղաքականության համար, իսկ տեղական մակարդակով երիտասարդների զբաղվածության ծրագրերի համար պատասխանատու է Երիտասարդների և նոր ժամանած միգրանտների զբաղվածության պատվիրակությունը:

Համապարփակ զբաղվածության քաղաքականություն կիրառող երկրներում արդյունավետ է գործում միջգերատեսչական ուղղահայաց համակարգումը, որին մասնակցում են նաև ոչ կառավարական ինստիտուտները: Օրինակ, համեմատվող երկրներից Գերմանիայում համակարգումն իրականացնող մարմիններն են Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը, Զբաղվածության դաշնային գործակալությունը և դրա տեղական գործակալությունները, գործատուները, քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունները և սոցիալական գործընկերները, նախնական և հետագա վերապատրաստման միությունը: Չինաստանում միջգերատեսչական կոմիտեն ղեկավարում է Պետական խորհրդի փոխվարչապետը: 2020 թվականից կոմիտեն ներառում է շուրջ 30 պետական մարմիններ և սոցիալական գործընկերներ, այդ թվում՝ Ֆինանսների, Արդյունաբերության և տեղեկատվական տեխնոլոգիաների, Զրային ռեսուրսների, Առևտրի, Բնական ռեսուրսների, Կրթության, Հասարակական անվտանգության և այլ նախարարություններ, ինչպես նաև Կենտրոնական բանկը: Մարդկային ռեսուրսների և սոցիալական ապահովության փոխնախարարի ենթակայությամբ գործում է տեխնիկական կոմիտեն՝ որպես խորհրդատվական մարմին: Գործում են նաև *Զբաղվածություն համալսարանների շրջանավարտների համար* և *Զբաղվածություն քաղաքային-գյուղական միգրանտ աշխատողների համար* թեմատիկ խմբերը. առաջինը՝ միջգերատեսչական կոմիտեի ենթակայությամբ, երկրորդը անկախ մարմին է<sup>41</sup>: Չինաստանում տեղական ինքնակառավարման մարմինները զբաղվածության քաղաքականության գործողությունների ծրագիրն իրականացնում են տեղական համատեքստում կամ մշակում են իրենց զբաղվածության քաղաքականությունները, իսկ պետական խորհուրդն իրականացնում է մշտադիտարկում և գնահատում, ինչպես նաև ֆի-

<sup>40</sup> ՌԴ օրենքը ՌԴ քաղաքացիների զբաղվածության մասին, հոդված 7.2:

<sup>41</sup> Sté u D’Achon E., Two decades of national employment policies 2000-2020, International Labour Organization 2021, էջ 16, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_817748.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/documents/publication/wcms_817748.pdf)

նանսավորում է զբաղվածության պետական քաղաքականության կիրարկումը:

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

Զբաղվածության քաղաքականության բոլոր առաջնահերթություններն անհրաժեշտ է վերածել չափելի թիրախների: Չինաստանում զբաղվածության պետական քաղաքականության թիրախներն են գրանցված քաղաքային գործազրկությունը, նոր ստեղծվող աշխատատեղերի թիվը, աշխատունակ տարիքի բնակչության կրթության միջին տևողությունը, նոր աշխատուժի կազմ մտած բարձրագույն կրթություն ստացողների թիվը<sup>42</sup>, Գերմանիայում՝ զբաղվածության մակարդակը, կանանց և տղամարդկանց զբաղվածության ճեղքվածքը, չաշխատող և չսովորող երիտասարդների տեսակարար կշիռը<sup>43</sup>, Ռուսաստանում՝ գործազրկության մակարդակը<sup>44</sup>, աղքատության մակարդակը, գանգվածային սոցիալական ծառայությունների բաժինը, Շվեդիայում՝ զբաղվածության մակարդակը<sup>45</sup>:

ԱՄԿ 2019 թ. հաշվարկներով աշխարհում զբաղվածության 70%-ն ապահովվում է փոքր տնտեսական միավորների կողմից: Ցածր եկամտով երկրներում զբաղվածության մեջ ինքնազբաղվածության բաժինը 54% է, իսկ բարձր եկամտով երկրներում՝ 11%: Ցածր եկամտով երկրներում փոքր ձեռնարկություններում (10-49 աշխատող) զբաղվածները կազմում են ընդհանուր զբաղվածների մոտավորապես 3%-ը, իսկ բարձր եկամտով երկրներում՝ 25%-ը<sup>46</sup>:

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

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

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

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

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

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

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

<sup>46</sup> Տե՛ս ILO, SMALL MATTERS Global evidence on the contribution to employment by the self-employed, micro-enterprises and SMEs, էջ 10, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dereports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_723282.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dereports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_723282.pdf)

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

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

Մակրոնակարգակում զբաղվածության պահպանման միջոցառումների նպատակը տնտեսական ճգնաժամերի ընթացքում զբաղվածության կրճատումը կանխելն է: Դրանց շարքին են դասվում կարճաժամկետ աշխատանքի սխեմաները, աշխատավարձի սուբսիդավորումը, հարկային և վարկային արձակուրդները, սոցիալական ապահովության վճարների հետաձգումը, ուղղակի դրամական աջակցությունը և բիզնեսի հաստատուն ծախսերի փոխհատուցումը<sup>47</sup>:

Կան երկրներ, որոնք զբաղվածության պահպանման միջոցառումներ, օրինակ՝ աշխատավարձի սուբսիդավորում, կարճաժամկետ զբաղվածություն կամ ժամանակավոր աշխատանքից ազատում, կիրառում են նաև տնտեսական պատճառներով ժամանակավոր ֆինանսական խնդիրներ ունեցող կամ վերակառուցման փուլում գտնվող առանձին ընկերությունների համար: Օրինակ, Շվեդիայում գործատուի կամքից անկախ առաջացած ժամանակավոր ֆինանսական դժվարությունների հետևանքով անձնակազմի կրճատում թույլ չտալու համար գործում է կարճաժամկետ աշխատանքի ծրագիր՝ 7 ամիս տևողությամբ, որի շրջանակներում պետությունը կարող է փոխհատուցել կրճատված աշխատաժամերի վարձատրության 19-72%-ը (կրճատված աշխատաժամանակի տևողությունից կախված)՝ թույլ չտալու համար զբաղվածության կրճատում: Ծրագրի շրջանակներում ձեռնարկատերը կարող է ստանալ նաև փոխհատուցում՝ ուղղված կրճատված աշխատաժամերին աշխատողների հմտությունների զարգացմանը<sup>48</sup>:

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

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

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

առավագն մեկ երեխայի դեպքում՝ 67%-ը: Նպաստի առավելագույն տևողությունը 12 ամիս է<sup>49</sup>:

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

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

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

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

Ռուսաստանում աշխատատեղերի և աշխատավարձի պահպանման համար 2020 թ. ապրիլի 1-ից, կառավարության որոշմամբ, փոքր և միջին ձեռնարկությունների նվազագույնից բարձր աշխատավարձ ստացող աշխատողների ապահովագրավճարների դրույքաչափը կրճատվել է 30%-ից 15%-ի, որը ներկայացվել է ոչ միայն որպես հակաճգնաժամային միջոցառում, այլև երկարաժամկետ հեռանկարով ՓՄՁ խթանման գործիք<sup>50</sup>:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ապացույցներ չկան: Օրինակ, Շվեդիայում 2007-2015 թթ. հարկային բարեփոխումներով կրճատվել էին աշխատավարձից գանձվող հարկերը գյուղական շրջանների գործատուների համար և երիտասարդներից գանձվող հարկադրույքները: Էմպիրիկ ապացույցները վկայում են, որ դրանք գյուղական շրջանների զբաղվածության վրա ոչ մի նշանակալի ազդեցություն չեն ունեցել, իսկ երիտասարդների զբաղվածության վրա ունեցել են փոքր դրական ազդեցություն: Ռեստորանային ծառայությունների ավելացված արժեքի հարկի կրճատումը (նույնատիպ բարեփոխում իրականացվել էր նաև Ֆինլանդիայում) երկարաժամկետում գների վրա ազդեցություն չունեցավ, և զբաղվածության վրա դրական ազդեցության կանխատեսումը չարդարացավ<sup>52</sup>:

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

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

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

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

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

Որոշ երկրներ զբաղվածության ստեղծման և խթանման քաղաքականության թիրախ են սահմանում «կանաչ աշխատատեղեր» ստեղծելը, մյուսները միջոցառումներ են ձեռնարկում՝ ավանդական արդյունաբերություններում նոր աշխատատեղեր ստեղծելու և «կանաչ հմտությունները» զարգացնելու համար: Չինաստանում «կանաչ գործատուների» համար ուղղակի աջակցությունից (հարկային արտոնություններ, սոցիալական ապահովության վճարների սուբսիդավորում, վարկային երաշխիքներ և տոկոսների սուբսիդավորում) բացի, կառավարությունը սուբսիդավորում է կազմակերպության ձեռք բերած նոր սարքավորման հետ աշխատելու հմտությունների վերապատրաստումը: Չինաստանը վերականգնվող էներգիայի գլոբալ առաջատարն է: Միայն 2019 թ. վերականգնվող էներգիայի և քամու էներգիայի ոլորտի գլոբալ աշխատատեղերի համապատասխանաբար 39 և 44%-ը բաժին էր ընկնում Չինաստանին. համապատասխանաբար 4.1 միլիոն և 510000 աշխատատեղ<sup>53</sup>:

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

Շվեդիայում «կանաչ աշխատատեղերի» նախաձեռնությունը կիրառվել է համավարակի ընթացքում, որի համար 2020 թ. պետությունը տրամադրել է 150 մլն շվեդական կրոն: Նախաձեռնության նպատակն է բարելավել նոր ներգաղթյալների և երկարաժամկետ գործազուրկների ինտեգրումը, զարգացնել նրանց հմտություններն ու աշխատունակությունը, կրճատել «կանաչ արդյունաբերությունների» կադրային պակասուրդը, ուժեղացնել շրջակա միջավայրի պաշտպանվածությունը և անտառների կառավարումը, ինչպես նաև խթանել արտագնա գործունեությունները, զվարճություններն ու հանգիստը<sup>55</sup>:

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

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

<sup>54</sup> Տե՛ս Pestel N., Employment effects of green energy policies: Does a switch in energy policy toward more renewable sources create or destroy jobs in an industrial country? Employment effects of green energy policies. IZA World of Labor 2019: 76v2, էջ 5:

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



ընակավայրից հեռու աշխատանքի տեղավորման դեպքում երաշխավորվում է կայուն և բարձր վարձատրվող աշխատանք՝ աշխատավարձի հավելավճարով, վճարվում են տեղափոխության և նոր վայրում տեղավորման ծախսերը, ընտանիքն ապահովվում է բնակարանով, տրվում է միանվագ դրամական փոխհատուցում, որակավորման բարձրացման հնարավորություն, որոշ շրջաններում տրամադրվում է սննդի փոխհատուցում: Համալիր միջոցառումների 80%-ը ֆինանսավորվում է պետության և տեղական մարմինների կողմից, մնացյալ 20%-ը վճարվում է գործատուի կողմից: Աշխատանքի ընդունող գործատուն ստանում է պետական աջակցություն, որը կազմում է ոչ պակաս, քան 225.000 ՌԴ ռուբլի՝ աշխատանքի ընդունված յուրաքանչյուր մասնագետի համար<sup>56</sup>:

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

Շվեդիայում երկարատև գործազուրկներին կրկին աշխատանքի վերադարձնելու համար գործում է «Նոր մեկնարկային աշխատանք» ծրագիրը, որի համաձայն՝ աշխատողին աշխատանքի ընդունելու դեպքում գործատուն աջակցություն է ստանում աշխատավարձի չափով, որն ամրագրված է կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրում: Ընդ որում, աշխատանք փնտրողն աշխատանք կարող է գտնել ինչպես սեփական միջոցներով, այնպես էլ զբաղվածության պետական ծառայության միջնորդությամբ: Քանի որ ծրագրի պայմանն աշխատանք գտնելն է, որի համար գործատուն կատարում է սոցիալական ապահովության վճարներ, ուստի կառավարությունը 2022 թ. մեծացրել է այս ծրագրի ֆինանսավորման չափերը՝ փոխհատուցելու նաև աշխատողի սոցիալական ապահովության հատկացումները: 2022 թ. պլանավորվում է ծրագրի ֆինանսավորման համար հատկացնել 85 մլն շվեդական կրոն: 2022 թվականից ծրագիրը գործելու է նաև 55 և բարձր տարիքի գործազուրկ աշխատանք փնտրողների համար՝ որպես պայքար երկարատև գործազրկության դեմ: Այս դեպքում ծրագրի տևողությունը կրկնակի երկար է՝ 48 ամիս: Ծրագրի տարեկան արժեքը 21 մլն շվեդական կրոն է՝ հաջորդ երկու տարիների ընթացքում նախատեսված աճով<sup>57</sup>:

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

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

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

մասնագիտական պատրաստման և վերապատրաստման դասընթացների կազմակերպումը:

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

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

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

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

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

Փամանակակից տեխնոլոգիական աշխարհում տեղեկատվական տեխնոլոգիաները հնարավորություն են տալիս օպտիմալացնելու ոչ միայն արտադրության, այլև դրա կառավարման և վերահսկողության գործընթացները, որի արդյունքում մեծանում է ՏՏ ոլորտի մասնագետների նկատմամբ պահանջարկը, մինչդեռ այլ աշխատանքներ դուրս են մղվում աշխատաշուկայից: Այս համատեքստում, վերապատրաստման ծրագրերի ուղղությունների ընտրության ընթացքում երկրները հաճախ առանձնակի կարևորություն են տալիս հենց ՏՏ ոլորտին: Օրինակ, Ռուսաստանում ՌԴ «ԹՎային տնտեսություն» ազգային ծրագրի «ԹՎային մասնագիտություն» դաշնային նախագծի շրջանակներում, պետության 50% համաֆինանսավորմամբ, պետության կողմից ընտրված 30-ից ավելի կազմակերպություններում հեռավար կերպով ՏՏ ոլորտի կրթություն (ավելի, քան 55 ծրագիր) ստանալու հնարավորություն ունի ցանկացած մասնագիտությամբ միջին մասնագիտական և բարձրագույն կրթություն ունեցող ՌԴ քաղաքացի<sup>58</sup>: Նախատեսվում է, որ մինչև 2024 թվականի ավարտը ծրագրի շահառու կդառնա նվազագույնը 110. 000 քաղաքացի:

Ռուսաստանում, «Ժողովրդագրություն» ազգային նախագծի համաձայն, մինչև 2024 թ. մասնագիտական կրթության և մինչմասնագիտական կրթության ծրագրերի մասնակից կարող են հանդիսանալ աշխատանք փնտրող գործազուրկները, 50 և բարձր տարիքի քաղաքացիները, մինչև կենսաթոշակային տարիքի անձինք, խնամքին մինչև 3 տարեկան երեխաներ ունեցող և աշխատանք չունեցող կանայք, նախադպրոցական տարիքի երեխաներ և աշխատանք չունեցող կանայք, իսկ ծրագրի տևողությունը 3 շաբաթից մինչև 6 ամիս է<sup>59</sup>:

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

<sup>58</sup> <https://xn--blagaida1bcigeo6ahw4g.xn--plai/>  
<sup>59</sup> <https://trudvsem.ru/information-pages/support-employment/>

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

Չինաստանում կառավարությունն իրականացնում է 16-24 տարեկան երիտասարդների, նոր շրջանավարտների և գործազուրկների մասնագիտական հմտությունների վերապատրաստման սուբսիդավորման ծրագիր: Հմտությունները տարբեր վարչական շրջաններում տարբեր են, քանի որ տեղական ինքնակառավարման մարմիններն են կազմում իրենց վերամշակման ծրագրերը (ըստ աշխատաշուկայի պահանջի): Ծրագրի նպատակն է նաև բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի աշխատողների թիվը 2021 թ. հասցնել ընդհանուր վերապատրաստվող աշխատողների 33.3%-ին: Ծրագրերը հիմնականում անվճար են կամ զեղչված՝ համալսարանի ուսանողների համար, իսկ ամբողջությամբ անվճար՝ անմրցունակ անձանց համար: Յուրաքանչյուր մասնակից ծրագրից անվճար կարող է օգտվել տարեկան 3 անգամ: Բարոյական ոիսկից խուսափելու համար սահմանվում է նաև մասնակցության վճար, որը վերադարձվում է միայն ավարտական թեստը հաջող հանձնելու դեպքում: 2021 թ. հնգամյա պլանում նախատեսվում է սուբսիդավորված վերապատրաստում անցածների թիվը հասցնել 75 միլիոնի<sup>60</sup>:

2017 թվականից Չինաստանի Գուանզոնգ նահանգում, Համաշխարհային բանկի ֆինանսավորմամբ (նախագծի արժեքը, ներառյալ ոչ բանկային աղբյուրները, 149.71 մլն ԱՄՆ դոլար է), 3 քուլեջների միջոցով իրականացվում է գյուղական և քաղաքային տեխնիկական դպրոցների և քուլեջների ուսանողների և գործազուրկների տեխնիկական ու մասնագիտական կրթության և վերապատրաստման ծրագիր<sup>61</sup>: Բացի լիարժեք ժամանակով ծրագրերից, կիրառվում են նաև կարճաժամկետ վերապատրաստման դասընթացներ և վերապատրաստում աշխատավայրում, վերապատրաստում գործազուրկների համար, հմտությունների զարգացման դասընթացներ և ցկյանս վերապատրաստում: Ծրագրի շրջանակներում իրականացվում են նաև արտագնա վերապատրաստումներ այլ երկրներում, օտարերկրյա մասնագետների մասնակցությամբ դասընթացների ծրագրերի մշակում, դասավանդման մեթոդների վերակառուցում, տարբեր ընկերություններում փորձառություններ, որոնք միաժամանակ օգնում են ընկերություններին՝ գտնել համապատասխան աշխատողներ<sup>62</sup>:

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

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

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

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

Վերջին 20 տարիների ընթացքում աշխարհում 15-24 տարեկան երիտասարդների աշխատուժի մասնակցության մակարդակը նվազել է 55-ից մինչև 45.7%: 2017-2030 թթ. ընթացքում երիտասարդ աշխատուժը կաճի 41.8 միլիոնով: Ընդ որում, նրանց 21.8%-ը կլինի ո՛չ զբաղված, ո՛չ կրթության կամ վերապատրաստման մեջ<sup>63</sup>: Այս համատեքստում, մարդակենտրոն զբաղվածության պետական քաղաքականությունը պետք է իրականացնի երիտասարդների զբաղվածությունը խթանելու հատուկ միջոցառումներ, որոնք ներառում են ստարտափ դրամաշնորհներ և վարկեր երիտասարդ ձեռնարկատերերի համար, մենթորության ծրագրեր, բիզնես ինկուբատորների ստեղծում, դրամաշնորհներ փոքր և միջին ձեռնարկություններին՝ փորձնակներին աշխատանքի ընդունելու համար, աշխատաշուկայում պահանջարկ վայելող նոր հնտությունների ձեռքբերման դասընթացների կազմակերպում, ֆորմալ կրթությունում կարիերայի կառավարման ուսուցում, սերդորումների իրականացում թվային ուսուցման ենթակառուցվածքներում և տեխնոլոգիաներում, ինչպես նաև զբաղվածության պետական ծառայությունների կողմից աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականության իրականացում:

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

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

<sup>63</sup> Տե՛ս ILO, Promoting employment and decent work in a changing landscape, International Labour Conference 109th Session, 2020, էջ 292:

Գերմանիայում EXIST Business Start-up Grant-ն աջակցում է համալսարանների և հետազոտական ինստիտուտների ուսանողներին (ուսումնառության առնվազն կեսն ավարտած), շրջանավարտներին և գիտնականներին, ակադեմիական կազմի նախկին անդամներին (գիտական աստիճան ստանալուց կամ համալսարանից դուրս գալուց հետո 5 տարին չգերազանցելու դեպքում), մինչև 3 անդամից բաղկացած հիմնականում ուսանողական խմբերին, որոնք ցանկանում են իրենց բիզնես գաղափարը վերածել բիզնես պլանի: Ստարտափ նախագծերը պետք է լինեն նորարարական տեխնոլոգիայի կամ գիտելիքի վրա հիմնված՝ նշանակալի բացառիկ առանձնահատկություններով և առևտրայնացման հեռանկարով<sup>64</sup>: Դրամաշնորհը ծածկում է անձնական ապրուստի ծախսերը (դոկտորի աստիճան ունեցող ձեռնարկատերը ստանում է ամսական 3000 եվրո, շրջանավարտը՝ 2500 եվրո, ուսանողները՝ 1000 եվրո, երեխայի առկայության դեպքում՝ յուրաքանչյուր երեխայի համար՝ 150 եվրո, նյութերի և սարքավորումների համար՝ 10 000 եվրո (թիմային ստարտափի համար՝ 30 000 եվրո), մարզչի համար՝ 5000 եվրո): Ֆինանսավորման տևողությունը 1 տարի է: Ծրագիրը համակարգում է Տնտեսական հարցերի և էներգիայի դաշնային նախարարությունը:

Սոցիալական խոցելի խավերին և աշխատաշուկայի անմրցունակ անձանց աշխատաշուկային ինտեգրման ծրագրերից մեկն էլ սոցիալական ձեռնարկատիրությունն է, որի կայացման և աջակցության ուղղությամբ միջոցառումներ իրականացնում են համեմատվող բոլոր երկրները: Օրինակ, Ռուսաստանում սոցիալական ձեռնարկատիրության ոլորտի զբաղվածություն է համարվում հաշմանդամների և առողջական սահմանափակ հնարավորություններով անձանց, անչափահաս երեխաների միայնակ կամ բազմազավակ ծնողների, թոշակառուների և նախակենսաթոշակային տարիքի քաղաքացիների (ծերության թոշակին մինչև 5 տարի ունեցողները), մանկատան մինչև 23 տարեկան շրջանավարտների, ազատագրվման վայրերից ազատվածների, փախստականների, աղքատ քաղաքացիների, մշտական բնակության վայր և զբաղմունք չունեցողների, սոցիալական սպասարկման կարիք ունեցողների զբաղվածությունը<sup>65</sup>: Կառավարությունը և տեղական ինքնակառավարման մարմինները, ուղղված սոցիալական ձեռնարկատիրությանը, ձևավորում են աջակցության ենթակառուցվածքներ, իրականացնում են խորհրդատվական և մեթոդաբանական, ֆինանսական, տեղեկատվական, գույքային աջակցություն, կազմակերպում տոնավաճառներ, համաժողովներ, ցուցահանդեսներ, կրթական ու վերապատրաստման և այլ միջոցառումներ:

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

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

<sup>65</sup> <https://www.rspp.ru/activity/social/social/>

նային երաշխիքային կազմակերպություններ, բիզնես ինկուբատորներ<sup>66</sup>: Սոցիալական ձեռնարկատիրության աջակցության համար ստեղծվել են սոցիալական ոլորտի նորարարությունների կենտրոններ, որոնք 50-ից ավելի վարչական շրջաններում իրականացնում են կրթական ծրագրեր, բիզնեսի պլանավորման խորհրդատվական ծառայություններ, սոցիալական ձեռնարկությունների գործունեության իրավական և հաշվապահական ուղեկցում և այլն:

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

*Դրամական աջակցության գործիքներից* ամենատարածվածը գործազրկության պաշտպանությունն է և սեզոնային զբաղվածների դրամական աջակցությունը<sup>67</sup>:

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

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

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

<sup>66</sup> <https://media.rssp.ru/document/1/5/f/5f23f167a6df261c6d1f28e3a7d91985.pdf>

<sup>67</sup> Համեմատվող երկրներում գործազրկության պաշտպանության համակարգի առանձնահատկությունները տե՛ս բաժին 2.1-ում:

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



### ԳԼՈՒԽ 3

## ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՈՄԸ

### 3.1 ՀՀ աշխատաշուկայի և զբաղվածության վրա COVID-19 համավարակի ու պատերազմի ազդեցության փորձագիտական գնահատականների ամփոփումը

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

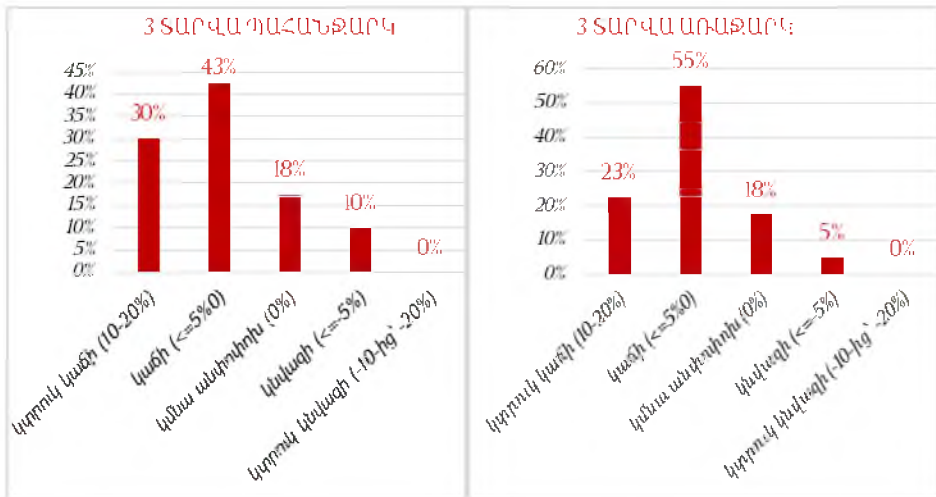
**Սույն բաժնում կատարված հետազոտության նպատակը** ՀՀ զբաղվածության ու աշխատանքի կազմակերպման միտումների և սոցիալ-տնտեսական բնութագրիչների վերլուծությունն է, աշխատաշուկայի ու բնակչության զբաղվածության ապահովման արդի հիմնախնդիրների բացահայտումը՝ տնտեսության բոլոր ոլորտներում:

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

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

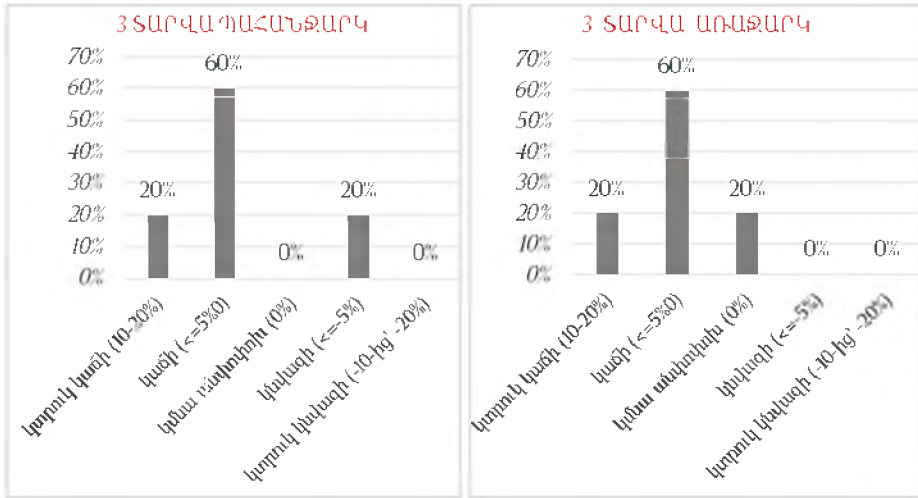
**1. Փորձագետներին առաջարկվել է գնահատել ՀՀ աշխատաշուկայի պահանջարկի ու առաջարկի սպասվող քանակական փոփոխություններն առաջիկա 3 տարիների ընթացքում՝ նշելով գործունեության ոլորտը:**

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



**Գծապատկեր 3.1** | ՀՀ աշխատաշուկայի պահանջարկի և առաջարկի սպասվող քանակական փոփոխությունները՝ առաջիկա 3 տարիների ընթացքում

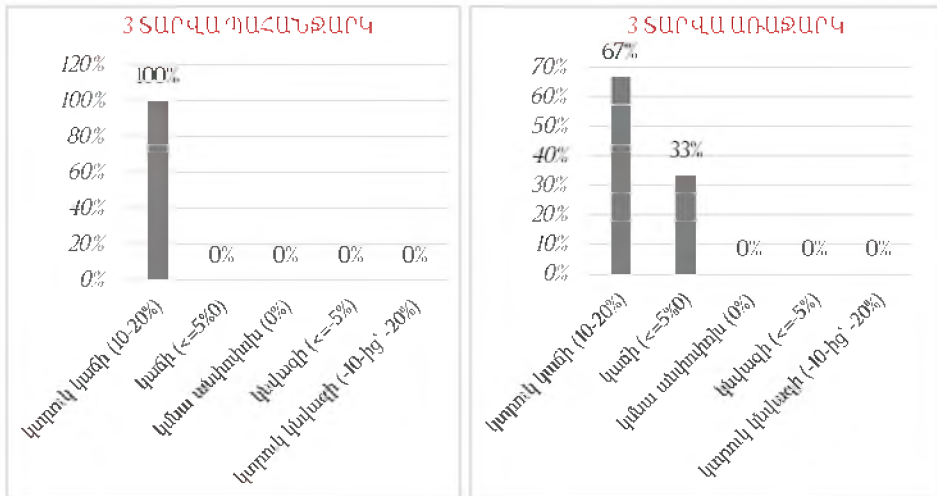
Արդյունաբերության ոլորտից (տեքստիլ, սննդամթերքի արտադրություն, օժանելիք, ոչ ոգելից խմիչք) ներգրավված հինգ փորձագետների գնահատականներից հետևում է, որ առաջիկա 3 տարիներին աշխատաշուկայի մինչև 5% աճ կանխատեսում է նրանց 60%-ը, և եթե 20%-ը կարծում է, որ աշխատուժի պահանջարկը կտրուկ կաճի, ապա մյուս 20%-ը նվազում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



**Գծապատկեր 3.2**

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

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

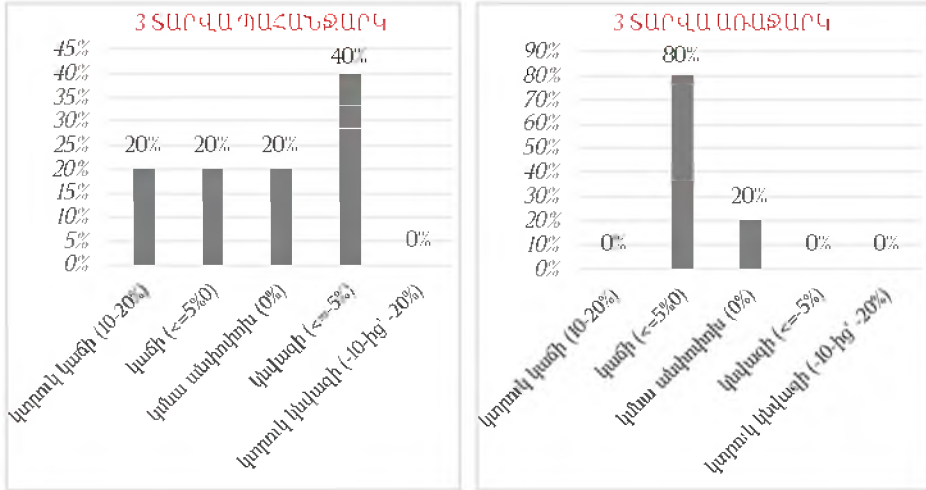


**Գծապատկեր 3.3**

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

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

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

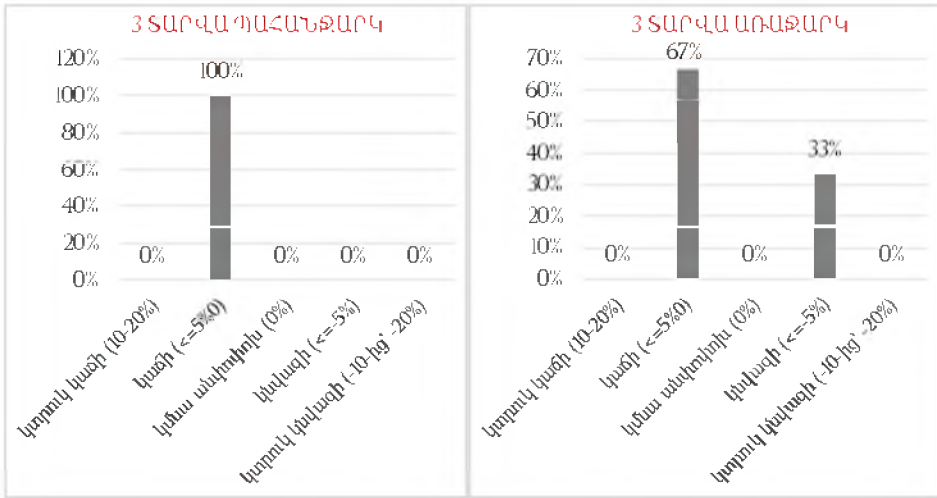


**Գծապատկեր 3.4**

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

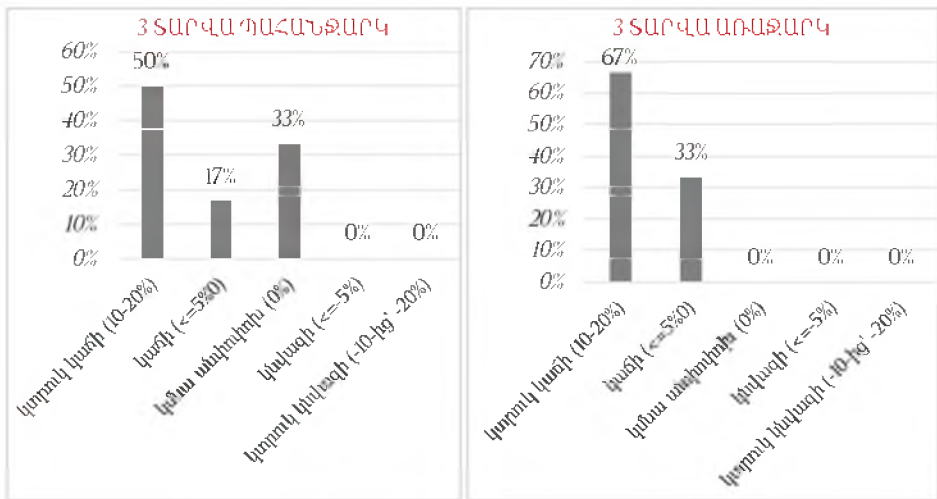
Հանրային սննդի ոլորտի փորձագետները, որոնք երկար տարիներ բավականին մրցունակ դիրք են զբաղեցրել հիշյալ շուկայում, այն կարծիքին են, որ աշխատուժի պահանջարկը առաջիկա երեք տարիներին հաստատապես կաճի, 67%-ը կանխատեսում է առաջարկի աճ մինչև 5%-ով, իսկ 33%-ը կանխատեսում է նվազում (գծապատկեր 3.5):

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



**Գծապարկեր 3.5**

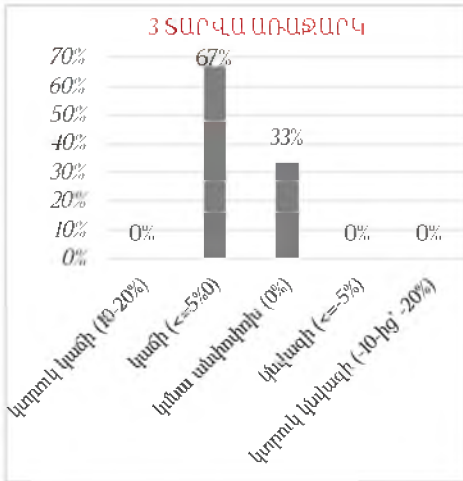
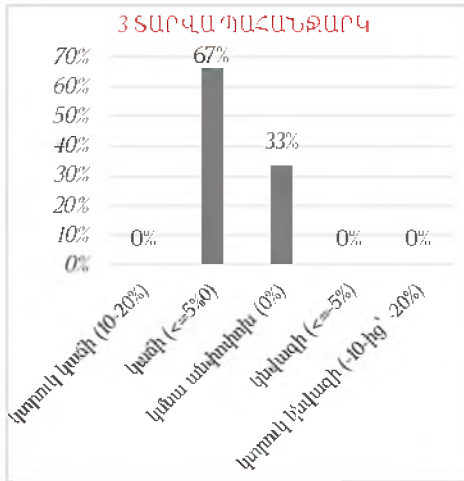
Աշխատաշուկայի պահանջարկի և առաջարկի սպասվող քանակական փոփոխությունները հանրային սննդի ոլորտում՝ առաջիկա 3 տարիների ընթացքում



**Գծապարկեր 3.6**

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

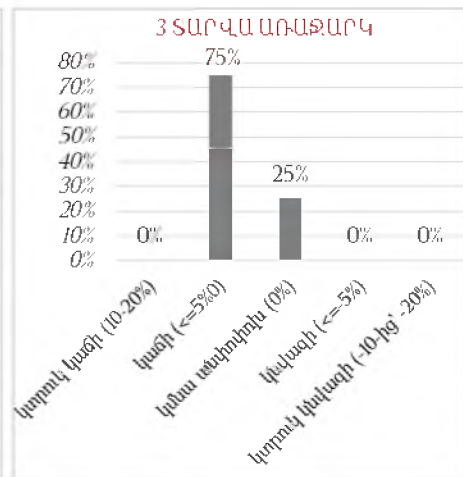
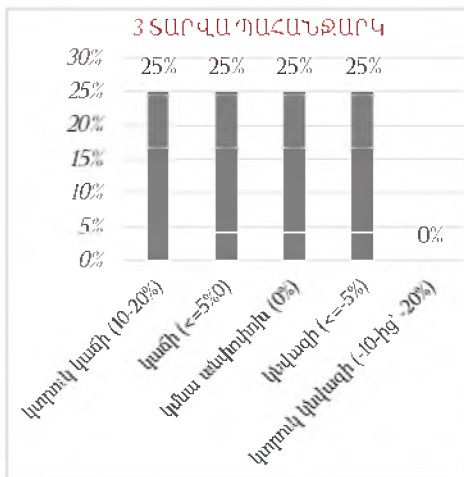
Կրթության ոլորտում առաջիկա 3 տարիներին աշխատուժի թե՛ պահանջարկը և թե՛ առաջարկը, ըստ ոլորտի փորձագետների 33%-ի կանխատեսումների, կմնա անփոփոխ, 67%-ը երկու դեպքում էլ կանխատեսում է մինչև 5%-ով աճ (գծապատկեր 3.7):



Գծապատկեր 3.7

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

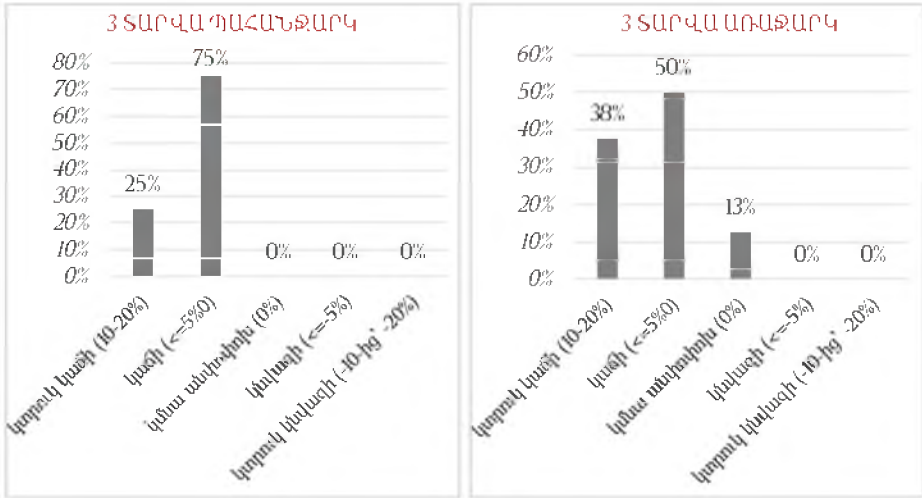
Առողջապահության ոլորտի չորս փորձագետների կարծիքները՝ պահանջարկի առումով, միանգամայն տարբեր են, իսկ եթե նրանց 25%-ը կարծում է, որ աշխատուժի առաջարկը կմնա անկախորդ, ապա 75%-ը կանխատեսում է մինչև 5%-ով աճ (գծապատկեր 3.8):



Գծապատկեր 3.8

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

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

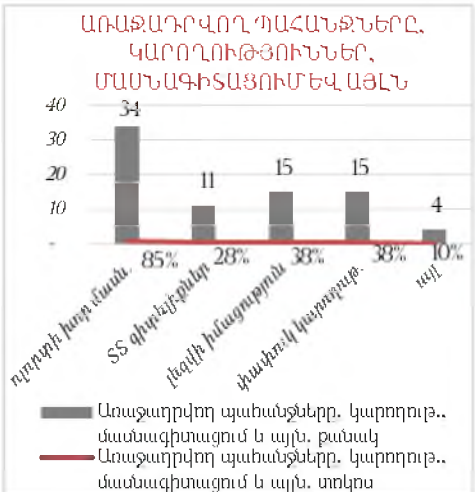
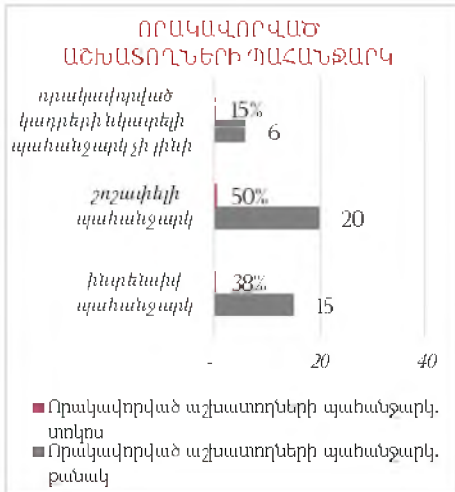


**Գծապատկեր 3.9** Աշխատաշուկայի պահանջարկի և առաջարկի սպասվող քանակական փոփոխությունները բանկային և ապահովագրության ոլորտում՝ առաջիկա 3 տարիների ընթացքում

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

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

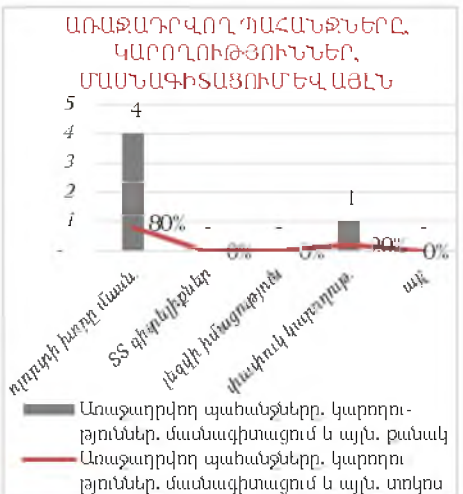
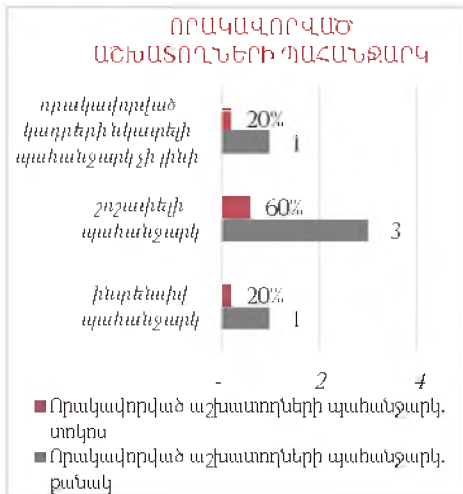
Տնտեսության բոլոր ոլորտների փորձագետների 88%-ը կարծում է, որ առաջիկա 3 տարիների ընթացքում կձևավորվի նոր ստեղծվող աշխատատեղերի գծով որակավորված ու կարողություններ ունեցող աշխատողների շոշափելի և ինտենսիվ պահանջարկ (գծապատկեր 3.10): Աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական պահանջներից հատկապես կարևորվել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



