



*Հերագորական խմբի ղեկավար՝
ԶՈՅԱ ԹԱԴԵՎՈՍՅԱՆ
յնրեաագիրության դոկտոր, պրոֆեսոր*

*Հերագորական խմբի խորհրդավոր՝
ԱԼԲԵՐՏ ՀԱՅՐԱՊԵՏՅԱՆ
յնրեաագիրության թեկնածու, ասիստենտ*

*Հերագորական խմբի անդամներ՝
ԹԱԴԵՎՈՍ ԱՎԵՏԻՍՅԱՆ
յնրեաագիրության թեկնածու, դոցենտ
ԱՐՄԱՆ ՍԱՐԳՍՅԱՆ*

*յնրեաագիրության թեկնածու, դոցենտ
ՏԱԹԵՎԻԿ ՄԿՐՏՉՅԱՆ
յնրեաագիրության թեկնածու, դոցենտ
ԴԻԱՆԱ ՄԱԹԵՎՈՍՅԱՆ*

*ՀՊՏՀ միջազգային յնրեաական հարաբերությունների
ամբիոնի ասպիրանտ
ԿԱՄՈ ԴԱՎԹՅԱՆ*

ՀՊՏՀ մակրոյնրեաագիրության ամբիոնի մագիստրանտ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ԾՐԱԳՐԱՅԻՆ ԼՈՒԾՈՒՄՆԵՐ

DOI: 10.52174/978-9939-61-221-8

Ե Ր Ե Վ Ա Ն

«ՏՆՏԵՍԱԳԵՏ» ՀՐԱՏԱՐԱԿՉՈՒԹՅՈՒՆ

2021

ՀՏԴ 331
ԳՄԴ 65.24
Հ 247

*Հրապարակության է երաշխավորել
ՀՊՏՀ գիտական խորհուրդը*

Մասնագիտական խմբագիր՝

Թ. Մկրտչյան

տ.գ.դ., դոցենտ

Գրախոսներ՝

Վ. Հարությունյան

ՀՀ ԳԱԱ թղթակից անդամ, տ.գ.դ., պրոֆեսոր

Ա. Պետրոսյան

տ.գ.թ., դոցենտ

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

Հայաստանի Հանրապետության աշխատաշուկայի վերլուծություն և զբաղվածության
Հ 247 պետական կարգավորման ծրագրային լուծումներ / Զ. Թադևոսյան և ուրիշներ.- Եր.:
Տնտեսագետ, 2021.- 244 էջ.- («Ամբերդ» մատենաշար 40):

Սույն հետազոտությունը նվիրված է COVID-19 համավարակի հակա-
ճգնաժամային միջոցառումների միջազգային փորձի վերլուծությանը,
համավարակի հետևանքով ՀՀ աշխատաշուկայի և զբաղվածության
հիմնախնդիրների ուսումնասիրությանը, այդ թվում փորձագիտական
գնահատականների հիման վրա աշխատաշուկայի առաջարկի և պա-
հանջարկի, զբաղվածության ոլորտային փոփոխությունների հետազո-
տությանը, ինչպես նաև զբաղվածության պետական ծրագրերի ու ծա-
ռայությունների արդյունքների և ներուժի գնահատմանն ու լուծումների
առաջադրմանը:

ՀՏԴ 331
ԳՄԴ 65.24

ISBN 978-9939-61-221-8

© «Ամբերդ» հետազոտական կենտրոն, 2021
© «Տնտեսագետ» հրատարակչություն, 2021

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Ներածություն.....	5
Գլուխ 1. ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՎ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ.....	8
1.1. Մակրոտնտեսական միտումները և առնչությունները զբաղվածության ցուցանիշներին.....	8
1.2. ՀՀ աշխատաշուկային առնչվող գլոբալ համաթվերի վերլուծությունը.....	27
1.3. COVID-19 հակաճգնաժամային միջոցառումների միջազգային փորձի վերլուծությունը.....	36
Գլուխ 2. ՀՀ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԻ, ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՎ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ.....	64
2.1. ՀՀ աշխատաշուկայի և զբաղվածության ուսումնասիրության փորձագիտական հարցումների արդյունքները.....	64
2.2. ՀՀ աշխատաշուկայի և զբաղվածության ուսումնասիրության փորձագիտական հարցումների արդյունքները.....	85
2.3. Զբաղվածության պետական ծրագրերի ու ծառայությունների արդյունքների և ներուժի գնահատումը և լուծումների առաջադրումը.....	94
Եզրակացություն.....	123
Օգտագործված գրականություն.....	132
Հավելված.....	135
Համառոտագրեր.....	202

Նոր համավարակով պայմանավորված՝ ՀՀ աշխատաշուկայում արձանագրվող բացասական միտումները և հատկապես՝ դրանց հետագա դրսևորման մեծ անորոշություններն իրական մարտահրավերներ են զբաղվածության ոլորտում, որոնք, առաջին հերթին, վերաբերում են ցածր եկամտով աշխատողներին, երկարատև գործազուրկներին, տնտեսական զարգացման միջին հանրապետականից ցածր մակարդակ ունեցող բնակավայրերին: Եվ, վերջապես, կարող են ի հայտ գալ նաև աղքատության և սոցիալական լարվածության խորացման նոր գործոններ: Նշված մարտահրավերներին արդյունավետ և համալիր կերպով դիմակայելու իմաստով, առավել կարևորվում են աշխատաշուկայի պետական կարգավորման նոր մոտեցումները, զբաղվածության պետական աջակցության գործող ծրագրերի համալիր վերանայումն ու սոցիալ-տնտեսական օբյեկտիվ իրավիճակին դրանց համապատասխանեցումը:

«Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքին համապատասխան՝ յուրաքանչյուր տարի մշակվում է հաջորդ տարվա զբաղվածության կարգավորման պետական ծրագիրը, որը ներառվում է տվյալ տարվա պետական բյուջեում: Նշված ծրագիրը զբաղվածության պետական քաղաքականության մշակման և իրականացման հիմնական գործիքն է: Բնականաբար, ինչպես նաև օրենքի պահանջով՝ զբաղվածության պետական կարգավորման ծրագրի հիմքում պետք է դրվեն առնվազն տարեկան պարբերականությամբ իրականացվող՝ աշխատաշուկայի բազմակողմանի և խորքային վերլուծությունների առարկայական արդյունքները:

Սույն հետազոտության օբյեկտիվ անհրաժեշտությունն ու դրանից բխող **արդիականությունն** առավել ընդգծվում են՝ պայմանավորված աշխատաշուկայի աննախադեպ մարտահրավերներով, որոնց ուսումնասիրությունը միտված է COVID-19 նոր համավարակի սոցիալ-տնտեսական հետևանքների կանխարգելման ու վերացման ուղիների որոնմանը: Ձևավորված իրավիճակի առավել ընդհանուր գնահատականները ցուցադրում են զբաղվածության պետական կարգավորման ծրագրային նոր լուծումների, ընթացիկ պետական քաղաքականության վերանայման անհրաժեշտությունը և հրատապությունը:

Այսպիսով՝ զբաղվածության պետական քաղաքականությունն ակնհայտորեն չափազանց կարևոր տեղ է զբաղում մի կողմից՝ տնտեսական, իսկ մյուս կողմից՝ սոցիալական պաշտպանության քաղաքականությունների համալիրում: Ընդ որում, այս միտումն ունի երկարաժամկետ բնույթ:

¹ Տե՛ս «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀՊՏ 2013.12.28/73(1013).1, հոդ.1186.14, <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=143355>

Հետազոտության նպատակը

ՀՀ աշխատաշուկայի բազմակողմանի վերլուծության արդյունքների, ինչպես նաև զբաղվածության պետական ծրագրերի կառուցակարգերի գնահատման հիման վրա աշխատաշուկայի խնդիրների որոշակիացումն է և զբաղվածության քաղաքականության նորովի ծրագրային լուծումների առաջադրումը՝ մասնավորապես սահմանելով ներքոհիշյալ նպատակային ուղենիշները.

- ըստ տնտեսության, զբաղվածության ու աշխատաշուկայի արդի փոխառնչությունների և միտումների բազմակողմանի վերլուծության՝ նոր «դիտակետերի» ամրագրում,
- զբաղվածության քաղաքականության, տնտեսության առկա իրավիճակի բազմակողմանի գնահատականների, միջազգային փորձի հաշվառմամբ՝ ՀՀ-ում առկա սոցիալ-տնտեսական խնդիրների պարզաբանում,
- զբաղվածության քաղաքականության նոր ծրագրային լուծումների գործնական առաջարկությունների մշակում,
- COVID-19 համավարակի պայմաններում աշխատաշուկայի անորոշությունների և յուրահատկությունների բացահայտում՝ զուգորդված համապատասխան լուծումների առաջադրմամբ:

Հետազոտության խնդիրներն են.

1. Զբաղվածության, աշխատաշուկայի ու մակրոտնտեսական այլ կոռելացված ցուցանիշների ազդեցությունների վերլուծությունը:
2. Տնտեսապես ակտիվ բնակչության, զբաղվածների և գործազուրկների թվաքանակի շարժընթացի և դրա վրա ազդող գործոնների վերլուծությունն ըստ վերջին 5 տարիների ցուցանիշների:
3. Զբաղվածների և գործազուրկների քանակական ու կառուցվածքային զարգացման միտումների բազմակողմանի վերլուծությունը վերջին 5 տարիներին՝ ներառելով սեռատարիքային կազմի, կրթական մակարդակի, զբաղվածների՝ ըստ պետական և ոչ պետական հատվածների բաշխման, զբաղվածության ու գործազրկության մակարդակների, դրանց տարածաշրջանային շարժընթացի գործոններնը:
4. Երկրորդային վերլուծությունների, փորձագիտական և ֆոկլուս խմբերի հարցումների միջոցով՝ թափուր, դժվար համալրվող, ինչպես նաև նոր ստեղծվող աշխատատեղերի, կրթական պահանջվող կարողությունների ու հմտությունների առկա մակարդակի՝ միջնաժամկետ հեռանկարում սպասվող միտումների պարզաբանումները:
5. COVID-19-ով պայմանավորված՝ ՀՀ աշխատաշուկայում տեղի ունեցող փոփոխությունների ու հնարավոր զարգացումների վերլուծությունը:
6. Նոր ծրագրային լուծումների առաջարկներ, այդ թվում՝ զբաղվածու-

թյան վրա համավարակի ազդեցության հետևանքների չեզոքացման հաշվառմամբ:

Հետազոտությունից ակնկալվող արդյունքները

Հետազոտության համընդհանուր նպատակներից և խնդիրներից բխող՝ մասնագիտական ուսումնասիրությունների, գնահատումների և վերլուծությունների ամփոփ արդյունքներ, ըստ ծրագրային նոր լուծումների աշխատաշուկայի պետական կարգավորման բարեփոխումների առաջարկություններ:

Հետազոտության մեթոդաբանությունը

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

Տեղեկությունների հավաքագրման աղբյուրներն են Հայաստանի Հանրապետության վիճակագրական կոմիտեի 2014-2020 թթ. վիճակագրական հրապարակումները, Զբաղվածության պետական գործակալության հաշվետվությունները, հետազոտության շրջանակներում կատարված փորձագիտական հարցումների արդյունքները, միջազգային կառույցների, մասնավորապես՝ Համաշխարհային բանկի, Եվրաստատի, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության, Վերակառուցման և զարգացման եվրոպական բանկի հրապարակումները, միջազգային հեղինակավոր հետազոտությունները և զեկույցները:

Հետազոտության մեջ օգտագործված որոշ ցուցանիշների ժամանակային շարքեր՝ զբաղվածների և գործազուրկների թվաքանակ, զբաղվածության և գործազրկության, միջին ամսական անվանական աշխատավարձի մակարդակներ, ունեցել են համադրելիության խնդիրներ՝ կապված ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի կողմից տարբեր մեթոդաբանություններով կատարած հաշվարկների հետ: Նշված խնդրից խուսափելու և միատարր թվային շարքեր ապահովելու նպատակով օգտագործվել է շարքերի միակցման մեթոդը, որի դեպքում նոր մեթոդաբանությամբ հաշվարկված շարքի մակարդակը հարաբերվում է համապատասխան ժամանակահատվածի՝ հին մեթոդաբանությամբ հաշվարկված ժամանակային շարքի նույն մակարդակին: Ստացված արդյունքը միակցման գործակիցն է, որի միջոցով էլ ճշգրտվում են հին մեթոդաբանությամբ հաշվարկված արժեքները՝ համադրելի դարձնելով նորին:

ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՎ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

1.1 Մակրոտնտեսական միտումները և առնչությունները զբաղվածության ցուցանիշներին

Հաշվի առնելով 2020 թվականի մարտից COVID-19 համավարակի արդեն իսկ արձանագրվող բացասական ազդեցությունները մակրոտնտեսական միջավայրի վրա, նախ՝ արձանագրենք, որ 2020 թ. առաջին եռամսյակում մակրոտնտեսական ցուցանիշները դեռևս ունեցել են աճի միտում. այսպես՝ ՀՆԱ-ն կազմել է 1,267,151 միլիոն դրամ, որը 2019 թվականի նույն ժամանակահատվածի համապատասխան ցուցանիշը գերազանցել է 2.02%-ով: 2020 թվականի առաջին եռամսյակում ՀՆԱ աճը կազմել է 3.8%:

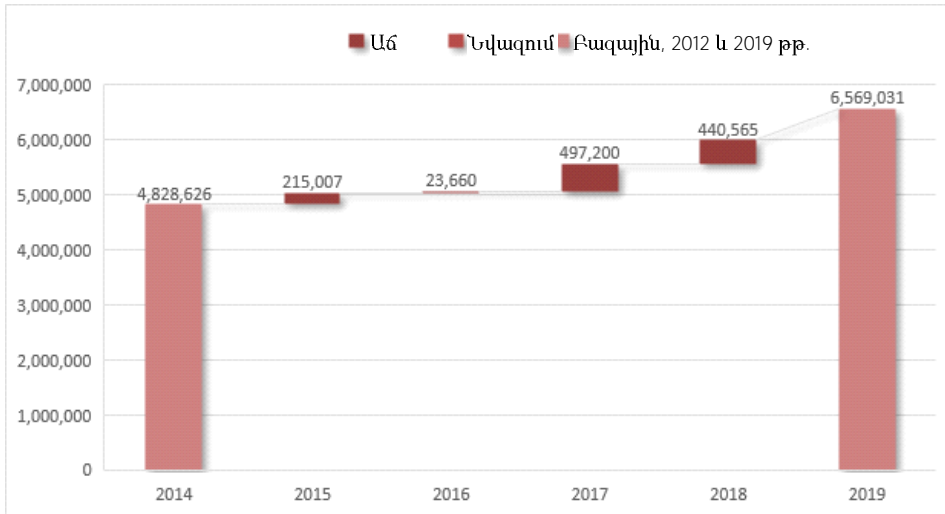
Ըստ Վերակառուցման և զարգացման եվրոպական բանկի կանխատեսման՝ ՀՀ-ում 2020 թ.-ին ՀՆԱ անկումը կկազմի 3.5%²: Համաշխարհային բանկը 2020 թ.-ին կանխատեսում է նույն ցուցանիշի՝ 2.8%-ով նվազում, իսկ 2021 թ.-ին՝ 4.9% աճ³: Մեր կանխատեսման համաձայն՝ չնայած 2020 թ.-ին ՀՀ տնտեսական ակտիվությունը կնվազի 3,5 տոկոսով, սակայն 2021 թվականին այն կվերականգնվի 5,5 տոկոսային կետով:

Հատկանշական է, որ 2020 թ. հուլիսի 27-ին ՀՀ կենտրոնական բանկը հայտարարել է, որ նույն ժամանակահատվածում կանխատեսվում է ՀՆԱ 4% անկում, իսկ 2021 թ.-ին՝ 5.5% աճ: 2020 թվականին անկման ամենաբարձր ցուցանիշը կանխատեսվում է շինարարության ոլորտում՝ 11,2%:

Դիտարկելով մակրոտնտեսական զարգացումները միջնաժամկետում՝ ամրագրենք, որ ՀՀ ՀՆԱ շարժընթացում վերջին տարիներին արձանագրվել են դրական, բայց նկատելիորեն անհավասարաչափ աճի տեմպեր: 2014-2019 թթ.-ին ՀՆԱ ծավալի հավելաճի տեմպը միջինում կազմել է 6.3% (գծապատկեր 1.1):

² EBRD, Armenia overview, <https://www.ebrd.com/where-we-are/armenia/overview.html>

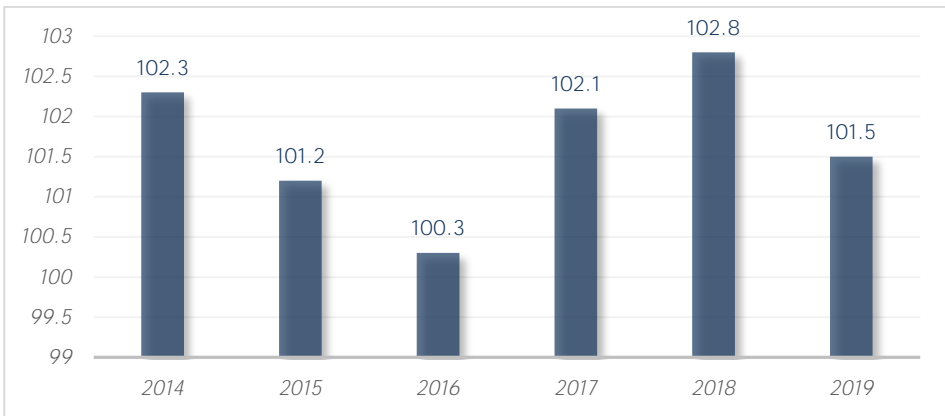
³ World Bank, Global Economic Prospects, June 2020, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33748>



Գծապատկեր 1.1

ՀՆԱ շարժընթացի ջրվեժային պատկերը, մլն դրամ

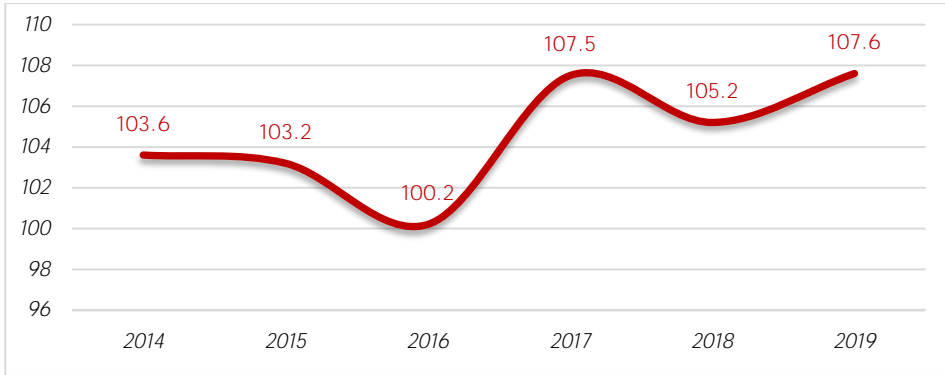
ՀՆԱ ինդեքս-դեֆլյատորը դիտարկվող հինգ տարիների ընթացքում միջին հաշվով ունեցել է 0.3% նվազում (գծապատկեր 1.2), իսկ ՀՆԱ իրական աճի միջին տեմպը կազմել է 3.8% (գծապատկեր 1.3):



Գծապատկեր 1.2

ՀՆԱ ինդեքս-դեֆլյատոր, %

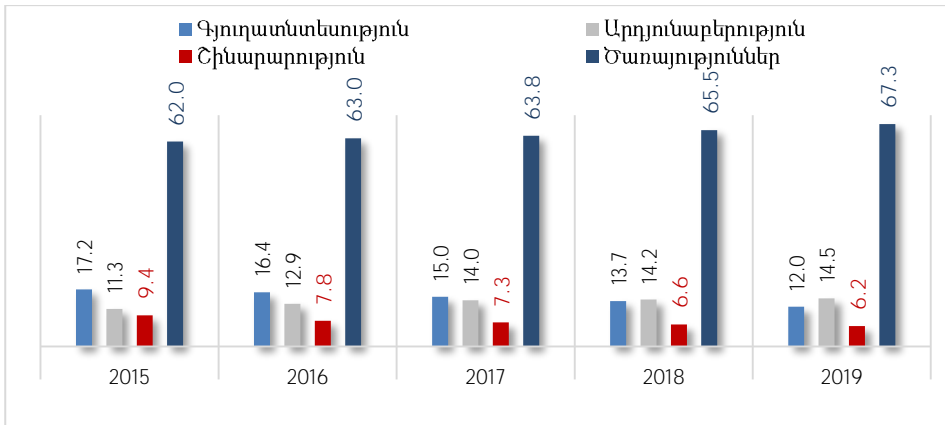
Կարելի է արձանագրել, որ վերջին երեք տարիների մակրոտնտեսական ցուցանիշներն առավելապես դրսևորել են արտահայտված դրական միտում և, հետևաբար, դիտարկվող շարքի շարժընթացի վրա ունեցել են որոշակի դրական ազդեցություն:



Գծապատկեր 1.3

ՀՆԱ իրական աճի տեմպը նախորդ տարվա նկատմամբ, %

2015-2019 թթ.-ին ՀՀ տնտեսության կառուցվածքում կայուն և շոշափելի աճ են գրանցել ծառայությունների և արդյունաբերության ոլորտները, ընդ որում, արդյունաբերության ոլորտում արձանագրվել է զսպված աճ, իսկ շինարարության ու գյուղատնտեսության ոլորտներում նկատելի են որոշակի անկումներ (գծապատկեր 1.4):



Գծապատկեր 1.4

ՀՆԱ կառուցվածքն ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների, % ՀՆԱ-ում

Հիմք ընդունելով ՀՀ կենտրոնական բանկի կանխատեսումները, նշենք, որ 2020 թ. անկման և աճի խորությունը (լազը) 9.5% է: Այնինչ 2009 թ. համաշխարհային տնտեսական ճգնաժամի հետևանքով 2009 թ. տնտեսական անկման և 2010 թ. աճի խորությունը (լազը) կազմել է 16.4%: Ուստի կարելի է ասել, որ 2020 թ. մակրոտնտեսական զսպումները շուրջ երկու անգամ թույլ են, քան 2009 թ. տնտեսական ճգնաժամի ընթացքում:

Հաշվի առնելով, որ համավարակի մակրոտնտեսական ազդեցություններն իրենց բնույթով, լավատեսական իմաստով, տարբերվում են ֆինանսատնտեսական ու արտաքին այլ գործոնների ազդեցությամբ դրսևորվող ճգնաժամներից, պետք է ենթադրել, որ Հայաստանում 2020-2021 թթ. տնտեսության վերականգնումը հնարավոր է՝ տեղի ունենա էապես արագ տեմպերով:

Մակրոտնտեսական միջավայրն ակնհայտորեն կոռելյացված է COVID-19 համավարակի արդյունքում հետևանքով կիրառվող սոցիալ-տնտեսական տարբեր սահմանափակումների հետ և, այս իմաստով, Հայաստանում կանխատեսվում են համավարակի չեզոքացման երկու սցենարներ՝ կարճաժամկետ (մինչև սեպտեմբեր) և միջնաժամկետ (2020 թ. վերջին): Ընդ որում, որ կարճաժամկետ սցենարի դեպքում հավանական է տնտեսության «V» կամ կտրուկ վերականգնման, իսկ տարբերակը և միջնաժամկետ սցենարի դեպքում՝ «U» կամ սահուն վերականգնման տարբերակը:

Ստորև ներկայացված են ՀՆԱ և զբաղվածության մակրոցուցանիշների տնտեսաչափական վերլուծության արդյունքները: Ժամանակային շարքերի պատշաճ թվաքանակի և տնտեսաչափական ճշտության ապահովման նպատակով վերլուծությունում դիտարկվել են 2008-2019 թթ. եռամսյակային ցուցանիշները:

ՀՀ-ում ՀՆԱ և գործազուրկների թվի կոռելյացիան բացասական է՝ շուրջ -0.74: ՀՆԱ և գործազրկության մակարդակի կոռելյացիան նույնպես բացասական է՝ -0.61 (գծապատկեր 1.5): Այս արդյունքներն օրինաչափ են և արձանագրում են, որ երկրում առկա է ՀՆԱ-ի վրա աշխատանքի արտադրողականության ազդեցության էֆեկտ, իսկ մյուս կողմից՝ տնտեսական աճին արձագանքում են աշխատատեղերի ստեղծման միտումները:

ՀՆԱ և գործազրկության կապի մոդելավորման համար կիրառվել է «ARIMAX» մոդելը, ինչը նշանակում է ավտոռեգրեսիոն, ինտեգրված, սահող միջինով և էկզոգեն փոփոխականներով մոդել: Մոդելի ընտրության համար հիմք է հանդիսացել ԱՄՀ խորհրդատվական մոդելը⁴: ԱՄՀ-ն առաջարկում է աշխատուժի ցուցանիշների և ՀՆԱ կապի մոդելավորման հետևյալ մոտեցումը.

$$E_t = c_1 + c_2 \times GDP_t + c_3 \times control_variables_t + \varepsilon_t \quad (1)$$

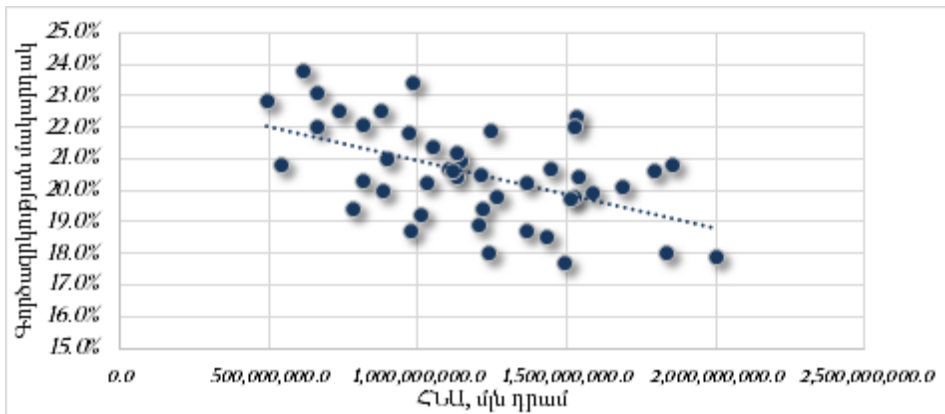
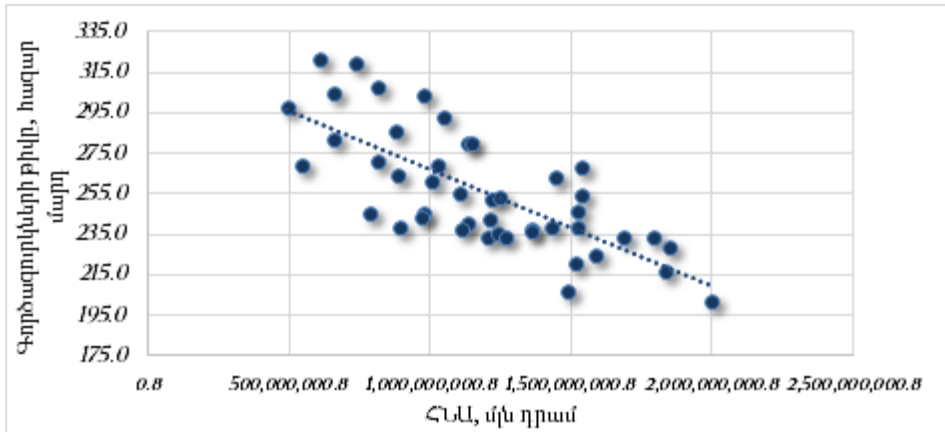
որտեղ՝

E_t - t-րդ ժամանակաշրջանում զբաղվածությունն արտահայտող ցուցանիշ,

GDP_t - իրական ՀՆԱ-ն t-րդ ժամանակաշրջանում,

⁴ Abdi H. Y., Behar A., Cevik S., Chami R., Dougherty-Choux L., Furceri D., Janus N. and Zimand P., 2012. A Template for Analyzing and Projecting Labor Market Indicators, <https://www.imf.org/external/pubs/ft/tnm/2012/tnm1201.pdf>

$control_variables_t$ - փոփոխականների խումբ, որոնք ևս ազդում են գործազրկության վրա՝ ելնելով տնտեսության կամ մոդելավորման առանձնահատկություններից:



Գծապարկեր 1.5

ՀՆԱ և գործազուրկների թվի ու գործազրկության մակարդակի կոռելյացիոն ամպեր

Այդպիսի փոփոխականներ կարող են լինել ժամանակային շարքի բաղադրիչները՝ միտումներ, սեզոնայնություն, պարբերաշրջանայնություն (ցիկլայնություն), կեղծ փոփոխականներ և այլն: Փաստորեն, որ այդ գումարելին ցույց է տալիս մնացած բոլոր ազդող փոփոխականների գումարային էֆեկտը:

Նույն ձևով՝ գործազուրկների և ՀՆԱ մոդելավորման արդյունքները հետևյալն են.

