

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

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

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

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

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

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

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

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

³⁰ St'u 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, р. X:

³¹ Վավերացրել է 59 երկիր, այդ թվում՝ հեղինակի կողմից քննարկված երկրներից Արգենտինան, Դանիան, Ֆրանսիան, Գերմանիան, Շվեդիան և Ռուսաստանը,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=I000:I1300:0::NO:I1300:P11300_INSTRUMENT_ID:312247

³² Վավերացրել է 8 երկիր, այդ թվում՝ հեղինակի կողմից քննարկված երկրներից Շվեդիան,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:I1300:0::NO:I1300:P11300_INSTRUMENT_ID:312313:NO

³³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:I1300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312247

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

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

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

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

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

Գործազրկության ապահովագրության համակարգի ֆինանսավորման արդյունավետ կառուցակարգի մշակումը հանգուցային է, քանի որ դրանով են պայմանավորված համակարգի 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 համակարգը³⁶: Այդ դեպքում աշխատողը կուտակում է խնայողություններ իր անհատական հաշվում, որից գոյանում է նրա նպաստը՝ աշխատանքը կորցնելու դեպքում: Կենսաթոշակի անցնելիս այդ հաշվում առկա ավելցուկը նա ստանում է որպես թոշակի հավելում:

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

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

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

Համեմատվող բոլոր երկրներում գործադրության ապահովագրության համակարգի ծածկույթը (տե՛ս հավելված 2) ներառում է մասնավոր հատվածի բոլոր վարձու աշխատողներին: Պետական հատվածի աշխատողները հաճախ դուրս են մնում գործադրության 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):

Գործադրության 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 գործադրության ապահովագրության համակարգի շահառուին ներկայացվող պահանջները տարբեր են և կախված են աշխատած ժամերից (վերջին 52 շաբաթների ընթացքում 420-700 ժամ) և տարածաշրջանային գործադրության մակարդակից: Ինչ վերաբերում է աշխատանքից ազատման պայմանին, ապա կամավոր գործադրության 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 գործադրության 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 կենսական-զագույնից բարձր: Նպաստի չափը որոշվում է տեղական իշխանության մարմինների կողմից: Համեմատվող բոլոր երկրներում սահմանված է նպաստի առավելագույն, իսկ Արգենտինայում և Ռուսաստանում՝ նաև նվազագույն շեմ:

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

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

Աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությանը մասնակցող գործազուրկների՝ զբաղվածության համար հասանելի լինելու և ակտիվ աշխատանք փնտրելու նկատմամբ երկրները տարբեր պահանջներ են սահմանում: Զբաղվածության համար հասանելի լինելու պահանջներ չեն սահմանում Կանադան և ԱՄՆ-ը: Դանիայում, Գերմանիայում, Շվեդիայում, Չինաստանում, Բելառուսում գործազուրկները պետք է և՛ հասանելի լինեն զբաղվածության համար, և՛ ակտիվորեն աշխատանք փնտրեն: 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, յուրասեյուր ուղղությամբ երթևեկությունը՝ 1.5 ժամը: Ֆրանսիայում սահմանափակությունը վերաբերում է նաև բնակավայրից աշխատավայրի հեռավորությանը, որը ոչ ավելի է, քան 30 կիլոմետր կամ հանրային տրանսպորտով՝ 1

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

ժամ (այն աշխատողների դեպքում, որոնք 6 ամիս գործազուրկ են եղել): Գերմանիայում այդ ժամանակը չպետք է գերազանցի 2.5 ժամը՝ օրական 6 ժամը գերազանցող աշխատաժամանակի դեպքում և 2 ժամը՝ օրական մինչև 6 ժամ աշխատաժամանակի դեպքում: 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 նպաստառու գրկվում է նպաստից: Գերմանիայում, Դանիայում, Կանադայում, Ռուսաստանում աշխատանքի և աշխատաշուկայի ակտիվ միջոցառումներին մասնակցության առաջարկներից առաջին անգամ հրաժարվելու դեպքում մեկ ամիս և պակաս ժամկետով գործազուրկը գրկվում է նպաստ ստանալու իրավունքից (ամենակարճ ժամկետը Շվեդիայում է՝ 5 օր): Բելառուսում զբաղվածության պետական ծառայության միջնորդությունից հրաժարվելու համար գործազուրկը 1 ամսով գրկվում է նպաստի 50%-ից: Ֆրանսիայում աշխատանքի առաջարկից առաջին անգամ հրաժարվելու համար տույժ չի կիրառվում, սակայն զբաղվածության մարմինների կազմակերպած միջոցառումներին մասնակցությունից հրաժարվելու դեպքում առաջին անգամ նպաստը նվազեցվում է 20%-ով՝ 2 ամիս ժամկետով:

Երկրները պատժամիջոցներ են սահմանում (ընդհուպ մինչև նպաստի իրավունքից գրկելը) նաև աշխատանքի առաջարկներից և աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությունից անընդհատաբար հրաժարվելու դեպքում: Օրինակ, Չինաստանում և Շվեդիայում գործազուրկը նպաստից գրկվում 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 գրկվում 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 գործազուրկներից երաշխավորված 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»³⁸: 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:

³⁸ Հայաստանը վավերացրել է՝ 29/07/1994:

Ջրադվածության 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:

Ջրադվածության 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:

Ջրադվածության 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:

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

ֆինանսական ինստիտուտները, ոչ պետական կազմակերպությունները և քաղաքացիական հասարակությանը:

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

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

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

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

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

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

Համապարփակ զբաղվածության քաղաքականություն կիրառող երկրներում արդյունավետ է գործում միջգերատեսչական ուղղահայաց համակարգումը, որին մասնակցում են նաև ոչ կառավարական ինստիտուտները։ Օրինակ, համեմատվող երկրներից Գերմանիայում համակարգումն իրականացնող մարմիններն են Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը, Զբաղվածության դաշնային գործակալությունը և դրա տեղական գործակալությունները, գործատուները, քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունները և սոցիալական գործընկերները, նախնական և հետագա վերապատրաստման միությունը։ Չինաստանում միջգերատեսչական կոմիտեն ղեկավարում է Պետական խորհրդի փոխվարչապետը։ 2020 թվականից կոմիտեն ներառում է շուրջ 30 պետական մարմիններ և սոցիալական գործընկերներ, այդ թվում՝ Ֆինանսների, Արդյունաբերության և տեղեկատվական տեխնոլոգիաների, 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 է⁴¹։ Չինաստանում տեղական ինքնակառավարման մարմինները զբաղվածության քաղաքականության գործողությունների ծրագիրն իրականացնում են տեղական համատեքստում կամ մշակում են իրենց զբաղվածության քաղաքականությունները, իսկ պետական խորհուրդն իրականացնում է մշտադիտարկում և գնահատում, ինչպես նաև ֆի-

⁴⁰ ՌԴ օրենքը ՌԴ քաղաքացիների զբաղվածության մասին, հոդված 7.2։

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

նանսավորում է զբաղվածության պետական քաղաքականության կիրարկումը:

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

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 թիվը⁴², Գերմանիայում՝ զբաղվածության մակարդակը, կանանց և տղամարդկանց զբաղվածության ճեղքվածքը, չաշխատող և չսովորող երիտասարդների տեսակարար կշիռը⁴³, Ռուսաստանում՝ գործազրկության մակարդակը⁴⁴, աղքատության մակարդակը, զանգվածային սոցիալական ծառայությունների բաժինը, Շվեդիայում՝ զբաղվածության մակարդակը⁴⁵:

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

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-

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

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

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

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

⁴⁶ Տե՛ս ILO, SMALL MATTERS Global evidence on the contribution to employment by the self-employed, micro-enterprises and SMEs, էջ 10, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-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 փոխհատուցումը⁴⁷:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Շվեդիայում «Լրացուցիչ ծառայություն» ծրագիրն աշխատատեղ ստեղծելու թիրախային միջոցառում է, որի շրջանակներում պետական, մշակութային կամ շահույթ չհետապնդող կազմակերպություններում մշտական կամ ժամանակավոր աշխատանք (այն կարող է լինել նաև լրացուցիչ, ոչ լրիվ աշխատօրով աշխատանք) առաջարկող գործատուների ծախսերն ամբողջությամբ սուբսիդավորվում են: Դա նշանակում է, որ գործատուն պետք է նաև վճարի ապահովագրավճարները: 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)⁵¹:

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

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

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

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

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

1. աշխատավարձի սուբսիդավորում զբաղվածության ընթացքում զարգացման համար. հմտությունների ու աշխատունակության բարելավում՝ հետագայում ավելի հեշտությամբ աշխատանք գտնելու և սովորելու համար,
2. աշխատավարձի սուբսիդավորում զբաղվածության համար՝ գտնելու և պահպանելու սեփական հմտություններին 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 քուլեջների և բուհերի շրջանավարտները, հաշմանդամները, բազմազավակ ծնողները և հաշմանդամ երեխաներով միայնակ ծնողները: Սուբսիդավորման չափը նվազագույն աշխատավարձի եռապատիկն է՝ բազմապատկած տարածաշրջանային գործակցով ավելացված ապահովագրավճարներով: Առաջին վճարը գործատուն ստանում է գործազուրկին աշխատանքի ընդունելուց 1 ամիս անց, երկրորդը՝ 3 ամիս անց, երրորդը՝ 6 ամիս անց:

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

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

Գերմանիայում ինքնազբաղվածությունը խթանելու համար գործում է «Ստարտափ դրամաշնորհ» (Gründungszuschuss) ծրագիրը՝ ինքնազբաղվածությունը որպես հիմնական զբաղմունք ընտրած անձանց համար, որով փոխհատուցվում են նրանց առաջին մի քանի ամիսների ապրուստի ծախսերը և սոցիալական ապահովության վճարները: Դրամաշնորհ ստանալու համար դիմումատուները պետք է ցույց տան, որ իրենք ունեն անհրաժեշտ գիտելիքներ և հմտություններ՝ 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:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