Գծապարկեր 3.10

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

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

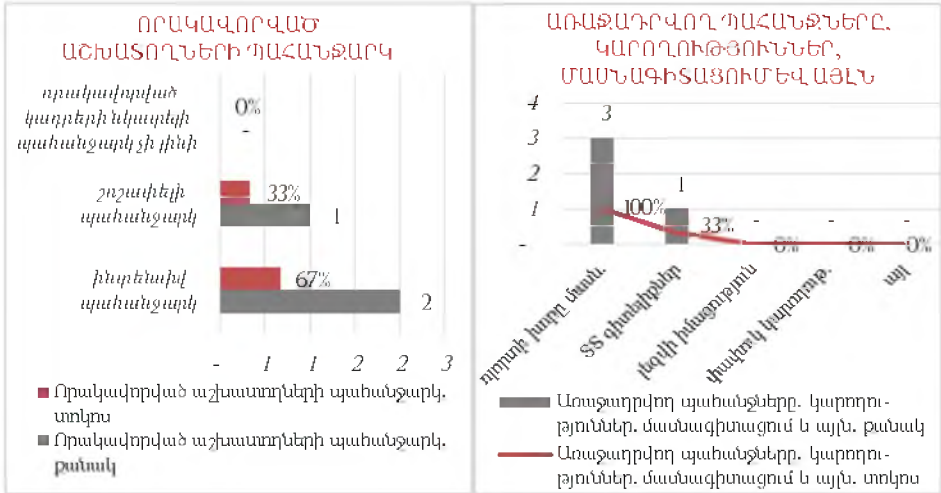


Գծապարկեր 3.11

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



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

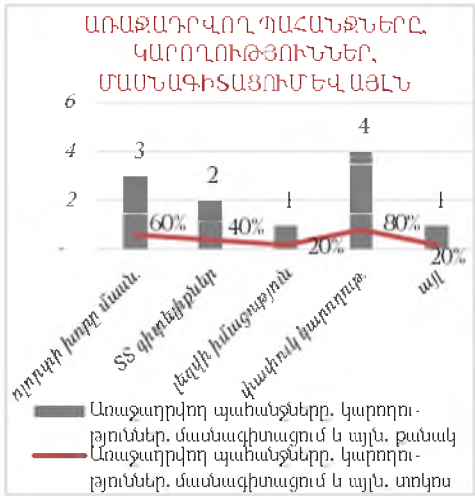
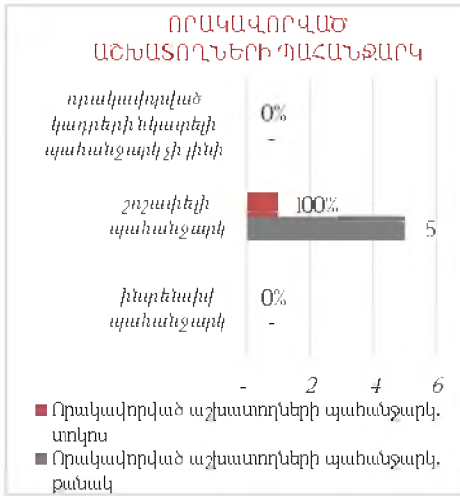


Գծապատկեր 3.12

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

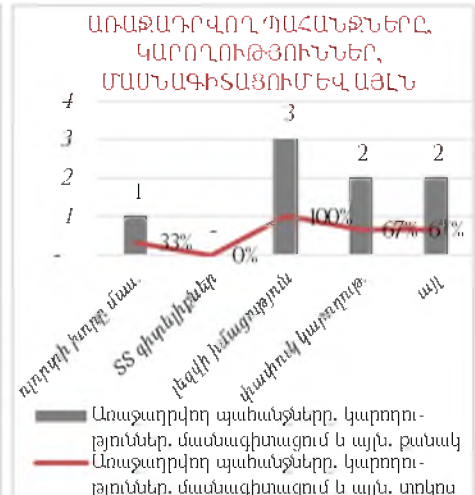
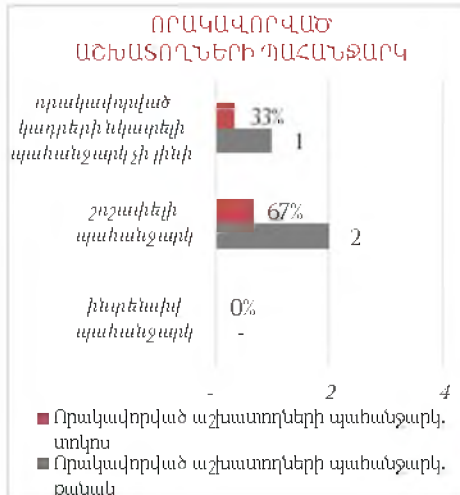
Առևտրի ոլորտում առաջիկա երեք տարիներին կդրսևորվի նոր ստեղծվող աշխատատեղերի շոշափելի պահանջարկ՝ 100%, որոնց որակական պահանջների շարքում հիմնականը փափուկ կարողություններն են՝ 80%, այնուհետև ոլորտի խոր մասնագիտացումը՝ 60%, SS գիտելիքները՝ 40% ու լեզվի իմացությունը՝ 20% (գծապատկեր 3.13):

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



**Գծապարկեր 3.13**

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

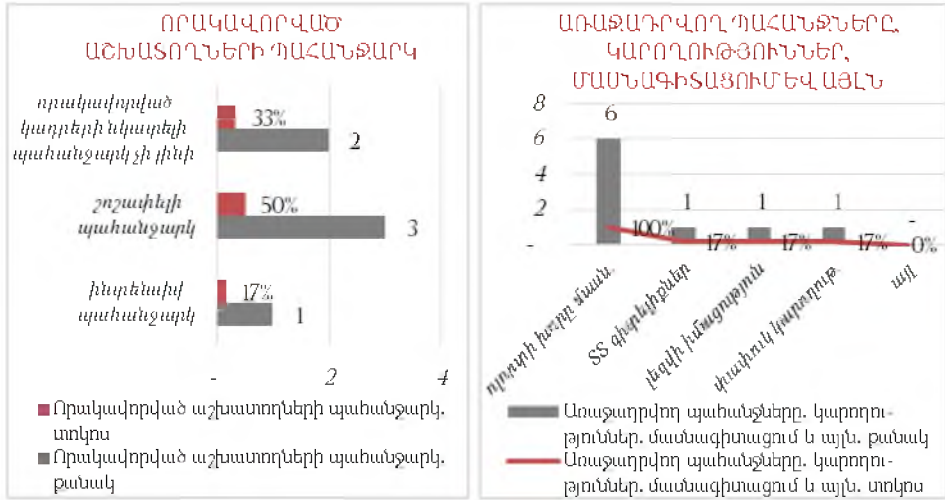


**Գծապարկեր 3.14**

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

Զբոսաշրջության և առողջարանային հանգստի ոլորտի փորձագետների 33%-ի կարծիքով՝ առաջիկա 3 տարիներին որակավորված կադրերի նկատմամբ պահանջարկի չի լինի, շոչափելի և ինտենսիվ պահանջարկ է կանխա-

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

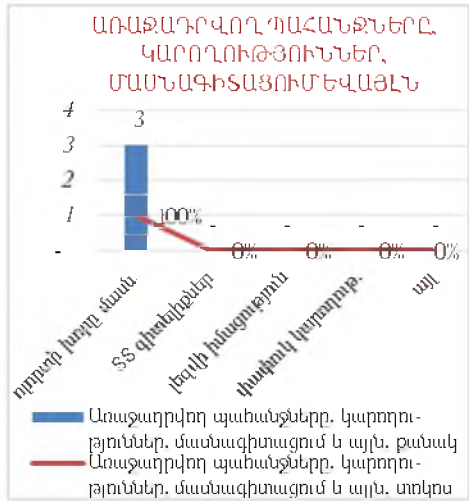
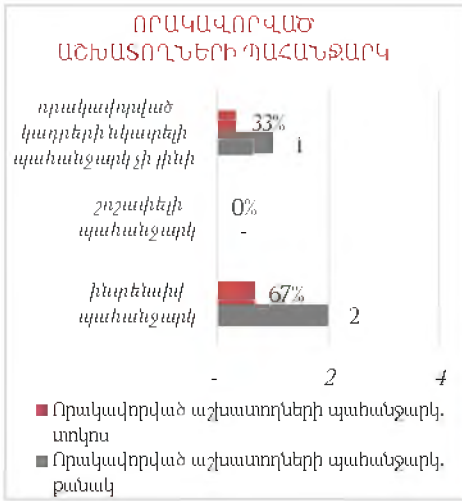


**Գծապատկեր 3.15**

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

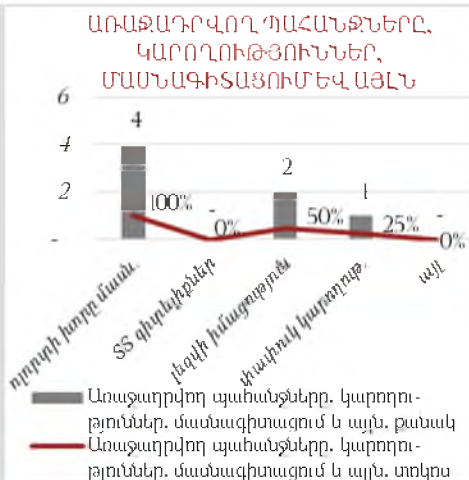
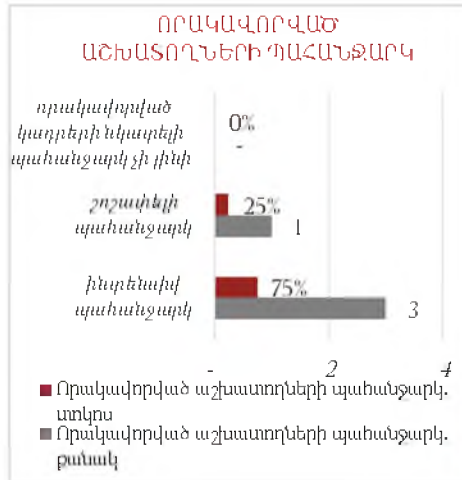
Կրթության ոլորտը կզգա որակավորված կադրերի ինտենսիվ պահանջարկ: Այդ կարծիքին է հարցվողների 67%-ը, մնացածը կարծում է, որ կադրերի նկատելի պահանջարկ չի լինի: Բոլոր հարցվողները միակարծիք են կրթության ոլորտում մասնագիտական խոր գիտելիքների տիրապետելու հարցում (գծապատկեր 3.16):

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



**Գծապատկեր 3.16**

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

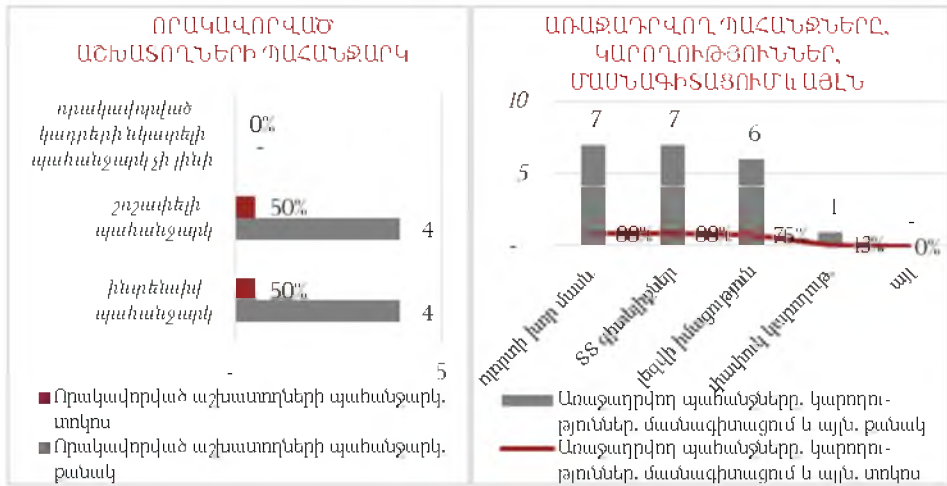


**Գծապատկեր 3.17**

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

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

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



**Գծապատկեր 3.18**

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

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

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

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

#### Արդյունաբերություն

- Միջին մասնագիտական կրթության հանդեպ հետաքրքրության անկումը,

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

### **Գյուղատնտեսություն**

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

### **Առևտուր**

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

### **Հանրային սնունդ**

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

### **Զբոսաշրջություն և առողջարանային հանգիստ**

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

### **Կրթություն**

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

պատասխանությունը:

### **Առողջապահություն**

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

### **Բանկային և ապահովագրական ոլորտ**

#### **Բանկային ոլորտ**

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

#### **Ապահովագրական**

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

#### **Բարձր տեխնոլոգիական ոլորտ**

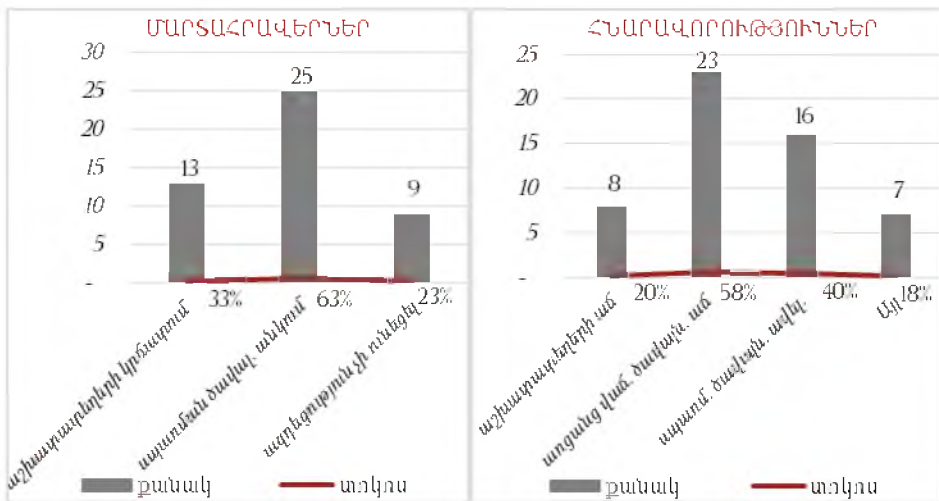
- Ոլորտային մասնագետների անբավարարությունը,
- համեմատաբար ոչ գրավիչ աշխատավարձը,
- ոչ ճկուն աշխատանքային գրաֆիկը:



**Բեռնափոխադրումների և էլեկտրական էներգիայի արտադրության ոլորտներում խնդիրներ չեն նշվել:**

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

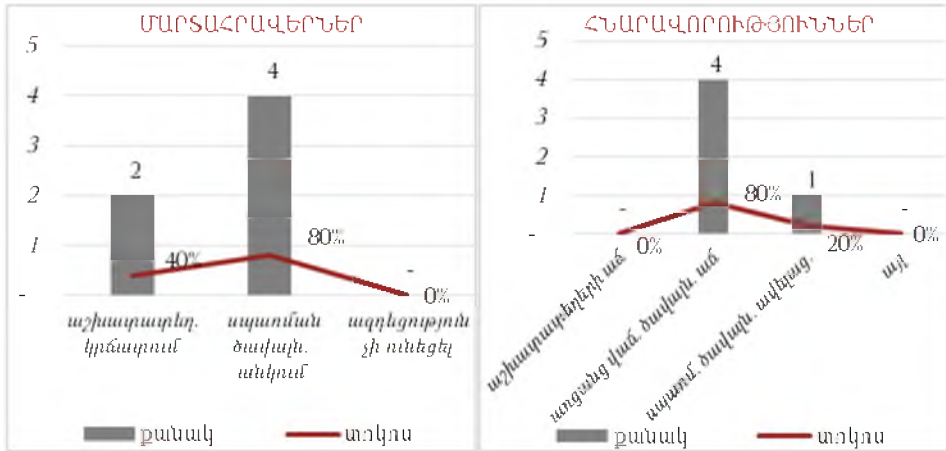
Փորձագետների գերակշիռ մասը՝ 25-ը, կարծում է, որ, COVID-19-ով և Արցախյան 44-օրյա պատերազմով պայմանավորված, տնտեսության հիմնական մարտահրավերը սպառման ծավալների անկումն է, 13-ի կարծիքով՝ աշխատատեղերի կրճատումը, 9-ը կարծում է, որ համավարակն ու պատերազմը տնտեսության վրա ազդեցություն չեն ունեցել: Նշված մարտահրավերներին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



**Գժապատկեր 3.19**

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

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

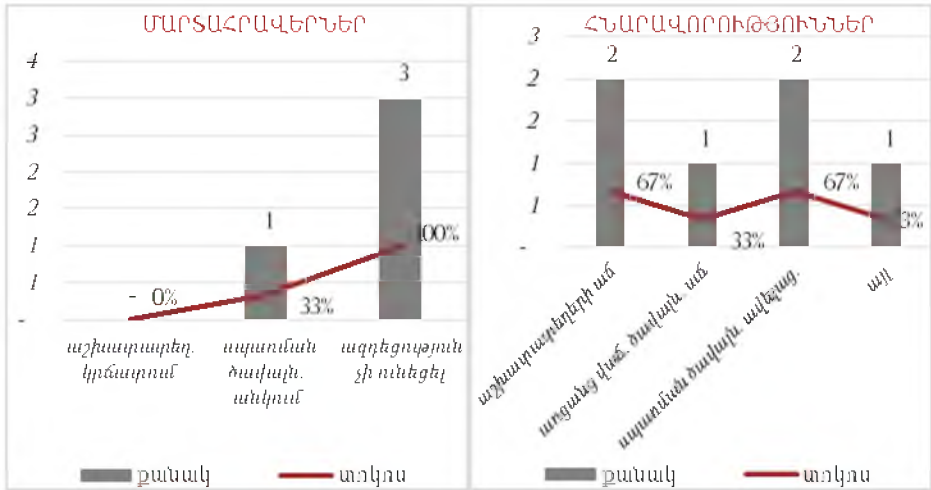


**Գծապատկեր 3.20**

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

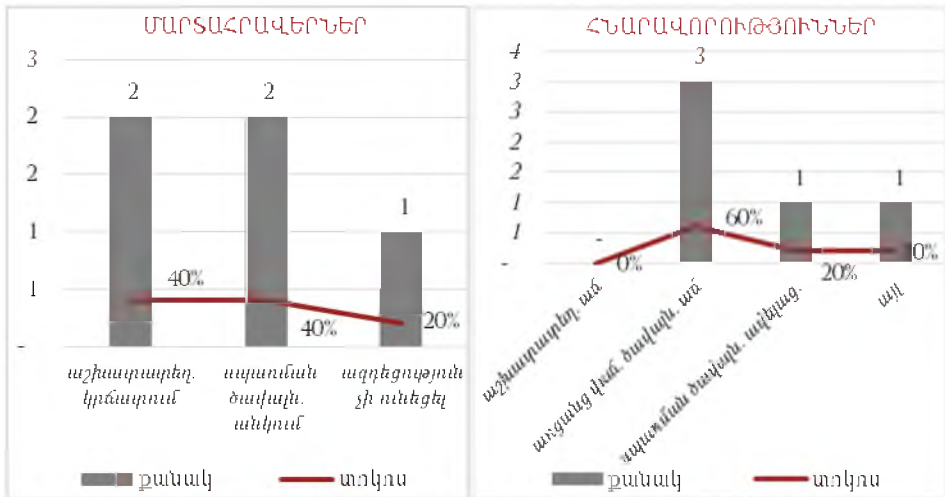
Գյուղատնտեսության և թռչնամսի արտադրության մեջ նշված մարտահրավերներից մեկի՝ սպառման ծավալների անկման հետ համաձայն է մեկ փորձագետ, իսկ, օրինակ, թռչնամսի արտադրության փորձագետը նշել է, որ ոլորտում փոփոխություններ տեղի չեն ունեցել: Մեկ այլ փորձագետ մարտահրավեր է համարում գնաճը, նոր պատերազմի վտանգը, շարունակվող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