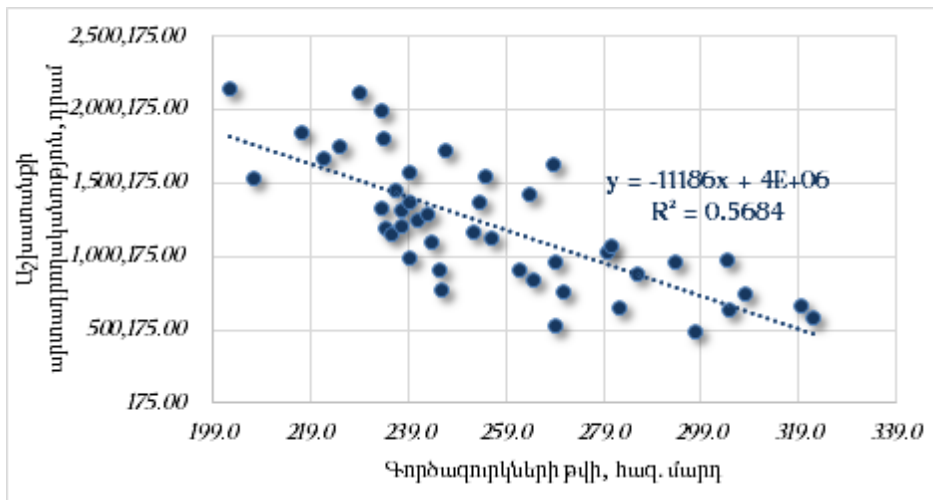
$$ARIMA(1,0,0)(0,0,0)[4]$$

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

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

Ստացված արդյունքը վկայում է, որ Հայաստանում 1%-ով ՀՆԱ աճը հանգեցնում է 0.26%-ով գործազուրկների կրճատմանը:

Վերջապես, գծապատկեր 1.6-ում ներկայացված է ՀՀ-ում աշխատանքի արտադրողականության և գործազուրկների թվի ամպը: Կոռելյացիան շուրջ -0,75 է, ինչը բացատրվում է այն հանգամանքով, որ Հայաստանում աշխատանքի արտադրողականության աճը էապես ենթադրում է աշխատանքի արդյունքի բարձրացմամբ պայմանավորված՝ աշխատանքի շուկայում մրցակցության աճ, աշխատանքային ռեսուրսների կարողությունների մակարդակի բարձրացում և վերջիններիս արդյունքում՝ գործազրկության աստիճանի նվազում:

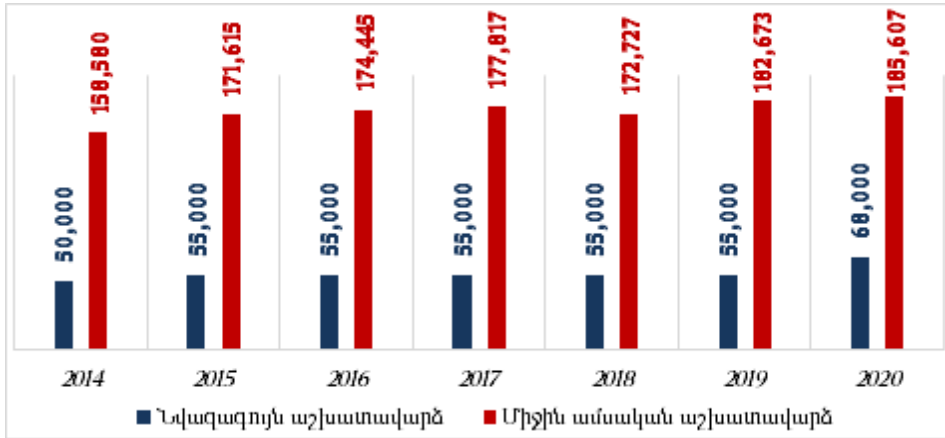


Գծապատկեր 1.6

ՀՆԱ և աշխատանքի արտադրողականության կոռելյացիոն ամպը

2014-2019 թվականներին կայուն աճի միտում ունի նաև տնտեսական ակտիվության ցուցանիշը, որի միջին մեծությունը (համեմատած նախորդ տարիների հետ) 104.8% է: Խնդրահարույց է այն հանգամանքը, որ համարակի ազդեցությամբ 2020 թ. մայիսին տնտեսական ակտիվության ցուցանիշը, համեմատած նախորդ տարվա մայիսի հետ, 87.2% է:

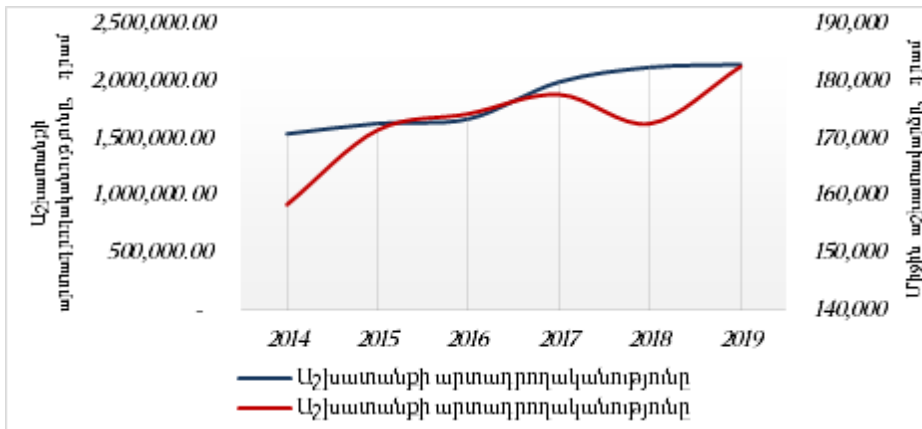
Հատկանշական դրական հանգամանք է այն, որ Հայաստանում, սկսած 2014 թ.-ից, նվազագույն աշխատավարձի ու միջին աշխատավարձի հարաբերակցությունը 39,1%-ից աճել է մինչև 45.4% (գծապատկեր 1.7): Մյուս կողմից, միջին աշխատավարձը կայուն վերադարձվել է, և դիտարկվող ժամանակահատվածում դրա միջին աճի տեմպը կազմել է 2.72%:



Գծապատկեր 1.7

Նվազագույն և միջին անվանական աշխատավարձերի չափերն ըստ տարիների, ՀՀ դրամ

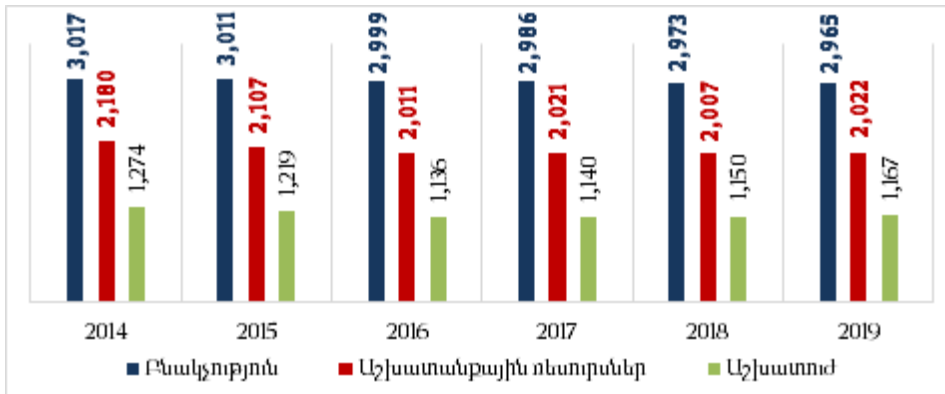
Աճի միտում ունի նաև հաշվարկված աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշը և, բնականաբար, էապես կոռելացված է միջին աշխատավարձի հետ (գծապատկեր 1.8):



Գծապատկեր 1.8

Աշխատանքի արտադրողականությունը և նվազագույն աշխատավարձը ՀՀ-ում

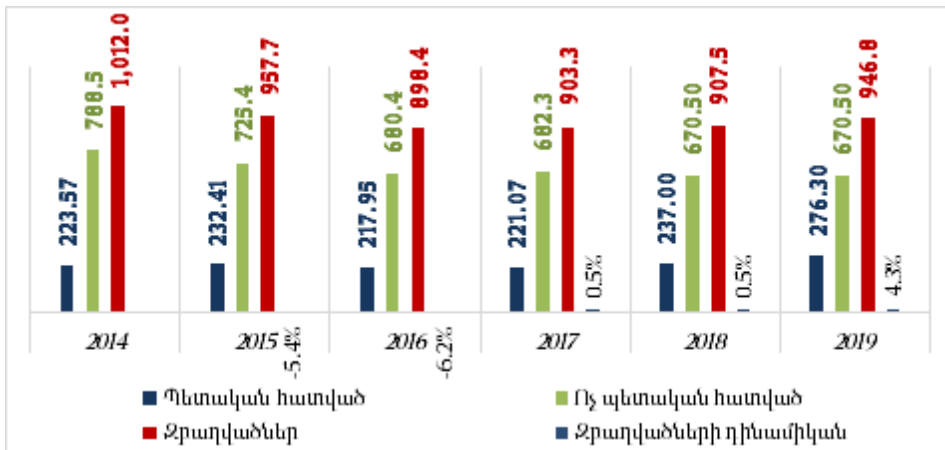
2014-2019 թվականներին ՀՀ մշտական բնակչության, աշխատանքային ռեսուրսների և աշխատուժի թվերի շարժընթացի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ ՀՀ բնակչության թիվը տարեցտարի նվազել է միջինում -0.34%-ով, զուգահեռաբար նվազել են նաև աշխատանքային ռեսուրսների և աշխատուժի թվերը՝ համապատասխանաբար՝ 1.47%-ով և 1.68%-ով (գծապատկեր 1.9):



Գծապատկեր 1.9

ՀՀ մշտական բնակչության, աշխատանքային ռեսուրսների և աշխատուի թվերը

Վերջին հինգ տարիներին զբաղվածների թվի միտումը բացասական է՝ տարեկան միջին նվազումը՝ 1.2%, ընդ որում, պետական հատվածում զբաղվածների թիվը 2014-2019 թթ.-ին տարեկան ավելացել է միջինում 1.2%-ով (գծապատկեր 1.10):



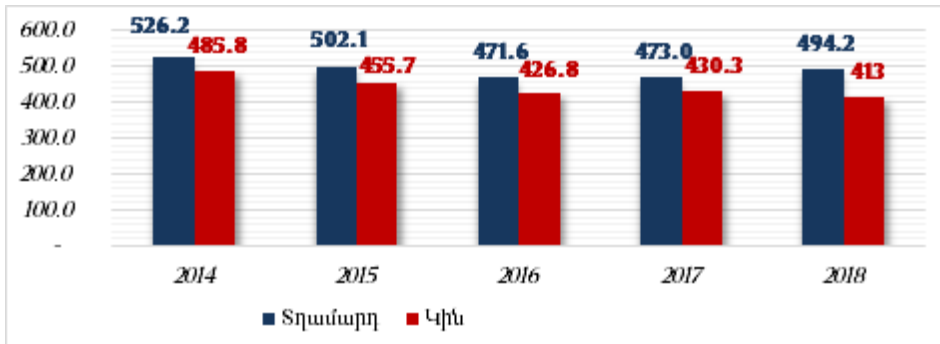
Գծապատկեր 1.10

Քրաղվածների դինամիկան ըստ պետական և ոչ պետական հատվածների

2019 թ. ընդհանուր զբաղվածների մեջ պետական հատվածին բաժին է ընկնել զբաղվածների մոտ 24.2%-ը: Նույն թվականին արձանագրվել է զբաղվածների էական՝ աճ 4.3%:

Տղամարդկանց տեսակարար կշիռն ընդհանուր զբաղվածների մեջ տարեկան միջինում կազմում է 53.0% (գծապատկեր 1.11): 2018 թ.-ին 2017 թ. հա-

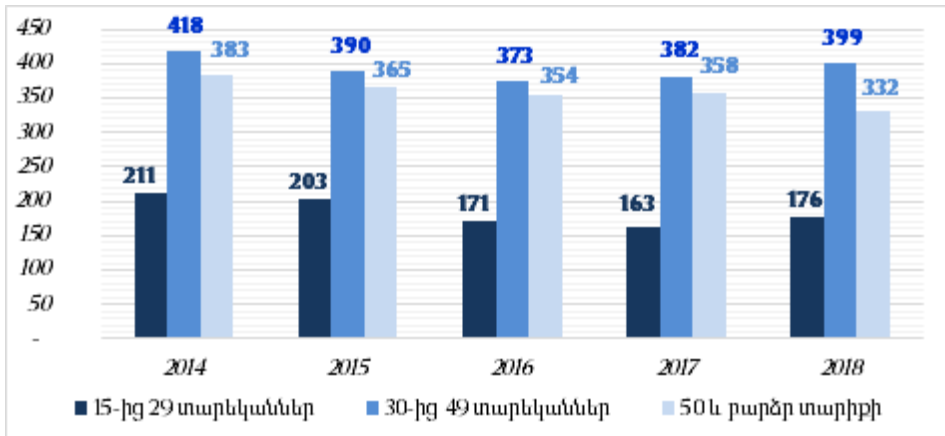
մեմատությամբ զբաղված տղամարդկանց թիվն ավելացել է 4.5%-ով, իսկ կանանց թիվը նվազել 4.02%-ով:



Գծապատկեր 1.11

Զբաղվածների շարժընթացն ըստ սեռերի, հազ. մարդ

Զբաղվածների դինամիկան ըստ տարիքային խմբերի ցույց է տալիս, որ 15-29 տարեկանների շրջանում զբաղվածների թիվը տարեկան միջինում նվազել է 4.1%-ով, 30-40 տարեկանների շրջանում՝ 1%-ով, իսկ 50 և բարձր տարիքի անձանց շրջանում՝ 3.5%-ով (գծապատկեր 1.12):

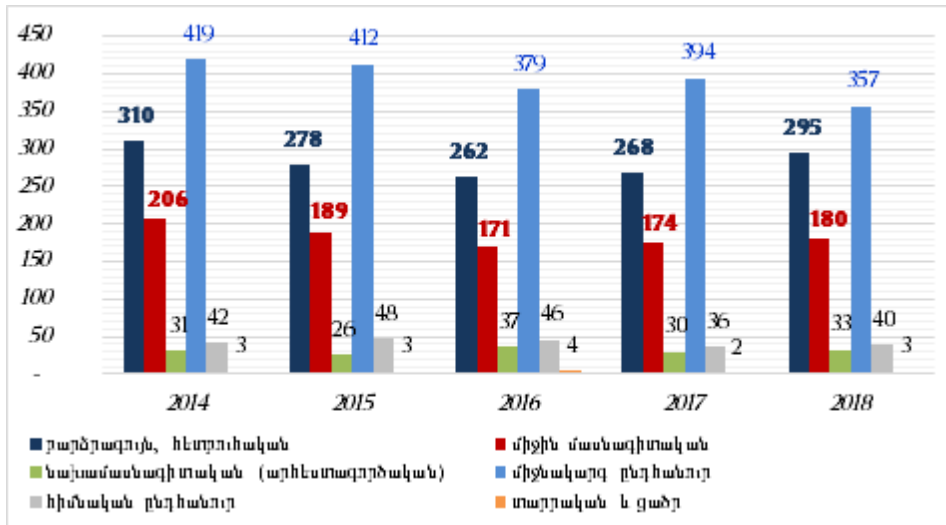


Գծապատկեր 1.12

Զբաղվածներն ըստ տարիքային խմբերի, հազ. մարդ

2018 թ.-ին 2014 թ. համեմատությամբ զբաղվածների տեսակարար կշիռն ընդհանուր զբաղվածների մեջ ըստ տարիքային խմբերի փոփոխվել է հետևյալ կերպ. 15-29 տարեկան զբաղվածները 2014 թ.-ին կազմել են ընդհանուր զբաղվածների 21%-ը, իսկ 2018 թ.-ին՝ 19%-ը, համապատասխանաբար՝ 30-49 տարեկանները՝ 41%-ը և 44%-ը, 50 և բարձր տարիքի մարդիկ՝ 38%-ը և 37%-ը:

Դիտարկվող ժամանակաշրջանում ըստ կրթական մակարդակի զբաղվածների շարժընթացը ցույց է տալիս, որ բարձրագույն հետբուհական կրթություն ունեցող զբաղվածների թիվը նվազել է տարեկան միջինում 0.9%-ով, միջին մասնագիտական կրթություն ունեցողներինը՝ 3.2%-ով, նախամասնագիտական կրթություն ունեցողներինը՝ աճել է 3.7%-ով, մասնագիտական կրթություն չունեցողներինը զբաղվածների թվաքանակը նույնպես նվազել է՝ տարեկան միջինում կազմելով 3.6% (գծապատկեր 1.13):

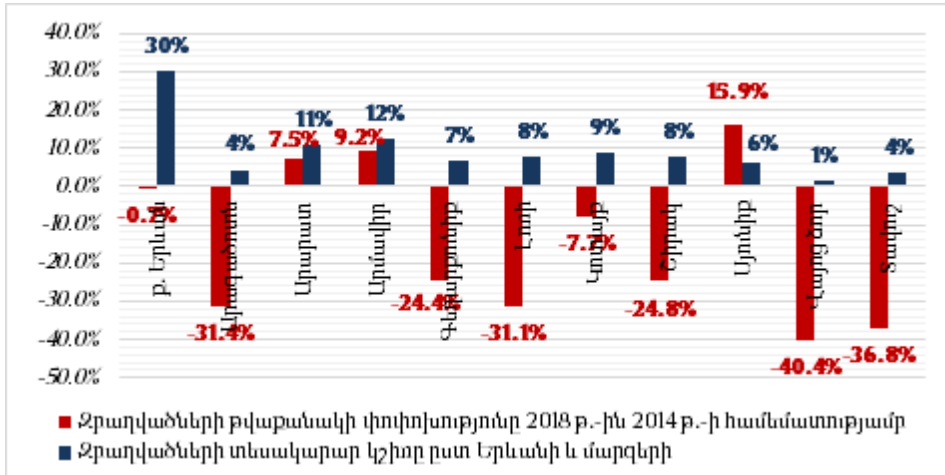


Գծապատկեր 1.13

Զբաղվածների թիվն ըստ կրթական մակարդակի, հազ. մարդ

Զբաղվածների թվի փոփոխությունը 2018 թ.-ին 2014 թ. համեմատությամբ և տեսակարար կշիռն՝ ըստ Երևանի և մարզերի վկայում են, որ զբաղվածների թվի աճ է արձանագրվել Արարատի մարզում՝ 7.5%, Արմավիրում՝ 9.2% և Սյունիքի մարզում՝ 15.9%: Կտրուկ անկում է եղել Վայոց ձորի մարզում՝ 40.4%, Տավուշում՝ 36.8%, Արագածոտնում՝ 31.4% և Լոռիում՝ 31.1% (գծապատկեր 1.14):

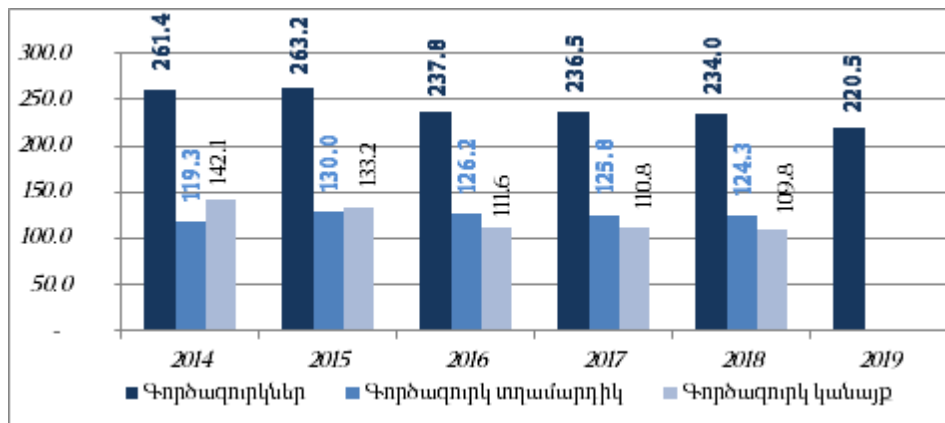
Ըստ զբաղվածների տեսակարար կշռի՝ ՀՀ-ում զբաղվածների 30%-ը բաժին է ընկնում Երևան քաղաքին, այնուհետև 12%-ը Արմավիրի մարզին, 11%-ը՝ Արարատի մարզին, 9%-ը Կոտայքի մարզին, 8-ական %՝ Լոռու և Շիրակի մարզերին:



Գծապատկեր 1.14

Զբաղվածների թվի փոփոխությունը 2018 թ.-ին 2014 թ.-ի համեմատությամբ և զբաղվածների տեսակարար կշիռն ըստ Երևանի և մարզերի 2018 թ.-ին

2014-2019 թթ.-ի ընթացքում տարեկան միջինում գործազուրկների թիվը նվազել է 3.3%-ով, ընդ որում, 2014-2018 թթ. ընթացքում տղամարդկանց շրջանում գործազրկությունն ավելացել է 1.1%-ով, իսկ կանանց շրջանում նվազել 6%-ով (գծապատկեր 1.15):

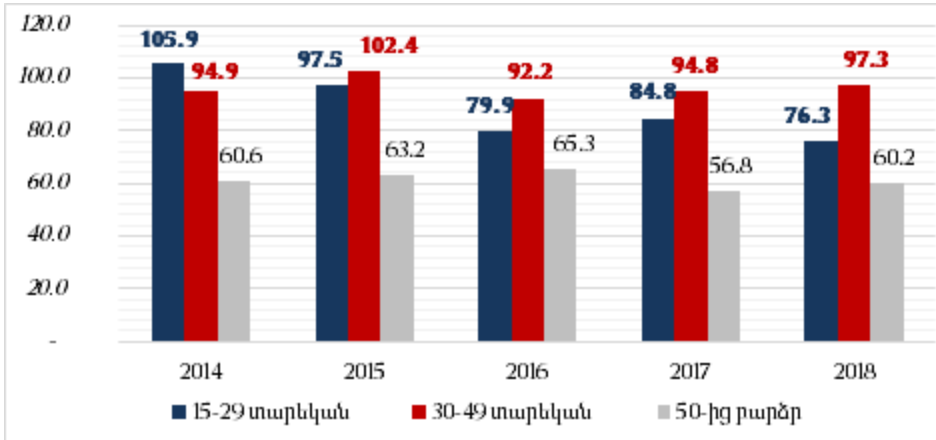


Գծապատկեր 1.15

Գործազուրկների թվի փոփոխությունը 2014-2019 թվականներին, ըստ սեռի, հազ. մարդ

Գործազրկության դասակարգումն ըստ տարիքային խմբերի ներկայացված է գծապատկեր 1.16-ում: Համաձայն 2018 թ. տվյալների՝ 15-29 տարեկան գործազուրկներն ընդհանուր գործազուրկների մեջ ունեն մոտ 33% մասնա-

քաժին, 30-49 և 50 ու քարձր տարիքի անձինք համապատասխանաբար՝ 42% և 26%: Ընդ որում, գործազուրկների թիվը 15-29 տարեկանների շրջանում դիտարկվող ժամանակաշրջանում տարեկան միջինում նվազել է 7.5%-ով, 30-50, 50 և քարձր տարիքի անձանց շրջանում աճել համապատասխանաբար՝ 0,8%-ով և 0.2%-ով:



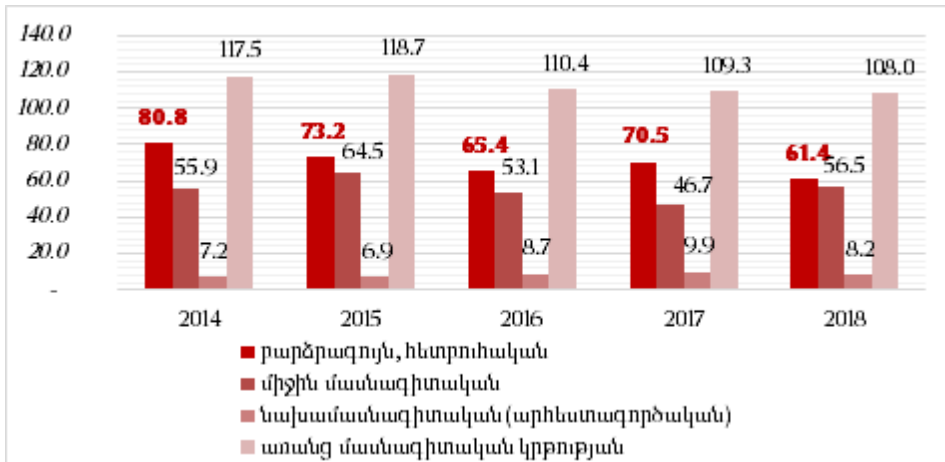
Գծապատկեր 1.16

Գործազուրկների թիվն ըստ տարիքի, հազ. մարդ

Հատկանշական է, որ համավարակի ազդեցությամբ 2020 թ. հունիսի 25-ի կառավարության նիստում նշվել է, որ 2020 թ. մարտ-մայիսին աշխատանքից ազատվել է ավելի քան 70,000 աշխատող, այսինքն՝ բոլոր աշխատողների 11.5%-ը: Դրական հանգամանքն այն է, որ մայիս ամսվա ընթացքում այդ աշխատատեղերից 50,000-ը վերականգնվել է⁵:

Ըստ կրթական մակարդակի՝ գործազուրկների թվաքանակի միտումներն այսպիսին են. քարձրագույն հետբուհական կրթական մակարդակ ունեցող գործազուրկների թիվը դիտարկվող ժամանակաշրջանում, տարեկան նվազել է միջինում 6.3%-ով, միջին մասնագիտական կրթությամբ գործազուրկների թիվն աճել է 1.6%-ով, նախամասնագիտական կրթությամբ գործազուրկների թիվը՝ 4.6%-ով, իսկ առանց մասնագիտական կրթության գործազուրկների թիվը նվազել է 2%-ով (գծապատկեր 1.17):

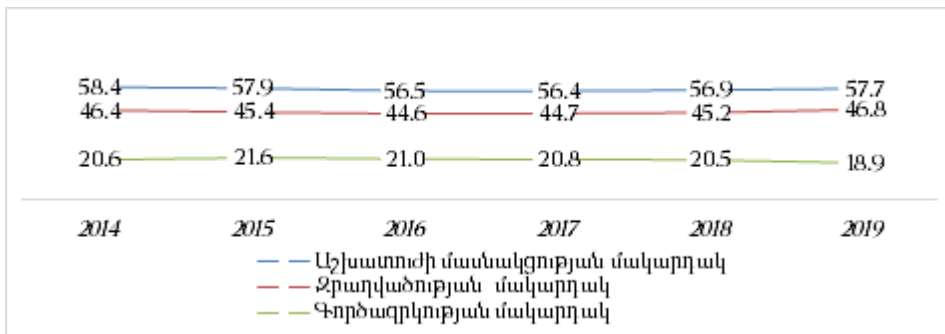
⁵ Meeting of the Government of Armenia, 25 June 2020.



Գծապատկեր 1.17

Գործազուրկների թիվն ըստ կրթական մակարդակի

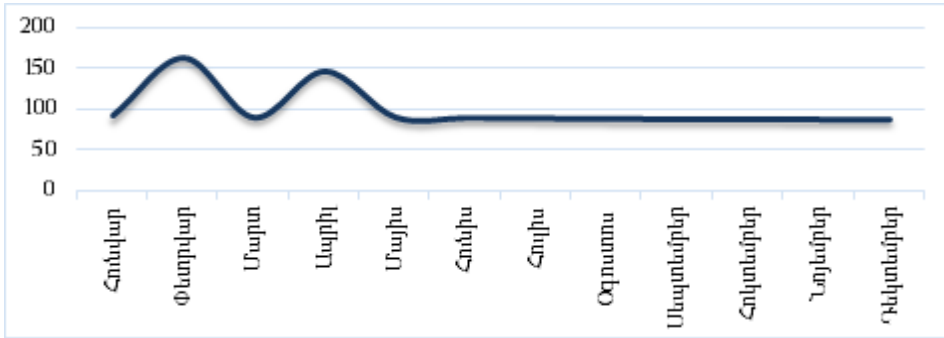
Աշխատուժի մասնակցության, զբաղվածության և գործազրկության մակարդակների միտումներից հետևում է, որ աշխատուժի մասնակցության մակարդակը 2014-2019 թթ. ընթացքում նվազել է 0.7%-ով, զբաղվածության մակարդակն ավելացել է 0.2%-ով, իսկ գործազրկության մակարդակը նվազել է 1.7%-ով (գծապատկեր 1.18):



Գծապատկեր 1.18

Աշխատուժի մասնակցության, զբաղվածության և գործազրկության մակարդակները (%)

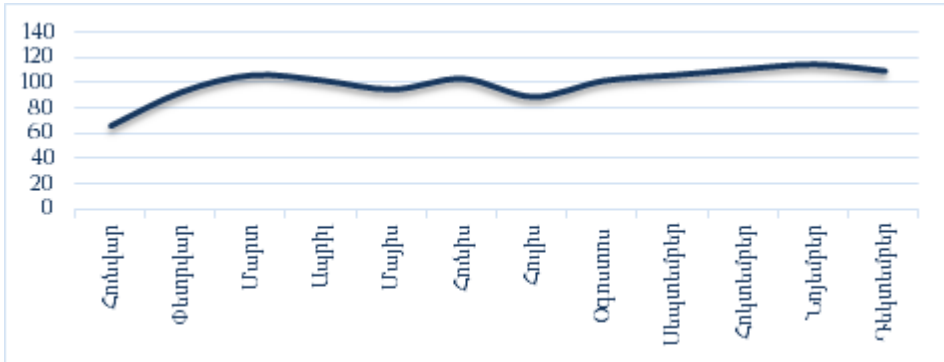
ՀՀ գործազուրկների սեզոնայնության համալրված ըստ ամիսների ներկայացված են գծապատկեր 1.19-ում, որից ակնհայտ է դառնում, որ ՀՀ-ում գործազուրկների թվի աճի առավելագույն ցուցիչներ արձանագրվում են փետրվարին և ապրիլին:



Գծապարկեր 1.19

ՀՀ գործազուրկների թվի սեզոնային շարժընթացը 2019 թ.

ՀՀ զբաղվածների թվաքանակը կրճատվում է տարվա սկզբին (գծապատկեր 1. 20) և ամբողջ 4-րդ եռամսյակում դրսևորում է աճի միտում:



Գծապարկեր 1.20

ՀՀ զբաղվածների թվի սեզոնային շարժընթացը 2019 թ.