մասնագիտական պատրաստման և վերապատրաստման դասընթացների կազմակերպումը:

Գերմանիայում «Մասնագիտական ուղեցույց» (Berufsberatung) ծրագրի թիրախներն են երիտասարդներն ու ոչ երիտասարդները: Այն ներառում է խորհրդատվություն և տեղեկատվություն կարիերայի ընտրության, մասնագիտությունների և դրանց համապատասխան պահանջների, մասնագիտական կրթության և վերապատրաստման ընտրանքների, անհատական աշխատունակության և անհատական մասնագիտական առաջխաղացման հեռանկարների ընտրանքների, մասնագիտական կրթության և վերապատրաստման ընտրանքների ֆինանսավորման, աշխատանքային աշխարհում կարևոր զարգացումների, աշխատաշուկայի իրավիճակի և սպասվող միտումների, վերապատրաստման վայր կամ աշխատանք գտնելու մասին: Գերմանիայում կիրառվող «Համակարգային մասնագիտական կողմնորոշում» (Berufsorientierung) ծրագրի նպատակն է խորքային տեղեկատվություն ապահովել մասնագիտական առաջխաղացման ընտրության, զբաղմունքների, աշխատանքային պահանջների և հեռանկարների, մասնագիտական վերապատրաստման և կրթության հասանելիության ու ֆինանսավորման, քիզնեսի զարգացումների, պետական կառավարման և, ընդհանուր առմամբ, աշխատաշուկայի վերաբերյալ: Շվեդիայում նույնպես կիրառվում է «Կարիերայի ուղեցույց» ծրագիրը, որն իրականացնում են պետության կողմից արտոնագրված պրովայդերները, որի նպատակը կարիերայի և 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 հմտությունների զարգացման և վերապատրաստման կարիքների, աշխատաշուկայի իրավիճակի և միտումների, զբաղմունքների, աշխատատեղերի կազմակերպման և ձևավորման, զբաղվածության պայմանների, աշխատաժամերի, ընկերությունում նախնական և շարունակական մասնագիտական վերապատրաստման, կրթության, աջակցության կարիք ունեցող վերապատրաստվողների և աշխատողների ինտեգրման ծրագրերի մասին տեղեկատվությամբ և խորհրդատվությամբ:

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

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

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

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

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

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

⁵⁸ <https://xn--blagaida1bcigeoa6ahw4g.xn--plai/>

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

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

Զինաստանում 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 միլիոնի⁶⁰:

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

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

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

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

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

Վերջին 20 տարիների ընթացքում աշխարհում 15-24 տարեկան երիտասարդների աշխատուժի մասնակցության մակարդակը նվազել է 55-ից մինչև 45.7%: 2017-2030 թթ. ընթացքում երիտասարդ աշխատուժը կաճի 41.8 միլիոնով: Ընդ որում, նրանց 21.8%-ը կլինի ո՛չ զբաղված, ո՛չ կրթության կամ վերապատրաստման մեջ⁶³: Այս համատեքստում, մարդակենտրոն զբաղվածության պետական քաղաքականությունը պետք է իրականացնի երիտասարդների զբաղվածությունը խթանելու հատուկ միջոցառումներ, որոնք ներառում են ստարտափ դրամաշնորհներ և վարկեր երիտասարդ ձեռնարկատերերի համար, մենթորության ծրագրեր, բիզնես ինկուբատորների ստեղծում, դրամաշնորհներ փոքր և միջին ձեռնարկություններին՝ փորձնակներին աշխատանքի ընդունելու համար, աշխատաշուկայում պահանջարկ վայելող նոր հմտությունների 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:

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

Գերմանիայում EXIST Business Start-up Grant-ն աջակցում է համալսարանների և հետազոտական ինստիտուտների ուսանողներին (ուսումնառության 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 հեռանկարով⁶⁴: Դրամաշնորհը ծածկում է անձնական ապրուստի ծախսերը (դոկտորի աստիճան ունեցող ձեռնարկատերը ստանում է ամսական 3000 եվրո, շրջանավարտը՝ 2500 եվրո, ուսանողները՝ 1000 եվրո, երեխայի առկայության դեպքում՝ յուրաքանչյուր երեխայի համար՝ 150 եվրո, նյութերի և սարքավորումների համար՝ 10 000 եվրո (թիմային ստարտափի համար՝ 30 000 եվրո), մարզչի համար՝ 5000 եվրո): Ֆինանսավորման տևողությունը 1 տարի է: Ծրագիրը համակարգում է Տնտեսական հարցերի և էներգիայի դաշնային նախարարությունը:

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

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

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

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

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

Սոցիալական 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 աջակցությունը⁶⁷:

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

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

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

⁶⁶ <https://media.rssp.ru/document/1/5/f/5f23f167a6df261c6df28e3a7d91985.pdf>

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

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