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



Գծապարկեր 3.21

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

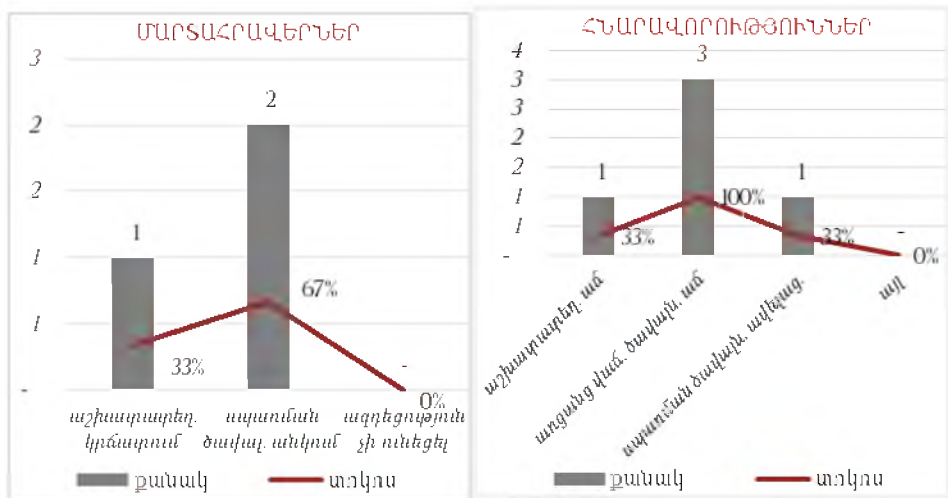


Գծապարկեր 3.22

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

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

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

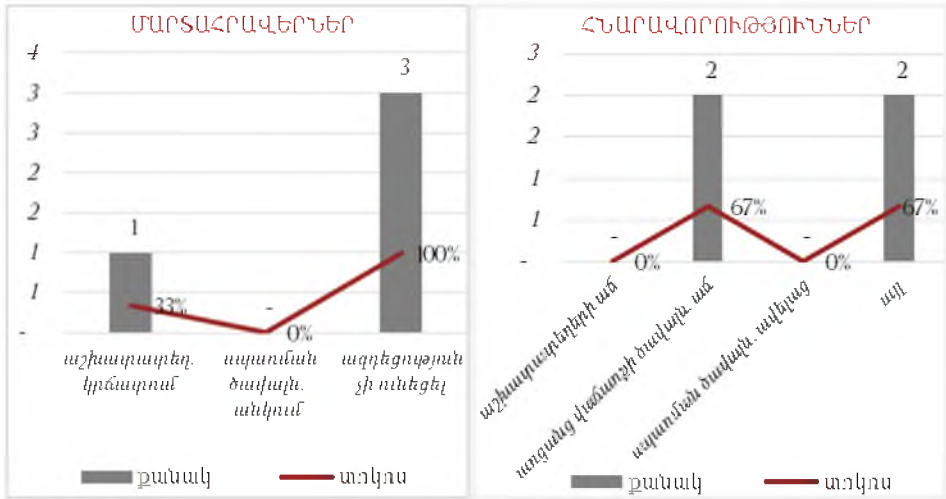


**Գծապատկեր 3.23**

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

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

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



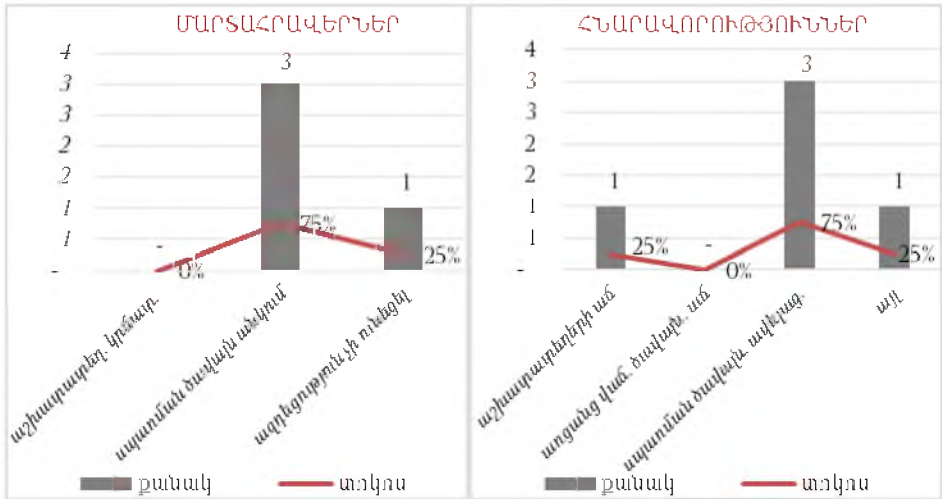
**Գծապատկեր 3.24**

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

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

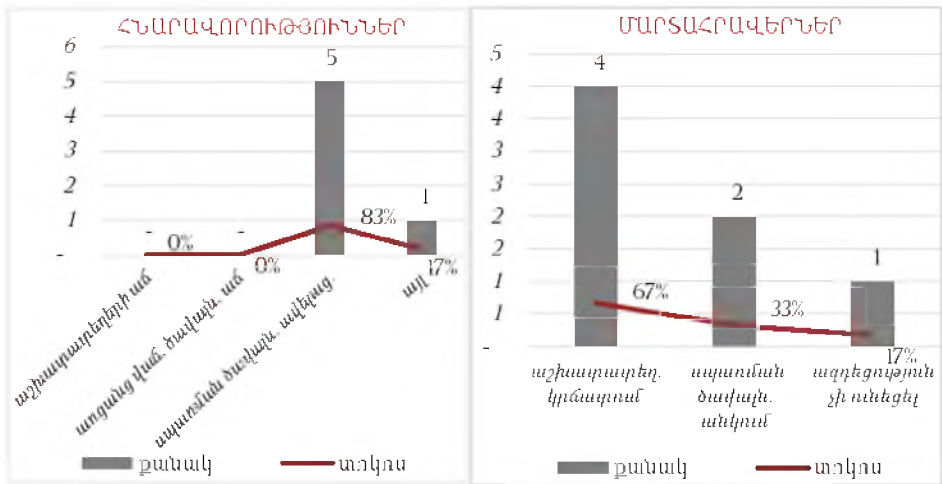
Զբոսաշրջության և առողջարանային հանգստի կազմակերպման ոլորտի փորձագետներից միայն մեկն է նշել, որ համավարակն ու Արցախյան 44-օրյա պատերազմը որևէ մարտահրավեր չեն ստեղծել, միաժամանակ փորձագետները մարտահրավեր են համարել ինչպես աշխատատեղերի կրճատումը (67%), այնպես էլ սպառման ծավալների անկումը (33%): Հարցվողները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

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



**Գծապատկեր 3.25**

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

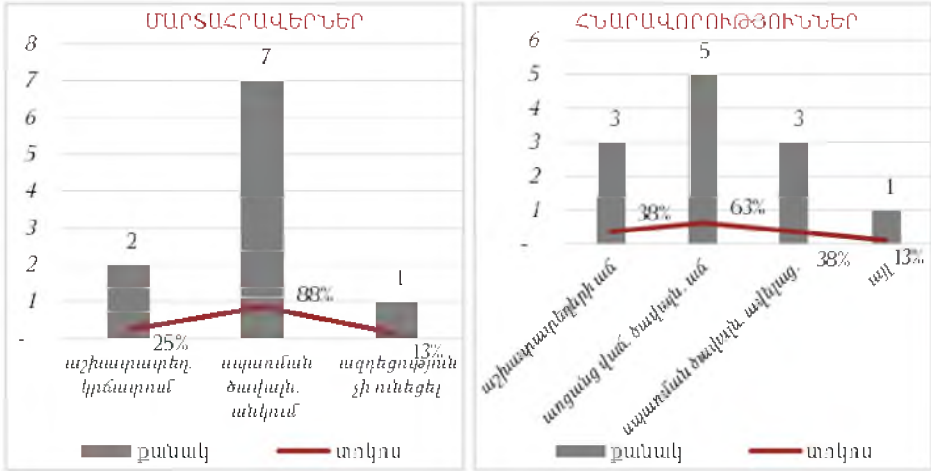


**Գծապատկեր 3.26**

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

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

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



Գծապատկեր 3.27

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

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

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

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

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

Աղյուսակ 3.1-ում ներկայացված է հարցմանը մասնակցած ոլորտային

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

Աղյուսակ 3.1

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

	Արդյունաբերություն	Գյուղատնտեսություն և թռչունների պահպանում	Առևտուր	Հանրային սնունդ	Երիտասարդություն	Առողջապահություն	Քրոսաշրջություն և առողջարանային հասեղիսը	Բանվոր և ապավելագրություն	Ստարտափ ծրագրեր	Բնումբ	Բնումբ/վարչություններ	Էլեկտրոնային տեղափոխություն
Աշխատանք փնտրողի կարողությունների զարգացում	25	17	25	27	33	36	17	39	25	10	30	
Պետություն-մասնավոր համագործակցությանը աշխատանքի տեղավորում	26	13	25	17	47	25	32	21	25	30	10	
Միկրոձեռնարկատիրության աջակցություն	24	40	25	25	7	10	22	17	25	40	30	
Ստարտափ ծրագրերին աջակցություն	23	28	25	25	13	16	23	15	25	20	30	
Այլ												

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



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

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

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

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

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

Աղյուսակ 3.2

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

	Արդյունավետություն	Գյուղատնտեսություն և թռչնամթի արտադրություն	Առևտուր	Հանրային մտանք	Կրթություն	Առողջապահություն	Քրոսաշրջանային և տարածքային հանգիստ Բանկեր	Արտադրություն	Բարձր գինիներ/գինիներ	Բնակավայրեր/տարածքներ	Էներգետիկա/արտադրություն	Գյուղատնտեսություն
Պետական աջակցության ծրագրերի վերանայում, դրանց սոցիալ-տնտեսական ազդեցության գնահատման հավաքական գործընթաց	7	9	7	9	5	9	10	8	6	7	10	
Ինստիտուցիոնալ կարողություններ	6	10	8	6	6	7	10	8	5	6	8	
Պետական-մասնավոր հատվածի համագործակցություն	8	7	7	10	7	9	6	8	5	8	7	
SS ենթակառուցվածքներ, զբաղվածության պետական աջակցության առցանց համակարգերի ներդրում	7	8	10	8	4	9	8	8	7	6	10	
Աշխատաշուկայի վերահսկողություն, տեսչական գործընթաց,	6	8	9	6	3	9	6	8	5	8	7	
Ոչ ֆորմալ աշխատաշուկայի գապան լուծումներ	7	8	10	7	3	9	6	8	4	5	5	
Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության ինստիտուտի ներդրում	8	7	10	9	3	7	9	8	3	6	10	
Այլ												

Բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտը կարևոր է համարում SS ենթակառուցվածքների, զբաղվածության պետական աջակցության առցանց համակարգերի ներդրման ծրագրային ուղղությունների վերանայումը:

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

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

Այսպիսով՝

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

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

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

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

#### *Զբաղվածության պետական ծրագրերի կառուցակարգային խնդիրները*

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

յին լուծումներ» թեմայով հետազոտությունը, որի 2.3 ենթագլխի շրջանակներում գնահատված և ներկայացված են զբաղվածության կարգավորման պետական ծրագրերի կառուցակարգային մի շարք խնդիրներ<sup>68</sup>: Այս խնդիրները վերաբերում են զբաղվածության պետական քաղաքականության գործող մոդելի գործադրման համար օբյեկտիվորեն անհրաժեշտ ինստիտուցիոնալ, տեղեկատվական և գործառնական հիմքերին:

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

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

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

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

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

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

Կայուն զբաղվածության ապահովման պայմանների չափանիշներն ու չափորոշիչները՝ ըստ զբաղվածության պետական ծրագրերի, «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի պահանջով սահմանում է ՀՀ Կառավարությունը<sup>69</sup>: Ամենամյա ծրագրում ներառվող զբաղվածության պետական առանձին ծրագրերի և ծառայությունների ամփոփ նկարագրությունները բերված են սույն հետազոտության հավելված 5-ում:

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

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

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

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

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

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 օրյեկտիվորեն 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 նպատակով<sup>70</sup>:

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%-ով<sup>71</sup>:

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 վերաբաշխումներ<sup>72</sup>:

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

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

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

Զբաղվածության 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:

### **Զբաղվածության 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 չափերը<sup>73</sup>.

- 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<sup>74,75</sup>

<sup>73</sup> ՀՀ Կառավարության 2020 թ. հուլիսի 10-ի N 1212-Ն որոշման հավելված, էջ 62-63:

<sup>74</sup> Տե՛ս «Աշխատիր, Հայաստան» ռազմավարություն, 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%<sup>76</sup>:

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 թիրախներին<sup>77</sup>, ՀՀ Կառավարության հնգամյա ծրագրի գերակայություններին<sup>78</sup>, 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 շրջանակներում<sup>79</sup>:

Ամփոփելով կարող ենք նշել, որ, 2020 թ. համեմատ, առաջիկա միջնաժամկետում 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:

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

<sup>76</sup> Տե՛ս ՀՀ Կառավարության 2020 թ. հուլիսի 10-ի N 1212-Ն որոշման հավելված, էջ 96:

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

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

<sup>79</sup> <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 են<sup>80</sup>:

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 ծրագրի<sup>81</sup>, 2021 թ. զբաղվածության կարգավորման պետական ծրագրի<sup>82</sup> 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<sup>83,84</sup> 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:

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

<sup>81</sup> 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:

<sup>82</sup> 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:

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

<sup>84</sup> 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 սպառված 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%-ը<sup>85</sup>: 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%<sup>86</sup>:

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,

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

<sup>86</sup> <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 էսպես 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 առնվազն 5%-ով աճ՝ նախորդ տարվա համեմատ<sup>87,88</sup>: 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-

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

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

նավորված և ստացված արդյունքների համեմատական վերլուծության հիման վրա գնահատված խնդիրները<sup>89</sup>:

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

<sup>89</sup> 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 աննրբունակ 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 աննրբունակ անձանց՝ փոքր ձեռնարկատիրական գործունեությանը 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 աննրբունակ անձանց՝ անասնապահությանը 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 միջնաժամկետում 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 տեսլականը, գործնական 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 տեսանկյունային: 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, իսկ<sup>90</sup> վերջին տասնամյակում, մասնավորապես արևմտյան երկրներում, ապահովվել է իրավական լուծումների գործընթացներով<sup>91,92</sup>: 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 փոփոխություններ<sup>93</sup>: 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 Ճապոնիայում<sup>94</sup>:

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-

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

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

<sup>92</sup> [Rights of Platform Workers - WageIndicator.org](#)

<sup>93</sup> [Legal updates for for Employment law during COVID-19 | Fieldfisher 2021](#)

<sup>94</sup> [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 երկրներում<sup>95</sup>: Կա հրատապ անհրաժեշտություն՝ վերանայելու նաև Հայաստանի Հանրապետությունում պատվաստվող աշխատողների աշխատանքային իրավունքը, մասնավորապես՝ պատվաստումներից հետո աշխատանքի չհաճախելու պարտադիր նորմի սահմանման մասով:

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

**Ա**ստարկելի է, որ մեր երկրում աշխատատեղերի ավելացումը, ինչպես նաև Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից ամրագրված արժանապատիվ աշխատանքի ինստիտուտի սահմանված 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 հավելանի 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 պայմանավորված՝ 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:

<b>ԽՆԴԻՐ</b>	<b>ԼՈՒԾՈՒՄ</b>
<b>ԱՐԳՅՈՒՆԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆ</b>	
Տեքստիլ արտադրության ոլորտում տարիներ շարունակ դիտարկվում է որակյալ կադրերի 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 հոստոնության բարձր մակարդակ:	Մասնավոր հատվածի նկատմամբ վերահսկողության մեխանիզմների կատարելագործում, անհրաժեշտության դեպքում՝ պետական աջակցություն մասնավոր հատվածին:
Օժանելիքի և կոսմետիկական ապրանքների սպառման ծավալների նվազում, դրանց տեղական արտադրությունը խթանելու մեխանիզմների բացակայություն:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Օժանելիքի և կոսմետիկ միջոցների արտադրության, ինչպես նաև ոլորտի զարգացմանը օժանդակող, սպասարկող արդյունաբերության մյուս ճյուղերում ներդրումների ներգրավում:</li> <li>• Գործնական միջոցառումների ձեռնարկում՝ ուղղված արդյունաբերության վերոնշյալ ճյուղի արտահանման խթանմանը:</li> </ul>
Կադրերի 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 հիման վրա:

<p>ՀՀ գյուղատնտեսությունը բավարար մրցունակ չէ:</p>	<p>Այգիները դարձնել ինտենսիվ: Օրգանիկ և թանկարժեք մշակաբույսերի աճեցում, տոհմային անասնաբուծության զարգացում, լրացուցիչ ֆինանսական ուսուրսների տրամադրում ագրարային կրթությանը: Ուսանողների համար լավագույն միջազգային մեթոդների ուսուցման ապահովում, գործուղումների կազմակերպում համանման փորձ ունեցող երկրներ, ֆինանսական, սոցիալական 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 խցընդոտները սահմանափակում 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 ուժգնացում, այդ աջակցության նկատմամբ վերահսկողություն, գյուղական բնակավայրերում գյուղամթերքների վերամշակման արտադրությունների հիմնում:</p>
<b>ԱՌՆՎՏՈՒՐ</b>	
<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>
<b>ՀԱՆՐԱՅԻՆ ՄԵՈՒՆԳ</b>	
<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"> <li>• Կարևորվում է պետական կառույցների համագործակցությունը ոլորտի ներկայացուցիչների հետ:</li> <li>• Հարկերի ժամանակավոր նվազեցում հանրային սննդի ոլորտում՝ աշխատավարձերի համապատասխան բարձրացման պայմանով: Կարևորվում է նաև</li> </ul>

<p>հնարավոր է միայն աշխատաժամերի ավելացման պարագայում:</p>	<p>ճգնաժամային իրավիճակներում պետական աջակցության ավելի ակտիվ միջոցառումների իրականացումը:</p>
<p><b>ԱՌՈՂՋԱՊԱՀՈՒԹՅՈՒՆ</b></p>	
<p>Մի շարք բժշկական մասնագիտությունների գծով մասնագետների (հատկապես կրտսեր բուժական աշխատողների) սղություն:</p>	<p>Անհրաժեշտ է COVID-19 հիվանդության բուժմամբ և ախտորոշմամբ զբաղված մասնագետների հատուկ վերապատրաստում:</p>
<p>Բժշկագիտության ոլորտի արդիական խնդիրների համատեղ քննարկման ինստիտուտների, հարթակների, վերլուծական կենտրոնի բացակայություն:</p>	<p>Ստեղծել վերլուծական հարթակներ՝ քննարկելու 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:</p>
<p>Առողջապահության առաջնային օղակի նյութատեխնիկական բազան փոքր է, ֆինանսավորումը բավարար չէ, բուժաշխատողների վարձատրության մակարդակը ցածր է:</p>	<p>Պետությունը պետք է լուծի այն բոլոր խնդիրները, որոնք ծառայում են առաջնային օղակի առջև:</p>
<p>COVID-19-ի և պատերազմի հետևանքով առողջական խնդիրներ ունեցող անձանց որակյալ և մասնագիտացված բուժօգնություն տրամադրող մասնագետների պահանջարկը մեծ է:</p>	<p>Որակյալ մասնագետների պատրաստման կարողությունների զարգացում:</p>
<p>Պետպատվերի՝ ներկայումս գործող համակարգի վերանայում:</p>	<p>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 թոշակառու վճարունակ չէ, նրա սպասարկումը դառնում է անհնար:</p>
<p><b>ԶԲՈՍԱՇԻՋՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԱՌՈՂՋԱՐԱՆԱՅԻՆ ՀԱՆԳԻՍՏ</b></p>	
<p>Հայաստանը չունի մրցակցային զբոսաշրջային միջավայր, գրավչություն:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Հայաստանը գրավիչ դարձնելու համար ստեղծել 10 ռեզիդենս կլաստերներ՝ իրենց ենթակառուցվածքներով (հյուրանոցներ, վրանային տնտեսություն, քոթեջներ, ազգային ճաշատեսակներ՝ ըստ մարզերի, զբոսավարների, զբոսաշրջային այլ մասնագետների, խոհարարների, մատուցողների և սպասարկող այլ անձնակազմի վերապատրաստման կենտրոններ): Պետական ֆինանսական լայնածավալ ներդրումներ՝ զբոսաշրջային կազմակերպությունները գովազդային նյութերով ապահովելու համար:</li> <li>• Միջազգային ցուցահանդեսներին ավելի մեծաթիվ կազմակերպությունների մասնակցության ապահովում: Մարզերում սպասարկման ոլորտին առնչվող ուսումնական կենտրոնների ստեղծում: Տեսարժան վայրերի տարածքներում համապատասխան ենթակառուցվածքների (հատկապես՝ գուգարանների) ստեղծում, զբոսաշրջային վայրերի բարեկարգում և այլն:</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Զբոսաշրջիկներին տեղափոխող տրանսպորտային միջոցների վարորդների համար հատուկ ուսուցումների կազմակերպում՝ զբոսաշրջիկների անվտանգությունն ապահովելու, վարքագծի կանոնները յուրացնելու, լեզուների իմացության բարելավման և այլ ուղղություններով: Տեսարժան վայրերում զբոսաշրջիկների անվտանգությունն ապահովող ոստիկանական ստորաբաժանումների ձևավորում:</li> <li>• Տարածաշրջանային զբոսաշրջության՝ Հայաստան-Վրաստան, Հայաստան-Իրան գարգացման համար նախադրյալների ձևավորում:</li> <li>• Զբոսաշրջությունը խթանող գովազդի տարածման գործում պետության գործուն ացակցություն:</li> <li>• Դիվանագիտական առաքելությունների ակտիվ մասնակցություն ՀՀ-ում զբոսաշրջության գարգացմանը:</li> </ul>
Ավիատոմսերի թանկությունը, որը ոչնչով հիմնավորված չէ, ավիասննդի կազմակերպումը մենաշնորհային է:	Ազգային ավիափոխադրողի ստեղծում, ավիասննդի կազմակերպման վերանայում:
Առողջարանային բուժման պահանջարկի նվազում:	Սրտի հիվանդների վերականգնողական, առողջարանային բուժում՝ պետական ացակցությամբ:
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 սննդի որակին:
<b>ԲԱՆԿԵՐ ԵՎ ԱՊԱՀՈՎԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ</b>	
Պետության նկատմամբ վստահության լուրջ անկում, անպաշտպանության զգացման ուժեղացում:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Բնակչության ֆինանսական գրագիտության մակարդակի բարձրացում:</li> <li>• Ներդրումային դաշտին սպանացող ռիսկայնությանը հակազդելու մեխանիզմների մշակում:</li> <li>• Ճգնաժամային կառավարման կարողությունների ու հմտությունների ավելացում:</li> <li>• Առցանց գործիքների ակտիվացում:</li> </ul>
<b>ԲԱՐՁՐ ՏԵԽՆՈԼՈԳԻԱԿԱՆ ՈԼՈՐՏ</b>	
Աշխատանքի ճկունության պակաս:	Աշխատանքներն առցանց կազմակերպելու բոլոր հնարավորությունների ստեղծում:
Հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքով ապահովելու ոչ բավարար քաղաքականության 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:
<b>ԲԵՌՆԱՓՈՒՆԱԳՐՈՒՄՆԵՐ</b>	
Արտահանման ժամանակ Լարսի անցակետում բեռնատարների կուտակումն անոտան ամիսներին պատճառ է	Հարցի լուծում միջպետական մակարդակով:

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

**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 շրջանակներում<sup>96</sup>:

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

<sup>96</sup> <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 շրջանակներում<sup>97</sup>, 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,

<sup>97</sup> <https://asue.am/upload/files/amberd/Ambard%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 ինքնագրադավաճներ: 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., «Տստեսագետ» 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. Ռ-Դ օրենքը Ռ-Դ 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. Forslund A., Employment outcomes and policies in Sweden during recent decades, Working Paper, No. 2019:15, Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy (IFAU), Uppsala, 2019, <https://www.climatescorecard.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](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.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2014/09/WP14\\_26\\_Financial-Inclusion2.pdf](https://www.bbvaresearch.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](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 համակարգող ինստիտուցիոնալ մարմինները ընտրված երկրներում

Երկիրը	Ծրագրի րևասակր	Ֆինանսավորման աղբյուրները				Պարասխանագրու մարմինը
		Գործազուրկ	Ինքնագրադված	Գործաբու	Պետություն	
<b>ԱՐԳԵՆՏԻՆԱ</b>	Սոցիալական ապահովագրության համակարգ	Չի վճարում	Չի կիրառվում	Համախառն աշխատավարձի 0.92 կամ 1.09%-ը՝ կախված ձեռնարկության տեսակից: Գյուղացիական տնտեսություններում աշխատողների համար ամսական վաստակի 1.35%-ը: Ամսական նվազագույն եկամուտը, որի հիման վրա հաշվարկվում են հատկացումները, կազմում են 4,009.94 պեսո (2019 թ. հունիսի դրությամբ): Հաշվարկման համար առավելագույն եկամուտ սահմանված չէ:	Չի վճարում	<b>Արտադրության և աշխատանքի նախարարություն</b> – իրականացնում է ընդհանուր վերահսկողություն: <b>Սոցիալական պաշտպանության ազգային վարչություն</b> – կառավարում է սոցիալական ապահովագրության ծրագիրը՝ մասնավոր հատվածի գրադվածների համար: <b>Գյուղատնտեսական աշխատողների և գործատուների ազգային ռեեստր</b> – կառավարում է գործազրկության ապահովագրությունը գյուղացիական աշխատողների համար: <b>Շինարարության արդյունաբերության վիճակագրություն և ռեեստր</b>

						<p>– կառավարում է գործազրկության ապահովագրությունը շինարարության ոլորտի աշխատողների համար:</p> <p><b>Պետական եկամուտների դաշնային վարչություն</b> – հավաքագրում է հատկացումները:</p>
<b>ԳԵՐՄԱՆԻԱ</b>	<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>Ինքնագրադվածության առաջին 2 տարիների ամսական եկամտի նորմայի կեսի 3%-ը, 2 տարի ինքնագրադվածությունից 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 պակասուրդ:</p> <p><i>Սոցիալական աջակցություն</i></p> <p>Դաշնային և տեղական կառավարությունները վճարում են ամբողջությամբ:</p>	<p>– կառավարում է գործազրկության ապահովագրությունը շինարարության ոլորտի աշխատողների համար:</p> <p><b>Պետական եկամուտների դաշնային վարչություն</b> – հավաքագրում է հատկացումները:</p> <p><b>Աշխատանքի և սոցիալական քաղաքականության դաշնային նախարարություն</b> – իրականացնում է ամբողջական վերահսկողություն: <b>Զբաղվածության դաշնային գործակալություն</b> – կառավարում է սոցիալական ապահովագրության ծրագիրը: <b>Զբաղվածության տարածքային գրասենյակները</b> պատասխանատու են աշխատանքի տեղավորման, կարիերայի ուղորդման և նպաստների կառավարման համար: <b>Զբաղվածության գործակալությունների կոմիտեները և 105 լիազորված տարածքային սուբհանդակները</b></p>

						կառավարում են սոցիալական աջակցման ծրագիրը: <b>Հիվանդության հիմնադրամը</b> հավաքագրում է հատկացումները:
<b>ԳԱՆԻԱ</b>	Սուբսիդավորվող կամավոր ապահովագրության համակարգ:  Եթե գործագույրկը նպաստի իրավունք չունի և այլ աջակցություն չի ստանում, տեղական կառավարման մարմինը կարող է տրամադրել սոցիալական աջակցություն:	Համախառն ամսական աշխատավարձի կամ եկամտի 8%-ը (աշխատաշուկայի հիմնադրամին գործազրկության ապահովագրության և կամավոր վաղաժամկետ թոշակի անցնելու համար): Գործազրկության ապահովագրության հատկացումների չափը կախված է նրանից, թե որ հիմնադրամին է փոխանցվում՝ գործազրկության ապահովագրության, թե կամավոր վաղաժամկետ թոշակի:	Համախառն ամսական աշխատավարձի կամ եկամտի 8%-ը (Աշխատաշուկայի հիմնադրամին գործազրկության ապահովագրության և կամավոր վաղաժամկետ թոշակի անցնելու համար): Գործազրկության ապահովագրության հատկացումների չափը կախված է նրանից, թե որ հիմնադրամին է փոխանցվում՝ գործազրկության ապահովագրության, թե կամավոր վաղաժամկետ թոշակի:	Որոշ գործատուներ հատկացումներ են կատարում իրենց այն աշխատողների համար, որոնք գործազրկության հիմնադրամի անդամ են:	Սուբսիդավորում է:	<b>Զբաղվածության նախարարությունը և Աշխատանքի ազգային վարչությունը</b> իրականացնում են ընդհանուր վերահսկողություն: <b>Լիազորված գործազրկության հիմնադրամները</b> (առնվազն 10.000 անդամ ունեցող) կառավարում են ծրագիրն ամբողջ երկրի մասշտաբով, հավաքագրում են հատկացումները և վճարում նպաստները:

<p><b>ԿԱՆԱԳԱ</b></p>	<p>Սոցիալական ապահովագրության համակարգ:</p>	<p>Եկամտի 1.62%-ը, Քվեբեկ 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: Ինքնագրաված ձկնորսների ապահովագրվող եկամուտը որսի վաճառքից գոյացած, ձկնորսին վճարված գումարն է:</p>	<p>Եկամտի 2.268%-ը, Քվեբեկ 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><b>Կանադայի զբաղվածության ապահովագրության հանձնաժողովը</b> վերանայում է կարգավորումներն ու նպաստի չափը: <b>Ջբաղվածության և սոցիալական զարգացման ոլորտում</b> Կանադան տարածաշրջանային և տարածքային գրասենյակների միջոցով կառավարում է ծրագիրը: <b>Կանադայի եկամուտների գործակալությունը</b> հավաքագրում է հատկացումները:</p>
----------------------	---	--	--	---	--	--

<p><b>ՉԻՆԱՍԱՆ</b></p>	<p>Սոցիալական ապահովագրության համակարգ:</p>	<p>Համախառն եկամտի մինչև 1%-ը՝ կախված տեղական կառավարության կարգավորումներից:</p>	<p>Չի կիրառվում:</p>	<p>Եկամտի մինչև 2%-ը՝ կախված տեղական կառավարության կարգավորումներից:</p>	<p>Գործազրկության ապահովագրության կարգավորման նահանգային հիմնադրամները և տեղական կառավարությունները ցպահանջ սուբսիդավորում են աշխատանքային վնասվածքների ապահովագրության հիմնադրամները: Հատկացումներ կատարում են որպես գործատու:</p>	<p>Մարդկային ռեսուրսների և սոցիալական պաշտպանության նախարարությանը կից <b>Գործազրկության ապահովագրության ստորաբաժանումն</b> ապահովում է հիմնական ղեկավարումը և երաշխավորում, որ տեղական կարգավորումները բխում են կենտրոնական կառավարության ցուցումներից: <b>Տեղական կառավարման սոցիալական ապահովագրության գործակալությունները</b> վճարում են նպաստները: Պետական հարկային վարչության ենթակայությանը <b>տեղական հարկային մարմինները</b> հավաքագրում են հատկացումները:</p>
<p><b>ԱՄՆ</b></p>	<p>Սոցիալական ապահովագրության համակարգ:</p>	<p>Չի վճարում, բացի Այսասկա, Նյու Ջերսի և Փենսիլվանիա նահանգներից:</p>	<p>Չի կիրառվում:</p>	<p><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</p>	<p>Դաշնային հարկային եկամուտը ֆինանսավորում է դաշնային և պետական կառավարչական ծախսերը:</p>	<p>Աշխատանքի ստորաբաժանումը կառավարում է ծրագիրն ամբողջ երկրի մասշտաբով՝ իր <b>Զբաղվածության և վերապատրաստման վարչության</b> և <b>Գործազրկության ապահովագրության գրասենյակի</b> մի-</p>

				<p>եկամուտը, որի հիման վրա հաշվարկվում են հատկացումները, 7.000 ԱՄՆ դոլար է:</p> <p><i>Պեղական 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>շոցով: <b>Գանձապետարանը</b> Ներքին եկամտի ծառայության միջոցով վերահսկում է գործազրկության ապահովագրության դաշնային հատկացումների հավաքագրումը: <b>Աշխատուժի պետական գործակալությունները</b> կառավարում են գործազրկության պետական ծրագրերը և վճարում նպաստները:</p>
<b>ԹԱԻԼԱՆԳ</b>	Սոցիալական ապահովագրության համակարգ:	Համախառն ամսական եկամտի 0.5%-ը: Նվազագույն ամսական եկամուտը, որի հիման վրա հաշվարկվում են հատկացումները, 1.650 Բայթ է: Առավելագույն ամսական եկա-	Չի կիրառվում:	Համախառն ամսական եկամտի 0.5%-ը: Նվազագույն ամսական եկամուտը, որի հիման վրա հաշվարկվում են հատկացումները, 1.650 Բայթ է: Առավելագույն ամսական եկամուտը, որի հիման վրա հաշվարկվում են հատկացումները, 15.000 Բայթ է:	Համախառն ամսական եկամտի 0.25%-ը հատկացում է որպես գործատու: Նվազագույն ամսական եկամուտը, որի հիման վրա հաշվարկվում են հատկացումները, 1.650 Բայթ է:	<b>Աշխատանքի նախարարությունն</b> իրականացնում է ընդհանուր վերահսկողությունը: <b>Սոցիալական ապահովության գրասենյակը</b> հավաքագրում է հատկացումներն ու վճարում նպաստները: <b>Աշխատանքի նախարարության ենթակայության տակ գտնվող</b>



		մուտք, որի հիման վրա հաշվարկվում են հատկացումները, 15.000 բաթ է:			Առավելագույն ամսական եկամուտը, որի հիման վրա հաշվարկվում են հատկացումները, 15.000 բաթ է:	<b>Զբաղվածության ստորաբաժանումը</b> գրանցում է գործազուրկ ապահովագրված անձանց՝ աշխատանքի տեղավորման և վերապատրաստման համար, Զբաղվածության պետական ծառայության գրասենյակի միջոցով: <b>Աշխատանքի նախարարության ենթակայության տակ գտնվող Հմտությունների զարգացման ստորաբաժանումը</b> վերապատրաստում է գործազուրկ ապահովագրված անձանց՝ նոր աշխատանքների համար:
<b>ՖԲԱՆՍԻԱ</b>	Սոցիալական ապահովագրության և սոցիալական աջակցման համակարգ:	<i>Սոցիալական ապահովագրություն</i> Չի կատարում (բացառություն են կազմում գվարճանքի 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 փոխարեն:  <i>Սոցիալական աջակցություն</i> Ամբողջ ծախսերն է հոգում:	<b>Աշխատանքի, զբաղվածության, հեռավար վերապատրաստման և սոցիալական երկխոսության նախարարությունն</b> իրականացնում է ընդհանուր վերահսկողություն և կատարում սոցիալական աջակցության հիմնադրամը: <b>Ազգային միջմասնագիտական արհմիությունը</b> արդյունաբերությունում

		աշխատողները):  <i>Սոցիալական աջակցություն Չի կատարում</i>		ամից պակաս տևողությամբ պայմանագիր ունեցող աշխատողների համար:  <i>Սոցիալական աջակցություն Չի կատարում</i>		<b>և առևտրում զբաղվածության համար</b> , որը երկկողմ մարմինների կողմից կառավարում է սոցիալական ապահովագրության ծրագիրը: <b>Զբաղվածության կենտրոնը</b> ամբողջ երկրի տարածքով կառավարվում է եռակողմ ինստիտուտների կողմից և կազմակերպվում ըստ տարածքային գրասենյակների, հավաքագրում է հատկացումները, գրանցում աշխատանք փնտրողներին և վճարում նպաստներ:
<b>ՇՎԵԳԻԱ</b>	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> Մուրսիդավորում է: <i>Կամավոր ծրագիր Չի վճարում:</i>	<b>Շվեդիայի գործազրկության ապահովագրության խորհուրդը</b> վերահսկում է գործազրկության ապահովագրության 28 ֆոնդերը:
<b>ՌՌԻՍԱՍՏԱՆ</b> <a href="https://docs.cntd.ru/document/90053892?marker=80C0LN">https://docs.cntd.ru/document/90053892?marker=80C0LN</a> <a href="https://www.nalog.gov.ru/rn77/yul/str_vznos/">https://www.nalog.gov.ru/rn77/yul/str_vznos/</a>	Պարտադիր սոցիալական ապահովագրության համակարգ	Չի վճարում:	Չի կիրառվում:	Հարկման ենթակա եկամտի 2.9%-ը:	Մուրսիդավորում է:	<b>Դաշնային հարկային ծառայություն</b> – հավաքագրում է սոցիալական ապահովագրության վճարները: <b>Զբաղվածության պետական ծառայությունը</b> գրանցում է գործազուրկ-

						ներին, կազմակերպում վերապատրաստման դասընթացներ, վճարում է նպաստը Սոցիալական ապահովագրության հիմնադրամից:
<b>ԲԵԼԱՌՈՒՍ</b>	Սոցիալական ապահովագրության համակարգ	Չի վճարում:	Հայտարարագրած եկամտի 6%-ը: Նվազագույն ամսական եկամուտը, որի հիման վրա հաշվարկվում են հատկացումները, ամսական օրինական նվազագույն աշխատավարձն է:  Այս հատկացումները ոչ միայն գործազրկության նպաստի համար են, այլև երեխայի ծննդյան և հիվանդության, հոտարկավորության և ընտանեկան նպաստների:	Աշխատավարձի 6%-ը: Առավելագույն ամսական եկամուտը, որի հիման վրա հաշվարկվում են հատկացումները, մինչև հատկացումը կատարելը ամսական միջին աշխատավարձի հնգապատիկն է:  <i>*Այս հատկացումները ոչ միայն գործազրկության նպաստի համար են, այլև երեխայի ծննդյան և հիվանդության, հոտարկավորության և ընտանեկան նպաստների:</i>	Մուրսիդավորում է ըստ անհրաժեշտության՝ պետական և տեղական կառավարությունների կողմից:	<b>Աշխատանքի և սոցիալական պաշտպանության նախարարությունը և դրա կառուցվածքները</b> կառավարում են ծրագիրը:
<p>Աղբյուրը՝ ISSA, 2018, <a href="https://www.issa.int/country-profiles">https://www.issa.int/country-profiles</a>.  Social Security Programs Throughout the World: The Americas, 2019, SSA Publication No. 13-11804, March 2020. <a href="https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/index.html">https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/index.html</a></p>						

## Հավելված 2

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

Երկիրը	Բնակչության ծածկույթը	Նպաստի իրավունք ստանալու համար դիմումագրովին ներկայացվող պահանջները	Նպաստ ստանալու ժամանակահատվածը	Նպաստի մեծությունը																								
<p><b>ԱՐԳԵՆՏԻՆԱ</b>  <a href="https://www.angloinfo.com/how-to/argentina/work/unemployment">https://www.angloinfo.com/how-to/argentina/work/unemployment</a>  <a href="https://www.ssa.gov/policy/docs/prodesc/ssptw/2018-2019/americas/argentina.pdf">https://www.ssa.gov/policy/docs/prodesc/ssptw/2018-2019/americas/argentina.pdf</a>  <a href="https://www.angloinfo.com/how-to/argentina/work/unemployment">https://www.angloinfo.com/how-to/argentina/work/unemployment</a></p>	<p>Մասնավոր հատվածի բոլոր վարձու աշխատողները, ներառյալ ժամանակավոր, ոչ մշտական և գյուղատնտեսական ոլորտի աշխատողները: Չի ներառում.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>–տնայնագործներին,</li> <li>–ինքնագրավածներին,</li> <li>–պետական հատվածի աշխատողներին,</li> <li>–մասնավոր ուսումնական հաստատությունների ուսուցիչներին,</li> <li>–մասն. համալսարանների դասախոսներին:</li> </ul>	<p>Նվազագույնը 6 ամիս անընդմեջ աշխատանք՝ վերջին 3 տարիների ընթացքում,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– հարկադիր աշխատանքի կորուստ կամ աշխատանքից ազատում ծանրակշիռ պատճառով:</li> </ul>	<p>Կախված է ապահովագրավճարներ իրականացնելու ժամանակահատվածից.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 6-11 ամիս՝ 2 ամիս գործազրկության նպաստ,</li> <li>– 12-23 ամիս՝ 4 ամիս գործազրկության նպաստ,</li> <li>– 24-35 ամիս՝ 8 ամիս գործազրկության նպաստ,</li> <li>– 36 ամիս և ավելի՝ 12 ամիս գործազրկության նպաստ,</li> <li>– 6 լրացուցիչ ամիս ապահովագրության նպաստի վճարում 45 տարեկանից բարձր անձանց համար:</li> </ul>	<p>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:</p>																								
<p><b>ԳԵՐՄԱՆԻԱ</b>  <a href="https://www.iamexpat.de/expat-info/social-security/unemployment-benefits-germany-arbeitslosengeld">https://www.iamexpat.de/expat-info/social-security/unemployment-benefits-germany-arbeitslosengeld</a>  <a href="https://www.oecd.org/els/soc/29730499.PDF">https://www.oecd.org/els/soc/29730499.PDF</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–Բոլոր վարձու աշխատողները, բացի նրանցից, ովքեր վատակում են ամսական 400 եվրոյից պակաս,</li> <li>–տնային պայմաններում բժշկական խնամք իրականացնող ցանկացած անձ,</li> <li>–շարաթական նվազա-</li> </ul>	<p>Վերջին 30 ամիսների ընթացքում առնվազն 12 ամիս պետք է պարբերական վճարումներ կատարած լինի Գերմանիայի սոցիալական ապահովության համակարգին.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>–դիմումատուն պետք է վերջին 3 տարիների ընթացքում առնվազն 360 օրացուցային օր աշխատած լինի,</li> </ul>	<p>Կախված է տարիքից և աշխատած ամիսների քանակից.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Հատկացումներ</th> <th>Նպաստի ժամկետ</th> <th>Տարիք</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </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	<p>Ստանդարտ դրույքաչափ՝ նախորդող աշխատավարձի՝ նվազեցված հարկերի և սոցիալական ապահովագրության հիմնադրամի հատկացումների չափով 60%-ը,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– խնամքին 1 երեխա ունեցող աշխատողների համար՝ 67%,</li> <li>– նպաստը չի հարկվում,</li> </ul>
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 գրադված ինքնագրադվածները կարող են կատարել ինքնական ապահովագրավճարներ:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– պետք է տարիքը չգերազանցի 65 տարեկանը,</li> <li>– պետք է լինի գործազուրկ (առհասարակ չաշխատող, շաբաթական 15 ժամից պակաս աշխատող կամ ժամկետն ավարտվող ինքնագրադված),</li> <li>– պետք է գրանցված լինի որպես գործազուրկ (միայն գրադվածության տեղական բյուրոյում՝ անձնական դիմումի համաձայն),</li> <li>– պետք է աշխատանք փնտրի և պատրաստ լինի անցնել աշխատանքի,</li> <li>– պետք է լինի հարկադիր գործազուրկ, հակառակ դեպքում նպաստ ստանալու համար պետք է լրացուցիչ 3 ամիս սպասի:</li> </ul>		<p>– գործազրկության գործակալությունը նաև պարտավորվում է վճարել աշխատողների առողջության պարտադիր ապահովագրության և երկարաժամկետ բժշկական օգնության հատկացումները, ինչպես նաև կենսաթոշակային հատկացումները:</p>
<p><b>ԳԱՆԻԱ</b>  <a href="https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1107&amp;langId=en&amp;intPageId=4496">https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1107&amp;langId=en&amp;intPageId=4496</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– բոլոր վարձու աշխատողներն ու ինքնագրադվածները,</li> <li>– ինքնական աշխատանքից ազատվածները,</li> <li>– առնվազն 18 ամիս մասնագիտական վերապատրաստում անցածները,</li> <li>– կենտրոնական և տեղական կառավարման պաշտոնյաները,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Պետք է լինի ճանաչված գործազրկության ապահովագրության որևէ հիմնադրամի անդամ առնվազն 1 տարի,</li> <li>– գրանցված լինի որպես գործազուրկ Զբաղվածության պետական ծառայությունում աշխատանքը կորցնելու հենց առաջին օրը,</li> <li>– եթե կամավոր գործազուրկ է, ապա պետք է 3 շաբաթ սպասի մինչև գործազրկության նպաստ</li> </ul>	<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>