Զբաղվածության շարժընթացը պայմանավորող առանցքային գործոններից են ժողովրդագրական գործընթացները: Զբաղվածության մակարդակի վրա ժողովրդագրական գործոնների ազեցության գնահատման նպատակն է պարզել, թե յուրաքանչյուր խմբի ժողովրդագրական ցուցանիշ ինչչափով և ինչպես է ազդում զբաղվածության վրա: Մոդելավորելով գործոնների ազդեցությունը՝ կկարողանանք կատարել սցենարային վերլուծություն և կանխատեսումներ, այն է՝ ժողովրդագրական ցուցանիշի միավոր փոփոխությունն ինչքանով կնպաստի զբաղվածության աճին կամ նվազմանը, որ գործոնի նկատմամբ է զգայուն զբաղվածության գործընթացը ՀՀ-ում, որ գործոնները պետք է թիրախավոր են, որպեսզի կիրառվող քաղաքականությունը լինի արդյունավետ: Զբաղվածության վրա ազդում են բնակչության թվաքանակի, սեռատարիքային կազմի, գյուղական-քաղաքային բնակչության հարաբերակցության, միգրացիայի գործոնները: Այս գործոնները մեկ

մոդելով հնարավոր չէ դիտարկել (գործոնների խիստ կոռելացվածություն): Այդ խնդիրը լուծելու համար օգտագործվել է գլխավոր բաղադրիչների եղանակը: Նախ՝ ընտրվել են նշված գործոնների քանակական բնութագրման ցուցանիշները, մասնավորապես՝ սեռային կազմ՝ կին/տղամարդ հարաբերակցություն, գյուղ/քաղաք հարաբերակցություն, տարիքային կազմ՝ ծանրաբեռնվածության գործակից⁶, միգրացիայի հավելաճի տեմպ, բնակչության թիվ: Գործոնների առանձնահատկությունից ելնելով (բնակչության վիճակագրություն)՝ օգտագործվել են տարեկան ժամանակային շարքերը, որոնք ներառում են 1999-2019 թթ.⁷: Կիրառելով գլխավոր բաղադրիչների եղանակը՝ կառուցվել է ժողովրդագրական համաթիվ, որն ընդգրկում է բոլոր գործոնների ազդեցությունը՝ համապատասխան կշիռներով (աղյուսակ 1):

$$\text{Ժողովրդագրական համաթիվ} = \frac{\sum_{j,k=1}^5 \lambda_j \times P_{Kj}}{\sum_{j=1}^5 \lambda_j}, \quad (1)$$

որտեղ

P_K - գլխավոր բաղադրիչներն են,

λ_j - գործոնների մատրիցի սեփական արժեքներն են:

Համաթիվը ներկայացնում է գլխավոր բաղադրիչները՝ կշռված համապատասխան սեփական արժեքներով⁸: Աղյուսակ 1.1-ում կառուցված համաթիվում ընտրված գործոնների տեսակարար կշիռներն են:

Ժողովրդագրական համաթվի կառուցվածքը⁹

Աղյուսակ 1.1

Գործոն	Կշիռ	Գումարային (կոմունյալի) կշիռ
Բնակչության թիվ	24.13%	24.13%
Կին/տղամարդ	7.25%	31.38%
Գյուղ/քաղաք	34.07%	65.45%
Ծանրաբեռն. գործ.	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 զբաղվածու-

⁶ Dependency Ratio by Adam Hayes, reviewed by Robert C. Kelly, updated on Jan 26, 2021, <https://www.investopedia.com/terms/d/dependencyratio.asp>

⁷ World Bank, Population, female (% of total population) – Armenia, World Bank staff estimates based on age/sex distributions of United Nations Population Division's World Population Prospects: 2019 revision. <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL.FE.ZS?locations=AM>

⁸ Cámara, N. and Tuesta, D., 2014. Measuring financial inclusion: A multidimensional index. BBVA Research Paper, (14/26). https://www.bbvarresearch.com/wp-content/uploads/2014/09/WP14-26_Financial-Inclusion2.pdf

⁹ Հաշվարկը կատարել են հեղինակները:

թյան շարժընթացը: Իսկ ժողովրդագրական համաթվի յուրաքանչյուր բաղադրիչի կշիռը կարելի է հաշվարկել հետևյալ կերպ. կշիռ համաթիվ $\times 0.4265$:

Այսպիսով՝ բնակչության թվաքանակը պայմանավորում է զբաղվածության վարիացիայի 10.29%-ը, կին/տղամարդ հարաբերակցությունը՝ 3.09%-ը, ընդ որում, բացասական ազդեցությամբ, այսինքն՝ բնակչության թվաքանակում կանանց տեսակարար կշռի աճը բերում է զբաղվածության կրճատման: Գյուղ-քաղաք հարաբերակցությունը՝ 14.53% դրական ազդեցությամբ, այսինքն՝ գյուղական բնակչության տեսակարար կշռի աճը բերում է զբաղվածության աճի, ժողովրդագրական ծանրաբեռնվածությունը՝ 12.07%-ով, այսինքն՝ աճը հանգեցնում է զբաղվածության կրճատման: Միգրացիայի հավելաճի տեմպի 1%-ով աճը հանգեցնում է զբաղվածության կրճատման՝ 2.66%-ով: Կատարված վերլուծությունը վկայում է, որ ՀՀ-ի համար էական խնդիր է գյուղական բնակչության աճի և կյանքի որակի խթանման թիրախավորումը, քանի որ այն անմիջականորեն կբարելավի ՀՀ զբաղվածության մակարդակը, հետևաբար՝ կհասնեցնի ընդհանուր բարեկեցության մակարդակի աճին:

ՀՀ զբաղվածության վրա համավարակի ազդեցության գնահատումը

Հետազոտության սկզբնական փուլում զբաղվածության վրա COVID-19-ի ազդեցությունը գնահատելու համար նախ՝ հաշվարկվել են 2020 թ.-ի կանխատեսումային արժեքները նորմալ պայմաններում, այսինքն՝ հետազոտվող երևույթը պահպանում է իր միտումը: Այնուհետև մոդելի հիման վրա կանխատեսված արժեքները համեմատելով առկա/արդեն հասանելի 2020 թ.-ի փաստացի արժեքների հետ (մինչև 2020/05)՝ ստացվել է COVID-19-ի էֆեկտը համեմատվող ժամանակահատվածի համար: Իսկ ողջ 2020 թ. առումով, դիտարկվել է մի քանի սցենար.

Սցենար 1: COVID-19-ի էֆեկտը կտարածվի ողջ 2020 թ.-ի վրա:

Սցենար 2: COVID-19-ի էֆեկտը կտարածվի մինչև 08.2020 թ.-ը:

Սցենար 3: COVID-19-ի էֆեկտը կտարածվի՝ հաշվի առնելով ՀՀ զբաղվածության սեզոնայնությունը:

Զբաղվածության կանխատեսման համար օգտագործվել է ժամանակային շարքերի կանխատեսման ամենաճկուն մոդելներից մեկը՝ ARIMA-ն: Զբաղվածության շարժընթացի շարքի ստացիոնարության վերլուծությամբ ընտրվել է I- բաղադրիչի կարգը: Ավտոկոռելյացիոն և մասնակի ավտոկոռելյացիոն ֆունկցիաների գրաֆիկների հիման վրա ընտրվել են համապատասխան՝ AR, MA, սեզոնային AR և MA բաղադրիչները: Իսկ արդեն ավելի ճշգրիտ մոտարկման աստիճանը որոշելու համար որպես հիմք են ընդունվել ակաիկեի (AIC), բայեսյան (BIC) և մոտարկման որակը ցույց տվող այլ չափանիշներ (մոտարկման միջին սխալ, միջին բացարձակ սխալ, միջին բացարձակ տոկոսային սխալ և այլն): Արդյունքում ՀՀ զբաղվածների ամսա-

կան ժամանակային շարքի նկարագրման համար ընտրվել է SARIMA (0,1,2)(1,0,1)[12] մոդելը: Մոդելի գնահատման արդյունքները և որակի ցուցանիշները ներկայացված են աղյուսակ 1.2-ում:

ՀՀ գրավածների շարժընթացի շարքի գնահատման արդյունքներն ըստ SARIMA մոդելի

Աղյուսակ 1.2

Series: Զբաղվածների թիվ

ARIMA (0,1,2) (1,0,1) [12] with

Coefficients:

ma1	ma2	sar1	sma1
-0.5599	-0.2810	0.8449	-0.4438
s.e. 0.0986	0.1008	0.1004	0.1840

sigma^2 estimated as 1.8767: log likelihood=-603.78

AIC=1217.57 AICc=1218.24 BIC=1230.34

Training set error measures:

	ME	RMSE	MPE	MAPE	MASE
Training set	0.82	133.38	-2.27	9.47	0.74

ACF1

Training set -0.0046

z test of coefficients:

Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z)
ma1 -0.559850	0.098647	-5.6753	1.384e-08 ***
ma2 -0.281020	0.100830	-2.7871	0.005319 **
sar1 0.844939	0.100377	8.4176	< 2.2e-16 ***
sma1 -0.443788	0.184013	-2.4117	0.015878 *

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Հաշվարկը կատարվել է R 3.6.0 ծրագրային փաթեթով, որտեղ՝

ma1 – սահող միջինի առաջին կարգի գործակից,

ma2 – սահող միջինի երկրորդ կարգի գործակից,

sar1 – սեզոնային առաջին կարգի ավտոռեգրեսիոն գործակից,

sma1 – սեզոնային սահող միջինի առաջին կարգի գործակից:

Վերը ստացված արդյունքները վկայում են, որ մոդելի մոտարկման որակը բարձր է, քանի որ միջին, միջին տոկոսային սխալները (ME, MPE) փոքր են 5%-ից, իսկ միջին բացարձակ տոկոսային, միջին բացարձակ բառակուսային սխալները (MAPE, MASE)՝ 10%-ից: Բոլոր գործոնները նշանակալի են՝ 99% հավանականությամբ: Ինչպես երևում է, մոդելի որակը բարձր է, և

նրա հիման վրա կարելի է կանխատեսումներ կատարել: Աղյուսակ 1.3-ում ներկայացված է զբաղվածների թվի կանխատեսումը 2020 թվականին:

Զբաղվածների թվի կանխատեսում, 2020 թ. | Աղյուսակ 1.3

2020 թ.	Զբաղվածների թիվ
Հունվար	520.9730
Փետրվար	804.3480
Մարտ	949.0371
Ապրիլ	805.0428
Մայիս	693.1294
Հունիս	817.6545
Հուլիս	832.5474
Օգոստոս	844.1871
Սեպտեմբեր	845.6630
Հոկտեմբեր	896.6003
Նոյեմբեր	894.8674
Դեկտեմբեր	948.7109

Փաստորեն, համավարակի ազդեցությունը միջինում ամսական 20%-անոց կրճատումն է: Այդ էֆեկտը տարածվել է մնացած ողջ տարվա վրա (աղյուսակ 1.4).

Համավարակի ազդեցության չափը զբաղվածների թվի վրա | Աղյուսակ 1.4

Ամիս	Զբաղված. կանխ. (հազ. մարդ)	Զբաղված. փաստ. (հազ. մարդ)	Տարբեր. (հազ. մարդ)	%
Ապրիլ	805	625	-180	23
Մայիս	693	579	-114	17

Աղյուսակներ 1.5-ում, 1.6-ում և 1.7-ում ներկայացված են կանխատեսումներն ըստ վերորոշյալ սցենարների:

Սցենար 1. Կանխատեսում 2020 թ.-ի համար | Աղյուսակ 1.5

Ամիս	Զբաղված. կանխ. (հազ. մարդ)	Զբաղված. փաստ. ¹⁰ (հազ. մարդ)	Տարբեր. (հազ. մարդ)	%
Հունիս	818	654	-164	20
Հուլիս	833	666	-167	20
Օգոստոս	844	675	-169	20
Սեպտեմբեր	846	677	-169	20
Հոկտեմբեր	897	718	-179	20
Նոյեմբեր	895	716	-179	20
Դեկտեմբեր	949	759	-190	20

¹⁰ COVID-19 էֆեկտը հաշվի առած:

Սցենար 2. Կանխատեսում մինչև 08.2020 թ.-ի համար

Աղյուսակ 1.6

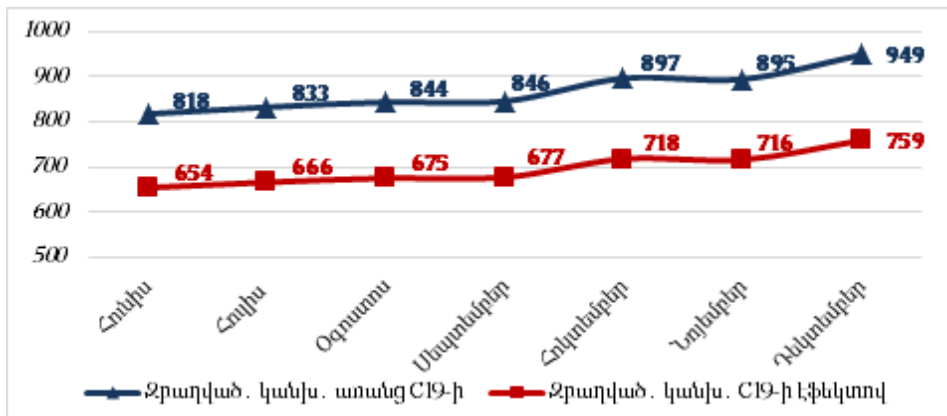
Ամիս	Ջրադրված. կանխ. (հազ. մարդ)	Ջրադրված. փաստ. ¹¹ (հազ. մարդ)	Տարբեր. (հազ. մարդ)
Հունիս	818	654	-164
Հուլիս	833	666	-167
Օգոստոս	844	675	-169
Սեպտեմբեր	846	846	0
Հոկտեմբեր	897	897	0
Նոյեմբեր	895	895	0
Դեկտեմբեր	949	949	0

Սցենար 3. COVID-19-ի էֆեկտի տարածումը՝ հաշվի առնելով
գրադվածության սեզոնայնությունը ՀՀ-ում

Աղյուսակ 1.7

Ամիս	Ջրադրված. կանխ. (հազ. մարդ)	Ջրադրված. փաստ. ¹² (հազ. մարդ)	Տարբեր. (հազ. մարդ)	%
Հունիս	818	654	-169	21
Հուլիս	833	666	-149	18
Օգոստոս	844	675	-172	20
Սեպտեմբեր	846	677	-180	21
Հոկտեմբեր	897	718	-199	22
Նոյեմբեր	895	716	-206	23
Դեկտեմբեր	949	759	-208	22

Այսպիսով՝ COVID-19-ի էֆեկտը ՀՀ գրադվածների թվաքանակի վրա միջինում կկրճատվի 20%-ով (գծապատկեր 1.21):



Գծապատկեր 1.21

COVID-19-ի ազդեցության կանխատեսում, 2020 թ.

¹¹ COVID-19 էֆեկտը հաշվի առած:¹² COVID-19 էֆեկտը հաշվի առած:

Հետազոտության վերջնական փուլում, երբ առկա է արդեն ավելի թարմ վիճակագրություն, պարզվել է, որ COVID-19-ի ազդեցությունը զբաղվածության վրա ունի հանգման միտում, իսկ ամենաճշգրիտ կանխատեսումը եղել է՝ համաձայն սցենար 2-ի: Հաշվի առնելով վերը նշվածը՝ մոդելը ճշգրտվել է: Արդյունքում ՀՀ զբաղվածների ամսական ժամանակային շարքի նկարագրման համար ընտրվել է SARIMA (1,0,1)(2,0,0)[12] ոչ գրոյական միջինով մոդելը: Առաջին կարգի ավտոռեգրոսիոն գործակիցը +0.86 է, սահող միջինի առաջին կարգի գործակիցը՝ -0.68, սեզոնային առաջին կարգի ավտոռեգրեսիոն գործակիցը՝ +0.29, երկրորդ կարգինը՝ +0.26, ոչ գրոյական միջինի գնահատականը՝ 936.59:

Մոդելի միջին, միջին տոկոսային սխալները ($ME=1.04\%$, $MPE=-4.85\%$) փոքր են 5%-ից, իսկ միջին բացարձակ տոկոսային, միջին բացարձակ քառակուսային սխալները ($MAPE=9.41\%$, $MASE=0.81\%$)՝ 10%-ից: Բոլոր գործոնները նշանակալի են՝ 99% հավանականությամբ: Ինչպես երևում է, մոդելի որակը բարձր է, ուստի կարող ենք դրա հիման վրա կանխատեսումներ կատարել.

- 2021/01 - 665.8 հազ. մարդ,
- 2021/02 - 1016.3 հազ. մարդ,
- 2021/03 - 965.0 հազ. մարդ,
- 2021/04 - 861.9 հազ. մարդ,
- 2021/05 - 848.8 հազ. մարդ,
- 2021/06 - 975.1 հազ. մարդ,
- 2021/07 - 920.0 հազ. մարդ,
- 2021/08 - 979.2 հազ. մարդ,
- 2021/09 - 1003.6 հազ. մարդ,
- 2021/10 - 978.5 հազ. մարդ,
- 2021/11 - 1069.6 հազ. մարդ,
- 2021/12 - 1240.9 հազ. մարդ:

Այսպիսով՝ պարզ է դառնում, որ 2021 թ.-ին ՀՀ-ն վերադառնալու է 2016-2017 թթ.-ի զբաղվածության մակարդակին:

1.2

ՀՀ աշխատաշուկային առնչվող գլոբալ համաթվերի վերլուծությունը

Մարդկային կապիտալի համաթիվը (ՄԿՀ)

Մարդկային կապիտալը բաղկացած է գիտելիքներից, հմտություններից և առողջությունից, որոնք մարդիկ կուտակում են իրենց կյանքի ընթացքում: Մարդկանց առողջությունն ու կրթությունն ունեն անհերքելի ներքին արժեք, որը, իր հերթին, մարդկանց հնարավորություն է տալիս իրացնելու իրենց

ներուժը՝ որպես հասարակության արդյունավետ անդամներ: Բարձր մարդկային կապիտալը աշխատողների շրջանում բարձր եկամտի, հետևաբար նաև երկրների համար բարձր եկամուտների և հասարակություններում առավել ամուր համալսման երաշխիք է: Այն կայուն աճի և աղքատության հաղթահարման առանցքային շարժիչ ուժ է:

Վերջին տասնամյակում մարդկային կապիտալի բարելավման գործում շատ երկրներ մեծ առաջընթաց են գրանցել: Թեև պետք է փաստել, որ COVID-19 համավարակը սպառնում է այդ ձեռքբերումներից շատերի կորստին, ուստի անհրաժեշտ է անհապաղ քայլեր ձեռնարկել մարդկային կապիտալի, մասնավորապես՝ աղքատ, անապահով խավերի շրջանում դժվարությամբ ձեռք բերված հաջողությունները պաշտպանելու համար: Մարդկային կապիտալի բացերը հատկապես ցավոտ դրսևորումներ են ունենում եկամտի ցածր մակարդակ ունեցող, ինչպես նաև պատերազմող և ինստիտուցիոնալ ցածր զարգացում ունեցող երկրներում:

Ըստ սեռի տարբերակված ցուցանիշները ցույց են տալիս, որ ներկայում շատ երկրներում աղջիկները մարդկային կապիտալի կուտակումով տղաների նկատմամբ ունեն փոքր-ինչ առավելություն, որը, մասամբ, արտացոլում է կանանց կենսաբանական առավելությունը կյանքի սկզբում: Այնուամենայնիվ, կանայք զգալի անբավարարություն ունեն մարդկային կապիտալի շատ հարթություններում, որոնք ներառված չեն ՄԿՀ բաղադրիչներում, որոնցից է, օրինակ, տնտեսական կյանքին մասնակցության չափը:

Մարդկային կապիտալի համաթվով գնահատվում է մարդկային կապիտալի մեծությունը, որին այսօր ծնված երեխան կարող է հասնել մինչև 18 տարեկան հասակը: Այն արտահայտում է հաջորդ սերնդի աշխատողների արտադրողականությունը՝ ամբողջական կրթության և լիարժեք առողջության առումով և ընդգծում կառավարությունների ու հասարակությունների կողմից իրենց քաղաքացիների՝ մարդկային կապիտալում ներդրումներ կատարելու կարևորությունը:

ՄԿՀ բաղադրիչներն են.

1. բնակչության կենսամակարդակ,
2. բնակչության կրթական մակարդակ,
3. բնակչության առողջական վիճակ:

Համաթիվը բաղկացած է հինգ ցուցանիշից՝ մինչև հինգ տարեկան հասակն ապրելու հավանականություն, երեխայի ուսման սպասվող տարիներ, ներդաշնակեցված թեստերի միավորները՝ որպես ուսումնառության որակի չափանիշ, չափահասների ապրելիության ցուցանիշ (15 տարեկանների այն մասը, որը կապրի մինչև 60 տարեկանը) և երեխաների այն մասը, որը թերաճ չէ:

2020 թ.-ի ՄԿՀ զեկույցում, որը հաշվարկվել է աշխարհի 174 երկրների համար, նախորդ՝ 2018 թ.-ի զեկույցի համեմատ ներառված երկրների թիվն

ավելացել է 17-ով: Հարկ է նշել, որ գեկույցը կազմվել է մինչև 2020 թ. մարտը, և ստացված գնահատականները չեն արտացոլում COVID-19-ի ազդեցությունը: Նախքան համավարակի տարածումը՝ նոր ծնված երեխան կարող էր ակնկալել, որ, որպես ապագա աշխատող, միջինում կհասնի իր հավանական արտադրողականության ընդամեն 56%-ին: Նշված միջինը, սակայն, զգալի տատանվում է ըստ տարածաշրջանների. ցածր եկամուտ ունեցող երկրներում այս ցուցանիշը կարող է հասնել մինչև 37%-ի, իսկ բարձր եկամուտ և զարգացած տնտեսություն ունեցող երկրների դեպքում՝ 70%-ի:

Հայաստանի Հանրապետությունում ՄԿՀ ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ մեր երկրում այսօր ծնված երեխան, երբ մեծանա, 58 տոկոսով արտադրողական կլինի, որքան կարող էր լինել ամբողջական կրթություն ստանալու և լիարժեք առողջ լինելու դեպքում: Այս ցուցանիշը բավական ցածր է՝ համեմատած Եվրոպական և Կենտրոնական Ասիայի երկրների հետ, մինչդեռ ավելի բարձր է, քան միջինից բարձր եկամուտ ունեցող երկրներում է:

Մինչև 5 տարեկան ապրելու հավանականության ցուցանիշը Հայաստանում 2020 թ.-ին կազմել է 0.99 միավոր այսինքն՝ ծնված 100 երեխայից 99 ապրում է մինչև 5 տարեկան հասակը, որը, կարելի է պնդել, բավական բարձր արդյունք է (աղյուսակ 1.8):

Մարդկային կապիտալի համաթիվը և դրա բաղադրիչները՝ տարանջատված ըստ սեռային պատկանելության

Աղյուսակ 1.8

	Տղաներ	Աղջիկներ	Ընդհանուր
ՄԿՀ	0.56	0.60	0.58
Մինչև 5 տարեկան ապրելու հավանականությունը	0.99	0.99	0.99
Սովորելու սպասվող տարիները	11.1	11.5	11.3
Ներդաշնակեցված թեստերի միավորները	439	448	443
Ուսումնառությամբ ճշգրտված ուսման տարիները	7.8	8.3	8
Չափահասների ապրելիության ցուցանիշը	0.83	0.94	0.89
Առողջ աճ (ոչ թերաճի ցուցանիշ)	0.89	0.92	0.91

ՀՀ-ում երեխաները կարող են ակնկալել, որ մինչև 18 տարին լրանալը կավարտեն 11.3 տարվա նախակրթական, կրտսեր և միջնակարգ ուսումը: Սակայն, ուսման տարիներն ըստ ուսումնառության որակի ճշգրտելու դեպքում պարզ է դառնում, որ դրանք համարժեք են ընդամենը 8 տարվա ուսումնառության (բացը 3.3 տարի է):

Ներդաշնակեցված թեստերի միավորները: Հայաստանի աշակերտները 443 միավոր են ստանում ըստ սանդղակի, որտեղ 625-ը ներկայացնում է բարձր առաջադիմություն և 300-ը՝ նվազագույն:

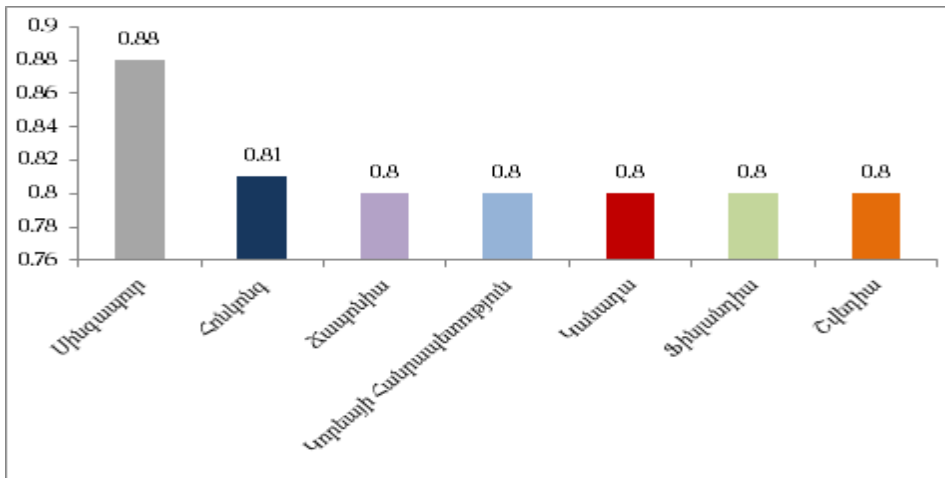
Ուսումնառությամբ ճշգրտված ուսման տարիները: Իրականում, երեխաների սովորածը որպես գործոն ներառելու դեպքում ուսման սպասվող տարիները ընդամենը 8-ն են:

Չափահասների ապրելիության ցուցանիշը: Ողջ Հայաստանի 15 տարեկանների 89%-ը կապրի մինչև 60 տարեկան: Այս վիճակագրությունն առողջության համար մահացու և ոչ մահացու ելքով արդյունքների շարքը փոխարինող փոփոխական է, որին այսօր ծնված երեխան՝ որպես չափահաս, կառերեսվի ներկա պայմաններում:

Առողջ աճ (ոչ թերաճի ցուցանիշ): Այս ցուցանիշը 0.91 է, ինչը ցույց է տալիս, որ 100 երեխայից 91-ը թերաճ չէ, իսկ 9 թերաճ է:

Մարդկային կապիտալի համաթվում 174 երկրների շարքում Հայաստանը զբաղեցնում է 82-րդ հորիզոնականը: ՀՆԱ միջինում 1.7-1.8%-ը ծախսվում է առողջապահության վրա, որը ցածր է ինչպես տարածաշրջանային 4.9%, այնպես էլ նույն եկամտային խմբի երկրների 4% միջին ցուցանիշի համեմատությամբ: 2019 թ.-ին ՀՀ ՀՆԱ 2.3%-ը ծախսվել է կրթության վրա, այն դեպքում, երբ տարածաշրջանային միջին ցուցանիշը 4.6% էր, իսկ նույն եկամտային խմբի երկրներում՝ միջինում 4.7%: ՀՆԱ մոտ 1.4%-ը հատկացվում է սոցիալական օգնություններին. այս ցուցանիշով նույնպես մեր երկիրը զիջում է ինչպես տարածաշրջանի, այնպես էլ եկամտային նույն խմբի երկրներին (տարածաշրջանային միջին ցուցանիշը՝ 1.8%, եկամտային խմբի ցուցանիշը՝ 1.5%):

Տարանջատելով Մարդկային կապիտալի համաթիվն ըստ սեռի, ականհայտ է դառնում, որ ՀՀ-ում համաթիվը կանանց և աղջիկների կտրվածքով, տղամարդկանց համեմատությամբ, ավելի բարձր է: Բնակչության ամենահարուստ և ամենաաղքատ խմբերի 20%-ի միջև ՄԿՀ-ի հարաբերակցությունը 1.17 է, ընդ որում, վերջինիս համաշխարհային միջին ցուցանիշը 1.35 է, իսկ երկրների մակարդակով ընդհանուր ցուցանիշը տատանվում է 1.12-ից մինչև 1.68-ի շրջանակներում:

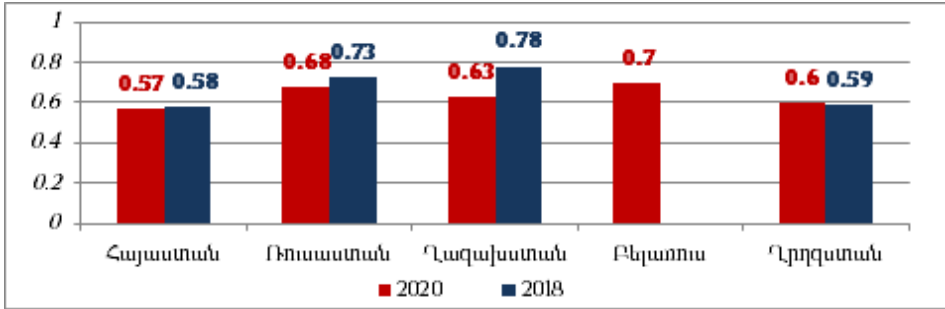


Գծապարկեր 1.22

Մարդկային կապիտալի համաթիվով առաջատար պետությունները

Մարդկային կապիտալի համաթվում առաջատար երկիրը Սինգապուրն է՝ 0.88 միավոր, որին հաջորդում է Հոնկոնգը՝ 0.81 միավոր: Առաջատար մյուս պետություններն ունեն հավասարաչափ՝ 0.80 միավոր (գծապատկեր 1.22):

ԵԱՏՄ անդամ պետություններում և՛ 2018 թ.-ին, և՛ 2020 թ.-ին մարդկային կապիտալի ամենացածր ցուցանիշն արձանագրել է Հայաստանը: 2018 թ.-ին Բելառուսի համար այդ ցուցանիշը չի հաշվարկվել (գծապատկեր 1.23):



Գծապատկեր 1.23

ԵԱՏՄ անդամ պետություններում Մարդկային կապիտալի համաթիվը 2018 և 2020 թթ.

Չնայած ՌԴ և Ղազախստանի ցուցանիշները, համեմատած մյուս անդամ պետությունների հետ, բավական բարձր են, այդուհանդերձ 2020 թ.-ին ՌԴ-ում համաթիվը նվազել է 0.5, իսկ Ղազախստանում՝ 0.15 կետով:

174 երկրների ցանկում ԵԱՏՄ անդամ պետությունների զբաղեցրած դիրքերը ներկայացված են գծապատկեր 1.24-ում:



Գծապատկեր 1.24

ԵԱՏՄ անդամ պետությունները ՄԿՀ երկրների ցանկում՝ ըստ զբաղեցրած հորիզոնականի

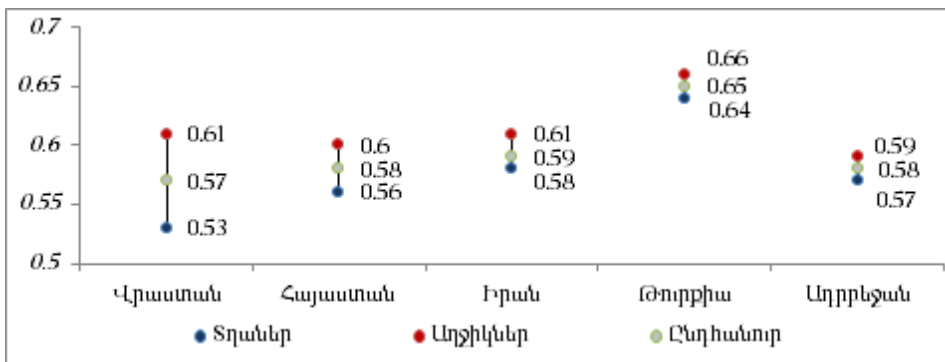
Տարածաշրջանային երկրներից Վրաստանի ցուցանիշը 2018 թ.-ին եղել է 0.61 միավոր, իսկ 2020 թ.-ին զիջել է նույնիսկ ՀՀ ցուցանիշը (0.56 միավոր), և երկիրը զբաղեցրել է 85-րդ հորիզոնականը (աղյուսակ 1.9 և գծապատկեր 1.25): Թուրքիայի ցուցանիշը 2018 թ.-ին կազմել է 0.63 միավոր, իսկ 2020 թ.-

ին՝ 0.65 և երկիրը գրադեցրել է 48-րդ հորիզոնականը: Իրանի Իսլամական Հանրապետության համաթիվը համապատասխան տարիներին չի փոփոխվել՝ 0.59 միավոր, և երկիրը գրադեցրել է 75-րդ հորիզոնականը, Ադրբեջանում 2018 թ.-ին դա կազմել է 0.63, իսկ 2020 թ.-ին՝ 0.58 միավոր, և երկիրը գրադեցրել է 83-րդ հորիզոնականը:

Տարածաշրջանային երկրների ցուցանիշներն՝ ըստ ՄՀՀ
բաղադրիչների, 2020 թ.

Աղյուսակ 1.9

		ՄՀՀ	Մինչև 5 տարեկան ապրելու հավա- նականություն	Սովորելու սպասվող տարիներ	Ներդաշնակեցված թեստերի միավորներ	Ուսումնասիրության նպատակով ուսման տարիներ	Չափահասների ապրելիության ցուցանիշը	Առողջ աճ (ոչ թերաճի ցուցանիշ)
Ադրբեջան	Տղաներ	0.57	0.98	12.5	412	8.2	0.85	0.82
	Աղջիկներ	0.59	0.98	12.4	420	8.3	0.91	0.82
	Ընդհանուր	0.58	0.98	12.4	416	8.3	0.88	0.82
Վրաստան	Տղաներ	0.53	0.99	12.8	391	8	0.78	
	Աղջիկներ	0.61	0.99	13.1	410	8.6	0.92	
	Ընդհանուր	0.57	0.99	12.9	400	8.3	0.85	
Իրան	Տղաներ	0.58	0.98	11.9	420	8	0.92	
	Աղջիկներ	0.61	0.99	11.8	446	8.4	0.95	
	Ընդհանուր	0.59	0.99	11.8	432	8.2	0.93	
Հայաստան	Տղաներ	0.56	0.99	11.1	439	7.8	0.83	0.89
	Աղջիկներ	0.6	0.99	11.5	448	8.3	0.94	0.92
	Ընդհանուր	0.58	0.99	11.3	443	8	0.89	0.91
Թուրքիա	Տղաներ	0.64	0.99	12.1	473	9.2	0.88	0.93
	Աղջիկներ	0.66	0.99	12	483	9.3	0.94	0.95
	Ընդհանուր	0.65	0.99	12.1	478	9.2	0.91	0.94



Գծապատկեր 1.25

Տարածաշրջանի երկրների դիրքերն՝ ըստ ՄՀՀ ընդհանուր ցուցանիշի
և սեռային պատկանելության

Աշխատանքի շուկայի արդյունավետության համաթիվը

Նշված համաթիվը Գլոբալ մրցունակության համաթիվի բաղադրիչ/ենթահամաթիվն է: Ինչպես և Գլոբալ մրցունակության համաթիվը, այնպես էլ նրա բոլոր ենթատարրերը գնահատվում են (մինչև 2017 թ.-ը) 1-7 միջակայքում, որտեղ 1-ը նվազագույն արժեքն է, 7-ը՝ առավելագույն: Համաթիվը հաշվարկվում է 137 երկրի համար: Դա բաղադրյալ համաթիվ է: Նախ՝ դա տրոհվում է երկու մեծ խմբի, և այդ խմբերից յուրաքանչյուրը, իր հերթին, բնութագրվում է մի քանի ցուցանիշներով: Այդ ցուցանիշների ագրեգացման արդյունքում ստացվում է յուրաքանչյուր խմբային ցուցանիշի արժեքը, այնուհետև այդ 2 խմբային ցուցանիշներն ագրեգացնելով՝ աշխատանքի շուկայի արդյունավետության համաթիվը: Համաթիվի բաղկացուցիչ խմբերն են.

- աշխատանքի շուկայի ճկունությունը,
- տաղանդների/ուղեղների օգտագործման արդյունավետությունը:

Աշխատաշուկայի ճկունությունն արտահայտող ցուցանիշներն են.

1. աշխատանքային հարաբերությունների ոլորտում գործատուի հետ համագործակցությունը (1-7),
2. աշխատավարձի ամրագրման ճկունությունը (1-7),
3. ընդունման և ազատման փորձը (1-7),
4. պահուստավորման ծախսերը (աշխատավարձի շաբաթների քանակ),
5. հարկման ազդեցությունն աշխատանքի խթանման վրա:

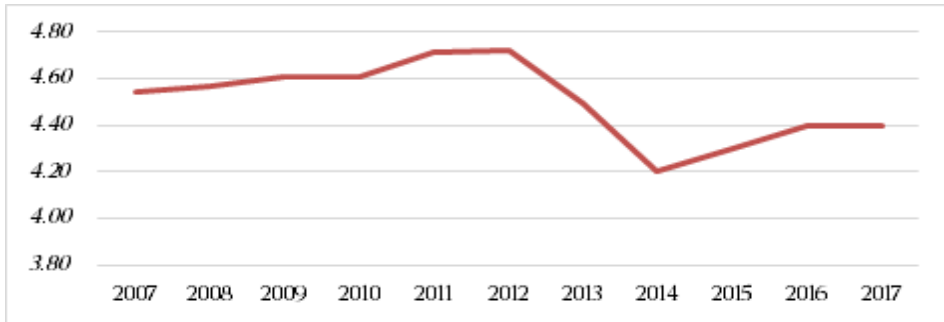
Տաղանդների/ուղեղների օգտագործման արդյունավետությունն արտահայտող ցուցանիշների խումբն է.

1. վճարումները/աշխատավարձը և արտադրողականությունը,
2. պրոֆեսիոնալ կառավարման հենքը,
3. երկրի ուղեղներ ներգրավելու կարողությունը,
4. երկրի ուղեղներ պահելու կարողությունը,
5. կանանց մասնակցությունը աշխատուժի շուկայում (տղամարդկանց հետ հարաբերակցությամբ):

Նախ՝ ներկայացվել է ՀՀ աշխատանքի շուկայի արդյունավետության համաթիվի շարժընթացը (գծապատկեր 1.26): 2007-2017 թթ.-ին ՀՀ աշխատուժի շուկայի արդյունավետության համաթիվի շարժընթացի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ շարքի առավելագույն արժեքը գրանցվել է 2012 թ.-ին՝ 4.72, նվազագույնը՝ 2014 թ.-ին՝ 4.20: Միջինում՝ հետազոտվող ժամանակահատվածում, համաթիվի մակարդակը կազմել է 4.5: Միջին հավելաճի տեմպը հավասար է -0.3 տոկոս, ինչը նշանակում է, որ դիտարկվող ժամանակահատվածում՝ համաթիվը միջինում նվազել է 0.3 տոկոսային կետով: Միջին բացարձակ հավելաճը կազմել է 0.014, այսինքն՝ միջինում յուրաքանչյուր տարի համաթիվը նվազել է 0.014 տոկոսային կետով:

2017 թ.-ին 2016 թ. համեմատ ՀՀ աշխատաշուկայի արդյունավետության համաթիվը չի փոխվել: Առավելագույն հավելաճը եղել է 2016 թ.-ին՝ 0.1 տոկոս:

սային կետ, նվազագույնը՝ 2014 թ.-ին՝ 0.29 տոկոսային կետ: Աճի տեմպը նվազող է, ինչը վկայում է ՀՀ աշխատաշուկայի արդյունավետության դանդաղեցման մասին: 2017 թ.-ին 2007 թ. համեմատ համաթիվը նվազել է 0.14 տոկոսային կետով կամ 3.1%-ով:



Գծապարկեր 1.26

ՀՀ աշխատանքի շուկայի արդյունավետության համաթիվի շարժընթացը 2007-2019 թթ.¹³

Հաշվի առնելով, որ համաթիվի առավելագույն արժեքը 7 է, ստացվում է, որ միջինում՝ դիտարկվող ժամանակահատվածում, ՀՀ աշխատաշուկայի արդյունավետությունը 64% է:

2017 թ. դրությամբ ՀՀ աշխատաշուկայի արդյունավետության համաթիվի բացվածքից հետևում է, որ գրանցված վատ արդյունքները պայմանավորված են համաթիվի 2-րդ խմբի ցուցանիշներով (աղյուսակ 1.10): Առաջին թիրախային խնդիրը պետք է լինի կանանց մասնակցության մեծացումը, իսկ երկրորդը՝ ռազմավարական խնդիրը՝ ուղեղների արտահոսքի կանխումը:

ՀՀ աշխատաշուկայի արդյունավետության համաթիվի բաղադրիչները 2017 թ.-ին¹⁴

Աղյուսակ 1.10

Խումբ/ցուցանիշ	Արժեք	Դիրքը 137 երկրների շարքում
Ճկունություն	5	25
Աշխատանքային հարաբերությունների ոլորտում գործատուի հետ համագործակցություն	4.7	40
Աշխատավարձի ամրագրման ճկունություն	5.1	52
Ընդունման և ազատման փորձ	4.5	26
Պահուստավորման ծախսեր	11	40
Հարկման ազդեցությունն աշխատանքի խթանման վրա	4.1	57
Ուղեղների օգտագործման արդյունավետություն	3.8	79

¹³ World Bank, database, available at <https://data.worldbank.org/>

¹⁴ World Bank, Labor Market Efficiency, available at https://tcdata360.worldbank.org/indicators/lbr.mkt.efcy?country=BRA&indicator=737&viz=line_chart&years=2007,2017

Վճարումներ/աշխատավարձ և արտադրողականություն	4.1	62
Պրոֆեսիոնալ կառավարման հենք	4.2	71
Երկրի՝ ուղեղներ ներգրավելու կարողությունը	3.0	97
Երկրի՝ ուղեղներ պահելու կարողությունը	2.9	96
Կանանց մասնակցությունն աշխատուժի շուկայում	0.8	82

Վերը նշված համաթվի գծով աշխարհի 137 երկրների շարքում 2017 թ. դրությամբ առաջատար հնգյակը ներկայացված է աղյուսակ 1.11-ում: Աղյուսակից հետևում է, որ նույնիսկ առաջատար հնգյակի կատարողականը/արդյունավետությունը 81% է:

Աշխարհի հինգ առաջատարներն ըստ աշխատաշուկայի արդյունավետության համաթվի, 2017 թ. Աղյուսակ 1.11

Դիրք	Երկիր	Արժեք
1	Շվեյցարիա	5.9
2	Սինգապուր	5.8
3	ԱՄՆ	5.6
4	Հոնկոնգ	5.6
5	Նոր Զելանդիա	5.5

Տարածաշրջանի և ԵԱՏՄ երկրների համար աշխատաշուկայի արդյունավետության համաթիվը ներկայացված է աղյուսակ 1.12-ում:

Ներկայացված երկրները ՀՀ-ի տեսանկյունից աշխարհաքաղաքական որոշակի հետաքրքրություն են ներկայացնում: Նշված համաթվի գծով առաջատարն Ադրբեջանն է, իսկ հետնապահը՝ Իրանը: Բելառուսի համար համաթվի հաշվարկը բացակայում է, այդ իսկ պատճառով ներառված չէ համեմատականում: ՀՀ-ն համեմատականում գտնվում է 50%-75%-ային քվարտիլում:

Աշխատաշուկայի արդյունավետության համաթիվը տարածաշրջանի և ԵԱՏՄ երկրներում Աղյուսակ 1.12

Դիրք	Երկիր	Արժեք
51	Հայաստան	4.40
53	Վրաստան	4.39
17	Ադրբեջան	5.01
35	Ղազախստան	4.57
60	Ռուսաստան	4.33
113	Դրոգստան	3.69
127	Թուրքիա	3.39
130	Իրան	3.30

2017 թ.-ին ՀՀ-ի համար Գլոբալ մրցունակության համաթիվը կազմել է 4.20, և երկիրը զբաղեցրել է 73-րդ տեղը: 2018 թ.-ին համաթվի հաշվարկման մեթոդաբանությունը և բաղկացուցիչ ցուցանիշները փոփոխության են են-

թարկվել¹⁵: Այժմ համաթիվը հաշվարկվում է 141 երկրի համար և գտնվում է 0-100 միջակայքում: 2018 թ.-ին ՀՀ աշխատաշուկայի արդյունավետության համաթիվն ունեցել է 66.4 արժեքը, և երկիրը զբաղեցրել է 32-րդ տեղը, իսկ զլորալ մրցունակության համաթիվով 69-րդ-ն էր՝ 61 արժեքով:

1.3

COVID-19 հակաճգնաժամային միջոցառումների միջազգային փորձի վերլուծությունը

Հայաստանի, Վրաստանի, Ուկրաինայի, Բելառուսի և Էստոնիայի աշխատաշուկայի ցուցանիշների փոփոխությունը 2020 թ. առաջին և երկրորդ եռամսյակներում՝ նախորդ տարվա նույն ժամանակաշրջանի համեմատությամբ

2020 թ. նոր համավարակի տարածումն աշխարհում հանգեցրեց առողջապահական ճգնաժամի, որն արագորեն զուգակցվեց սոցիալ-տնտեսական ճգնաժամի հետ: Շատ երկրներում տնտեսական աճի տեմպերը դանդաղեցին և նվազեցին, պահանջարկը կրճատվեց, գործազրկության մակարդակը բարձրացավ, քիզները կանգնեց իրացվելիության խնդրի առջև՝ նոր մարտահրավերներ առաջադրելով երկրների կառավարություններին մասնավորապես՝ գործազրկության աճը զսպելու և գործազուրկներին աջակցելու, զբաղվածության մակարդակը պահպանելու, գործատուներին և քիզների աջակցելու, ժամանակին ճկուն և արդյունավետ քաղաքականություններ տրամադրելու ուղղություններով:

Արժույթի միջազգային հիմնադրամի գնահատումներով՝ համավարակային ճգնաժամի պատճառով 2020-2021 թթ.-ին համաաշխարհային տնտեսության հանրագումարային կորուստը կկազմի մոտավորապես 12.5 տրիլիոն ԱՄՆ դոլար¹⁶: 2020 թ. հոկտեմբերի կանխատեսումներով՝ 2020 թ. համաաշխարհային թողարկման ծավալը կնվազի 4.4%-ով, որը 0.8%-ային կետով ավելի քիչ է, քան հունիսին կանխատեսվածը, ինչը թերևս, պայմանավորված է 2020 թ. երրորդ կիսամյակում սահմանափակումների մասնակի կամ լրիվ վերացումից հետո տնտեսությունների աշխուժացմամբ: 2021 թ. համաաշխարհային տնտեսության կանխատեսվող աճը կկազմի 5.4%: Ըստ նույն աղբյուրի՝ 5.8%-ի չափով անկում է կանխատեսվում զարգացած, 3.3%՝ զարգացող տնտեսություններում (եթե բացառենք Չինաստանի համար կանխատեսվող կանխատեսվող 10.1% տնտեսական աճի ազդեցությունը 2020-2021 թթ. Ընթացքում, ապա անկումը կհասնի 5.7%-ի)¹⁷:

¹⁵ Schwab K., 2018, November. The global competitiveness report 2019. In *World Economic Forum*, available at http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf

¹⁶ IMF, 2020. World Economic Outlook: A Long and Difficult Ascent, October 2020, <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2020/09/30/world-economic-outlook-october-2020>.

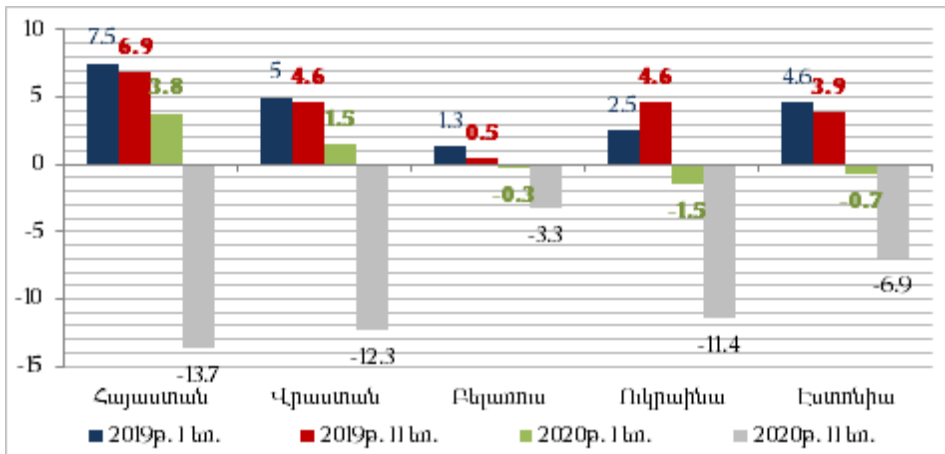
¹⁷ 2020 թ. հունիսի կանխատեսմամբ՝ 8.1%:

COVID-19 ճգնաժամի ի հայտ գալու պահից կարճ ժամանակ անց տնտեսագիտական հանրայնը հանդես եկավ տնտեսական շոկի և աշխատաշուկայի պարբերաշրջանի զարգացման հնարավոր սցենարների կանխատեսումներով: Ճգնաժամի հաղթահարման հնարավորությունների և ժամկետների շուրջ Բրուկինգսի ինստիտուտի Հարկաբյուջետային և դրամավարկային քաղաքականության կենտրոնի վերլուծությունների, «Conference Board» ուղեղային կենտրոնի կողմից աշխարհի 600 գլխավոր գործադիր տնօրենների շրջանում իրականացված հարցումների, Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի հետազոտությունների արդյունքները հանգեցին հետևյալին¹⁸.

- *ամենալավարեսական* սցենարի դեպքում պարբերաշրջանը կունենա «Z»-աձև տեսք՝ ըստ որի լոբդաունի ընթացքում չարտադրված ՀՆԱ-ն պարզապես «հետաձգվել» է որոշակի ժամանակով և համավարակի ռիսկը չեզոքանալուց հետո՝ կվերականգնվի,
- *շարժավարեսական* սցենարի դեպքում պարբերաշրջանը կունենա «V»-աձև տեսք, այսինքն՝ կտրուկ անկմանը կհաջորդի նույնատիպ կտրուկ վերելքը,
- *որոշ չափով հոռերեսական* սպասումների համաձայն՝ պարբերաշրջանը կունենա «U»-աձև տեսք՝ ըստ որի տնտեսությունը նախաճգնաժամային վիճակին վերադարձնելու համար տևական ժամանակ կպահանջվի,
- *հոռերեսական* սպասումների համաձայն՝ պարբերաշրջանը *փչալկաձև* տեսք կունենա («Նայք» ապրանքանիշի տարբերանշանի տեսքը), այսինքն՝ եթե սահմանափակումները վերանան և տնտեսական ակտիվությունը բարձրանա, ապա տնտեսությունը կտրուկ կվերադառնա նախավարակային վիճակին, սակայն սպառողները, բիզնեսը, պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինները դեռ կշարունակեն երկմտել ծախսեր կատարելու ուղղությամբ, և տնտեսությանը նախաճգնաժամային հետագծին վերադարձնելու համար երկար ժամանակ կպահանջվի,
- *ծայրահեղ հոռերեսների* պնդմամբ՝ պարբերաշրջանը կունենա «L»-աձև տեսք, որն անորոշ է դարձնում անգամ առողջացման հեռանկարը,
- հնարավոր է նաև պարբերաշրջանի զարգացման «W»-աձև տեսք՝ ըստ որի առաջին աշխուժացումից հետո կսկսվի նոր ճգնաժամ, սակայն անհայտ է, թե ինչպիսին կլինի նոր աշխուժացումը: Անորոշության բարձր աստիճանը հստակ ելք մատնանշելու հնարավորություն դեռ չի ընձեռում:

¹⁸ Sheiner L., Yilla K., The ABCs of the post-COVID economic recovery, Hutchins Center on Fiscal and Monetary Policy, May 4, 2020., <https://conference-board.org/topics/natural-disasters-pandemics/CEOs-around-the-Globe-Not-Optimistic-about-Speed-of-Recovery>, <https://www.weforum.org/agenda/2020/09/covid19-recovery-shape-economy-ceo/>

Կորոնավիրուսային հիվանդության տարածումը կանխելու համար որոշ երկրների կառավարությունների հայտարարած պարտադիր կարանտինի և արտակարգ դրության ընթացքում սահմանվեցին սահմանափակումներ և արգելվեցին տնտեսական գործունեության և ծառայությունների մատուցման առանձին տեսակներ, որն էլ իր բացասական ազդեցությունն ունեցավ երկրների ՀՆԱ-ի վրա¹⁹: Այսպես՝ ՀՀ-ում 2020 թ. առաջին եռամսյակում նախորդ տարվա նույն ժամանակաշրջանի նկատմամբ ՀՆԱ-ն թեև աճել է 3.9%-ով, իսկ Վրաստանում՝ 1.5%-ով, սակայն նախորդ ժամանակաշրջանի համեմատությամբ այն նվազել է համապատասխանաբար՝ 38.7 և 22.4%-ով: Պարտադիր կարանտին չկիրառած Բելառուսում նույն ժամանակահատվածում ՀՆԱ-ն կրճատվել է 0.3%-ով, որը, սակայն, երկրորդ եռամսյակում հասել է 11.5%-ի: 2020 թ. երկրորդ եռամսյակում՝ լոբլատունի պիկին, ՀՀ-ում ՀՆԱ անկումը 2019 թ. նույն ժամանակաշրջանի համեմատությամբ, կազմել է 13.7%, Վրաստանում՝ 6.8%, Էստոնիայում՝ 8.4% (գծապատկեր 1.27):



Գծապատկեր 1.27

Տնտեսական աճի տեմպը 2019 և 2020 թթ. առաջին և երկրորդ եռամսյակներում (նախորդ տարվա նույն ժամանակաշրջանի համեմատությամբ)²⁰

Վերակառուցման և զարգացման եվրոպական բանկի՝ տնտեսական շուկի ազդեցությունների և հաղթահարման 2020 թ. մայիսյան կանխատեսումների համաձայն, դիտարկվող երկրներում տնտեսական պարբերաշրջանը

¹⁹ ՀՀ տնտեսության ցուցանիշները համեմատվել են Վրաստանի և Ուկրաինայի (որպես համընդհանուր լոբլատուն իրականացրած տնտեսությունների), Էստոնիայի (որպես Եվրամիության անդամ և տնտեսության չափերով ՀՀ տնտեսության հետ համադրելի տնտեսության), Բելառուսի (որպես տեղաշարժի սահմանափակման չկիրառած տնտեսության) ցուցանիշների հետ:

²⁰ Հստ www.armstat.am, www.belstat.by/en, www.geostat.ge/en, www.ukrstat.org/en, www.eestipank.ee/en տվյալների:

պետք է ունենա «V»-աձև տեսք, և բոլոր երկրներում 2021 թվականը պետք է լինի կտրուկ վերելքի տարի: Ընդ որում, 2020 թ. ամենացածր անկումը՝ 3.5%, կանխատեսվում էր Հայաստանում, իսկ ամենաբարձրը՝ Էստոնիայում՝ 6%: 2021 թ. Հայաստանում, Վրաստանում, և Ուկրաինայում կանխատեսվում է 5-5.5%, Բելառուսում՝ 3.5%, իսկ Էստոնիայում՝ 7%²¹ աճ:

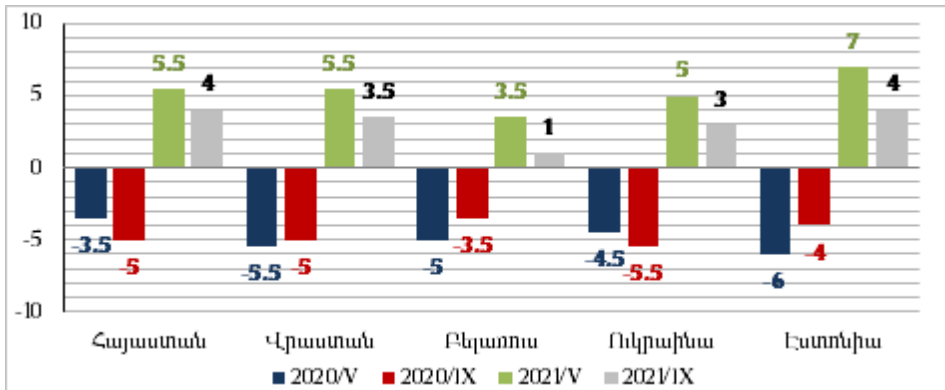
Հայտնի է, որ համավարակի սոցիալ-տնտեսական հետևանքների չեզոքացմանն ուղղված միջոցառումները երկրներում կիրարկվելու են լավագույն դեպքում մինչև 2020 թ. ավարտը, որից հետո այդ ուղղակի և անուղղակի գործիքների կարճաժամկետ առողջացման ազդեցությունը կվերանա, և տնտեսությունները կրախվեն տնտեսական անկման երկրորդ ալիքի հետ: Այս համատեքստում հատկանշական են 2020 թ. օգոստոսի 14-19 ընկած ժամանակահատվածում «Ռոյթերս» գործակալության կողմից տնտեսագետների շրջանում իրականացված հարցման արդյունքները, որոնք հակասություն առաջացրին ՎՋԵԲ-ի մայիսյան կանխատեսումների հետ: Հարցվողների 85%-ի կարծիքով՝ տարեվերջին, երբ պետությունները կդադարեցնեն կարճաժամկետ աշխատանքի սխեմաների կիրառումը, «կհնչի աշխատատեղերի կորստի երկրորդ ալիքի գալստյան մասին ազդարարող՝ կեսգիշերի զանգը, այդպիսով՝ Մոխրոտիկի հեքիաթը (կարճաժամկետ տնտեսական աշխուժացումը) կավարտվի», և աշխատաշուկայի ճգնաժամը կշարունակվի նաև 2021 թ., իսկ ՀՆԱ նախահամավարակային մակարդակին վերադառնալու համար կպահանջվի 2 և ավելի տարի²²:

«Ռոյթերսի» հետազոտության արդյունքներն ամրագրվեցին արդեն ՎՋԵԲ-ի 2020 թ. սեպտեմբերի կանխատեսումներում, որոնց համաձայն՝ գրեթե բոլոր տարածաշրջաններում (քացառությամբ Ռուսաստանի և Թուրքիայի, որտեղ 2020 թ. երկու կանխատեսումները համընկել են) ակնկալվում է իրական ՀՆԱ տարեկան աճի տեմպերի ավելի մեծ անկում, քան ամրագրված էր մայիսյան կանխատեսումներում: ՎՋԵԲ-ի կանխատեսումների համաձայն՝ 2020 թ. ՀՆԱ ամենափոքր անկումը կգրանցվի Բելառուսում՝ 3.5%, Հայաստանում, Վրաստանում և Ուկրաինայում՝ 5-5.5%, Էստոնիայում՝ 4% (գծապատկեր 1.28): Ընդ որում, 2020 թ. կանխատեսվող ամենափոքր անկման պարագայում 2021 թ. Բելառուսում կանխատեսվում է ամենափոքր աճը՝ 1%, Հայաստանում և Էստոնիայում՝ 4%, Ուկրաինայում և Վրաստանում համապատասխանաբար՝ 3% և 3.5%: Ըստ ՎՋԵԲ-ի՝ մեկ շնչին ընկնող ՀՆԱ-ն 2019 թ. մակարդակին համեմատվող տնտեսություններում ամենաշուտը կվերադառնա Էստոնիայում՝ 2021թ. 4-րդ քառորդում, իսկ Հայաստանում՝ 2022 թ.