	<p>– գինվորական ծառայության մեջ գտնվողները:</p>	<p>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):</p>		<p>Գործազրկության ապահովագրության ֆոնդից նաև վճարվում են արձակուրդային վճարները, մասնագիտական ուսուցման վճարները և ինքնակամ վաղաժամ թոշակի անցները:</p>
<p><b>ԿԱՆԱԳԱ</b>  <a href="https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR_96-332/page-1.html">https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR_96-332/page-1.html</a>  <a href="https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/E-5.6/page-6.html#h-216070">https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/E-5.6/page-6.html#h-216070</a></p>	<p>Բոլոր վարձու աշխատողները, այդ թվում՝ գինված ուժերի ծառայողներն ու պետական ծառայողները, բացառությամբ ինքնագրադվածների և ձեռնարկատերերի:</p>	<p>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:</p>	<p>Ստանդարտ նպաստներ – 14-45 շաբաթ նպաստի տրամադրում՝ կախված աշխատած ժամերից և տարածաշրջանում գործազրկության մակարդակից,          – նպաստը վճարվում է 2 շաբաթը մեկ անգամ:</p>	<p>Միջին շաբաթական եկամտի 55%-ը (առավելագույնը շաբաթական 412.5 կանադական դոլար):</p>
<p><b>ԶԻՆԱՍՏԱՆ</b></p>	<p>Քաղաքային ձեռնարկությունների և պետական հաստատությունների քո-</p>	<p>Գործատուների և աշխատողների կատարած հատկացումները, որոնք կատարվել են</p>	<p>Ժամանակահատվածը կախված է ապահովագրական հատկացումներից.          • 5 տարուց քիչ՝ 12 ամիս,</p>	<p>Նպաստի չափը որոշվում է մարզի իշխանության կողմից:</p>

<a href="http://www.mohrss.gov.cn/gjhzs/wenjian/201506/120150625_212401.html#_Toc277305515">http://www.mohrss.gov.cn/gjhzs/wenjian/201506/120150625_212401.html#_Toc277305515</a>	<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 պատրաստակաՆություն դրսևորեն ստանալու նոր աշխատանք:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5-10 տարի՝ 18 ամիս,</li> <li>• 10 տարուց ավելի՝ 24 ամիս,</li> </ul> <p>– գյուղացիական շրջանների միգրանտները ստանում են համաժամանակյա վճար:</p>	<p>Նպաստը վճարվում է միասնական դրույքով՝ նվազագույն աշխատավարձից ցածր երաշխավորված կենսանվազագույնից բարձր:</p>
<p><b>ԱՄՆ</b></p> <p><a href="https://www.usa.gov/unemployment">https://www.usa.gov/unemployment</a></p> <p><a href="https://oui.doleta.gov/unemployment/uifactsheet.asp">https://oui.doleta.gov/unemployment/uifactsheet.asp</a></p>	<p>Գրեթե բոլոր վարձու աշխատողները մասնակցում են գործազրկության ապահովագրության ծրագրին դաշնային և նահանգային մակարդակներում, այդ թվում՝ տնայնագործներն ու պետական հաստատությունների աշխատակիցները: Բացառություն են կազմում հետևյալ աշխատողները (սրանց համար մշակված են հատուկ ծրագրեր).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– դաշնային աշխատողները (այդ թվում՝ զինված ուժերը),</li> <li>– երկաթուղային ընկերությունների աշխատակիցները:</li> </ul> <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: Ոչ սեփական մեղքով աշխատանքի կորուստը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ դրա համար առկա են ծանրակշիռ պատճառներ:</p> <p>Գործազուրկները պետք է լինեն աշխատունակ, նահանգների մեծամասնությունում նրանք պետք է գրանցվեն գբաղվածության պետական քյուրոյում:</p>	<p>Նահանգների մեծամասնությունը նպաստ է վճարում մինչև 26 շաբաթ: Նպաստը վճարվում է 2 շաբաթը մեկ անգամ: 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: 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><b>ԹԱԻԼԱՆԳ</b>  <a href="https://wwf.issa.int/node/195543?country=988">https://wwf.issa.int/node/195543?country=988</a></p>	<p>Մասնավոր հատվածի բոլոր աշխատողները, բացի.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– տնայնագործներից,</li> <li>– այն ընկերությունների աշխատողներից, որոնք մինչև 2004 թվականը սկսել են իրականացնել «Բարելավված սոցիալական փաթեթ աշխատողների համար» ծրագիրը:</li> </ul> <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"> <li>– գրանցված լինի զբաղվածության բյուրոյում:</li> <li>– 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:</li> </ul> <p>Սահմանված 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 թաիլանդական բաթ: Ամսական նվազագույն և առավելագույն եկամուտը, որի նկատմամբ հաշվարկվում են հատկացումները, կազմում է համապատասխանաբար 1650 և 15.000 թաիլանդական բաթ:</p>



<p><b>ՖՐԱՆՍԻԱ</b>  <a href="https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_5.html">https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_5.html</a></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:      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):      Դարձել են հարկադիր գործազուրկ, բացի ազատման համար ծանրակշիռ պատճառների առկայությամբ ղեպքերից:      60 տարեկանից ցածր են (կամ 65 տարեկանից, եթե չունեն լրիվ թոշակ ստանալու իրավունք):      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):      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.      ✓ 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>	<p>Նպաստը ցածր եկամտով աշխատողների դեպքում (օրինակ՝ ամսական մինչև 1000 եվրո) կազմում է միջին աշխատավարձի 75%-ը, բարձր եկամտով աշխատողների դեպքում՝ 57%-ը: 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: Ընտանիքի անդամների հիվանդության և առողջության ապահովագրության հատկացումները շարունակվում են:</p>
<p><b>ՇՎԵԴԻԱ</b>  <a href="https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&amp;langId=en&amp;intPageId=4817">https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&amp;langId=en&amp;intPageId=4817</a></p>	<p>Ցանկացած անձ, ով աշխատում է Շվեդիայում, գտնվում է գործազրկության ապահովագրության ծածկույթում՝ որպես ընդհանուր հիմնական ապահովագրություն:      Այն անձինք, որոնք</p>	<p>Դիմումատուն պետք է աշխատանք չունենալու առաջին օրը դիմի Շվեդիայի գրադվածության պետական ծառայություն՝ գրանցվելու որպես գործազուրկ: Գործազրկությանը նախորդող 12 ամիսների ընթացքում պետք է առնվազն յուրաքանչյուր 6 օրա-</p>	<p>Նպաստը վճարվում է շաբաթական առավելագույնը 5 օր (առավելագույնը 300 օր): 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:      201-300 օր գործազրկության դեպքում նպաստը կազմում</p>

<p><a href="https://www.norden.org/en/info-norden/unemployment-benefit-sweden">https://www.norden.org/en/info-norden/unemployment-benefit-sweden</a></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, զինվորական 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:</p> <p>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 գբաղվածության 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>
--	--	---	--	--

		<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):</p> <p>Եթե երրորդ անգամ է ինքնակամ ազատվում աշխատանքից, ապա զրկվում է նպաստից, քանի դեռ նոր աշխատանքի չի անցել:</p>		
<p><b>ՌՌՍԱՍՏԱՆ</b>  <a href="https://docs.cntd.ru/document/9005389?marker=8000LN">https://docs.cntd.ru/document/9005389?marker=8000LN</a></p>	<p>Ցանկացած պատճառով աշխատանքից ազատված, աշխատանք չունեցող և վարձատրություն չստացող աշխատունակ, զբաղվածության պետական ծառայությունում գրանցված աշխատանք փնտրող ցանկացած անձ:      “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:      Վերջին 12 ամիսների ընթացքում ոչ պակաս, քան 26 շաբաթ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ է գտնվել:      Ամեն ամիս պետք է ներկայանա Ջրաղվածության 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, գինձառայության 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 երկխաները, 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 ռուբլին և պակաս լինել 1500 ռուբլուց՝ բազմապատկած տարածաշրջանային 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ֆերմերային տնտեսության անդամները,</li> <li>– գրադավածության պետական ծառայության կողմից ուսուցման ուղղորդված և մեղսակից արարքի համար հեռացված քաղաքացիները,</li> <li>– 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:</li> </ul>			
<p><b>ԲԵԼԱՌՈՒՍ</b>  <a href="https://myfin.by/wiki/term/posobi-e-po-bezrabotice">https://myfin.by/wiki/term/posobi-e-po-bezrabotice</a></p>	<p>Գործագրկության նպատակով կարող են ճանաչվել աշխատանք չունեցող և աշխատանք փնտրող այն անձինք, որոնք</p>	<p>Այն գործագրկները, 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 գործագրկի աշխատանքային ստաժը օրենսդրության համաձայն տարիքային</p>	<p>Եթե գործագրկի կարգավիճակ ստանալուն նախորդող օրացուցային տարվա ընթացքում լրիվ աշխատորով վճարվող աշխատանքա-</p>

<p>գրանցված են աշխատանքի բորսայում և որոնց «Աշխատանքի, գրավածության և սոցալաշտպանության» տարածքային բաժինը տրամադրել է գործազուրկի կարգավիճակ, բացառությամբ.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ինքնակամ աշխատանքից ազատվածների,</li> <li>• աշխատողի համաձայնությամբ գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագրի դադարեցման դեպքում,</li> <li>• 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</li> </ul>	<p>պետական աջակցության տրամադրման ինտերվալում սահմանված աշխատանքային ծառայության 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, գրավածության և սոցալաշտպանության» տարածքային բաժնի նախաձեռնությամբ, 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 միավորի<sup>98</sup> կրկնապատիկին:</p> <p>Եթե գործազուրկի կարգավիճակ ստանալուն նախորդող օրացուցային տարվա ընթացքում լրիվ աշխատօրով վճարվող աշխատանքային գործունեությունը կազմել է 12 օրացուցային շաբաթից պակաս, ապա առաջին 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>
---	--	---	---

<sup>98</sup> 2021 թ. հունվարի 1-ից՝ 29 ուրբի: Տե՛ս <https://mvfin.bv/wiki/term/bazovava-velichina>

	<p>դեպքերում՝ այլ աշխատողներին վնաս հասցնելով,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• եկամուտների հայտարարագրի բացակայության դեպքում:</li> </ul>			<p>ովքեր ունեն ոչ պակաս, քան 1 տ աշխատանքային ստաժ: Այն անձինք, որոնք հաշվառված են զբաղվածության ծանոթությունում և աշխատանքի տեղավորման միջոցառումներ են ձեռնարկել առաջին անգամ, ինչպես նաև նրանք, ովքեր համապատասխան թափուր աշխատատեղ են փնտրում երկարատև թայմ առթից հետո և ունեն 1 տարուց պակաս աշխատանքային ստաժ, առաջին 13 շաբաթների համար ստանում են բազային միավորի 85%-ի չափով նպաստ, 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 պերական վերահսկողության համակարգը ընտրված երկրներում\**

Նպաստառուի հասանելի լինելը աշխատանքի անցնելու համար՝ աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությանը մասնակցության ընթացքում	Մասնագիտական շարժունության պահանջներ	Աշխատիագրական շարժունության պահանջներ	Աշխատանքի առաջարկները մերժելու այլ հիմնավոր պարճատներ	Աշխատանք փնտրելու գործունեության ապացույցներ	Աշխատանքի առաջարկներից կամ աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությունից հրաժարվելու պարճամիջոցներ	Աշխատանքի առաջարկներից կամ աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությունից հրաժարվելու պարճամիջոցներ
<p><b>ԳԵՐՄԱՆԻԱ</b></p> <p><a href="https://www.iamexpat.de/expat-info/social-security/unemployment-benefits-germany-arbeitslosengeld">https://www.iamexpat.de/expat-info/social-security/unemployment-benefits-germany-arbeitslosengeld</a>  <a href="https://www.oecd.org/els/soc/29730499.PDF">https://www.oecd.org/els/soc/29730499.PDF</a></p>						
<p>Զբաղվածության գործակալությունը կարող է գործազուրկի համար կազմակերպել ընդունելի վերապատրաստման միջոցառում կամ տեղավորել աշխատանքի, քանի դեռ նա մասնակցում է ինտեգրման ծրագրին: Գործազուրկներից պահանջվում է ջանք գործադրել՝ մասնակցելու աշխատաշու-</p>	<p>Սկզբունքորեն ակնկալվում 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</p>	<p>Տարածքային շարժունության տեսանկյունից աշխատանքները համարվում են ընդունելի միայն այն դեպքում, եթե երթևեկության ժամանակը չի գերազանցում ընդհանուր 2.5 ժամը՝ օրական ավելի քան 6 ժամ աշխատաժամանակի դեպքում և ընդհանուր 2 ժամը՝ օրական մինչև 6 ժամ աշխատաժամանակի</p>	<p>Գործազուրկը կարող է մերժել գրաղվածության գործակալության առաջարկը, եթե կարողանա ներկայացնել հիմնավոր պատճառներ (օրինակ՝ առողջական խնդիրներ): Աշխատանքի ողջամտությունը ներկայացնելիս պետք է հաշվի առնել նաև եկամուտը: Գործազրկության առաջին 3 ամիսների ըն-</p>	<p>Զբաղվածության գործակալության և գործազուրկի միջև կնքված ինտեգրացիոն համաձայնագրում պետք է նշվեն նաև աշխատանքի տեղավորման համար գրաղվածության գործակալության և գործազուրկի կողմից գործադրվող ջանքերը, ինչպես նաև ինչ պահանջների պետք է դրանք բավարա-</p>	<p>Եթե գործազուրկը առաջին անգամ հրաժարվում է գրաղվածության գործակալության աշխատանքի առաջարկից կամ ինտեգրման ծրագրի մասնակցությունից՝ առանց հիմնավոր պատճառների, ապա 3 շաբաթով կասեցվում են նպաստները: Ավելին, նպաստի իրավունքի ժամկետը կրճատվում է նպաս-</p>	<p>Եթե գործազուրկը հրաժարվում է գրաղվածության գործակալության աշխատանքի առաջարկից կամ ինտեգրման մասնակցությունից՝ առանց հիմնավոր պատճառների, ապա երկրորդ մեծման դեպքում գործազրկության նպաստը դադարեցվում է 6 շաբա-</p>



<p>կայի ակտիվ քաղաքականությունը:</p>	<p>(նշվածներից 2 կամ պակաս պատճառ)<sup>99</sup> պայմանավորված աննպատակահարմարությունը:</p>	<p>դեպքում: Եթե տարածքային հեռավորությունը երկար է, ապա գործազրկության շահառուին անհրաժեշտ է նախապատրաստել ընդունելի պայմաններին: Ավելին, Ջբաղվածության գործակալությունը կարող է պնդել, որպեսզի գործազրկության նպաստի շահառուն ընդունի գբաղվածությունը, նույնիսկ եթե այն ներառում է շարժունություն, որը չի կարող հիմնավոր կերպով ընդունվել վերոնշյալ պայմաններով՝ գործազրկության առաջին 3 ամսիների ընթացքում: Մակայն գբաղվածության գործակալությունը պետք է հաշվի առ-</p>	<p>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:</p>	<p>րեն, գբաղվածության 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 ապացույց ներկայացնելու պարտադիր պահանջ չկա:</p>	<p>տի կասեցման ժամկետի չափով:</p>	<p>թով, իսկ հաջորդ մերժումների դեպքում՝ 12 շաբաթով: Ավելին, նպաստի իրավունքի ժամկետը կրճատվում է նպաստի կասեցման ժամկետի չափով:</p>
--------------------------------------	--	--	--	--	-----------------------------------	---

<sup>99</sup> Վավեր և իրավական պատճառներն են ընտանեկան կամ անձնական խնդիրները (օրինակ՝ խնամակալական պարտականությունները, ամուսնու աշխատանքը, երեխայի խնամակալի բացակայությունը և այլն), սեփական առողջությունը կամ անուակությունը, աշխատավարձն ավելի ցածր է, քան գործազրկության նպաստը կամ այդ աշխատանքի համար վճարվող սովորական աշխատավարձը, այլ աշխատանքային պայմաններ (օրինակ՝ կես դրույքով, ժամանակավոր պայմանագիր, հակասոցիալական աշխատանքային ժամեր և այլն), բարոյական կամ կրոնական պատճառներ, կամ եթե աշխատողը պետք է փոխարինի գործազուրկ 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 գրադվածության գործակալությունը կարող է խրախուսել բնակության վայրից հեռու վայրում աշխատանքի առաջարկն ընդունելը՝ վճարելով բնակության և տեղափոխության ծախսերը:</p>				
--	--	---	--	--	--	--

**ԳԱՆԻԱ**

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1107&langId=en&intPageId=4496>

<p>Ընդհանուր առմամբ, գործազուրկը պետք է պատրաստ լինի աշխատելու աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականության բն-</p>	<p>Գործազուրկը պետք է պատրաստ լինի՝ ընդունելու ողջամիտ աշխատանքի առաջարկները: Ողջամիտ աշխատանք ասելով նկատի է առնվում</p>	<p>Որպես հիմնական կանոն՝ գործազուրկը պետք է ընդունի հանրային տրանսպորտով օրական 3 ժամ աշխատավայր հասնելու պայմանով ա-</p>	<p>23 վավեր պատճառներով կարելի է արդարացնել աշխատանքի առաջարկը մերժելը:</p> <p>Վավեր պատճառներն են.</p>	<p>Եթե գործազուրկը այցելում է գործազրկության ապահովագրության հիմնադրամ՝ հանդիպման, նա պետք է իր աշխատանքի փնտրման</p>	<p>Անհատը 3 շաբաթով գրկվում է նպաստից, եթե չունի հիմնավոր պատճառ:</p>	<p>Եթե գործազուրկը դադարեցնում է աշխատանքը կամ գրադվածության խթանման միջոցառումը կամ հրաժարվում է աշ-</p>
--	---	---	---	---	---	---

<p>թացքում: Եթե գբադվածության խթանման միջոցառմանը մասնակցության ընթացքում կամ դրանից 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 քաղաքականության մասնակիցները 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>ուաջարկները: Հատուկ կանոնները կիրառվում են հատուկ պայմաններում: Օրինակ, կախված գործազուրկի բնակության 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"> <li>✓ առողջական խնդիրներ,</li> <li>✓ տրանսպորտի խնդիրներ,</li> <li>✓ երեխայի խնամքի և այլ ընտանեկան խնամքի պարտականություններ,</li> <li>✓ աշխատանքի առաջարկի հետ կապված հատուկ իրավիճակներ (օրինակ՝ աշխատանքի առաջարկի առաջատուությունը, օրինակ՝ աշխատանքի պայմաններն ու աշխատավարձը չեն համապատասխանում զբաղմունքին),</li> <li>✓ լրացուցիչ նպաստների իրավունքը,</li> <li>✓ նոր աշխատանք սկսելը, կրթությունը, ինքնագրավածությունը կամ զինվորական ծառայությունը, վաղաժամ թոշակի անցնելը:</li> </ul>	<p>գործունեության նախագիծը ներկայացնի (այն ներկայացվում է առաջին հանդիպման ժամանակ և թարմացվում 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, քանի դեռ գործազուրկության սպասնովագրության հիմնադրամը չի պահանջել: Եթե գործազուրկը չի կարողացել աշխատանքի փնտրման բավարար ջանքեր գործադրել կամ աշխատանքի փնտրման մասին ընդհանրական</p>		<p>աշխատանքի առաջարկից կամ աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությանը աշխատանքի տեղավորվելուց՝ առանց հիմնավոր պատճառի, 12 ամսվա ընթացքում 2 անգամ, ապա նա կորցնում է գործազրկության նպաստ ստանալու իր իրավունքը, եթե մինչև 3 ամսվա ընթացքում առնվազն 300 ժամ կամ 12 շաբաթվա ընթացքում 276 ժամ կատարվող աշխատանք իրականացրած չլինի:</p>
---	--	---	---	---	--	--

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

**ԿԱՆԱԳԱ**

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

<p>Զբաղվածության ապահովագրության հայցորդները, որոնք մասնակցում են հաստատված դասընթացի կամ ծրագրի, պարտավոր չեն ապացուցել իրենց անընդհատական հասանելիությունը:</p>	<p>Զբաղվածության ապահովագրության հայցորդին թույլատրվում է սահմանափակել իր աշխատանքի փնտրումը՝ ըստ իր հմտությունների կամ վերապատրաստման մակարդակի, այնուամենայնիվ, անհատի պահանջները գործազրկության տևողության աճի հետ աստիճանաբար նվազում են: Եթե հայցորդի սպասումներն իրենց բնույթով թվացյալ խիստ են, ընդունելի փորձառության տևողության ընթացքում (մտավորապես 3 շաբաթ, սա-</p>	<p>Զբաղվածության ապահովագրության հայցորդները պարտադիր 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 գբաղվածություն, ապա պարտավոր են ընդլայնել տարածքը, որում իրենք հասանելի կլինեն աշխատանքի փնտրման</p>	<p>Անհամապատասխան գբաղվածությունը այն է, որն անհատը ստանում է աշխատանքային վեճի արդյունքում կամ ապահովում է ավելի ցածր աշխատավարձ կամ պայմաններն ավելի անբարենպաստ են, քան կողել 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</p>	<p>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՝ հարմար աշխատանք</p>	<p>Հայցորդը, ով հրաժարվել է հարմար գբաղվածությունից, 7-12 շաբաթով զրկվում է նպատից: Եթե Զբաղվածության ապահովագրության նպատառուն չի կարողանում ապացուցել, որ ինքն ունակ է և հասանելի է աշխատանքի համար և ունակ չէ ստանձնել համապատասխան գբաղվածությունը, ապա զրկվում է նպատից՝ այդ գբաղվածության օրվա չափով: Հայցորդը, ով ջանք չի գործադրել հարմար աշխատանք գտնելու ուղղությամբ, զրկվում</p>	<p>Աշխատանքից հրաժարվելու ցանկացած դեպք դիտարկվում է անհատապես՝ առանց կուտակային կամ էսկալացիոն էֆեկտի:</p>
---	---	---	---	--	---	---

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

**ՉԻՆԱՍՏԱՆ**

[http://www.mohrss.gov.cn/gjhzs/GJHZzhengcewenjian/201506/t20150625\\_212401.html#\\_Toc277305515](http://www.mohrss.gov.cn/gjhzs/GJHZzhengcewenjian/201506/t20150625_212401.html#_Toc277305515)  
<http://clb.org.hk/content/china%F2%80%99s-social-security-system>  
[http://english1.english.gov.cn/official/2005-07/28/content\\_18024.htm](http://english1.english.gov.cn/official/2005-07/28/content_18024.htm)  
<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WFBTEXT/49694/65117/F93CHN01.htm#c2>