²¹ EBRD Regional Prospects in the EBRD Regions Covid-19: Early Estimates of the Damage, uncertain prospects, September 2020, available at <https://www.ebrd.com/what-we-do/economic-research-and-data/rep.html>

²² Euro zone economic outlook steady but job recovery at high risk - Reuters poll, August 20, 2020 by Shrutee Sarkar, Richa Rebello <https://uk.reuters.com/article/uk-eurozone-economy-poll/euro-zone-economic-outlook-steady-but-job-recovery-at-high-risk-reuters-poll-idUKKCN25G005?il=0>

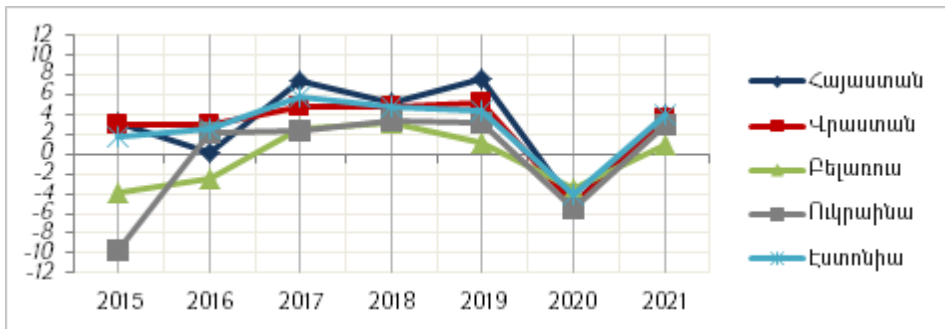
3-րդ քառորդում, Բելառուսում և Ուկրաինայում՝ 4-րդ քառորդում, Վրաստանում՝ 2-րդ քառորդում²³:



Գծապարկեր 1.28

Տնտեսական աճի տեմպի 2020 և 2021 թթ. կանխատեսումները՝ 2020 թ. մայիսի և սեպտեմբերի դրությամբ

Ակնհայտ է, որ տնտեսությունների վերականգնումն ավելի երկարատև կլինի, և նախաձեռնարկային մակարդակին կհաջողվի վերադառնալ լավագույն դեպքում 2022 թ. վերջին, ինչը նշանակում է, որ «Մեծ լոքդաունն» ավելի շուտ կունենա փչակաձև տեսք, այսինքն՝ 2021 թ. անգամ հնարավոր չի լինի հասնել 2019 թ. մակարդակին (գծապատկեր 1.29):



Գծապարկեր 1.29

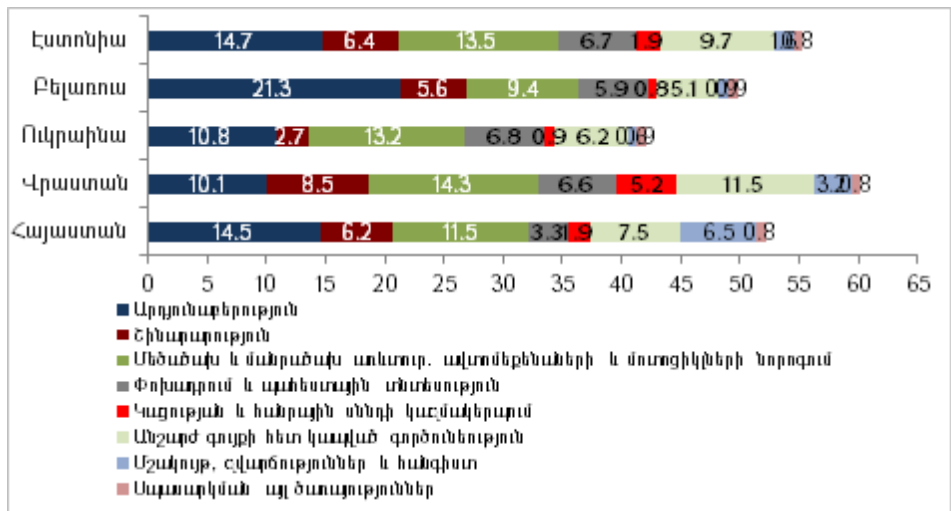
ՀՆԱ աճը (% , նախորդ տարվա համեմատությամբ) 2015-2021 թթ.²⁴

Համավարակի տարածումը կանխելու, կարանտինային և մարդկանց տեղաշարժը սահմանափակող միջոցառումները հանգեցրել են հիմնական

²³ EBRD Regional Prospects in the EBRD Regions Covid-19: Early Estimates of the Damage, uncertain prospects, September 2020, available at <https://www.ebrd.com/what-we-do/economic-research-and-data/rep.html>

²⁴ 2015-2019 թթ. տվյալները՝ ըստ Համաշխարհային բանկի, 2020-2021 թթ. տվյալները՝ ըստ ՎԶԵԲ-ի սեպտեմբերյան կանխատեսումների:

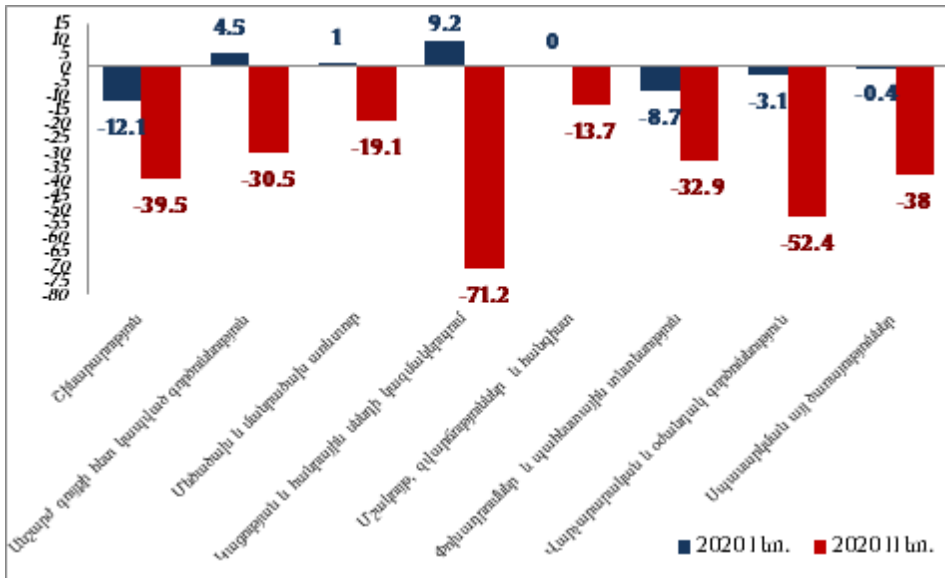
նում շինարարության, առևտրի, անշարժ գույքի գործարքների, փոխադրումների և պահեստային տնտեսության, զվարճությունների, հանրային սննդի կազմակերպման և այլ ծառայությունների ոլորտների նշանակալի կրճատմանը. ոլորտներ, որոնք պահանջում են ուղղակի շփում գնորդների և վաճառողների միջև: Առևտրի և հանրային սննդի կազմակերպման ոլորտների պահանջարկի կրճատումը միայն մասամբ է փոխհատուցվել էլեկտրոնային վճարումների համակարգի միջոցով իրականացված գործարքների հաշվին: Տեղաշարժերի սահմանափակումներն ու ներդրումների կրճատումը շինարարության ոլորտի նվազման պատճառ են դարձել: Սահմանափակումների ազդեցությունը ՀՆԱ-ի վրա, ըստ համավարակի հետևանքով տուժած ոլորտների մասնաբաժինների, ներկայացված է գծապատկեր 1.30-ում: Համեմատվող երկրներում տնտեսության տուժած ոլորտների համախառն թողարկումը դրանց ՀՆԱ 40-65%-ը:



Գծապատկեր 1.30 | Տուժած ոլորտների բաժինը ՀՆԱ-ում (%) 2019 թ.²⁵

2020 թ. առաջին եռամսյակում նախորդ տարվա նույն ժամանակաշրջանի համեմատությամբ շինարարության ծավալը Հայաստանում կրճատվել է 12.1%-ով, իսկ երկրորդ եռամսյակում՝ 39.5%-ով (գծապատկեր 1.31): Անշարժ գույքի հետ կապված գործունեության ծավալը 2020 թ. առաջին եռամսյակում աճել է 4.5%-ով, իսկ երկրորդ եռամսյակում՝ կրճատվել 30.5%-ով: Մեծածախ և մանրածախ առևտրի ծավալը 2020 թ. առաջին եռամսյակում աճել է 1%-ով, իսկ երկրորդ եռամսյակում՝ կրճատվել 19.1%-ով:

²⁵ Հաշվարկները հեղինակներին են՝ ըստ համեմատվող երկրների պաշտոնական վիճակագրության:



Գծապատկեր 1.31

ՀՀ տուժած ոլորտների ծավալի փոփոխությունը 2020 թ. I և II եռամսյակներում նախորդ տարվա նույն ժամանակաշրջանի համեմատությամբ

Կացության և հանրային սննդի կազմակերպման ոլորտը 2020 թ. առաջին եռամսյակում ՀՀ-ում աճել է 9.2%-ով, իսկ երկրորդ եռամսյակում՝ 71.2%-ով, փոխադրումների և պահեստային տնտեսության ծավալը 2020 թ. առաջին եռամսյակում նախորդ տարվա նույն ժամանակաշրջանի համեմատությամբ կրճատվել է 8.7%-ով, իսկ երկրորդ եռամսյակում՝ 32.9%-ով²⁶:

Տրանսպորտի ծավալի կրճատումը պայմանավորված է եղել ցամաքային տրանսպորտի ծավալի կրճատմամբ, որի անկումը 2020 թ. առաջին կիսամյակում կազմել է 32.3%: Վարչարարական և օժանդակ գործունեության ծավալը 2020 թ. առաջին և երկրորդ եռամսյակներում կրճատվել է համապատասխանաբար՝ 3.1 և 52.4%-ով: 2020 թ. առաջին կիսամյակում այս ոլորտի անկումը կազմել է 36.4%, որից զբոսաշրջային գործակալությունների և օպերատորների գործունեության, տեղերի ամրագրման և զբոսաշրջության ոլորտի այլ ծառայությունների ծավալը կրճատվել է 77%-ով: 2020 թ. առաջին և երկրորդ եռամսյակներում ամենաքիչ անկում արձանագրվել է մշակույթի, զվարճությունների և հանգստի ոլորտում (համապատասխանաբար՝ 0 և 13.7%), որի ծավալը 2020 թ. առաջին կիսամյակում աճել է 1.6%-ով: Դա պայմանավորված է եղել վիճակախաղերի, տեսախաղային տերմինալների, վիր-

²⁶ Հաշվարկներն իրականացվել են ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի տվյալներ տվյալների հիման վրա:

տուալ մոլախաղերի և բուքմեյքերական գործունեության կազմակերպման ծավալի 20.8% աճով, քանի որ նշված խմբի գործունեությունների մյուս բոլոր տեսակների ծավալները կրճատվել են 45-70%-ով: ՀՀ-ում հանքարդյունաբերության ոլորտի ծավալը 2020 թ. առաջին և երկրորդ եռամսյակներում աճել է համապատասխանաբար՝ 20.9 և 22.4%-ով, ինչը, կարծես, անիրական է դարձնում տնտեսական ճգնաժամի մասին մտահոգությունները:

Համեմատության համար նշենք, որ Էստոնիայում արդյունաբերության ոլորտը, որը կազմում է ՀՆԱ 14.7%-ը, 2020 թ. առաջին կիսամյակում կրճատվել է 19%-ով, կացության և հանրային սննդի կազմակերպման ծավալը՝ 58%-ով: Մինչդեռ շինարարության ոլորտը, որը երկրի ՀՆԱ 6.4%-ն է, նույն ժամանակաշրջանում աճել է 12%-ով²⁷: Վրաստանում ՀՆԱ կրճատման վրա նշանակալի ազդեցություն է ունեցել զբոսաշրջության ոլորտի ծավալի կրճատումը. 2020 թ. հունիսին զբոսաշրջիկների թիվը նախորդ տարվա համեմատությամբ կրճատվել է 95.8%-ով, իսկ ոլորտի եկամուտը՝ 97%-ով²⁸:

Իհարկե, ՀՆԱ աճի վրա ազդեցությունն անհրաժեշտ է դիտարկել նաև պետությունների կողմից իրականացվող հակաճգնաժամային միջոցառումների տևողության, տուժած ոլորտներին պետական աջակցության տրամադրման, առևտրի պայմանների և ճյուղերի թողարկման ծավալի վրա ազդող այլ ուղղակի և անուղղակի գործոնների ազդեցության համատեքստում:

ՀՆԱ-ի վրա սահմանափակող միջոցառումների ազդեցության՝ Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության կանխատեսման համաձայն, համընդհանուր կամ մասնակի լոքդաունի և կարանտինի հետևանքով Հայաստանում, Վրաստանում, Բելառուսում, Ուկրաինայում 2020 թ. 50% կրճատում է կանխատեսվում շինարարությունում, անշարժ գույքի հետ կապված գործունեությունում և մասնագիտական գործունեությունում, 75% կրճատում՝ մեծածախ և մանրածախ առևտրի, կացության և հանրային սննդի կազմակերպման ոլորտներում²⁹:

Հարկ է նշել, որ միջնաժամկետում COVID-19 ճգնաժամի անհամաչափ ազդեցությունն ավելի շատ պայմանավորված է տնտեսությունների կառուցվածքային և ինստիտուցիոնալ տարբերություններով, սոցիալական պաշտպանության համակարգի առանձնահատկություններով և կայացվածությամբ, աշխատաշուկայի կարգավորման քաղաքականության առանձնահատկություններով, քան պարտադիր տնտեսական սահմանափակումներով: Ավելին, որոշ հետազոտողներ նույնիսկ հիմնավորում են, որ տնտեսական անկման պատճառը ոչ թե տնտեսության լոքդաուն պարտադրող կառավարությունն է, այլ վարակի ոփսկերով պայմանավորված՝ մարդկանց վարքա-

²⁷ Ըստ www.stat.ee/en տվյալների:

²⁸ <https://gnta.ge/>

²⁹ COVID-19 Crisis Response in Eastern Partner Countries, OECD October 2020.

գծի փոփոխությունը³⁰: Օրինակ՝ եթե համեմատենք Հայաստանը և Բելառուսը, որպես պարտադիր սահմանափակումներ կիրառած և չկիրառած տնտեսություններ, ապա կփաստենք հետևյալը. 2020 թ. հունվար-մարտին, 2019 թ. համեմատությամբ ՀՀ-ում տնային տնտեսությունների վերջնական սպառման ծախսերն աճել են 2.7%-ով, իսկ երկրորդ եռամսյակում՝ լոքաւորնի պիկին, կրճատվել են 18.1%-ով: 2020 թ. երկրորդ եռամսյակում, առաջինի համեմատությամբ կրճատումը կազմել է 7.4%³¹: Երևանում ապրիլին պարենամթերքի խանութներ և դեղատներ այցելությունները կրճատվել են 60%-ով, իսկ աշխատավայրեր այցելությունները՝ 70%-ով³²: Համեմատության համար նշենք, որ, օրինակ, Բելառուսում, որտեղ թեև կառավարությունը պարտադիր սահմանափակող միջոցառումներ չի կիրառել, այնուամենայնիվ, 2020 թ. երկրորդ եռամսյակի սկզբին պարենամթերքի խանութներ և դեղատներ այցելությունների թիվը կրճատվել 30%-ով, իսկ աշխատավայրեր այցելություններինը՝ 20%-ով³³: Նույն ժամանակահատվածում նախորդի համեմատությամբ Բելառուսում տնային տնտեսությունների սպառողական ծախսերը կրճատվել են 4.2%-ով: Ի դեպ, այս կրճատումն ավելի շատ կարելի է բացատրել, մարդկանց վարքագծի փոփոխությամբ քան տնտեսական իրավիճակով, քանի որ 2020 թ. մարտին սպառողական գների համաթիվը նախորդ ամսվա համեմատությամբ, աճել է ընդամենը 1.1%-ով, իսկ ապրիլին՝ 0.4%-ով: Բնակչության իրական տնօրինվող եկամուտը 2020 թ. առաջին եռամսյակում աճել է 7.1%-ով, իսկ առաջին կիսամյակի ընթացքում՝ 5.4%-ով³⁴: Մինչդեռ 2020 թ. երկրորդ եռամսյակում նվազել է սպառողների վստահության համաթիվը՝ հավասարվելով 61-ի՝ նախորդ ժամանակահատվածի 67-ի փոխարեն³⁵:

Ջրադվածության վրա COVID-19-ի ազդեցության ուղիները բազմաթիվ են. մարդկային կապիտալի և աշխատուժի առաջարկի կրճատում, անորոշության և վախի պատճառով սպառողական ծախսերի կրճատում, սպառողների վստահության անկում, ներդրումային վարքագծի փոփոխություն: Առկա վիճակագրական տվյալները վկայում են, որ աշխատաշուկայի և աշխատանքային ժամերի կրճատման վրա ազդող գործոնները տարբեր երկրներում տարբեր են: Որոշ երկրներում աշխատաժամերի կրճատումը և «գրադված լինել, բայց չաշխատել» (ժամանակավոր չգրադվածության) ռազմավարու-

³⁰ Andersen, A. L., Hansen, E. T., Johannesen, N., & Sheridan, A. (2020). Pandemic, shutdown and consumer spending: lessons from scandinavian policy responses to COVID-19. Papers arXiv, May 2005, p. 16.

³¹ ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, հրապարակումներ՝ ըստ թեմաների, <https://www.armstat.am/am/?nid=81&pthead=exa&year=&submit=Search>

³² Yandex Mobility Index 2020

³³ Google, Covid – 19 Google Global Mobility Report, available at <https://www.google.com/covid19/mobility/>

³⁴ National Statistical Committee of the Republic of Belarus, <https://www.belstat.gov.by/en>

³⁵ Globaleconomy, Business and economic data for 200 countries, Belarus: Consumer confidence survey, available at https://www.theglobaleconomy.com/Belarus/consumer_confidence_survey/

թյունը նշանակալիորեն նպաստել են աշխատաժամերի կրճատմանը, մինչդեռ մյուսներում աճել է գործազրկության մակարդակը, իսկ տնտեսական ակտիվության մակարդակը՝ կրճատվել: Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից գլոբալ աշխատաշուկայի ցուցանիշների վերլուծության արդյունքների համաձայն՝ աշխատողների 94%-ը բնակվում է աշխարհի այնպիսի երկրներում, որտեղ իրականացվում են աշխատատեղեր փակելու տարատեսակ միջոցառումներ, 1/5-ը՝ այնպիսի երկրներում, որտեղ փակվել են բոլոր աշխատատեղերը՝ բացառությամբ կարևորների: 2020 թ. առաջին եռամսյակում աշխարհում աշխատաժամերի ընդհանուր կորուստը համարժեք է եղել 155 միլիոն լրիվ աշխատօրով աշխատատեղերի կորստին, որը երկրորդ եռամսյակում կազմել է 400 միլիոն³⁶:

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կանխատեսումների համաձայն՝ գլոբալ գործազրկությունը կշարունակի աճել համավարակի և՛ լավագույն, և՛ վատագույն ելքի դեպքում, համապատասխանաբար՝ 5.3 և 24.7 միլիոնով՝ կապված գլխավորապես աշխատավարձերի և աշխատաժամերի կրճատման հետ³⁷:

Լոքդաունի միջոցառումներով պայմանավորված՝ շատ երկրներում գործազուրկների որոշ կատեգորիաներ (օրինակ՝ աշխատանք փնտրող, այլ աշխատանքի տեղափոխվող անձինք) որակվել են որպես տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչություն՝ դրանով իսկ անհնար դարձնելով աշխատաշուկայի ճգնաժամին իրական գնահատական տալը³⁸: Այսպիսի իրավիճակը վկայում է այն մասին, որ ընթացիկ պայմաններում աշխատաշուկայի վրա համավարակի ազդեցության գնահատումը դժվար է, իսկ երբեմն՝ նաև անհնար³⁹:

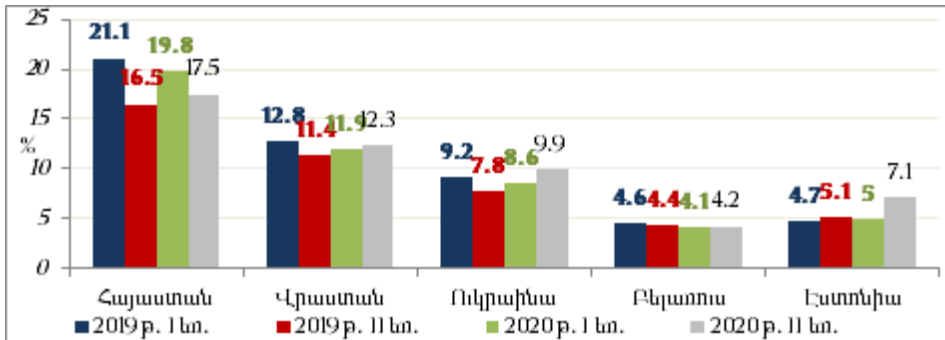
2020 թ. առաջին եռամսյակում դիտարկվող երկրներից միայն Էստոնիայում է գործազրկության մակարդակն աճել նախորդ տարվա նույն ժամանակաշրջանի համեմատությամբ 0.3%-ային կետով: 2020 թ. երկրորդ եռամսյակում, տնտեսության լոքդաունով պայմանավորված, գործազրկության մակարդակը Հայաստանում, Վրաստանում, Ուկրաինայում և Էստոնիայում աճել է 1.5-2%-ային կետով: Բելառուսում նշված ժամանակաշրջանում գործազրկության մակարդակը կրճատվել է 0.2%-ով (գծապատկեր 1.32):

³⁶ ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fifth edition. Updated estimates and analysis, 30 June 2020.

³⁷ ILO Monitor 1st edition, Covid-19 and the world of work: Impact and Policy Responses, 18 March 2020.

³⁸ Զափողականության այս սխալի հետևանքով պաշտոնական գործազրկության մակարդակը 0.9 տոկոսային կետով ավելի ցածր է լինում փաստացի մակարդակից: Stéphanie Béland, L.-P., Brodeur, A., & Wright, T. (2020). The short-term economic consequences of COVID-19: exposure to disease, remote work and government response. IZA Discussion Paper Series (13159), p. 3.

³⁹ ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fifth edition Updated estimates and analysis, 30 June, 2020, p. 1.



Գծապատկեր 1.32

Գործազրկության մակարդակը 2019 և 2020 թթ. I և II եռամսյակներում (%)⁴⁰

Դա պայմանավորված է ոչ միայն այն հանգամանքով, որ Բելառուսը սահմանափակող միջոցառումներ չի կիրառել, այլևս առկա զբաղվածության կառուցվածքով. այստեղ զբաղվածների գրեթե 50%-ը ներգրավված է պետական հատվածում, որը, կարելի է ասել, երաշխավորում է կայուն զբաղվածություն: Համեմատության համար նշենք, որ Հայաստանում զբաղվածների մոտավորապես 25%-ն է ներգրավված տնտեսության պետական հատվածում⁴¹, և 2020 թ. առաջին և երկրորդ եռամսյակներում համապատասխանաբար 33.600 և 50.100 մարդ գտնվել է հարկադիր պարապուրդում,⁴² այսինքն՝ փաստացի չի աշխատել, սակայն չի էլ ներառվել փաստացի գործազուրկների թվաքանակում:

Ուկրաինայում 2020 թ. երկրորդ եռամսյակում այդ ցուցանիշը կազմել է 3.1 մլն մարդ կամ աշխատուժի 17%-ը: Համավարակի պատճառով յուրաքանչյուր շաբաթ 36.000 ուկրաինացի կորցրել է իր աշխատանքը: Եթե 2020 թ. Առաջին եռամսյակի ընթացքում Ուկրաինայում գործազուրկների թիվը գերազանցել է 1.5 միլիոնը, որը 2019 թ. նույն ժամանակահատվածի ցուցանիշից փոքր էր 5.9%-ով, ապա երկրորդ եռամսյակում այդ ցուցանիշը հասել է 1.7 միլիոնի (գծապատկեր 1.33):

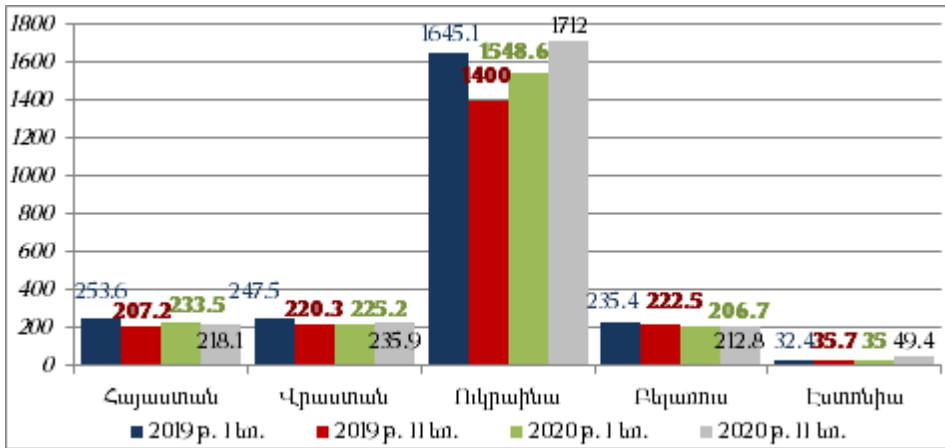
Ըստ Ուկրաինայի Առևտրի և արդյունաբերական պալատի իրականացրած հետազոտության արդյունքների՝ կարանտինի մեկ ամսվա ընթացքում (մարտի 12-ից սկսած) Ուկրաինայում գործազուրկների թիվն ավելացել է 1.0-1.3 միլիոնով՝ հասնելով 2.5-2.8 միլիոնի, իսկ գործազրկության մակարդակը կազմել է 13.7-15.4%⁴³:

⁴⁰ www.armstat.am, www.belstat.by/en, www.geostat.ge/en, www.ukrstat.org/en, www.eestipank.ee/en

⁴¹ Հաշվարկները հեղինակներին են՝ ըստ www.armstat.am տվյալների:

⁴² ՀՀ ՎԿ, Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2020 թ. հուլիս-հունիսին:

⁴³ Ministry of Finance of Ukraine, The Ministry of Economic Development and Trade named the number of officially registered unemployed, <https://www.minfin.com.ua/2020/04/17/43726822/>

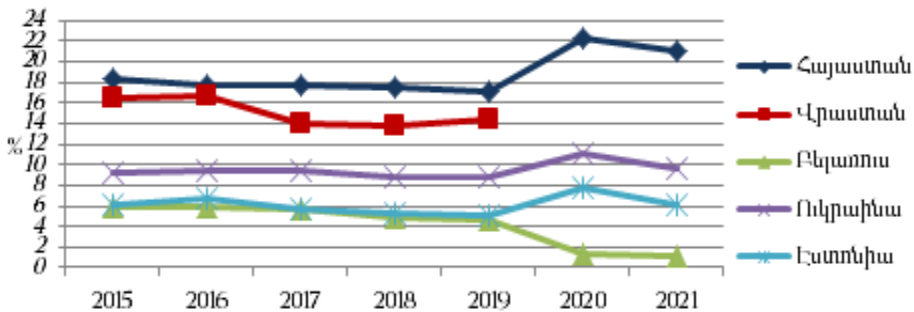


Գծապատկեր 1.33

Գործազուրկների թիվը (1000 մարդ) 2019 և 2020 թթ. I և II եռամսյակներում⁴⁴

ՀՀ-ում 2020 թ. երկրորդ եռամսյակում գործազուրկների թիվն աճել է 5.3%-ով:

Արժույթի միջազգային հիմնադրամի կանխատեսումների համաձայն՝ 2020 թ. ՀՀ-ում գործազրկության մակարդակը 5.4%-ով կգերազանցի նախորդ տարվա ցուցանիշը՝ հասնելով 22.3%-ի, իսկ 2021 թ. կկրճատվի մինչև 21.1%՝ գերազանցելով համեմատվող մյուս երկրների ցուցանիշները վերջին 5 տարիների ընթացքում: Ոսկրախնայում և Էստոնիայում 2020 թ. գործազրկության մակարդակը նախորդ տարվա ցուցանիշը կգերազանցի մոտավորապես 3%-ով, իսկ 2021 թ. կրճատումը կկազմի համապատասխանաբար՝ 2.6 և 1.7% (գծապատկեր 1.34)⁴⁵:



Գծապատկեր 1.34

Գործազրկության մակարդակը 2015-2021 թթ.⁴⁶

⁴⁴ Հստ երկրների պաշտոնական վիճակագրության տվյալների:

⁴⁵ World Economic Outlook: A long and Difficult Ascent, IMF October 2020.

⁴⁶ 2015-2019 թթ. տվյալները՝ ըստ ՀՀ-ի, 2020 և 2021 թթ. կանխատեսումները՝ ըստ Արժույթային միջազգային հիմնադրամի 2020 թ. հոկտեմբերի զեկույցի: Վրաստանի տվյալները բացակա:

Համավարակի կարճաժամկետ ազդեցությունների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ աշխատաշուկայում ամենամեծ բացասական ազդեցությունն իրենց վրա կրել են տղամարդիկ, երիտասարդներն ու կրթություն չունեցողները: Հարկ է նաև նշել, որ ոչ բոլոր երկրներին է հաջողվել լոքդաունի հետևանքով գործունեությունը դադարեցրած ոլորտներում ներգրավված և գործազուրկ դարձած կանանց տեղավորել հեռավար աշխատանքի հնարավորություն ունեցող ոլորտներում, որտեղ կանանց մասնակցության մակարդակը նույնպես բարձր է: Օրինակ՝ Իտալիայում, Իսպանիայում, Հունաստանում և Լեհաստանում կանանց զբաղվածության կրճատումը կարևոր ոլորտներում ամեննին էլ չի փոխհատուցվել հեռավար աշխատանքում նրանց ներգրավվածության աճով⁴⁷:

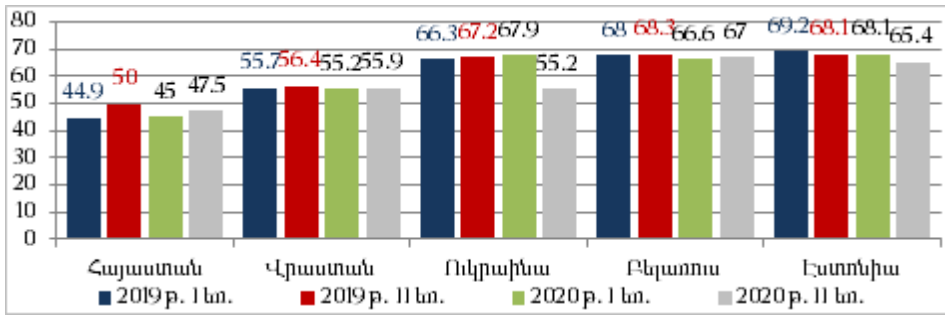
Համաշխարհային բանկի հունիսին իրականացրած World Bank Enterprise Survey-ի համաձայն՝ Հայաստանում ֆիրմաների գրեթե 90%-ում նախորդ տարվա համեմատությամբ ամսական վաճառքի ծավալները կրճատվել են գրեթե 70%-ով, Բելառուսում՝ 56%-ի մոտ՝ գրեթե 40%-ով, Վրաստանում՝ 78%-ի մոտ՝ 65%-ով: Հայաստանում ֆիրմաների 17%-ը կրճատել էր մշտական աշխատատեղերը, Բելառուսում՝ 6%-ը ժամանակավոր աշխատատեղերը, Վրաստանում՝ 26.5%-ը մշտական աշխատատեղերը⁴⁸: Ուկրաինայում կարանտինի պատճառով ժամանակավորապես իրենց գործունեությունը դադարեցրել է ուկրաինական ընկերությունների 29%-ը, իսկ 6%-ը ամբողջությամբ փակել է քիզները: Կարանտինից սկսած՝ միկրոմակարդակի ընկերությունների 1/3-ի եկամուտները նվազել են 90-100%-ով, իսկ ձեռնարկատերերը կրճատել են աշխատողների մոտավորապես կեսին: Խոշոր ընկերությունները կորցրել են իրենց եկամտի 10-25%-ը⁴⁹: Էստոնիայում 2020 թ. առաջին եռամսյակում զբաղվածությունը պահպանելու համար ֆիրմաները կրճատել են աշխատաժամանակը, և ոչ լրիվ աշխատօրով աշխատողների թվաքանակը աճել է 9.4%-ով: Այսպիսով՝ համեմատվող բոլոր երկրներում (բացառությամբ Ուկրաինայի 2020 թ. առաջին եռամսյակի տվյալների) 2020 թ. I և II եռամսյակներում զբաղվածության մակարդակը նվազել է (զժապատկեր 1.35):

յում են, Բելառուսի 2020 և 2021 թթ. կանխատեսումները կատարվել են 2020 թ. հունվար – օգոստոս ժամանակահատվածի ցուցանիշների հիման վրա:

⁴⁷ Stéphanie Beland L.-P., Brodeur A. & Wright T. (2020). The short-term economic consequences of COVID-19: exposure to disease, remote work and government response. IZA Discussion Paper Series (13159), pp. 2-3: Fana M., Tolan S., Torrejón Pérez S., Urzi Brancati M. C. & Fernández-Macías E. (2020). The COVID confinement measures and EU labour markets. Luxembourg: Publications Office of the European Union, p. 16.

⁴⁸ World Bank, COVID-19: Impact on firms, available at <https://www.enterprisesurveys.org/en/covid-19>

⁴⁹ Opendatabot, business in quarantine, available at <https://opendatabot.ua/blog/427-business-quarantine>



Գծապատկեր 1.35

Զբաղվածության մակարդակը (%) 2019 և 2020 թթ. առաջին և երկրորդ եռամսյակներում⁵⁰

Գրեթե ողջ աշխարհում տնտեսության լոբիատունն ամենամեծ ազդեցությունը թողել է ցածր որակավորում ունեցողների, ինքնազբաղվածների, ժամանակավոր աշխատողների, փոքր ընկերություններում և ցածր աշխատավարձով աշխատողների վրա, ինչը նշանակում է, որ եկամուտների անհավասարության աստիճանը բարձրացել է: Ցածր որակավորում ունեցող աշխատողները Վրաստանում կազմում են զբաղվածների 6.8%-ը, Ուկրաինայում՝ 19.1%-ը: Հայաստանում տարրական ոչ լրիվ, հիմնական ընդհանուր և միջնակարգ կրթություն ունեցողները 2018 թ. կազմել են զբաղվածների 44%-ը⁵¹: Ակնհայտ է, որ սահմանափակություններն ամենամեծ վնասը հասցրել են աշխատողների այս խմբին, քանի որ վերջինս կատարում է այնպիսի աշխատանք, որը հնարավոր չէ հեռավար կազմակերպել:

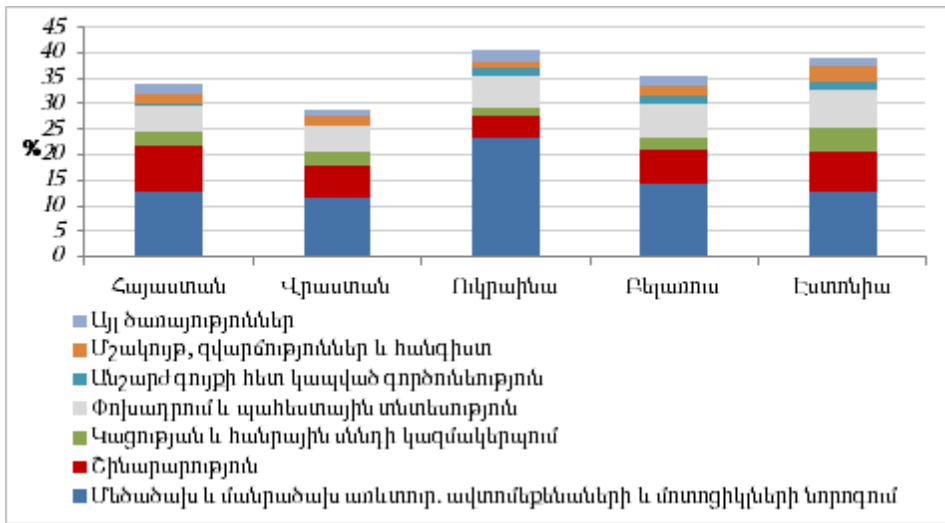
Լոբիատունի պատճառով ամենաշատ տուժած ոլորտներում զբաղվածությունը դիտարկվող երկրներում տատանվում է 25-40%-ի սահմաններում: Ինչպես երևում է գծապատկեր 1.36-ից, զբաղվածների թիվն ամենամեծն է մեծածախ և մանրածախ առևտրի ոլորտում. Հայաստանում ընդհանուր զբաղվածների 12.6%-ը, Վրաստանում՝ 11.7%-ը, Ուկրաինայում՝ 23.2%-ը, Բելառուսում՝ 14.5%-ը, Էստոնիայում՝ 12.8%-ը: Այս ոլորտում զբաղվածության կրճատումը նշանակալի չի եղել, որը պայմանավորված է համընդհանուր լոբիատունի ընթացքում հիմնականում մանրածախ առևտրի կենտրոնների և դեղատնների բաց լինելու հանգամանքով:

Հայտնի է, որ որքան մեծ են ոչ ֆորմալ տնտեսության չափերը, այնքան դժվար է հաղթահարել ճգնաժամի ազդեցությունը տնտեսության վրա: Հայաստանում ոչ ֆորմալ տնտեսությունը կազմում է ՀՆԱ 35.96%-ը, Բելառուսում՝ 32.37%-ը, Վրաստանում՝ 53.07%-ը, Էստոնիայում՝ 18.49%-ը, Ուկրաինա-

⁵⁰ Ըստ երկրների պաշտոնական վիճակագրության տվյալների:

⁵¹ Հաշվարկները հեղինակներին են՝ ըստ համեմատվող երկրների պաշտոնական վիճակագրության:

յում՝ 42.9%-ը⁵²։ Հայաստանում շարունակում է բարձր մնալ նաև ոչ ֆորմալ զբաղվածությունը՝ (2019 թ. գերազանցել է ընդհանուր զբաղվածների 46%-ը)։



Գծապատկեր 1.36

Զբաղվածությունն ըստ տնտեսության ոլորտների (%) 2019 թ.⁵³

Ոչ ֆորմալ աշխատողների աշխատավարձի մակարդակը ցածր է, ինչը նշանակում է, որ նրանք ունեն նաև փոքր խնայողություններ կամ դրանք առհասարակ բացակայում են, և նրանց համար չափազանց դժվար է փոխհատուցել եկամտի կորուստը։ Ըստ ՀԲ-ի՝ 2020 թ. հունիսի դրությամբ Հայաստանում աշխատատեղերի 60.3%-ը եղել է վարձատրվող, որը չափազանց ցածր ցուցանիշ է մյուս երկրների համեմատությամբ (բացառությամբ Վրաստանի՝ 49.2%), որտեղ այն գերազանցում է 80%-ը. Էստոնիայում՝ 89.5%, Բելառուսում՝ 95.8%, Ուկրաինայում՝ 84.3%⁵⁴։

Իրականում տնտեսության ոչ ֆորմալ հատվածը տնտեսական շուկայի ժամանակ բուֆերի դեր է կատարում՝ հիմնականում չենթարկվելով ցնցումների։ Սակայն, COVID ճգնաժամն այս դեպքում նոր ռիսկեր է առաջադրում. աշխատելու դեպքում ոչ ֆորմալ աշխատողներին ցպառնում է վարակվելու վտանգը։

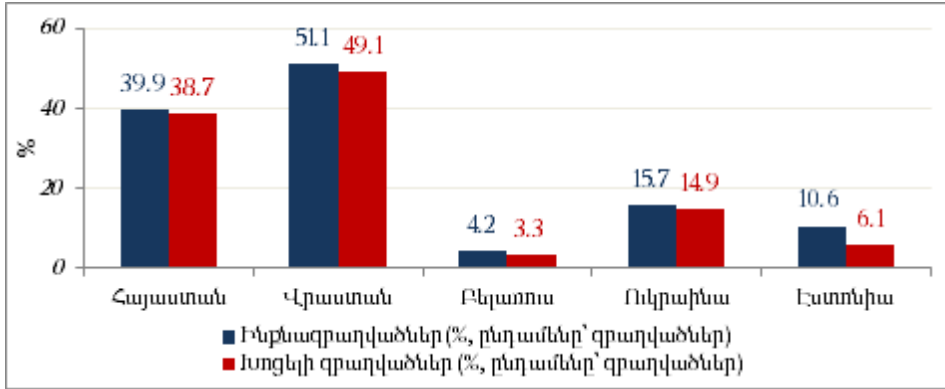
Ոչ ֆորմալ զբաղվածներին պետական աջակցություն տրամադրելը պետության համար բարդ խնդիր է։ Պետությունն այս աշխատողների համար գոնե պետք է ապահովի առողջապահական ծառայությունների նկատմամբ

⁵² 1991-2015թթ. միջին ցուցանիշն է։ St'u Medina L. and Schneider F., Shadow Economies Around the World: What Did We Learn Over the Last 20 Years? IMF Working Paper, WP/18/17, January 2018.

⁵³ www.armstat.am, www.belstat.by/en, www.geostat.ge/en, www.ukrstat.org/en, www.eestipank.ee/en

⁵⁴ World Bank database, available at www.data.worldbank.org

բավարար հասանելիություն, կոմունալ վճարների փոխհատուցում, աշխատավայրում վարակի տարածումը կանխարգելող միջոցառումների համար նախատեսված ծախսերի փոխհատուցում, քանի որ նրանք ունակ չլինելով աշխատանքն իրականացնել հեռավար՝ շարունակում են գտնվել աշխատավայրում:



Գծապատկեր 1.37

Ինքնազրադվածների և խոցելի զրադվածների բաժինը զրադվածների ընդհանուր թվաքանակում (%) 2019 թ.⁵⁵

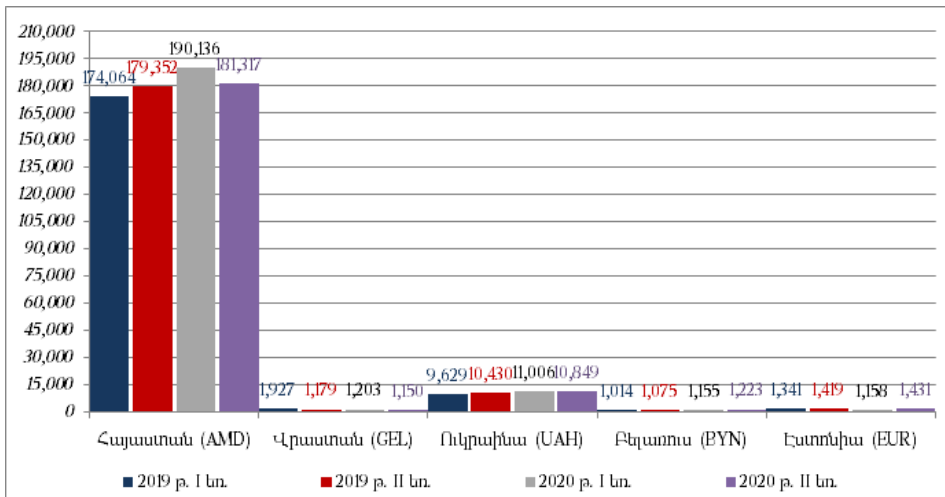
Բացի ոչ ֆորմալ զրադվածներից, COVID-19 ճգնաժամը վնաս է հասցրել նաև ինքնազրադվածներին: 2019 թ. Հայաստանում ինքնազրադվածները կազմել են ընդհանուր զրադվածների 39.9%-ը (գծապատկեր 1.37): Ընդ որում, ինքնազրադվածությունը բարձր է համավարակի հետևանքով տուժած ոլորտներում. շինարարությունում զրադվածների 48%-ը, առևտրի ոլորտում՝ 37%-ը, տրանսպորտի ոլորտում՝ 30%-ը, այլ ծառայությունների ոլորտում՝ 33%-ը⁵⁶: Հայաստանում ինքնազրադվածների ավելի քան 90%-ն աշխատող չի ունեցել, ինչը նշանակում է, որ այն իրապես ձեռնարկատիրական գործունեություն համարել չի կարելի⁵⁷: Հայտնի է, որ ինքնազրադվածների մի մասը համավարակով պայմանավորված տեղաշարժի սահմանափակումներից տուժած՝ զբոսաշրջության ոլորտի սեզոնային աշխատանքներ իրականացնողներ են, որոնք եկամտի այլ աղբյուրներ հիմնականում չունեն: Տնտեսությունում, գործազրկության մակարդակի աճով պայմանավորված, այլ աշխատանքի անցնելը կամ այլ երկրում աշխատանք փնտրելը նույնպես անհնար է դարձել: Դիտարկված երկրներում ինքնազրադվածության ամենացածր ցուցանիշը Էստոնիայում է՝ 10.6%, իսկ ամենաբարձրը՝ Վրաստանում՝ 51.1%-ը: Հայաս-

⁵⁵ Նույն տեղում:

⁵⁶ World bank database, available at <https://data.worldbank.org>

⁵⁷ Honorati M., Johansson de Silva S., Millan N., Kerschbaumer F., Work For a Better Future For Armenia: An Analysis of Job Dynamics, The World Bank, October 2019.

տանում բարձր է նաև խոցելի գրադվածությունը⁵⁸ 38.7%, որը զիջում է միայն Վրաստանի ցուցանիշին՝ 49.1%⁵⁹:



Գծապարկեր 1.38

Համախառն միջին ամսական անվանական աշխատավարձն ըստ երկրների արժույթների 2019 և 2020 թթ. I և II եռամսյակներում

Միջին ամսական անվանական աշխատավարձը Հայաստանում 2020 թ. առաջին և երկրորդ եռամսյակներում նախորդ տարվա նույն ժամանակաշրջանի համեմատությամբ աճել է համապատասխանաբար՝ 9.2 և 1.1%-ով (գծապարկեր 1.38)⁶⁰: Հատկանշական է, որ ՀՀ-ում 2020 թ. ապրիլին գրանցված աշխատավարձ ստացողների թիվը կրճատվել է 74,359-ով: Եթե հաշվի առնենք, որ միջին աշխատավարձի հաշվառման ընթացքում ներառվել են նաև այն կազմակերպությունները, որոնք իրենց աշխատողների որոշ մասին կամ բոլորին ուղարկել են հարկադիր պարապուրդի, իսկ դրանք, որպես կանոն, ցածր վարձատրությամբ աշխատողներն են, ապա աշխատողների թվաքանակի կրճատման հետևանքով էլ միջին աշխատավարձը կրճատվել է: Բելառուսում 2020 թ. երկրորդ եռամսյակում, նախորդ տարվա նույն ժամանակաշրջանի համեմատությամբ, միջին աշխատավարձն աճել է 13.8%-ով, որը հիմնականում պայմանավորված է առողջապահության ոլորտի աշխատողների աշխատավարձի աճով: Էստոնիայում 2020 թ. երկրորդ եռամսյակում միջին աշխատավարձի 0.9% աճի պատճառը օտարերկրյա ընկերություններն են, որոնք բարձրացրել են աշխատավարձը (4.1%-ով) հիմնականում ֆինան-

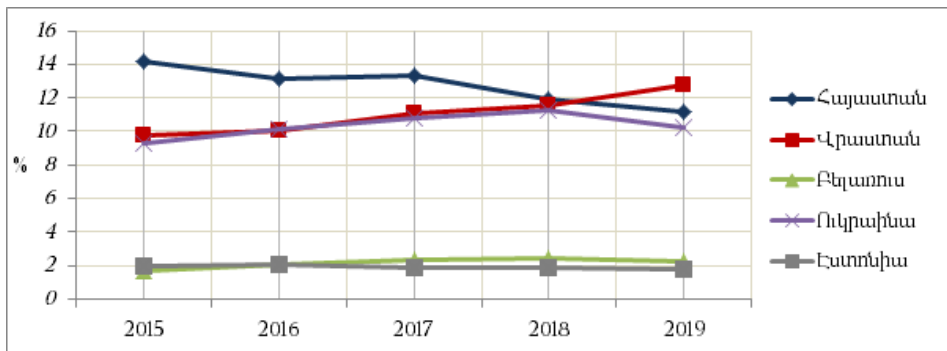
⁵⁸ ՄԱԿ-ի բնորոշմամբ՝ խոցելի գրադվածությունն ինքնագրադվածների և առանց վարձատրության աշխատող ընտանիքի անդամների ընդհանուր թիվն է: Նրանց դեպքում ֆորմալ աշխատանքն ավելի քիչ հավանական է, ուստի ավելի հավանական է համապատասխան աշխատանքային պայմանների բացակայությունը:

⁵⁹ World bank database, available at <https://data.worldbank.org>

⁶⁰ Հաշվարկները հեղինակներին են՝ ըստ պաշտոնական վիճակագրության:

սական ու ապահովագրական և կապի ու տեղեկատվական գործունեության ոլորտներում: Մինչդեռ տեղական մասնավոր ընկերությունները նույն ժամանակում կրճատել են աշխատավարձերը 2.1%-ով⁶¹: Աշխատավարձի աճի տեմպն Էստոնիայում սկսել էր դանդաղել՝ դեռևս 2018 թ. երկրորդ կիսամյակից սկսած, որը պայմանավորված էր զբաղվածության վերաբերյալ բիզնեսի սպասումներով և տնտեսական աճի տեմպերի կրճատմամբ⁶²:

«Մեծ լոքաուտնի» բացասական ազդեցություններից անմասն չեն մնացել նաև աշխատող միգրանտները, որոնցից շատերի աշխատատեղերը փակվել են՝ զրկելով նրանց տուն վերադառնալու և ընտանիքներին օգնելու հնարավորությունից: ՀՀ կառավարության՝ մինչև 2021 թ. հունվարի 11-ը սահմանած կարանտինի հետևանքով հայրենիք վերադարձած միգրանտ աշխատողներն այսօր չեն կարող հետ գնալ ընդունող երկրներ՝ միաժամանակ հնարավորություն չունենալով անցնելու աշխատանքի հայրենիքում: Դա պատճառ է դարձել նաև մասնավոր դրամական փոխանցումների կրճատումների, որոնք Հայաստանում կազմում են ՀՆԱ 11%-ը, Վրաստանում՝ 12.7%-ը, Ուկրաինայում՝ 10.3%-ը, Բելառուսում և Էստոնիայում՝ մոտավորապես 2%-ը (գծապատկեր 1.39):



Գծապատկեր 1.39

Ստացված մասնավոր դրամական փոխանցումները (% , ՀՆԱ)⁶³

2020 թ. առաջին եռամսյակում աշխատանքի վարձատրության տեսքով դեպի Հայաստան դրամական փոխանցումները, նախորդ տարվա նույն ժամանակաշրջանի համեմատությամբ կրճատվել են 5.5%-ով՝ 6 մլն ԱՄՆ դոլարով: 2020 թ. երկրորդ եռամսյակում նախորդ տարվա համեմատությամբ անկումը կազմել է 65.5%՝ 127.9 մլն ԱՄՆ դոլար: 2020 թ. երկրորդ եռամսյակի

⁶¹ ERR news, Statistics: Wage growth stalled across Estonia during second quarter 27.08.2020 available at <https://news.err.ee/1127791/statistics-wage-growth-stalled-across-estonia-during-second-quarter#:~:text=Statistics%3A%20Wage%20growth%20stalled%20across%20Estonia%20during%20second%20quarter,-News&text=In%20the%20second%20quarter%20of,as%20modest%20for%20ten%20years.>

⁶² St'u Labour Market Review, Eesti Pank, 2019 I. 2020.

⁶³ World Bank, Database <https://data.worldbank.org/>:

կրճատումն առաջինի համեմատությամբ կազմել է 34.3%՝ ավելի քան 35 մլն ԱՄՆ դոլար⁶⁴:

**«Մեծ լոքաւոնի» սոցիալ-տնտեսական ազդեցությունները
մեղմելու պետական քաղաքականությունների միջազգային փորձի
համեմատական վերլուծությունը**

Համավարակի սոցիալ-տնտեսական հետևանքները մեղմելու և հաղթահարելու համար աշխարհի երկրների կառավարությունները մշակեցին և կյանքի կոչեցին տնտեսական անկումը զսպելու, գործազրկության դեմ պայքարի, աշխատատեղերի պահպանման, բիզնեսին աջակցելու, աշխատողների հմտություններն արդյունավետ կերպով օգտագործելու հստակ թիրախավորված միջոցառումներ: Թեև կիրառվող գործիքների կառուցվածքային նմանություններին և այն հանգամանքին, որ որոշ երկրներում դրանք օգտագործվել էին նույնիսկ մինչև ճգնաժամը,⁶⁵ գործազուրկների տրամադրվող աջակցության, կրճատված աշխատաժամանակով աշխատողների վարձատրության և պետության կողմից դրա սուբսիդավորման, բիզնեսին հատկացվող աջակցության պայմանները, չափերը և ժամկետները հաճախ տարբեր են:

COVID-19-ի ճգնաժամը հաղթահարելու՝ երկրների կառավարությունների կողմից իրականացվող միջոցառումների և կիրառվող գործիքների ուսումնասիրությունը⁶⁶ վկայում է, որ դրանք հիմնված են հետևյալ 4 հիմնական հենապյունների վրա.

1. աշխատողների վրա COVID-19-ի ազդեցության մեղմում աշխատավայրում և աջակցություն տրամադրում աշխատողներին հիվանդության/կարանտինում գտնվելու դեպքում,
2. դրամական աջակցություն աշխատանքը կամ եկամուտը կորցրածներին,
3. աջակցություն բիզնեսին աշխատատեղերի և եկամուտների պահպանման համար,
4. ֆինանսական աջակցություն տուժած ոլորտներին:

Աշխատողների վրա աշխատավայրում COVID-19-ի ազդեցությունը մեղմելու և հիվանդության/կարանտինում գտնվելու պարագայում աշխատող-

⁶⁴ Հաշվարկը հեղինակներինն է՝ ըստ ՀՀ ԿԲ տվյալների:

⁶⁵ Եվրոպական շատ երկրներ 2007-2008 թթ. ֆինանսատնտեսական ճգնաժամի ժամանակ կիրառել էին աշխատանքի պահպանման և կարճաժամկետ աշխատանքի սխեմաներ, որոնք այնուհետ կիրարկվեցին նաև համավարակի ժամանակ: Օրինակ՝ Գերմանիայում՝ Kurzarbeit-ը, Ֆրանսիայում՝ Activité partielle-ը, Իտալիայում՝ Cassa Integrazione Guadagni-ը:

⁶⁶ Ուսումնասիրվել են Բելառուսի, Բուլղարիայի, Գերմանիայի, Դանիայի, Էստոնիայի, Իտալիայի, Կանադայի, Ճապոնիայի, Միացյալ Թագավորության, Նոր Զելանդիայի, Նորվեգիայի, Շվեդիայի, Չեխիայի, Ռուսաստանի, Վրաստանի, Ուկրաինայի, Ֆինլանդիայի, Ֆրանսիայի կառավարությունների կողմից համավարակի պայմաններում կիրառվող զբաղվածության և սոցիալ-տնտեսական քաղաքականություններն ու դրանց գործիքները (տե՛ս հավելված 1 և 2):

ներին աջակցություն տրամադրելու համար գրեթե բոլոր երկրներն իրականացնում են նույնատիպ միջոցառումներ, մասնավորապես՝ հնարավորության դեպքում աշխատանքը կազմակերպել հեռավար՝ ստեղծելով անհրաժեշտ բոլոր պայմանները դրա լիարժեք իրականացման համար և սահմանել ճկուն աշխատանքային ժամանակացույց, ինչպես նաև, անկախ բնականոն աշխատանքային ժամանակացույցին վերադառնալու հանգամանքից՝ ռիսկային խմբի աշխատողներին թույլ տալ աշխատանքը կատարել հեռավար: Երկրների մեծ մասը կորոնավիրուսով հիվանդության և/կամ կարանտինում գտնվելու ընթացքում աշխատողին և/կամ ինքնազբաղվածին ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստ են տրամադրում⁶⁷: Օրինակ՝ Էստոնիայում հիվանդության/կարանտինում գտնվելու դեպքում աշխատողին վճարում է գործատուն հիվանդության 4-րդ օրվանից մինչև 8-րդ օրը, 9-րդ օրվանից սկսած՝ վճարում է պետությունը, սակայն ոչ ավելի, քան 7 օր՝ պարտավորվելով փոխհատուցել նաև առաջին 3 օրերի նպաստը՝ մինչև արտակարգ դրության ավարտը⁶⁸: Ճապոնիայում նմանատիպ իրավիճակներում գտնվող աշխատողներին ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստ վճարում են առողջության ապահովագրության համակարգի ապահովագրական ընկերությունները (այն ֆիրմաներին, որոնք միացած են համակարգին):

Որոշ երկրներում համավարակի կանխարգելման և դրա հետևանքների վերացման ժամանակահատվածում աշխատանքից բացակայելու ընթացքում աշխատողները շարունակում են ստանալ իրենց աշխատավարձը՝ ամբողջությամբ կամ մասամբ: Օրինակ՝ Գերմանիայում, «Վիրուսից պաշտպանվածության ակտի» համաձայն, կարանտինում գտնվող աշխատողները և ինքնազբաղվածները շարունակում են ստանալ աշխատավարձ, որը գործատուին փոխհատուցում է կառավարությունը (առողջապահության նախարարություն)⁶⁹: Վրաստանում կարանտինում գտնվող կամ մեկուսացած աշխատողները որակվում են որպես ժամանակավոր անգործունակ աշխատողներ և աշխատանքից բացակայելու ողջ ընթացքում ստանում ամբողջական աշխատավարձ, եթե ժամանակավոր անաշխատունակությունը չի գերազանցում 40 օրացուցային օրը կամ լրիվ անաշխատունակությունը չի գերազանցում 60 օրը՝ 6 ամսվա ընթացքում: Իտալիայում կարանտինում գտնվող աշխատողը ստանում է եկամտի փոխհատուցում կարճաժամկետ աշխատանքի սխեմայի միջոցով, իսկ եթե հիվանդացել է աշխատավայրում, ապա փոխհատուցում

⁶⁷ COVID-19-ով հիվանդանալու դեպքում աշխատողը դիտարկվում է որպես անաշխատունակ՝ աշխատանքային պատահարի հետևանքով և ստանում հիվանդության արձակուրդ:

⁶⁸ Health Board of the Republic of Estonia, Information about Coronavirus disease COVID-19, available at <https://www.terviseamet.ee/en/covid19>:

⁶⁹ Federal Ministry of Labour and Social Affairs of Germany, <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-corona/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

տրամադրում է Առողջության և անվտանգության ապահովագրական կազմակերպությունը⁷⁰:

Համավարակի տնտեսական և սոցիալական հետևանքների մեղմման գործում առանցքային են գործազրկության ապահովագրության գործիքի ներդրումը և կիրառումը երկրների կողմից: Անշուշտ, գործազուրկներին աջակցության կառուցակարգերը տարբեր են ըստ տրամադրման ժամկետների, պայմանների, վերին և ստորին շեմերի: Համավարակի պատճառով աշխատանք կամ եկամուտ կորցրած վարձու աշխատողներին աջակցելու համար երկրները (օրինակ՝ Հայաստան, Կանադա, Գերմանիա, Մեծ Բրիտանիա, Վրաստան, Դանիա, Ուկրաինա, Բելառուս, Իսպանիա, Իտալիա) տրամադրում են գործազրկության նպաստ, իսկ ինքնազբաղվածներին՝ եկամտի ժամանակավոր փոխհատուցում (օրինակ՝ Կանադա, Գերմանիա, Մեծ Բրիտանիա, Դանիա) և սոցիալական հարկի ժամանակավոր կրճատում կամ հետաձգում (օրինակ՝ Էստոնիա, Իսպանիա, Գերմանիա): Ընդ որում, կան երկրներ (օրինակ՝ Իտալիա, Բուլղարիա), որոնք հնարավորություն են տալիս իրենց գործազրկության նպաստ ստացողներին ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագրեր կնքելու գյուղատնտեսական ապրանք արտադրողների հետ՝ առանց գործազրկության նպաստից զրկվելու:

Բացի գործազրկության նպաստից, Նոր Զելանդիան տրամադրում է նաև շաբաթական կտրվածքով նպաստ այն գործազուրկներին կամ մասնակի զբաղվածներին, որոնք աշխատանք կամ լրացուցիչ զբաղվածություն են փնտրում: Շատ երկրներ չեղարկել են նպաստ ստանալու համար գործազուրկի՝ աշխատանք փնտրելու պահանջը, բարձրացրել գործազրկության նպաստի չափը և դյուրինացրել դիմելու ընթացակարգը:

Ակնհայտ է, որ մեր հանրապետությունում ժամանակի հրամայական է դարձել գործազրկության ապահովագրության համակարգի կիրարկումը: Պետությունը համավարակի կարանտինում, հիվանդության արձակուրդում, գործատուի նախաձեռնությամբ հարկադիր պարապուրդում գտնվող աշխատողներին պետք է տրամադրի գործազրկության նպաստ՝ քնակչության սոցիալական վիճակը մեղմելու համար: Որպես վերջինիս այլընտրանք՝ կարելի է սահմանել նաև աշխատանքից ազատման կամ նոր աշխատանքի փնտրման նպաստ՝ կարճաժամկետում աշխատողի կողմից նոր աշխատանքի փնտրման ծախսերը հոգալու համար: Ոչ լրիվ աշխատօրով աշխատանքի տեղափոխված և չտուբսիդավորվող աշխատավարձով աշխատողին պետք է խրախուսել միաժամանակ այլ գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագրային հարաբերությունների մեջ մտնել՝ մինչև հիմնական աշխատավայրում իր կարգավիճակի փոփոխությունը:

⁷⁰ <http://www.governo.it/it/approfondimento/coronavirus/13968>;