Պետք է ակտիվորեն աշխատանք փնտրի և հասանելի լինի աշխատանքի առաջարկներին:				Պարբերաբար պետք է գեկուցի գրավածության տարածքային գործակալությանը աշխատանքի փնտրման մասին:		Զրկվում է գործազրկության նպատից, եթե երկու անգամ հրաժարվում է աշխատանքից՝ առանց հիմնավոր պատճառի:
---	--	--	--	--	--	---

**ԱՄՆ**

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

Աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությանը մասնակցության ընթացքում չի պահանջվում աշխատանքի համար անընդհատական հասանելիություն:	Դաշնային օրենքի սահմաններում նահանգները կարող են հաշվի առնել գործազուրկի նախկին մասնագիտությունը, փորձը կամ որակավորումը՝ համապատասխան աշխատանքի տեղավորելիս: Օրենքը պարտադրում է չչեղարկել աշխատանքի առաջարկը մերժելու դեպքում, եթե աշխատավարձը, ժամերը կամ աշխա-	Դաշնային օրենքի սահմանում նահանգները <sup>104</sup> կարող են ձևակերպել, թե ինչ ի նկատի ունեն՝ հարմար աշխատանք ասելով: Այդ դեպքում հաշվի է առնվում նաև գործազուրկի բնակավայրից աշխատավայրի գտնվելու հեռավորությունն ու այնտեղ հասնելու ժամանակը: Որոշ նահանգներում աշխատանքի առաջարկը կարելի է մեր-	Քողոր նահանգներում հարմար աշխատանքը մերժելու դեպքում գործազուրկը որակազրկվում է: Նահանգները միայն տարբերվում են հարմար աշխատանքի չափանիշը սահմանելիս: Նպաստի հատկացումը չի մերժվում, եթե. ✓ աշխատանքը թափուր է դարձել գործազուրկի, աշխատողի արգելափակման կամ այլ աշ-	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 գործունեության նվազագույն քանակը:	Աշխատանքի առաջարկը մերժելու պատճառը քննարկվում է: Ընդհանուր առմամբ, անհատները որակազրկվում են և գրկվում գործազրկության նպատի իրավունքից, եթե մերժել են հարմար աշխատանքը: Յոթ ամենամեծ նահանգներում գործազուրկը որակազրկվում է մինչև նոր աշխատանք գտնելը: Պարտադիր չէ գործա-	Պատժամիջոցները տարբերվում են նահանգներում:
--	--	--	--	---	---	--

<sup>104</sup> Գործազուրկը պետք է ընդունի օրական 2-3 ժամ տրանսպորտով երթևեկելու պայմանով աշխատանքի առաջարկները, կրկնակի առաջարկի դեպքում՝ օրական մինչև 4 ժամ տեղափոխությանը առաջարկները:

	<p>տանքային այլ պայմաններ նշանակալիորեն ավելի ոչ բարենպաստ են անհատի համար, քան նույն տեղանքում գերիշխող նմանատիպ այլ աշխատանքի դեպքում է: Որոշ նահանգներում, գործագուրկին տրամադրվում է որոշակի ժամանակահատված, որի ընթացքում նրանց թույլատրվում է սահմանափակել իրենց սովորական զբաղմունքի որոնումը: Այնուամենայնիվ, գործագրության որոշակի տևողությունից հետո (օրինակ, Նյու Յորքում՝ 13 շաբաթ, Ֆլորիդայում՝ 60 օր) գործագուրկը 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 գործագուրկի մասնագիտությամբ աշխատանքի հնարավորությունները կամ գտնվելու վայրը սահմանափակ են:</p>	<p>խատանքային վեճի հետևանքով,  <input checked="" type="checkbox"/> աշխատավարձը, ժամերը կամ աշխատանքի այլ պայմաններ նշանակալիորեն ավելի անբարենպաստ են, քան նույն տարածքում, նույն աշխատանքի համար գործող պայմանները,  <input checked="" type="checkbox"/> անձից պահանջվում է միանալ, հեռանալ, խուսափել միանալուց կամ հեռանալուց՝ որևէ կազմակերպությունում զբաղվածություն ձեռք բերելու համար:      Նահանգների մեծ մասը հարմար աշխատանքի չափանիշ է համարում նաև գործագուրկի առողջության ռիսկը, անվտանգությունն ու բարոյական արժեքները և գործագուրկի ֆիզիկական համապատասխանությունը աշխատանքին:</p>	<p>Գործագրության ապահովագրության հայցորդները պետք է պահպանեն աշխատանքի փնտրման իրենց պայմանագրերը և որպես ապացույց ներկայացնեն, եթե իրենք պայմանակաՆորեն ընտրվել են աուդիտի համար: Յոթ մեծագույն նահանգներում գործագուրկներից չի պահանջվում պարբերաբար հիմնավորել աշխատանքի որոնումը, սակայն պետք է պահեն՝ ապացույցները ցուցահանջ ներկայացնելու համար:</p>	<p>գրկության նպաստի իրավունք ստանալու համար ընդունել աշխատաշուկայի ակտիվ զաղաքականության միջոցով տեղավորվելու առաջարկը:</p>	
--	---	---	--	--	---	--

**Թ-ԱԻԼԱՆԴ**

<https://www.social-protection.org/eimi/ess/ShowWiki.action?id=443>  
[http://www2.ijia.or.jp/en/pecc/2010/SRpdf/101021\\_3.pdf](http://www2.ijia.or.jp/en/pecc/2010/SRpdf/101021_3.pdf)

<p>Պետք է մասնակցի Հնուտությունների գարգացման ստորաբաժանման կողմից կազմակերպվող հնուտությունների գարգացման կամ վերապատրաստման ծրագրերին, պատրաստ և ունակ լինի ընդունելու Զբաղվածության պետական ծառայության գրասենյակի կողմից ցանկացած հարմար աշխատանք:</p>				<p>Ամսական առավագն 1 անգամ Զբաղվածության պետական ծառայության գրասենյակին պետք է զեկուցի աշխատանքի փնտրման իր գործունեության մասին:</p>	<p>Առաջին իսկ մերժման դեպքում գրվում է նպաստից:</p>	
--	--	--	--	--	---	--

**ՖՐԱՆՍԻԱ**

[https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime\\_france/an\\_5.html](https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_5.html)

<p>Գործազուրկը պետք է ընդունի աշխատանքի առաջարկները՝ աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությանը մասնակցելու ժամանակ:</p>	<p>Աշխատանքի որոնման դաշտը սահմանելու համար հաշվի է առնվում հայցորդի վերապատրաստումը, որակավորումները, գիտելիքներն ու հըմտությունները, որոնք նա ձեռք է բերել մասնագիտական փորձառության ընթացքում, նրա անձնական և ընտանեկան վիճակը, տեղական աշխատա-</p>	<p>6 ամիս գործազրկությունից հետո աշխատանք փնտրողները պետք է ընդունեն իրենց բնակության վայրից 30 կմ հեռավորության վրա գտնվող կամ հանրային տրանսպորտով 1 ժամ երթևեկություն պահանջող աշխատանքները:</p>	<p>Աշխատանքի առաջարկները կարող են մերժվել՝ պատճառաբանելով աշխատավարձը գործազրկության առաջին 3 ամիսների ընթացքում: 3 ամիս գործազրկությունից հետո աշխատանքի առաջարկը համարվում է ողջամիտ, եթե աշխատավարձը կազմում է նախորդ աշխատավարձի</p>	<p>Գործազուրկը պետք է աշխատանքի փնտրման ապացույցներ ներկայացնի գբաղվածության տեսուչի հետ հարցազրույցների ժամանակ (ամիսը մեկ անգամ՝ սկսած գործազրկության 4-րդ ամսից): Ավելի հաճախակի հարցազրույցներ կարող են նախատեսվել այն աշխատանք փնտրողների</p>	<p>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-</p>	<p>Երկու ողջամիտ աշխատանքի առաջարկների մերժման դեպքում գործազրկության նպաստը չեղարկվում է 2 ամսով: Կրկնվող խախտումների դեպքում նպաստները չեղարկվում են 2-6 ամսով կամ նույնիսկ ընդմիջու: Զբաղվածության</p>
--	--	---	--	--	---	---



	<p>շուկայի իրավիճակը: 3 ամիս գործազրկությանից հետո աշխատանք փնտրողը պետք է աստիճանաբար ընդլայնի աշխատանքի որոնման դաշտը՝ մեկ մասնագիտությունից դուրս և պատրաստ լինի ընդունելու այն առաջարկները, որոնք համապատասխանում են իր հմտություններին:</p>		<p>առնվազն 95%-ը, 6 ամիս գործազրկությունից հետո՝ 85%-ը և 1 տարի գործազրկությունից հետո՝ առնվազն հավասար գործազրկության նպաստին: Աշխատանք փնտրողի ընտանեկան դրությունը և առողջությունը նույնպես հաշվի են առնվում:</p>	<p>համար, որոնք աշխատանք գտնելու որոշակի դժվարություններ ունեն, ինչպիսիք են առանց որակավորման երիտասարդները, անտեսական պատճառներով աշխատանքից ազատվածները կամ երկարաժամկետ գործազուրկները:</p>	<p>դաքականությանը մասնակցությունը, նախատեսված է 2 ամսով գործազրկության նպաստի կրճատում 20%-ով:</p>	<p>պետական ծառայության կողմից ծառայությունների առաջարկների կրկնվող մերժումների դեպքում գործազրկության նպաստը նվազեցվում է 50%-ով՝ 2-6 ամսով կամ ընդմիջառ:</p>
--	--	--	--	--	--	---

**Շվեդիա**

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

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

<p>Գործազուրկը պարտավոր է հասանելի լինել և ակտիվորեն աշխատանք փնտրել աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությանը մասնակցության ընթացքում:</p>	<p>Աշխատանքը համարվում է հարմար, եթե այն պատշաճորեն հաշվի է առնում նպատատրի անձնական պայմանները, ինչպիսիք են հմտությունները, փորձը և ընտանեկան դրությունը: Նպաստառուն պետք է ողջամիտ ժամանակ ստանա նոր իրավիճակին հարմարվելու համար, ինչպիսին մասնագիտական շարժունությունն է: Մակայն փաստացի</p>	<p>Աշխատանքը համարվում է հարմար, եթե աշխատաժամանակը և ծախսը ողջամիտ են: Գործնականում ողջամիտ աշխատաժամանակ է համարվում այն, որի դեպքում տնից բացակայությունը կազմում է ոչ ավելի, քան օրական 12 ժամ, որը նշանակում է լրիվ դրույքով աշխատանքի և 1.5 ժամ յուրաքանչյուր ուղղության համար:</p>	<p>Հայցորդից չի պահանջվում նոր վայր տեղափոխվել, սակայն կարող են նրան առաջարկել այլ վայրում գտնվող աշխատանք, և հրաժարվելու դեպքում նրա նկատմամբ կարող են պատժամիջոցներ կիրառվել:</p>	<p>Գործազրկության նպաստ ստացողը պարտավոր չէ ապացույցներ ներկայացնել իր կողմից աշխատանքի փնտրման գործունեության վերաբերյալ:</p>	<p>Հայցորդին նախագգուշացնում են, որ նա առանց հիմնավոր պատճառի թերակատարում է (ըստ պայմանավորվածության չի կապվում կամ չի այցելում գրառվածության պետական ծառայություն) իր աշխատանքի որոնումը: Եթե նպատատրուն հրաժարվում է մասնակցել աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությանը, ապա գրկվում է նպաստից 5 օրով:</p>	<p>Եթե առանց հիմնավոր պատճառի նույն ժամանակահատվածում երկրորդ անգամ է թերակատարում 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 նորից դի-</p>
--	--	---	---	--	---	---

	<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, երրորդ 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>
--	---	--	--	--	---	---

**ՌՌՌՍԱՍՏԱՆ**

<https://docs.cntd.ru/document/9005389?marker=8000LN>

<p>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):</p>	<p>Մասնագիտությունը փոխելու կամ առաջին անգամ աշխատանք փնտրողների դեպքում որակավորում ձեռք բերելու համար զբաղվածության պետական ծառայությունը հոգում է ծախսերը:</p>	<p>Զբաղվածության պետական ծառայությունը կարող է նաև համապատասխան աշխատանքի առաջարկներ կայացնել գործազուրկի բնակության վայրից հեռու՝ վճարելով ֆինանսական օգնություն (եթե ընտանիքով է տեղափոխվելու, ապա ընտանիքի ծախսերը) հետևյալ կերպ.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• դեպի աշխատավայրեր կկողմանի երթևեկության ծախսերն է վճարում, եթե դա չի կատարում գործատուն,</li> <li>• դեպի աշխատավայր և հետադարձ ժամանակի օրական ծախսերն է վճարում,</li> <li>• բնակարանի վարձակալության ծախսերն է վճարում:</li> </ul>		<p>Յուրաքանչյուր ամիս պետք է ներկայանա զբաղվածության պետական ծառայություն և վերագրանցվի որպես գործազուրկ:</p>	<p>Եթե առանց հարգելի պատճառի չի ներկայանում գործատուի հետ համապատասխան աշխատանքի տեղավորման բանակցություններին՝ առաջարկը զբաղվածության պետական ծառայությունից ստանալուց 3 օրվա ընթացքում կամ հրաժարվում է այդպիսի բանակցություններից, ապա գրկվում է նպաստից մեկ ամսով:</p>	<p>Եթե երկու անգամ հրաժարվում է Զբաղվածության պետական ծառայության միջնորդությունից, ապա 1 ամսով դադարեցվում է գործազրկության նպաստի վճարումը:</p>
---	---	---	--	---	--	---

**ԲԵԼԱՌՈՒՍ**

[https://myfln.by/wiki/term/posobie\\_po\\_bezrabotice](https://myfln.by/wiki/term/posobie_po_bezrabotice)

<p>Գործազուրկը պարտավոր է հասանելի լինել և ակտիվորեն</p>	<p>Գործազուրկների մասնագիտական ուսուցման ընթացքում</p>			<p>Գործազուրկն ամեն ամիս պարտավոր է ներկայանալ աշխա-</p>	<p>Առանց հարգելի պատճառի աշխատանքի առաջարկից</p>	
--	--	--	--	--	--	--

<p>աշխատանք փնտրել: Առանց հարգելի պատճառի վճարվող հասարակական 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, գրադավաժության և սոցիալական պաշտպանության մարմիններին, ապա գրկվում է նպաստի 50%-ից՝ 1 ամիս ժամկետով:</p>	<p>նրա մասնագիտությունների ցանկը մշտապես փոխվում է՝ հաշվի առնելով աշխատաշուկայի պահանջները:</p>			<p>տանքի, գրադավաժության և սոցիալական պաշտպանության մարմիններ: Հակառակ դեպքում, վերջին 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 բանակցություններին՝ աշխատանքի, գրադավաժության և սոցիալական պաշտպանության մարմինների կողմից այդ առաջարկը ներկայացնելուց երկու օրվա ընթացքում, ապա գրկվում է գործազրկության նպաստից՝ մինչև 3 ամիս ժամկետով:</p>	
--	---	--	--	---	---	--

**ՀԱՐՑԱԹԵՐԹ**  
Փորձագիտական լսարանին

**Անտացիա**

**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 ենթանպատակները.

- 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, բացերի վերհանում,
- 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 ենք 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, մանազխրագում և այլն	Այլ նշումներ
Կրթություն	<input type="checkbox"/> ինտենսիվ պահանջարկ <input type="checkbox"/> շոշափելի պահանջարկ <input type="checkbox"/> որակավորված կադրերի 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. Որո՞նք են Ձեր ոլորտում առկա թափուր և նոր ստեղծվող աշխատատեղերի համալրման հիմնական հինգ խնդիրները:

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

Ոլորտ	Մագրասեղաններ	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 գրադավածության պետական կարգավորման գործող ո՞ր ծրագրային ուղղությունները աշխատաշուկայում ձևավորվող նոր իրավիճակում ունեն սոցիալ-տնտեսական առավել մեծ ազդեցություն:

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

6. Զբաղվածության պետական քաղաքականության վերանայման ինչպիսի՞ առարկայական անհրաժեշտություն էք տեսնում հետևյալ հիմնական ուղղություններով՝ հաշվի առնելով նաև գրադավածության 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 հատվածի համագործակցություն		
SS ենթակառուցվածքներ, գրադավածության պետական աջակցության առցանց համակարգերի ներդրում		
աշխատաշուկայի վերահսկողություն, տեսչական գործընթաց,		
ոչ ֆորմալ աշխատաշուկայի գսպման 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 կառաջադրեք՝ հիմք ընդունելով 2020 թ. COVID-19 համավարակի ու ռազմական իրադարձությունների փորձն ու քացասական ազդեցությունները (խնդրում ենք՝ լրացրեք համառոտ):

<i>Ինդիքը</i>	<i>Լուծումները</i>
Ինդիք 1	
Ինդիք 2	
Ինդիք 3	
Ինդիք 4	
Ինդիք 5	
Ինդիք 6	
Ինդիք 7	
Ինդիք 8	

**Շնորհակալություն հարցմանը մասնակցելու համար:**

*Զբաղվածության պերսոնալն ծրագրերի և տրամադրվող ծառայությունների ամփոփ նկարագրությունը*<sup>101,102,103</sup>

**1. Գործազուրկների, աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող, ինչպես նաև ազատագրված ձևով պարտիժը 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 ձևով պատիժը 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 տեղավորմանն ղեկավարող գործադրին 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 մասնագիտությանը 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 դառնալու և հարմար աշխատանքի տեղավորվելու համար ցուցաբերվող աջակցության միջոցով կայուն զբաղվածության ապահովումն է,

<sup>101</sup> ՀՀ Կառավարության 2014 թ. ապրիլի 17-ի N 534-Ն որոշում:

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

<sup>103</sup> 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՝ գործազուրկի 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 տրամադրման կազմակերպում<sup>104</sup>**

- ա. Ծրագրի նպատակը գործատուի և աշխատանք փնտրողի անմիջական հաղորդակցման միջոցով, մի կողմից՝ աշխատանք փնտրողի կայուն գրադավածության 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 տրամադրում**

- ա. Ծրագրի նպատակը աշխատուժի ներքին տեղաշարժի կարգավորման միջոցով Հայաստանի Հանրապետության մարզերում, մասնավորապես գյուղական բնակավայրերում և սահմանամերձ տարածաշրջաններում շարունակաբար չլրացվող թափուր աշխատատեղերի և, հատկապես, բժիշկների և ուսուցիչների թափուր աշխատատեղերի համալրումն ու կայուն գրադավածության 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 գործարուին միանվագ փոխհատուցում**

<sup>104</sup> 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 կազմակերպատելսնիկական ու էրգոնոմետրիկ հատուկ պահանջների ապահովման համար անհրաժեշտ ծախսերը, որը մեկ անձի համար չպետք է գերազանցի հինգ հարյուր հազար ՀՀ դրամը:

**7. Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց հարմար աշխատանքի տեղավորման նպատակով գործատուներին այցելության համար դրամական օգնություն<sup>105</sup>**

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,

<sup>105</sup> 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 անվանական չափի 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 հինգ 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. Աշխարհաշուկայում անմրցունակ անձանց՝ անասնապահությանը (գրավարարություններ, ոչխարարարություններ, խոզարարություններ, այծարարություններ, թռչնարարություններ) 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 բավարարեն հետևյալ պայմաններին՝ առնվազն մեկ հոյի երիսջ կամ հոյի կով կամ առնվազն երկու հոյի խոզամայր կամ առնվազն յոթ հոյի մաքի կամ առնվազն 150 վեց և ավելի ամսական վառեկ 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. Աշխարհաշուկայում անմրցունակ անձանց սեզոնային զբաղվածության իսթանման 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 գոհված զինծառայողի ընտանիք է,
  - նա բնակչության սոցիալական պաշտպանության հաստատության (մանկատան) 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 ժամվա 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. Աշխարհաշուկայում անմրցունակ և մասնագիտություն չունեցող երիտասարդ մայրերի համար գործարտի մոտ 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 պայմանագրով 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 զբաղվածության ապահովում**

- ա. Վարձատրվող հասարակական աշխատանքների կազմակերպման նպատակը գործազուրկների ժամանակավոր զբաղվածության ապահովման միջոցով հանրապետությունում սոցիալական լարվածության մեղմումն է, իրավիճակից բխող մարտահրավերներին արագ արձագանքող միջոցներով համայնքների և 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. Զբաղվածության պերսոնալն ապահովման 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:

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 (մնայող) <sup>106</sup>	2020 թ. պետական բյուջեից փաստացի ծախսված ֆինանսական միջոցների չափը (հազ. ՀՀ դրամ) <sup>107</sup>	2020 թ. ծրագրի աջակցությանը աշխատանքի կրեդիտավորվածների և (կամ) ինքնազբաղվածների թիվը (մնայող) <sup>108</sup>	4-րդ պլանային շրջանում ընդհանուր առմամբ աշխատանքի քիչ ազատված և (կամ) ձեռնարկագրից բաց զործունեությունը դադարեցրած անձանց թիվը (մնայող) <sup>109</sup>	2020 թ. ծրագրով նախատեսված շահույթների թիվը (մնայող) <sup>110</sup>	2021 թ. ծրագրով նախատեսված շահույթների թիվը (մնայող) <sup>111, 112</sup>
1	2	3	4	5	6	7
Աշխատանք փնտրող անձանց աշխատանքի տեղավորման միջնորդություն (առանց գրառվածության կարգավորման պետական ծրագրերում ընդգրկելու)	Միջնորդություն ստացած անձանց թիվը՝ 5075	ԶԴԳ պահպանման փաստացի ծախսը՝ 1143859.73	Աշխատանքի տեղավորված (ուղեգրով)՝ 1450	Աշխատանքից ազատված՝ տեղեկատվություն առկա չէ	7600	7600 (ճշտված պլան՝ 3978)
Գործազուրկների, աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող, ինչպես նաև ազատագրված ձևով պատիժը կրելու ավարտին մինչև վեց ամիս մնացած աշխատանք փնտրող անձանց մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում	Ծրագրում ընդգրկվածները՝ 524 Այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող՝ 52 մարդ	Փաստացի ծախսը՝ 40,276.28	Աշխատանքի տեղավորված՝ 45	Աշխատանքից ազատված՝ 2	700	700
Գործազուրկների, աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող, ինչպես նաև ազատագրված ձևով պատիժը կրելու ավարտին մինչև վեց ամիս մնացած աշխատանք փնտրող անձանց կրթաթոշակի տրամադրում		Փաստացի ծախսը՝ 44,285.12				

<sup>106</sup> Աղյուսակի 2-րդ սյունակի ցուցանիշների վերաբերյալ տվյալները ստացվել են ՀՀ ԱՍՀՆ աշխատակազմի աշխատանքի և զբաղվածության վարչությունից:

<sup>107</sup> Աղյուսակի 3-րդ սյունակի ցուցանիշների վերաբերյալ տվյալները ստացվել են ՀՀ ԱՍՀՆ աշխատակազմի աշխատանքի և զբաղվածության վարչությունից:

<sup>108</sup> Աղյուսակի 4-րդ սյունակի ցուցանիշների վերաբերյալ տվյալները ստացվել են ՀՀ ԱՍՀՆ աշխատակազմի աշխատանքի և զբաղվածության վարչությունից:

<sup>109</sup> Աղյուսակի 5-րդ սյունակի ցուցանիշների վերաբերյալ տվյալները ստացվել են ՀՀ ԱՍՀՆ աշխատակազմի աշխատանքի և զբաղվածության վարչությունից:

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

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

<sup>112</sup> Աղյուսակի 7-րդ սյունակի՝ ճշտված պլանի վերաբերյալ տվյալները ստացվել են ՀՀ ԱՍՀՆ աշխատակազմի աշխատանքի և զբաղվածության վարչությունից:

Հաշմանդամություն ունեցող երեխաների ծնողների համար դասընթացների կազմակերպում	Ծրագրում ընդգրկվածները՝ 28	Փաստացի ծախսը՝ 2564.1	Աշխատանքից ազատված՝ տեղ.-թյուն առկա չէ	Աշխատանքից ազատված՝ տեղեկատվություն առկա չէ	0	28
Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցման տրամադրում	Ծրագրում ընդգրկվածները՝ 32 Այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող՝ 32	Փաստացի ծախսը՝ 14,039.91	Աշխատանքի տեղավորված՝ 32	Աշխատանքից ազատված՝ 3	100	50
Հաշմանդամություն ունեցող անձանց ուղեկցողի համար դրամական 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 ընդգրկվածները՝ 395 Այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող՝ 0	Փաստացի ծախսը՝ 148,056.91	Աշխատանքի տեղավորված՝ 395	Աշխատանքից ազատված՝ 8	600	409
Աշխատանքի տոնավաճառի կազմակերպում	Ծրագրերի թիվը՝ 0	Փաստացի ծախսը՝ 0	Աշխատանքի տեղավորված՝ 0	Աշխատանքից ազատված՝ 0	10 ծրագիր	10 ծրագիր (ճշտված պլան՝ 0)
Գործազուրկին իր քնակավայրից դուրս այլ վայրում աշխատանքի տեղավորմանն աջակցության տրամադրում	Ծրագրում ընդգրկվածները՝ 5 Այդ թվում՝ հաշմանդամություն 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 ընդգրկվածները՝ 526 Այդ թվում՝ հաշմանդամություն 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 աջակցության տրամադրում	1. Ծրագրում ընդգրկվածները՝ 51	Փաստացի ծախսը՝ 33,823.77				
Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց՝ փոքր ձեռնարկատիրական գործունեությանը զբաղվելուն միաված աջակցության ծրագրի իրականացման համար խորհրդատվական ծառայությունների ձեռքբերում	Այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող՝ 7 2. Փոքր ձեռնարկատիրական գործունեությանը զբաղվելու համար խորհրդատվություն ստացած անձանց թիվը՝ 56	Փաստացի ծախսը՝ 5,938.26	Ձեռնարկատիրական գործունեություն սկսած անձանց թիվը՝ 49 Աշխատանքի տեղավորված (վարձու աշխատողներ)՝ 2	Ձեռնարկատիրական գործունեությունը դադարեցրած անձանց թիվը՝ 4 Աշխատանքից ազատված՝ 0	50	50 (ճշտված պլան՝ 0)
Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց՝ անասնապահությանը զբաղվելու համար աջակցության տրամադրում	Ծրագրերի 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 վերադառնալու դեպքում, երեխայի խնամքն աշխատանքին գուգահեռ կազմակերպելու համար աջակցության տրամադրում	Ծրագրում ընդգրկվածները՝ <b>616</b> Այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող՝ <b>2</b>	Փաստացի ծախսը՝ <b>393,328.04</b>	X	Աշխատանքից ազատված՝ <b>17</b>	<b>600</b>	<b>600</b>
Վարձատրվող հասարակական աշխատանքների կազմակերպման միջոցով գործազուրկների ժամանակավոր զբաղվածության ապահովում	1. Ծրագրերի թիվը՝ <b>60</b> 2. Ծրագրով ժամանակավոր զբաղված անձանց թիվը՝ <b>568</b>	Փաստացի ծախսը՝ <b>83,558.93</b>	X	X	<b>60</b> <b>ծրագիր</b> <b>600</b>	<b>84</b> <b>ծրագիր</b> <b>840</b> <b>շահառու</b> <b>(6շտված</b> <b>պլան՝ 0)</b>
Վարձատրվող հասարակական աշխատանքների իրականացման ապահովում		Փաստացի ծախսը՝ <b>68.30</b>			<b>600</b> <b>շահառու</b>	

ԳՈՐԾԱԶՐԿՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՆՎԱԳՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ՄՇԱԿՄԱՆ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ

Տեսակը	Պարբերաբար գործազրկության ապահովագրության համակարգ		
Ֆինանսավորումը	Գործազուրկների հարկացումներ մինչև 1%	Աշխատողների հարկացումներ մինչև 0,5%	Պետությունը սուբսիդավորում է
	102-րդ հոչակագիր Նվազագույն պահանջարկներ	168-րդ հոչակագիր և 176-րդ երաշխավորություն Բարձր պահանջարկներ	202-րդ հոչակագիր Հիմնական պաշտպանություն
<b>Ի՞նչ է ծածկույթը:</b>	Աշխատունակ և հասանելի անձի համար հարմար գրադվածություն չգտնելով պայմանավորված եկամուտների բացակայությունը:	<p><b>Հ. 168.</b> Ակտիվ աշխատանք փնտրող աշխատունակ անձի համար հարմար գրադվածություն չգտնելով պայմանավորված եկամուտների բացակայությունը: Պաշտպանությունը տարածվում է նաև մասնակի գրադվածության պատճառով եկամուտների կորստի, աշխատանքի ժամանակավոր դադարեցման պատճառով եկամուտների բացակայության կամ կրճատման, լրիվ աշխատորով աշխատանք փնտրող կրճատ աշխատորով աշխատողների վրա:</p> <p><b>Եր. 176.</b> Պոտենցիալ գրադվածության հարմար լինելու գնահատման ուղեցույց է ապահովում:</p>	Առնվազն հիմնական եկամտի պաշտպանություն նրանց համար, ովքեր չեն կարող բավարար չափով վարձատրվել գործազրկության դեպքում:
<b>Ո՞վ պետք է պաշտպանվի:</b>	Բոլոր աշխատողների առնվազն 50%-ը կամ որոշակի սահմանից ցածր հնարավորություններով բոլոր քաղաքացիները:	<p><b>Հ. 168.</b> Աշխատողների առնվազն 85%-ը՝ ներառյալ պետական հատվածի աշխատողներն ու փորձնակները, որոշակի սահմանից ցածր հնարավորություններով 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:</p> <p><b>Եր. 176.</b> Ծածկույթը տարածվում է բոլոր աշխատողների վրա, ինչպես նաև այն անձանց, որոնք դժվարություններ ունեն սպասելու ժամանակահատվածում:</p>	Աշխատունակ տարիքի բոլոր քաղաքացիները՝ ըստ երկրի միջազգային պարտավորությունների:
<b>Որքա՞ն է նպաստի մեծությունը</b>	Պարբերական վճարումներ՝ բազային աշխատավարձի առնվազն 45%-ը:	<b>Հ. 168.</b> Պարբերական վճարումներ՝ նախկին աշխատավարձի առնվազն 50%-ը կամ նվազագույն աշխատավարձի կամ միջին աշխատավարձի ոչ	Կանխիկ կամ այլ տեսքով նպաստները պետք է երաշխավորեն առնվազն հիմնական եկամտի

		<p>պակաս, քան 50%-ը կամ համախառն նպաստները պետք է երաշխավորեն նպաստառուի առողջ և պատշաճ կենսապայմանները:</p> <p><b>Եր. 176.</b> Մասնակի գրադվածության համար համախառն նպաստը և եկամուտները ոչ լրիվ աշխատօրով աշխատանքից պետք է հավասարվեն նախկին լրիվ աշխատօրով աշխատանքի վարձատրությանը և լրիվ գործազրկության նպաստի մեծությանը:</p>	<p>պաշտպանությունը, այնպես որ՝ երաշխավորեն անհրաժեշտ բարիքների և ծառայությունների նկատմամբ արդյունավետ հասանելիություն, կանխեն կամ մեղմացնեն աղքատությունը, խոցելիությունն ու սոցիալական բացառումը և թույլ տան ապահովել արժանապատիվ կյանք:</p>		
<p><i>Որքա՞ն է նպաստի տևողությունը:</i></p>	<p>Աշխատողների ծածկույթով համակարգերի համար. առավագն 13 շաբաթ՝ 12-ամսյա ժամանակաշրջանի համար: Առանց հատկացումների համակարգերի համար. առավագն 26 շաբաթ՝ 12-ամսյա ժամանակաշրջանի համար: Առավելագույն սպասման ժամանակը 7 օր է:</p>	<p><b>Հ. 168.</b> Գործազրկության տևողության ընթացքում, նպաստի տևողությունը մինչև 26 շաբաթ սահմանափակելու հնարավորություն գործազրկության դեպքում կա. 39 շաբաթ՝ 24 ամսվա ընթացքում: Առավելագույն սպասման տևողությունը՝ 7 օր:</p> <p><b>Եր. 176.</b> Նպաստի տևողությունը անհրաժեշտ է երկարացնել մինչև գործազուրկի կենսաթոշակային տարիքը, ով հասել է որոշակի տարիքի:</p>	<p>Այնքան, քանի դեռ բավարար եկամուտ վաստակելու անունակությունը պահպանվում է:</p>		
<p><i>Որո՞նք են շահառու դատարանի պայմանները:</i></p>	<p>Շահառու դատարանի ժամանակաշրջան կարելի է սահմանել չարաշահումներից խուսափելու համար:</p>	<p><b>Հ. 168.</b> Շահառու դատարանի ժամանակաշրջան կարելի է սահմանել չարաշահումներից խուսափելու համար:</p> <p><b>Եր. 176.</b> Շահառու դատարանի ժամանակաշրջանը անհրաժեշտ է հարմարեցնել կամ չեղարկել աշխատանք փնտրողների համար:</p>	<p>Պետք է սահմանվի ազգային մակարդակով և ամրագրվի օրենքով՝ կիրառելով ոչ խտրական, հատուկ կարիքների և սոցիալական ներառականության արձագանքման և մարդկանց իրավունքները և արժանապատվությունը երաշխավորող սկզբունքներ:</p>		
<p><i>Վերահսկողության համակարգ</i></p>	<p><i>Աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությունը մասնակցության ընթացքում հասանելի լինել աշխատանքի անցնելու համար</i></p>	<p><i>Մասնագիտական և աշխարհագրական շարժունության պարտադիրություն</i></p>	<p><i>Աշխատանքի առաջարկները մերժելու այլ հիմնավոր պատճառներ սահմանել</i></p>	<p><i>Աշխատանքի առաջարկները մերժելու այլ հիմնավոր պատճառներ սահմանել</i></p>	<p><i>Աշխատանքի առաջարկներից կամ աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությունից հրաժարվելու պարտաճանաչումներ</i></p>

*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*

**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.

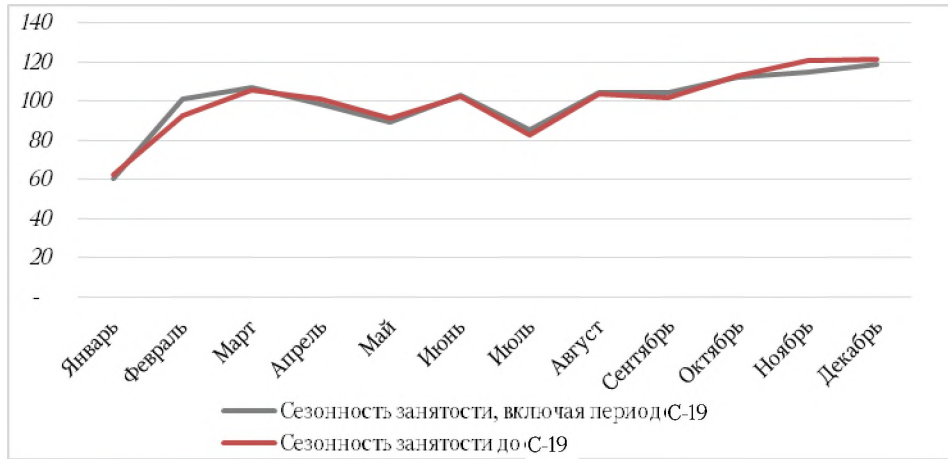


**Рисунок 1** | Прогноз занятости РА по двум сценариям: без сценария COVID-19 и войны, и о сценарием COVID-19 и войны

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

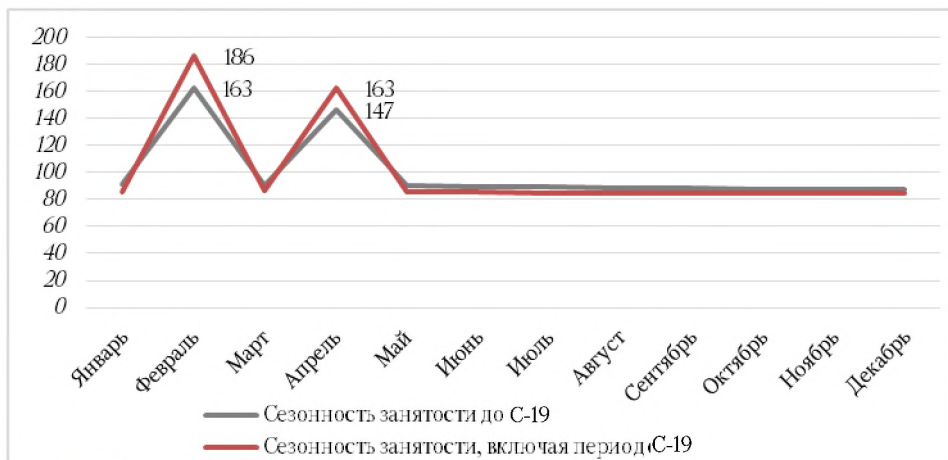
**Эконометрический анализ и разработка прогнозов взаимодействия исторических рядов рынка труда и демографических показателей РА**

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 среднемесячном 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 мужчина/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 в 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*

**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.

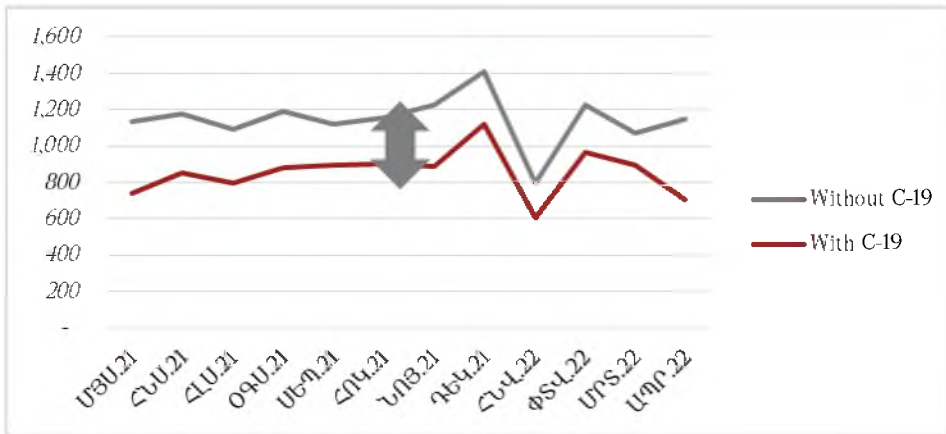
In 2014-2020, the population, labor resources and, accordingly, the labor force in the Republic of Armenia decreased from year to year, respectively - an average of 0.32%, 2.1%, and 4.6% per year. Economic growth in Armenia has not led to the creation of new jobs. If in 2015-2020 the annual growth of 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.

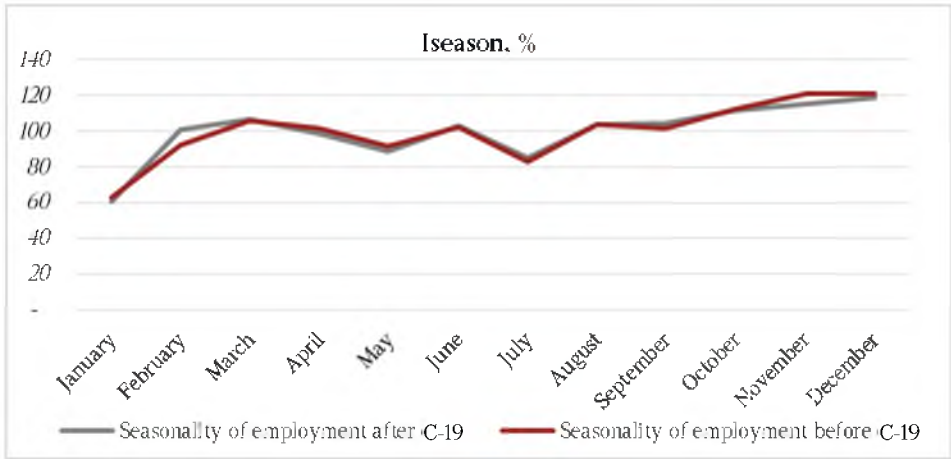


**Figure 1** | Two scenarios of the RA employment forecast: scenario without COVID-19 and the war and as a result of COVID-19 and the war

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

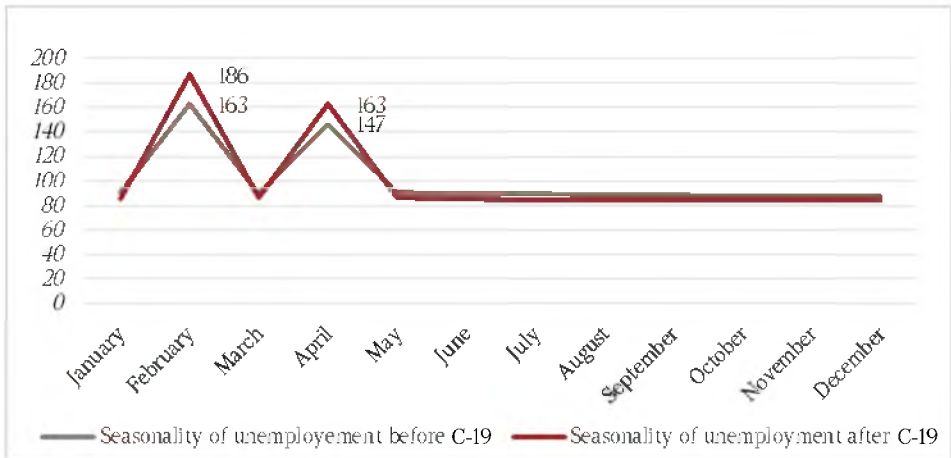
**Econometric analysis and development of forecasts of the interaction of historical series of the labor market and demographic indicators of the RA**

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.

*Հեղազորական խմբի ղեկավար՝  
ԶՈՅԱ ԹԱԴԵՎՈՍՅԱՆ  
յրարեսագիտության դոկտոր, պրոֆեսոր*

*Հեղազորական խմբի անդամներ՝  
ԹԱԴԵՎՈՍ ԱՎԵՏԻՍՅԱՆ  
յրարեսագիտության թեկնածու, դոցենտ  
ԱՐՄԱՆ ՍԱՐԳՍՅԱՆ  
յրարեսագիտության թեկնածու, դոցենտ*

*ՏԱԹԵՎԻԿ ՄԿՐՏՉՅԱՆ  
յրարեսագիտության թեկնածու  
ԴԻԱՆԱ ՄԱԹԵՎՈՍՅԱՆ*

*ՀՊՏՀ միջազգային յրարեսական հարաբերությունների  
ամբիոնի ասպիրանտ*

*ԿԱՄՈ ԴԱՎԹՅԱՆ*

*ՀՊՏՀ մարտահամարամատիական մեթոդների ամբիոնի  
ասպիրանտ*

**ԲՆԱԿՉՈՒԹՅԱՆ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ  
ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԻՄՆԱՄԵՆԴԻԲՆԵՐՆ Ու  
ՊԵՏԱԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ  
ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՄ**

Խմբագիր՝ *Արմինե Վարդանյան*  
Տեխնիկական խմբագիր  
և ձևավորող՝ *Նաիրա Խչեյան*  
Էջաղրումը՝ *Ռուզաննա Պետրոսյանի*

Չափս՝ 70×108<sup>1</sup>/<sub>16</sub>:  
13 տպ. մամուլ:  
Տպաքանակ՝ 100:

---

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