<http://www.mef.gov.it/focus/Coronavirus-le-misure-del-Governo-per-ridurre-limpatto-economico/>

Հայաստանում կորոնավիրուսի սոցիալական և տնտեսական հետևանքների չեզոքացման՝ ՀՀ կառավարության հաստատած 6-րդ, 20-րդ և 22-րդ միջոցառումներով միանվագ դրամական աջակցություն է տրամադրվում այն անհատներին, որանք սահմանված ժամանակահատվածում ազատվել են աշխատանքից և այդ նույն ժամանակահատվածում չեն անցել մեկ այլ աշխատանքի:

Համավարակի բռնկման պահից ի վեր երկրների կառավարությունների մեծ մասը որոշում ընդունեց իր բնակիչներին տրամադրել ուղղակի դրամական աջակցություն՝ նպատակ ունենալով ձևավորելու լրացուցիչ վճարունակ պահանջարկ: Գործիքը երկրների կողմից տարբեր կերպ է կիրառվում. օրինակ՝ Հայաստանում⁷¹ և Իտալիայում միանվագ դրամական աջակցություն է տրամադրվել սահմանված ժամանակահատվածում աշխատանք չունեցող կամ գործազուրկ դարձած անհատներին, տուժած ոլորտների վարձու աշխատողներին ու անհատ ձեռնարկատերերին: Միաժամանակ, Ճապոնիան իր յուրաքանչյուր քաղաքացու տրամադրել է 100.000 իեն (930 ԱՄՆ դոլար), Չեխիայի Հանրապետությունը, Բուլղարիան և Կանադան ուղղակի դրամական աջակցություն են ցուցաբերել ցածր եկամուտ ունեցող աշխատողներին և ինքնագրավածներին, Նոր Զելանդիայում աշխատողն իր պայմանագրային աշխատավարձից մասնահում է ստացել՝ որպես հեռավար աշխատանքի իրականացման համար անհրաժեշտ տեխնիկական միջոցների ծախսերի փոխհատուցում և ապա նոր՝ տարբերության չափով հարկվել է նրա աշխատավարձը: Այս գործիքի կիրառման դեպքում երկրները տարբերվում են նաև ըստ տրամադրման պարբերականության՝ միանվագ մեկ կամ մի քանի անգամ (Հայաստան, Իտալիա), օրական (Չեխիայի Հանրապետություն) և ամսական (Բուլղարիա, Իտալիա, Ռուսաստան): Նոր Զելանդիայում օժանդակության շահառուներն իրենք կարող են որոշել աջակցություն ստանալու պարբերականությունը՝ շաբաթական, երկու շաբաթ պարբերականությամբ կամ միանվագ: Չեխիայի Հանրապետությունը (որպես պարգևավճար), Բուլղարիան (որպես ամսական միանվագ նպաստ) և Ռուսաստանը ուղղակի դրամական աջակցություն են տրամադրել առողջապահության ոլորտի աշխատողներին:

Համավարակի սոցիալական հետևանքների չեզոքացման համապիտանի գործիք կարող է դառնալ յուրաքանչյուր անհատի հաշվով ամսվա ընթացքում հակահամավարակային պաշտպանիչ միջոցառումների համար պահանջվող՝ նախապես գնահատված ամսական ծախսի նվազեցումն աշխատողի հարկվող եկամտից⁷²:

⁷¹ Կորոնավիրուսի սոցիալական հետևանքների չեզոքացման 4-րդ, 6-րդ, 9-րդ, 20-րդ և 22-րդ միջոցառումներ:

⁷² Նույնը կարելի է կիրառել՝ կապված բիզնեսի կողմից կիրառվող հակահամավարակային պաշտպանիչ միջոցառումների իրականացման ծախսերի հետ:

Համավարակի սահմանափակումներից տուժած բիզնեսին աջակցելու նպատակով երկրների կառավարություններն⁷³ ամբողջությամբ կամ մասամբ սուբսիդավորում են աշխատողների աշխատավարձը, որի գերնպատակը աշխատատեղերի և իրենց աշխատողների ամբողջական աշխատավարձի պահպանումն է (կամ աշխատողներին ոչ լրիվ աշխատօրով աշխատանքի ուղարկելը): Օրինակ՝ Շվեդիայում, Չեխիայի Հանրապետությունում և Իտալիայում աշխատատեղերը պահպանելու համար լոբդաունի պատճառով տուժած ոլորտների գործատուները (անհատ ձեռնարկատերեր, ինքնազբաղվածներ, հասարակական կազմակերպություններ) իրավունք ունեն կրճատելու իրենց աշխատողների աշխատանքային ժամերը մինչև 80%-ի չափով՝ ամբողջությամբ աշխատավարձի սուբսիդավորում ստանալով պետության կողմից: Տարբերության չափով ֆինանսավորումը պարտավոր է իրականացնել գործատուն⁷⁴: Նոր Զելանդիայում և Բուլղարիայում աշխատավարձի սուբսիդավորման չափանիշ է ոչ թե գործատուի կորցրած աշխատանքային ժամերի քանակը, այլև բիզնեսի շրջանառության կորուստը: Նորվեգիայում աշխատավարձի սուբսիդավորումն ավելի շատ գործազրկության նպաստի դեր է կատարում, քանի որ գործիքը կիրառվում է այն ժամանակ, երբ գործատուն աշխատանքից հեռացնում է աշխատողին և պարտավորվում ամբողջությամբ վճարել վերջինիս միայն 2 օրվա աշխատավարձը (այն խելամիտ ժամկետն է, որի ընթացքում գործատուն պետք է իրազեկի աշխատողին իր կողմից նրան աշխատանքից ազատելու մասին), իսկ ամսվա մնացած 20 աշխատանքային օրերի ամբողջական աշխատավարձը (առավելագույնը 600.000 NOK) վճարում է պետությունը, որից հետո աշխատողը տեղափոխվում է գործազրկության նպաստի համակարգ⁷⁵: Օրինակ՝ Չեխիայի կառավարությունը մինչև 2020 թ. օգոստոս ներառյալ սուբսիդավորել է այն գործատուների աշխատավարձի ծախսերի 80%-ը (այդ թվում՝ հասարակական կազմակերպությունների), որոնց բիզնեսը փակվել է կամ կրճատվել կառա-

⁷³ Էստոնիա, Ֆրանսիա, Կանադա, Մեծ Բրիտանիա, Դանիա, Բելառուս, Իսպանիա, Չեխիայի Հանրապետություն:

⁷⁴ Government of Czech Republic, Measures adopted by the Czech Government against the coronavirus available at <https://www.vlada.cz/en/media-centrum/aktualne/measures-adopted-by-the-czech-government-against-coronavirus-180545/>, Vlada, Government Extends Antivirus Job Support Programme to End of May, 27/4/2020 available at <https://www.vlada.cz/en/media-centrum/aktualne/government-extends-antivirus-job-support-programme-to-end-of-may--181252/>, NOERR, Czech Republic: Update on employment government support measures 1 April, 4/1/2020 available at <https://www.noerr.com/en/newsroom/news/czech-republic-update-on-employment-government-support-measures-1-april>

⁷⁵ <https://www.regjeringen.no/en/aktuelt/economic-measures-in-norway-in-response-to-covid-19/id2694274/>, https://www.ey.com/en_gl/tax-alerts/norwegian-government-proposes-compensation-scheme-for-businesses-experiencing-severe-loss-of-income-due-the-covid-19, <https://oslobusinessregion.no/articles/funding-for-startups-commercialization>, https://www.magnussonlaw.com/app/uploads/2020/04/nordic_relief_packages.pdf

վարության ճգնաժամային կառավարման կամ արտակարգ դրության հետևանքով՝ ամսական միջին եկամտի 100%-ը ստանալու իրավունքով: Աշխատողի համար ամսական առավելագույն փոխհատուցումը 39.000 CZK է (1.425 եվրո): Ռուսաստանում 2020 թ. ապրիլ-հունիսին աշխատավարձի մասնակի սուբսիդավորում են ստացել այն գործատուները, որոնք իրենց աշխատողների համար կազմակերպել են հասարակական աշխատանք կամ ձեռնարկությունում ժամանակավոր աշխատանքի են տեղավորել: Փոխհատուցման չափը սահմանվել է այնպիսի քաղաքիչների հիման վրա, ինչպիսիք են նվազագույն աշխատավարձը՝ ավելացրած պետական արտաբյուջետային հիմնադրամների ապահովագրավճարները՝ հաշվի առնելով տարածաշրջանային գործակիցը: Գործագուրկ քաղաքացիները հասարակական աշխատանք իրականացնելու ընթացքում շարունակել են ստանալ գործազրկության նպաստ: ԵՄ անդամ երկրներում, ինչպես նաև Մեծ Բրիտանիայում սահմանվել է աշխատավարձի սուբսիդավորման ամսական սահմանաչափ՝ աշխատողների համախառն միջին աշխատավարձի 80%-ի չափով, նվազագույն աշխատավարձ ստացողների դեպքում՝ 100%-ի չափով: 2020 թ. հուլիսից մինչև հոկտեմբեր ընկած ժամանակահատվածի համար 80%-ի շեմը կրճատվել է մինչև 60%, իսկ փոխհատուցվող աշխատավարձի մեծությունը ամսական 2600-ից նվազել է մինչև 1875 ֆունտ ստեռլինգ: Իսպանիան գործատուներին ժամանակավորապես ամբողջությամբ կամ մասամբ ազատել է նաև սոցիալական ապահովագրության վճարներից, եթե վերջիններս պահպանում են իրենց ժամկետային աշխատողներին կամ ունեն 50 և ավելի աշխատող: Գերմանիան, Մեծ Բրիտանիան, Դանիան և Իսպանիան ներդրել են նաև կարճաժամկետ աշխատանքի սխեմաներ:

Որոշ երկրներում դրամաշնորհները փոխանցվում են շաբաթական աշխատավարձի տեսքով (Նոր Զելանդիա, Բուլղարիա), մյուսներում կառավարությունը փոխհատուցում է ամսական մեկ անգամ (Շվեդիա, Չեխիա, Իտալիա):

Բիզնեսի իրացվելիության խնդիրները լուծելու համար շատ երկրներ մշակել են որոշակի արտոնյալ վարկային փաթեթներ միկրոձեռնարկությունների, ՓՄՁ-ների և խոշոր բիզնեսի համար (Էստոնիա, Կանադա, Մեծ Բրիտանիա, Դանիա, Վրաստան) և գործարկել վարկային երաշխավորությունների պետական հիմնադրամներ (Էստոնիա, Գերմանիա, Մեծ Բրիտանիա, Դանիա, Իսպանիա): Հայաստանի կառավարությունը նպատակային վարկերի համաֆինանսավորման, վերաֆինանսավորման և տոկոսադրույքի սուբսիդավորման ձևով աջակցություն է տրամադրում կազմակերպություններին և անհատ ձեռնարկատերերին, իրականացնում գյուղատնտեսության ոլորտի նպատակային վարկերի համաֆինանսավորում և տոկոսադրույքի սուբսիդավորում: ՀՀ-ում կորոնավիրուսի տնտեսական հետևանքների չեզոքացման 1-ին միջոցառման նպատակն է նպատակային վարկերի համաֆին-

նանսավորման, վերաֆինանսավորման և տոկոսադրույքի սուբսիդավորման ձևով օժանդակություն տրամադրել կազմակերպություններին կամ անհատ ձեռնարկատերերին աշխատակիցներին աշխատավարձ վճարելու կամ դրան հավասարեցված վճարումներ, ինչպես նաև առավելագույնը երեք ամսվա հարկային կամ այլ պարտադիր վճարումներ կատարելու, հումք կամ նոր սարքավորումներ ձեռք բերելու, հանրային ծառայությունների վճարումներ կատարելու համար⁷⁶։ 3-րդ միջոցառման նպատակը ՓՄՁ-ներին (մշակող արդյունաբերության, կացության և հանրային սննդի կազմակերպման, փոխադրումների և պահեստային տնտեսության, զբոսաշրջային ծառայությունների, սպասարկման այլ ծառայությունների, առողջապահության ոլորտում գործունեություն իրականացնող) Ներդրումների աջակցման կենտրոնի միջոցով վարկային միջոցներ տրամադրելն է՝ աշխատողներին աշխատավարձ և դրան հավասարեցված վճարումներ կատարելու համար⁷⁷։ Մեր երկրում առանձնահատուկ է «Ջրոյից բիզնես ստեղծելու» ձգտում ունեցող շահառուներին արտոնյալ վարկավորման նպատակով երաշխիքների տրամադրման եղանակով ֆինանսական միջոցների հատկացումը⁷⁸։ ՓՄՁ-ների բանկային վարկերի պետական երաշխավորությունների ինստիտուտ կիրառում են Շվեդիան, Նորվեգիան, Չեխիայի Հանրապետությունը, Բուլղարիան և Իտալիան։ Նորվեգիան նույնիսկ պատրաստակամություն է հայտնել գնելու պետական պարտատոմսերի հիմնադրամից մասնավոր ընկերությունների կողմից թողարկված՝ 50 մլրդ կրոնի չափով պարտատոմսեր։

Աշխարհի երկրների մեծամասնությունը լրացուցիչ դրամական աջակցություն է տրամադրում համավարակի պատճառով ծագած ճգնաժամից տուժած ընկերություններին՝ հիմնականում դրամաշնորհների տեսքով։ Հայաստանում կառավարության կողմից տրամադրվող դրամաշնորհները, որպես կանոն, միտված են արդյունավետ աշխատատեղերի պահպանման աջակցությանը⁷⁹։ Շվեդիայում, Նորվեգիայում և Բուլղարիայում դրամաշնորհի տրամադրվում է այն ընկերություններին, որոնց շրջանառությունը առնվազն 30%-ով կրճատվել է։ Շատ երկրներում (Շվեդիա, Նորվեգիա, Ռուսաստան, Չեխիայի Հանրապետություն, Բուլղարիա, Դանիա) պետական աջակցությունը ուղղված է հաստատուն ծախսերի ֆինանսավորմանն ու բիզ-

⁷⁶ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2020 թ. մարտի 26-ի «Կորոնավիրուսի տնտեսական հետևանքների չեզոքացման առաջին միջոցառումը հաստատելու մասին» N 355-Լ որոշում, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=140966>

⁷⁷ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2020 թ. մարտի 26-ի «Կորոնավիրուսի տնտեսական հետևանքների չեզոքացման երրորդ միջոցառումը հաստատելու մասին» N 357-Լ որոշում, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=140968>

⁷⁸ ՀՀ-ում կորոնավիրուսի տնտեսական հետևանքների չեզոքացման 19-րդ միջոցառում, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=140968>։

⁷⁹ Հայաստանում կորոնավիրուսի տնտեսական հետևանքների չեզոքացման 5-րդ, 10-րդ, 18-րդ և 21-րդ միջոցառումներով պետությունը միանվագ դրամաշնորհներ է տրամադրել տնտեսավարողներին։

նեսի վարձակալական վճարների փոխհատուցմանը: Հայաստանում, Նորվեգիայում, Չեխիայի Հանրապետությունում և Իտալիայում կառավարությունները հստակ կերպով թիրախավորել են նաև նորարարական գործունեությունը՝ առանձնացնելով այն՝ որպես պետական դրամաշնորհային ուղղություն⁸⁰:

Փորձը ցույց է տալիս, որ տուժած ոլորտի ընկերություններին աջակցության բավական արդյունավետ գործիք է դրանց հաստատուն ծախսերի ֆինանսավորումը: Որպես լրացուցիչ աջակցություն՝ կարելի է կիրառել նաև հիմնական կապիտալի ամորտիզացիայի նվազեցումը հարկվող եկամտից, վարձակալական վճարների հետաձգումը մինչև արտակարգ դրության ավարտը կամ սահմանափակումների վերացումը՝ հետագա մեկ կամ երկու տարիների ընթացքում վերադարձի պայմանով: Ընդ որում, վարձակալական վճարը կարող է փոխհատուցել պետությունը՝ վարձակալի հետ պայմանագրի ամփայության դեպքում:

Տնտեսության ու բիզնեսի վրա ուղղակի և անուղղակի ազդեցության ամենաակտիվ գործիքներից են հարկային միջոցառումները, մասնավորապես՝ հարկային արձակուրդները, որոնք երկրները սկսել են կիրառել հակաճգնաժամային միջոցառումների նախնական փուլում՝ նպատակ ունենալով թույլ չտալու բիզնեսի համար կանխիկ միջոցների պակասուրդի ձևավորում: Համավարակի պայմաններում գրեթե բոլոր երկրները որոշում ընդունեցին հարկային արձակուրդներ կիրառել, ինչպես նաև կրճատել տարբեր հարկատեսակների դրույքաչափերը: Օրինակ՝ Նորվեգիան և Չեխիայի Հանրապետությունը կրճատել են ԱԱՀ դրույքաչափերը որոշ տուժած ոլորտներում, Շվեդիան, Նոր Զելանդիան, Ռուսաստանը, Բուլղարիան, Իտալիան ընկերություններին իրավունք են տվել հետաձգելու հարկերի վճարները և կասեցնելու սոցիալական ապահովագրության վճարները՝ առանց տույժերի և տուգանքների կիրառման: Իտալիան հարկային արձակուրդի իրավունք է տրամադրում՝ ըստ ընկերության վնասի չափի, իսկ Նորվեգիան հնարավորություն է տալիս նաև բիզնեսի կրած կորուստների վերաբաշխում իրականացնելու նախորդ տարիների հարկվող շահույթների վրա: Մեր հանրապետությունում բիզնեսի վրա համավարակի ազդեցությունը մեղմելու համար հարկային արձակուրդի գործիք չի կիրառվել:

Աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությունների կիրառությունն արդի պայմաններում իրականացնում են ոչ բոլոր երկրները, քանի որ դրանք բավական թանկարժեք ծրագրեր են, համավարակի սահմանափակությունների պայմաններում՝ դժվարիրագործելի, իսկ ընդգրկման շրջանակները՝ ոչ

⁸⁰ Հայաստանում կորոնավիրուսի տնտեսական հետևանքների չեզոքացման 17-րդ միջոցառման թիրախը բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի տնտեսավարողներն էին, որոնց տրամադրվել է համաֆինանսավորման դրամաշնորհ՝ մրցութային կարգով.

<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=142942>:

լայն: Ինչպես ցույց է տալիս զբաղվածության կարգավորման միջազգային փորձի վերլուծությունը՝ մարդկային կապիտալի զարգացման ծրագրերը ուղղված են հիմնականում կանաչ կամ թվային ծառայությունների ոլորտներում սուբսիդավորվող վերապատրաստման իրականացմանը (Շվեդիա, Նոր Զելանդիա, Նորվեգիա, Ռուսաստան, Իտալիա), արդյունաբերության առողջացման և աշխատատեղերի վերականգնման համար ռազմավարական նախագծեր մշակող աշխատուժի զարգացման խորհուրդների ձևավորմանը (Նոր Զելանդիա), գործազուրկների, աշխատանքը կորցրածների և հարկադիր պարապորդի մեջ գտնվողների հմտությունների զարգացման ծրագրերի իրագործմանը (Շվեդիա, Նոր Զելանդիա, Նորվեգիա, Ռուսաստան, Իտալիա):

COVID-19 ճգնաժամի պատճառով աշխատաշուկայում առաջացած հիմնական դիրքերի լուծման անհրաժեշտությունը պայմանավորում է նաև զբաղվածության պետական և մասնավոր գործակալությունների ակտիվ միջամտությունը: Այսօր չափազանց արդիական է առկա թափուր աշխատատեղերը համալրելու և աշխատանք փնտրողների իրազեկվածության աստիճանը բարձրացնելու խնդիրը, որի համար կարելի է մշակել գործատուի մոտ առկա թափուր և հրատապ համալրման կարիք ունեցող աշխատատեղերի առցանց հարթակ⁸¹ միաժամանակ նախաձեռնելով առցանց արագ գրանցման միջոցառումներ,⁸² առցանց գրանցման դժվարություններ ունեցող անձանց համար հնարավոր դարձնել տեղեկատվության փոխանակումը հեռախոսի միջոցով (հնարավորության դեպքում՝ նաև էլեկտրոնային փոստի)⁸³: Կարելի է նաև ստեղծել առցանց հարթակ, որտեղ աշխատանք փնտրողները կկարողանան հեռավար խորհրդատվություն ստանալ, հասկանալ, թե իրենց հմտություններով ինչ աշխատատեղերի կարող են հավակնել, մասնակցել վերապատրաստումների, լսել դասախոսություններ գործատուին ներկայանալու, ինքնակենսագրություն գրելու մասին⁸⁴: Աշխատանք փնտրողները պետք է հնարավորություն ունենան նույն խորհրդատվությունը ձեռք բերելու նաև հեռախոսով, էլեկտրոնային փոստով կամ հեռավար կապի այլ միջոցներով:

⁸¹ «Need a Job Now» էջը մշակվել է ԱՄՆ-ի «Աշխատանքի ազգային փոխանակում» հարթակում, «Mobilisation Exceptionnelle Pour L'emploi» հարթակը ստեղծել է Ֆրանսիայի զբաղվածության պետական ծառայությունը:

⁸² «Online speed dating» հարթակը մշակել է Շվեդիայի զբաղվածության պետական ծառայությունը:

⁸³ Բեկցիայում իրականացված հետազոտության համաձայն՝ այս գործիքն ամենաարդյունավետն է ճանաչվել և՛ կարճաժամկետ, և՛ երկարաժամկետ հատվածներում:

⁸⁴ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Զբաղվածության պետական գործակալությունը 2020 թ. ապրիլի 27-ից մինչև հունիսի 20-ը հեռավար ուսուցմամբ կազմակերպել է «Ինչպես փնտրել աշխատանք» թեմայով 6-օրյա էլեկտրոնային դասընթացը:

Գործազուրկներին աջակցության տրամադրման լավագույն եղանակ է առցանց վերապատրաստման դասընթացների իրականացումն այնպիսի հմտությունների գծով (հիմնականում նոր օտար լեզուների դասավանդում և IT հմտություններ), որոնք հնարավոր է ձեռք բերել հեռավար: Զբաղվածության պետական գործակալությունը կարող է նաև տեղադրել մասնագիտական վերապատրաստման դասընթացների տեսագրություններ, հղումներ կատարել իր էլեկտրոնային էջում կամ կազմակերպել վեբինարներ:

Համավարակի սահմանափակումների պայմաններում աշխատանք փնտրողներին աջակցելու համար զբաղվածության պետական գործակալությունը կարող է կազմակերպել նաև մի քանի օր տևողությամբ առցանց աշխատանքի տոնավաճառ:

ԳԼՈՒԽ 2

ՀՀ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԻ, ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՎ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

2.1 ՀՀ աշխատաշուկայի և զբաղվածության ուսումնասիրության փորձագիտական հարցումների արդյունքները

Փորձագիտական հարցումներն իրականացվել են գործատուների, տարբեր հասարակական միավորումների՝ աշխատաշուկայում տեղի ունեցող տեղաշարժերին քաջատեղյակ փորձագետների շրջանակներում: Հարցումների նպատակն աշխատանքի շուկայում կարճա- և միջնաժամկետ կտրվածքով առաջարկի և պահանջարկի, ինչպես նաև տնտեսական գործունեության տարբեր ոլորտներում առաջիկա տարիներին նոր ստեղծվող աշխատատեղերի գծով որակավորված ու կարողություններ ունեցող աշխատողների պահանջարկի միտումների, աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող առաջնային կարևորություն ունեցող որակական նոր պահանջների, աշխատաշուկայում պահանջարկի կրճատման տեսանկյունից առաջնահերթ ռիսկային մասնագիտությունների, առկա թափուր և նոր ստեղծվող աշխատատեղերի համալրման հիմնական խնդիրների, COVID-19-ով պայմանավորված նոր մարտահրավերների ու հնարավորությունների, զբաղվածության պետական կարգավորման գործող ծրագրային ուղղությունների առաջնային ներուժի, զբաղվածության պետական քաղաքականության վերանայման առարկայական անհրաժեշտության բացահայտումն է (հավելված):

Հարցումներին մասնակցել է 19 փորձագետ: Որոշ դեպքերում փորձագետներն ընտրել են մեկից ավելի պատասխաններ, ուստի պատասխանողների թիվը հաճախ գերազանցում է հարցմանը մասնակցածների քանակը: Հարցումների արդյունքները ներկայացված են ստորև:

1. ՀՀ աշխատաշուկայի պահանջարկի ու առաջարկի սպասվող քանակական փոփոխություններն ընթացիկ տարում:

Գյուղատնտեսության, անտառտնտեսություն և ձկնորսության ոլորտում, ըստ հարցմանը մասնակցած (19 հարցվող) փորձագետների, առաջիկա մեկ տարում աշխատուժի պահանջարկը կմնա անփոփոխ: Այդ տեսակետը պնդել է հարցվողների 36.8%-ը: Ոլորտում 5%-ի չափով զբաղվածության աճ և նվազում կանխատեսել են հավասար թվով փորձագետներ (31.6%), իսկ կտրուկ աճի մասին նշել է հարցվողների 5.3%-ը: Նույն ոլորտում աշխատուժի առաջարկի անփոփոխ մնալու մասին (18 հարցվող) պնդել է հարցմանը մասնակցածների 44.4%-ը, 38. 9%-ի կարծիքով՝ այն աճելու է, իսկ կտրուկ աճի

կամ նվազման գնահատականին կողմ է արտահայտվել հարցվողների 11.1-ական տոկոսը:

Արդյունաբերության ոլորտում (17 հարցվող) աշխատուժի պահանջարկի նվազում կանխատեսում է հարցվողների 41.2%-ը, 29.4%-ը կարծում է, որ այն կմնա անփոփոխ, իսկ 17.5%-ի պնդմամբ՝ ոլորտում աշխատուժի պահանջարկն աճելու է: Աշխատուժի առաջարկի գնահատմանը մասնակցած 18 հարցվողից 7-ական հարցվող (կամ 38.9-ական տոկոսը) այն կարծիքին է, որ արդյունաբերության ոլորտում աշխատուժի առաջարկը կա՛մ աճելու է, կա՛մ մնալու է անփոփոխ, 11.1%-ը պնդում է, որ այն կտրուկ նվազելու է, իսկ 5.8%-ը՝ կտրուկ աճելու:

Շինարարության ոլորտում աշխատուժի պահանջարկի (18 հարցվող) աճի մասին պնդում է հարցվողների 50.0%-ը, կտրուկ աճի կողմնակից է 11.1%-ը, նույնքան փորձագետներ կանխատեսում են ոլորտում աշխատուժի պահանջարկի կայունություն, նվազելու և կտրուկ նվազելու տեսակետի կողմնակից է հարցվողների 27.0%-ը: Հարցմանը մասնակցած փորձագետների (17 հարցվող) գերակշիռ մասը՝ 64.7%, պնդում է, որ աշխատուժի առաջարկը կաճի, իսկ կտրուկ աճ կանխատեսում է 23.5%-ը: 11.8%-ը հավաստում է, որ առաջարկը կմնա անփոփոխ:

Մեծածախ և մանրածախ առևտրի, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների նորոգման ոլորտում (17 հարցվող) աշխատուժի պահանջարկի նվազում կանխատեսում է հարցվողների 35.3%-ը, նույնքանն էլ կարծում է, որ պահանջարկը չի փոխվի: Աճի և կտրուկ նվազման կողմնակից է հարցվողների 11.1-ական տոկոսը, իսկ կտրուկ աճի կողմնակից՝ 5.9%-ը: Աշխատուժի առաջարկի (18 հարցվող) անփոփոխ մնալու մասին պնդում է հարցվողների 44.4%-ը, կտրուկ աճ կանխատեսում է 11.1%-ը, 22.2-ական տոկոսն էլ կարծում է, որ աշխատուժի առաջարկը նշված ոլորտում կդրսևորի, և՛ աճի, և՛ նվազման միտում:

Փոխադրումների և պահեստային տնտեսության ոլորտում առաջիկա մեկ տարում աշխատուժի պահանջարկի (17 հարցվող) անփոփոխ մնալու մասին պնդում է հարցմանը մասնակցածների 35.3%-ը, կտրուկ աճի մասին՝ 47.1%-ը: Նույնքան փորձագետներ էլ կարծում են, որ աշխատուժի պահանջարկը փոխադրումների և պահեստային տնտեսության ոլորտում ինչպես կտրուկ աճելու է, այնպես էլ կտրուկ նվազելու (մեկական հարցվող կամ 5.8-ական %), 11.8%-ը հավաստում է, որ այն նվազելու է մինչև 5%: Աշխատուժի առաջարկի (17 հարցվող) անփոփոխ մնալու և մինչև 5% աճի մասին տեսակետը պնդել է 9-ական փորձագետ կամ հարցվողների 47.1%-ը: 35.3%-ը գտնում է, որ այն աճելու է, կտրուկ աճ կանխատեսում է 5.9%-ը, իսկ կտրուկ նվազելու, նվազելու կողմնակիցները կազմում են հարցմանը մասնակցածների 17.0%-ը:

Կացության և հանրային սննդի կազմակերպման ոլորտում աշխատուժի պահանջարկի առումով հարցմանը մասնակցած փորձագետների (17 հարցվող) գերակշիռ մասը՝ 58.8%, պնդում է, որ այն կտրուկ նվազելու է, 11.8%-ը՝ նվազելու է, 23.5%-ը կարծում է, որ աշխատուժի պահանջարկը մնալու է անփոփոխ: Առաջարկի (18 հարցվող) աճի մասին պնդում է հարցվողների 38.9%-ը, կտրուկ աճի է կանխատեսում 5.6%-ը, 16.7%-ը կարծում է, որ այն մնալու է անփոփոխ, նույնքան էլ կանխատեսում է 10-20%-ով կտրուկ նվազման միտում: Մինչև 5% նվազման մասին կարծիք է հայտնել փորձագետների 22.2%-ը:

Տեղեկատվության և կապի ոլորտին վերաբերող գնահատականները, թերևս, ամենալավատեսականն են: Ոլորտում աշխատուժի պահանջարկի նվազում է կանխատեսել (18 հարցվող) հարցվողների ընդամենը 5.6%-ը, այն դեպքում, երբ 44.4%-ը տվել է «կմնա անփոփոխ» գնահատականը, 33.3%-ը հաստատել է, որ պահանջարկը աճելու է մինչև 5%-ով, 11.8%-ը՝ աճելու է կտրուկ: Հարցմանը մասնակցած փորձագետների (17 հարցվող) 47.1%-ը կանխատեսել է, որ աշխատուժի առաջարկն առաջիկա մեկ տարում մնալու է անփոփոխ, 41.2%-ը՝ աճ, 11.1%-ն էլ՝ կտրուկ աճ:

Ֆինանսական և ապահովագրական գործունեության ոլորտում առաջիկա տարում աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի սպասվող փոփոխությունների մասին փորձագետները ձեռնպահ են մնացել գնահատականներ տալուց:

Պետական կառավարման և պաշտպանության, պարտադիր սոցիալական ապահովության ոլորտում (17 հարցվող) աշխատուժի պահանջարկի անփոփոխ լինելու մասին պնդմանը կողմնակից է հարցվողների 47.1%-ը, 35.3%-ը, ընդհակառակը, կարծում է, որ այն աճելու է, իսկ 17.6%-ը՝ նվազելու: Ոլորտում աշխատուժի առաջարկի (17 հարցվող) գնահատականների 64.7%-ը վկայում է դրա անփոփոխ լինելու մասին, 29.4%-ը՝ մինչև 5%-ով աճի, իսկ 29.4%-ը՝ նույն չափով նվազման:

Կրթության ոլորտին վերաբերող գնահատականները ևս բավական լավատեսական են: Աշխատուժի պահանջարկի նվազում և կտրուկ նվազում կանխատեսել է (17 հարցվող) հարցվողների 5.9-ական %-ը, այն դեպքում, երբ 64.7%-ը պնդում է, որ պահանջարկը մնալու է անփոփոխ, իսկ 23.5%-ը՝ աճելու է մինչև 5%-ով: Փորձագետների (17 հարցվող) 70.8%-ը կարծում է, որ աշխատուժի առաջարկը առաջիկա մեկ տարում մնալու է անփոփոխ, 11.8-ական %-ը կանխատեսում է աճ և կտրուկ աճ, միայն 5.9% է համոզված, որ ոլորտում արձանագրվելու է աշխատուժի առաջարկի նվազում:

Առողջապահության և բնակչության սոցիալական սպասարկման ոլորտում, ըստ փորձագիտական գնահատումների (17 հարցվող), աշխատուժի պահանջարկի աճ և կտրուկ աճ է կանխատեսում փորձագետների համապատասխանաբար՝ 47.1 և 41.2%-ը: Ընդամենը 11.8%-ն է կարծում, որ ոլոր-

տում աշխատուժի պահանջարկը կմնա անփոփոխ: Առաջարկը (17 հարցվող) կմնա անփոփոխ (41.2%), կաճի մինչև 5%-ով (35.3%) և կտրուկ կաճի՝ 10-20%-ի շրջանակներում (11.8%) պատասխանները ևս լավատեսական տրամադրություններ են ստեղծում: Հարցվողների միայն 11.8%-ն է նշում, որ ոլորտում աշխատուժի առաջարկը կնվազի մինչև 5%-ով:

Մշակույթի, զվարճությունների և հանգստի ծառայությունների շուկայում աշխատուժի պահանջարկի (17 հարցվող) կտրուկ անկման մասին պնդում են հարցման մասնակցածների 58.8%-ը, 35.3%-ը կարծում է, որ կգրանցվի աշխատուժի պահանջարկի մինչև 5% անկում: Այս ոլորտում, փաստորեն, գերիշխում են աշխատուժի պահանջարկի նկատմամբ հոռետեսական գնահատականները: Առաջիկա տարում աշխատուժի առաջարկի (17 հարցվող) անփոփոխ մնալու մասին տեսակետը պնդել է հարցվողների 41.2%-ը: 23.5%-ը նշում է, որ այն կաճի, կտրուկ աճի կանխատեսում արել է հարցվողների 11.8%-ը, իսկ կտրուկ նվազելու և նվազելու կողմնակիցները կազմում են հարցմանը մասնակցածների 11.8%-ական %-ը:

Այլ ծառայությունների շուկայում աշխատուժի պահանջարկի առումով ստացված պատասխանները (16 հարցվող) բաշխվել են այսպես. կմնա անփոփոխ՝ 43.8%, մինչև 5% տուրք կաճի՝ 12.5%, մինչև 5% կնվազի՝ 37.5%, կտրուկ կնցազի՝ 6.3%: Աշխատուժի առաջարկը անփոփոխ մնալու մասին պնդում է հարցվողների (16 հարցվող) 62.5%-ը, մինչև 5%-ով աճի մասին՝ 31.3%-ը, և միայն մեկ փորձագետ է կարծում, որ առաջարկն այստեղ կաճի կտրուկ՝ 10-20%-ով:

Այսպիսով՝ առաջիկա տարվա ընթացքում տնտեսության տարբեր ոլորտներում աշխատաշուկայի պահանջարկի և առաջարկի քանակական փոփոխությունների մասին փորձագետների գնահատականներից կարելի է եզրակացնել, որ գյուղատնտեսության, անտառ-տնտեսության և ձկնորսության, մեծածախ և մանրածախ առևտրի, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների նորոգման, փոխադրումների և պահեստային տնտեսության, կրթության, պետական կառավարման և պաշտպանության, պարտադիր սոցիալական ապահովության ոլորտներում աշխատաշուկայի առաջարկի և պահանջարկի էական փոփոխություններ տեղի չեն ունենա, ավելի շուտ՝ այդ շուկաներում աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի հարաբերակցությունը կպահպանի կայունություն: Արդյունաբերությունում աշխատուժի պահանջարկի նվազումը կուղեկցվի առաջարկի աճով, կացության և հանրային սննդի կազմակերպման, մշակույթի, զվարճությունների և հանգստի ոլորտներում պահանջարկը կտրուկ կնվազի, առաջարկը ևս հիմնականում կնվազի, տեղեկատվության և կապի ոլորտում աշխատաշուկան կլինի համեմատաբար կայուն՝ դրսևորելով աճի միտում: Շինարարությունում կաճեն աշխատուժի և՛ առաջարկը, և՛ պահանջարկը, իսկ առողջապահության և բնակչության սոցիալական սպասարկման ոլորտներում կանխատեսվել է կտրուկ աճ:

2. Առաջիկա 3 տարիների ընթացքում ՀՀ աշխատաշուկայի պահանջարկի ու առաջարկի սպասվող քանակական փոփոխությունների փորձագիտական գնահատականները:

Գյուղատնտեսության, անտառտնտեսություն և ձկնորսության ոլորտում (19 հարցվող) նշված ժամանակահատվածում աշխատուժի պահանջարկն անփոփոխ մնալու մասին տեսակետը պնդել է հարցվողների 31.6%-ը: Ոլորտում մինչև 5% զբաղվածության աճ կանխատեսել է փորձագետների 36.8%-ը, իսկ նվազում՝ 21.1%-ը, կտրուկ աճի մասին պնդել է հարցվողների 10.2%-ը: Նույն ոլորտում աշխատուժի առաջարկի անփոփոխ մնալու մասին (18 հարցվող) նշում է հարցմանը մասնակցածների 33.3%-ը, 44.4%-ը կարծում է, որ այն կաճի, կտրուկ աճի կողմնակից է հարցվողների 11.1%-ը: Աշխատուժի առաջարկի կտրուկ նվազելու կամ նվազելու մասին գնահատականներին կողմ է արտահայտվում մեկական փորձագետ կամ հարցվողների 5.6-ական %-ը:

Արդյունաբերության ոլորտում (17 հարցվող) աշխատուժի պահանջարկի նվազում և կտրուկ նվազում կանխատեսում է հարցվողների 11.8-ական %-ը, 41.2%-ը նշում է, որ այն կմնա անփոփոխ, իսկ 35.3%-ի կարծիքով՝ ոլորտում աշխատուժի պահանջարկը կաճի: Աշխատուժի առաջարկի գնահատմանը մասնակցած 17 հարցվողների 47.1%-ն այն կարծիքին է, որ արդյունաբերության ոլորտում աշխատուժի առաջարկը կմնա անփոփոխ, 41.2%-ը՝ այն կաճի, միայն 11.8%-ն է պնդում կտրուկ նվազելու մասին:

Շինարարության ոլորտում աշխատուժի պահանջարկի (17 հարցվող) աճի մասին պնդում է հարցվողների 41.2%-ը, կտրուկ աճի կողմնակից է 23.5%-ը, նույն թվով փորձագետներ կանխատեսում են կայունություն, նվազելու և կտրուկ նվազելու մասին տեսակետին կողմ է արտահայտվում հարցվողների 17.0%-ը:

Առաջարկի առումով, հարցմանը մասնակցած փորձագետների (17 հարցվող) գերակշիռ մասը պնդում է, որ այն կաճի (58.8%-ով) կամ կտրուկ կաճի (11.8%-ով), 29.4%-ը կարծում է, որ առաջարկը կմնա անփոփոխ, մինչև 5 տոկոս նվազում կանխատեսում է հարցվողների 11.8%-ը:

Մեծածախ և մանրածախ առևտրի, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների նորոգման ոլորտում (18 հարցվող) աշխատուժի պահանջարկի նվազում կանխատեսում է հարցվողների 27.8%-ը, նույնքանն էլ կարծում է, որ այն կաճի մինչև 5 տոկոսով: Հարցվողների 55.6%-ը նշում է, որ ոլորտում աշխատուժի պահանջարկը չի փոփոխվի, կտրուկ աճ է կանխատեսում մեկ փորձագետ (5.8%-ը): Աշխատուժի առաջարկի (17 հարցվող) անփոփոխ մնալու մասին պնդել է հարցվողների 58.8%-ը, 47.1%-ը աճ է կանխատեսել, մեկական փորձագետ էլ կարծում է, որ աշխատուժի առաջարկը նշված ոլորտում կդրսևորի և՛ աճի, և՛ նվազման միտում:

Փոխադրումների և պահեստային տնտեսության ոլորտում աշխատուժի պահանջարկի (17 հարցվող) աճի մասին տեսակետին է հարցվողների 47.1%-ը, 35.3%-ը կարծում է, որ այն կմնա անփոփոխ, կտրուկ աճ կամ կտրուկ անկում կանխատեսում է մեկական փորձագետ (յուրաքանչյուրը 5.9-ական տոկոս), իսկ նվազելու կողմնակիցները կազմում են հարցմանը մասնակցածների 11.8%-ը: Առաջիկա մեկ տարում աշխատուժի առաջարկի (17 հարցվող) անփոփոխ մնալու և մինչև 5% աճի մասին պնդում է հարցմանը մասնակցածների 47.0-ական %-ը, և միայն մեկ փորձագետ է նշում, որ այն կտրուկ նվազելու է:

Կացության և հանրային սննդի կազմակերպման ոլորտում աշխատուժի պահանջարկի առումով հարցմանը մասնակցած փորձագետների (18 հարցվող) 50.0%-ը պնդում է, որ այն առաջիկա երեք տարում կաճի, 27.8%-ի կարծիքով՝ կնվազի, կտրուկ նվազելու մասին նշում է 11.15%-ը, իսկ 16.7%-ը կարծում է, որ աշխատուժի պահանջարկը կմնա անփոփոխ: Առաջիկա երեք տարիներին աշխատուժի առաջարկի (17 հարցվող) աճի մասին պնդում է հարցվողների 58.8%-ը, 29.4%-ը կարծում է, որ այն կմնա անփոփոխ, մնացած տարբերակներով պատասխաններին արձագանքել է մեկական փորձագետ:

Տեղեկատվության և կապի ոլորտին վերաբերող գնահատականներն, այս պարագայում դարձյալ լավատեսական են: Ոլորտում աշխատուժի պահանջարկի նվազման մասին կանխատեսում (18 հարցվող) չի արվել, մինչդեռ, երբ 61.1%-ը տվել է «կմնա անփոփոխ» գնահատականը, մյուսները՝ «պահանջարկը կաճի» (18.7%) կամ «կտրուկ կաճի» (27.8%): Հարցմանը մասնակցած փորձագետների (17 հարցվող) 52.91%-ը նշում է, որ աշխատուժի առաջարկը առաջիկա երեք տարում կմնա անփոփոխ, 35.3%-ը կանխատեսում է աճ, 17.6%-ը՝ կտրուկ աճ:

Ֆինանսական և ապահովագրական գործունեության ոլորտում առաջիկա երեք տարում աշխատուժի պահանջարկի սպասվող փոփոխությունների մասին փորձագետների (17 հարցվող) գնահատականներն այսպիսին են. կմնա անփոփոխ՝ 47.1%, կաճի՝ 41.2%, կտրուկ կաճի՝ 5.9%: Նվազում կանխատեսում է երկու փորձագետ կամ հարցվողների 11.8%-ը: Հարցվողների 52.9%-ը պնդում է, որ աշխատուժի առաջարկը (17 հարցվող) ֆինանսական և ապահովագրական գործունեության ոլորտում կաճի, կտրուկ աճի կողմնակից է 11.6%-ը, իսկ 41.5%-ը կարծում է, որ այն կմնա անփոփոխ:

Պետական կառավարման և պաշտպանության, պարտադիր սոցիալական ապահովության ոլորտում աշխատուժի պահանջարկի անփոփոխ լինելու մասին պնդմանը (17 հարցվող) կողմնակից է հարցվողների 42.1%-ը, նույնքանն էլ կարծում է, որ այն կաճի մինչև 5.0%-ով, իսկ 17.6%-ը՝ որ կնվազի 5.0%-ով: Ոլորտում աշխատուժի առաջարկի (17 հարցվող) գնահատականների 52.9%-ը անփոփոխ լինելու մասին է, 41.2%-ը՝ պահանջարկի մինչև 5%-ով աճի, կտրուկ նվազում կանխատեսել է մեկ փորձագետ:

Կրթության ոլորտին վերաբերող գնահատականներն, առաջիկա երեք տարում ոլորտում սպասվող քանակական փոփոխությունների մասին նույնպես բավական լավատեսական են: Աշխատուժի պահանջարկի նվազում կանխատեսում է (17 հարցվող) հարցվողների 11.8%-ը, այն դեպքում, երբ 52.9%-ը գտնում է, որ պահանջարկը կմնա անփոփոխ, իսկ 35.3%-ը՝ որ պահանջարկը կաճի մինչև 5%-ով: Կտրուկ աճի կանխատեսել է մեկ փորձագետ: Փորձագետների (17 հարցվող) 58.8%-ը կարծում է, որ աշխատուժի առաջարկը առաջիկա մեկ տարում կմնա անփոփոխ, 29.4%-ը կանխատեսում է աճ և 11.8%-ը՝ կտրուկ աճ, միայն 5.9%-ն է նշում, որ ոլորտում աշխատուժի առաջարկը կնվազի մինչև հինգ տոկոսի չափով:

Առողջապահության և բնակչության սոցիալական սպասարկման ոլորտում, ըստ փորձագիտական գնահատումների (17 հարցվող), աշխատուժի պահանջարկի անփոփոխ լինելու և մինչև 5 տոկոսով աճի մասին կանխատեսումները կազմում են 47.1-ական %: Մեկական փորձագետ էլ գտնում են, որ այն կամ կնվազի, կամ կտրուկ կաճի: «Առաջարկը (17 հարցվող) կմնա անփոփոխ» (58.8%), «կաճի մինչև 5%-ով» (47.1%) պատասխանները բավական լավատեսական են: Միայն մեկ փորձագետ է նշում, որ առողջապահության և բնակչության սոցիալական սպասարկման ոլորտում աշխատուժի պահանջարկը կտրուկ կնվազի:

Մշակույթի, զվարճությունների և հանգստի ծառայությունների շուկայում աշխատուժի պահանջարկի (17 հարցվող) նվազելու և կտրուկ նվազելու կանխատեսումները կազմում են պատասխանների 50.1%-ը: «Աշխատուժի պահանջարկը կմնա անփոփոխ» պնդմանը կողմնակից է հարցվողների 23.5%-ը, 41.2%-ը կարծում է, որ կգրանցվի աշխատուժի պահանջարկի մինչև 5% աճ, կտրուկ աճ է կանխատեսում մեկ փորձագետ: Առաջիկա երեք տարում աշխատուժի առաջարկի (17 հարցվող) անփոփոխ մնալու մասին տեսակետը պնդել է հարցվողների 41.2%-ը: 35.3%-ը կարծում է, որ այն կաճի, նվազման և կտրուկ նվազման մասին նշել է երկուական հարցվող, յուրաքանչյուրի բաժինը 11.8% է:

Այլ ծառայությունների շուկայում աշխատուժի պահանջարկի առումով ստացված պատասխանները (16 հարցվող) բաշխվել են այսպես. կմնա անփոփոխ՝ 56.3%, մինչև 5 տոկոս կաճի՝ 43.8%, կտրուկ կաճի՝ 6.3%, կտրուկ կնվազի՝ 6.3%: Աշխատուժի առաջարկն անփոփոխ մնալու մասին կարծիք է հայտնել (16 հարցվող) հարցվողների 56.3%-ը: 43.8%-ն էլ կարծում է, որ այն կաճի մինչև 5 տոկոսով, միայն մեկ փորձագետ է նշում, որ կարճաճաճարկի կտրուկ՝ 10-20 տոկոսով աճ:

Հարցումների արդյունքներն անփոփելով՝ կարելի է եզրակացնել, որ առաջիկա 3 տարիների ընթացքում ՀՀ աշխատաշուկայի պահանջարկի ու առաջարկի սպասվող քանակական փոփոխություններն՝ ըստ տնտեսության առանձին ոլորտների կորսնորվեն հետևյալ կերպ. գյուղատնտեսության, ան-

տառտնտեսության և ձկնորսության, արդյունաբերության, մեծածախ և մանրածախ առևտրի, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների նորոգման, կրթության, պետական կառավարման և պաշտպանության, պարտադիր սոցիալական ապահովության, առողջապահության և բնակչության սոցիալական սպասարկման, ֆինանսական և ապահովագրական գործունեության, կացության և հանրային սննդի կազմակերպման, տեղեկատվության և կապի, այլ ծառայությունների ոլորտներում աշխատաշուկայի առաջարկը և պահանջարկը կլինեն համեմատաբար կայուն՝ դրսևորելով աճի միտում: **Փոխադրումների և պահեստային տնտեսության** ոլորտում տեղի կունենա աշխատաշուկայի առաջարկի և պահանջարկի կտրուկ աճ, այն դեպքում, երբ մշակույթի, զվարճությունների և հանգստի ոլորտներում աշխատաշուկայի պահանջարկը և առաջարկը կտրուկ կնվազեն:

Այժմ փորձենք մոդելավորել առավելագույն չափով հավանական սցենարը: Այդ նպատակով կատարենք փորձագիտական գնահատականների ելակետային վերլուծություն՝ բաղկացած 4 փուլից.

- արդյունքների միասնականացում,
- փորձագետների համաձայնեցված կարծիքների վերլուծություն,
- բարձր համաձայնեցվածության մակարդակ ունեցող ենթախմբերի առանձնացում (բնութագրվում է դրանցում ներառված փորձագետների կարծիքների նույնությամբ/սմանությամբ),
- ընդհանրական կարծիքի/կարծիքների համադրում (ենթադրում է մասնավոր գնահատականների միավորում մեկ ընդհանուր արդյունքային ցուցանիշի մեջ):

Արդյունքների միասնականացման փուլում տվյալները գտվել են, և կառուցվել է փորձագետների կարծիքների աղյուսակ: Յուրաքանչյուր փորձագետի պատասխանների հիման վրա ձևավորել է մեկ սցենարային վեկտոր: Փորձագետների կարծիքների համաձայնեցվածության աստիճանը հաշվելու համար հեռավորության մատրիցի հիման վրա կատարվել է քլաստերացում: Քլաստերացման սույն մեթոդը սահմանում է երկու քլաստերի միջև հեռավորությունը՝ որպես առանձին բաղադրիչների միջև առավելագույն հեռավորություն: Քլաստերացման գործընթացի յուրաքանչյուր փուլում մոտակա երկու քլաստերը միավորվում է նոր կլաստերում: Գործընթացը կրկնվում է այնքան ժամանակ, մինչև տվյալների ամբողջ փաթեթը համախմբվում է մեկ առանձին կլաստերում: Այսպիսով՝ նույն/սման կարծիք ունեցող փորձագետները հավաքվել են մեկ քլաստերում: Քլաստերային վերլուծության արդյունքում ձևավորվել են բարձր համաձայնեցվածության մակարդակ ունեցող ենթախմբեր: Դուրս են բերվել յուրաքանչյուր ենթախմբերի սցենարները, իսկ ընդհանրական գնահատականը՝ առավելագույն հավանական սցենարը մշակվել է՝ յուրաքանչյուր ենթախմբի սցենարը կշռելով համապատասխանաբար՝ այդ ենթախմբի դոմինանտային կշռով:

Աշխատուժի պահանջարկն առաջիկա մեկ տարվա ընթացքում՝ ըստ տնտեսության ոլորտների

Քլաստերային վերլուծության արդյունքում այս հարցին պատասխանող փորձագետները բաժանվել են 2 քլաստերի: Փորձագետական քլաստերների սցենարների նկարագրությունը ներկայացված է աղյուսակ 2.1-ում: Աղյուսակից երևում է, որ ըստ առաջին քլաստերի, որի տեսակարար կշիռը 73% է, գյուղատնտեսության, մեծածախ և մանրածախ առևտրի, պետական կառավարման և կրթության ոլորտների աշխատուժի մոտակա մեկ տարվա պահանջարկը կմնա անփոփոխ, շինարարության, փոխադրման/պահեստավորման, ՏՏ և կապի, առողջապահության ոլորտները կունենան մինչև 5% աճ, մնացած ոլորտներում կգրանցվի անկում: Ի հակադրություն սրա, ըստ մնացորդային քլաստերի, որ գյուղատնտեսության, մանրածախ և մեծածախ առևտրի, փոխադրման/պահեստավորման ոլորտներում հնարավոր է անկում մինչև 5%, շինարարության ոլորտում՝ կտրուկ անկում, իսկ ՏՏ ոլորտում ոչինչ չի փոխվի:

Աշխատուժի պահանջարկի սցենար առաջիկա մեկ տարվա համար

Աղյուսակ 2.1

Ոլորտ	Դոմինանտ կլաստեր (Օ. 73 կշիռ)	Մնացորդային կլաստեր (Օ. 27 կշիռ)
Գյուղատնտեսություն	կմնա անփոփոխ (0%)	կնվազի (<=-5%)
Արդյունաբերություն	կնվազի (<=-5%)	կտրուկ կնվազի (-10-ից -20%)
Շինարարություն	կաճի (<=5%)	կտրուկ կնվազի (-10-ից -20%)
Մեծածախ և մանրածախ առևտուր	կմնա անփոփոխ (0%)	կնվազի (<=-5%)
Փոխադրում/պահեստ	կաճի (<=5%)	կնվազի (<=-5%)
Կացություն, հանրային սնունդ	կտրուկ կնվազի (-10-ից -20%)	կտրուկ կնվազի (-10-ից -20%)
ՏՏ և կապ	կաճի (<=5%)	կմնա անփոփոխ (0%)
Պետական կառավարում	կմնա անփոփոխ (0%)	կմնա անփոփոխ (0%)
Կրթություն	կմնա անփոփոխ (0%)	կմնա անփոփոխ (0%)
Առողջապահություն	կաճի (<=5%)	կտրուկ կաճի (10-20%)
Մշակույթ	կնվազի (<=-5%)	կտրուկ կնվազի (-10-ից -20%)
Այլ	կնվազի (<=-5%)	կմնա անփոփոխ (0%)

Աղյուսակ 2.2-ում ներկայացված է առավելագույն չափով հավանական սցենարը, համաձայն որի՝ առաջիկա մեկ տարվա ընթացքում գյուղատնտեսության, պետական կառավարման, շինարարության, մանրամեծածախ առևտրի, փոխադրման/պահեստավորման և կրթության ոլորտներում աշխատուժի պահանջարկը չի փոխվի, ՏՏ և կապի, առողջապահության ոլորտներում՝ կաճի մինչև 5%, կացության/հանրային սննդի ոլորտում՝ կտրուկ կնվազի, իսկ արդյունաբերության, մշակույթի և մնացած այլ ոլորտներում կլինի անկում՝ մինչև 5%:

Աղյուսակ 2.2

Ոլորտ	Ընդհանրական սցենար
Գյուղատնտեսություն	կմնա անփոփոխ (0%)
Արդյունաբերություն	կնվազի (<=-5%)
Շինարարություն	կմնա անփոփոխ (0%)
Մեծածախ և մանրածախ առևտուր	կմնա անփոփոխ (0%)
Փոխադրում/պահեստ	կմնա անփոփոխ (0%)
Կացություն, հանրային սնունդ	կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)
SS և կապ	կաճի (<=5%0)
Պետական կառավարում	կմնա անփոփոխ (0%)
Կրթություն	կմնա անփոփոխ (0%)
Առողջապահություն	կաճի (<=5%0)
Մշակույթ	կնվազի (<=-5%)
Այլ	կնվազի (<=-5%)

Աշխատուժի առաջարկն առաջիկա մեկ տարվա ընթացքում՝ ըստ ոլորտների

Քլաստերային վերլուծության հիման վրա առաջիկա 1 տարվա համար առանձնացվել է աշխատուժի առաջարկի միտումների և կշիռների 3 կլաստեր: Ինչպես երևում է, այս դեպքում առկա են 2 դոմինանտ քլաստերներ (աղյուսակ 2.3):

Աղյուսակ 2.3

Աշխատուժի առաջարկի սցենար առաջիկա 1 տարվա համար

Ոլորտ	Քլաստեր 1 (0.07 կշիռ)	Քլաստեր 2 (0.40 կշիռ)	Քլաստեր 3 (0.53 կշիռ)
Գյուղատնտեսություն	կնվազի (<=-5%)	կաճի (<=5%0)	կմնա անփոփոխ (0%)
Արդյունաբերություն	կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	կաճի (<=5%0)	կմնա անփոփոխ (0%)
Շինարարություն	կաճի (<=5%0)	կաճի (<=5%0)	կաճի (<=5%0)
Մեծ և մանրածախ առևտուր	կնվազի (<=-5%)	կաճի (<=5%0)	կմնա անփոփոխ (0%)
Փոխադրում/պահեստ	կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	կաճի (<=5%0)	կմնա անփոփոխ (0%)
Կացություն, հանրային սնունդ	կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	կնվազի (<=-5%)	կմնա անփոփոխ (0%)
SS և կապ	կաճի (<=5%0)	կաճի (<=5%0)	կմնա անփոփոխ (0%)
Պետական կառավարում	կաճի (<=5%0)	կմնա անփոփոխ (0%)	կմնա անփոփոխ (0%)
Կրթություն	կնվազի (<=-5%)	կմնա անփոփոխ (0%)	կմնա անփոփոխ (0%)
Առողջապահություն	կնվազի (<=-5%)	կաճի (<=5%0)	կմնա անփոփոխ (0%)
Մշակույթ	կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	կմնա անփոփոխ (0%)	կմնա անփոփոխ (0%)
Այլ	կմնա անփոփոխ (0%)	կաճի (<=5%0)	կմնա անփոփոխ (0%)

Հաշվարկված է առավելագույն չափով հավանական սցենարը՝ համաձայն որի՝ առաջիկա մեկ տարվա ընթացքում աշխատուժի առաջարկը շինարարության ոլորտում՝ կաճի մինչև 5%, կացության/հանրային սննդի ոլոր-

տում կնվազի, իսկ գյուղատնտեսության, պետական կառավարման, արդյունաբերության շինարարության, մանրամեծածախ առևտրի, փոխադրում/պահեստավորման, ՏՏ և կապի, առողջապահության, մշակույթի, կրթության և մնացած այլ ոլորտներում՝ կմնա անփոփոխ (աղյուսակ 2.4):

Աղյուսակ 2.4

Ընդհանրական սցենար

Ոլորտ	Ընդհանրական սցենար
Գյուղատնտեսություն	կմնա անփոփոխ (0%)
Արդյունաբերություն	կմնա անփոփոխ (0%)
Շինարարություն	կաճի ($\leq 5\%$)
Մեծածախ և մանրածախ առևտուր	կմնա անփոփոխ (0%)
Փոխադրում/պահեստ	կմնա անփոփոխ (0%)
Կացություն, հանրային սնունդ	կնվազի ($\leq -5\%$)
ՏՏ և կապ	կմնա անփոփոխ (0%)
Պետական կառավարում	կմնա անփոփոխ (0%)
Կրթություն	կմնա անփոփոխ (0%)
Առողջապահություն	կմնա անփոփոխ (0%)
Մշակույթ	կմնա անփոփոխ (0%)
Այլ	կմնա անփոփոխ (0%)

Աշխատուժի առաջարկն առաջիկա 3 տարում՝ ըստ ոլորտների

Քլաստերային վերլուծության արդյունքում առանձնացվել է 2 քլաստեր: Քլաստերների սցենարները, կշիռները և ընդհանրական սցենարը ներկայացված են աղյուսակ 2.5-ում:

Աղյուսակ 2.5

Աշխատուժի պահանջարկի սցենարներ առաջիկա 3 տարվա համար

Ոլորտ	Քլաստեր 1 (0.19)	Քլաստեր 2 (0.81)	Ընդհանրական սցենար
Գյուղատնտեսություն	կնվազի ($\leq -5\%$)	կաճի ($\leq 5\%$)	կաճի ($\leq 5\%$)
Արդյունաբերություն	կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	կաճի ($\leq 5\%$)	կմնա անփոփոխ (0%)
Շինարարություն	կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	կաճի ($\leq 5\%$)	կմնա անփոփոխ (0%)
Մեծածախ և մանրածախ առևտուր	կնվազի ($\leq -5\%$)	կմնա անփոփոխ (0%)	կմնա անփոփոխ (0%)
Փոխադրում/պահեստ	կնվազի ($\leq -5\%$)	կաճի ($\leq 5\%$)	կաճի ($\leq 5\%$)
Կացություն, հանրային սնունդ	կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	կաճի ($\leq 5\%$)	կմնա անփոփոխ (0%)
ՏՏ և կապ	կմնա անփոփոխ (0%)	կմնա անփոփոխ (0%)	կմնա անփոփոխ (0%)
Պետական կառավարում	կնվազի ($\leq -5\%$)	կմնա անփոփոխ (0%)	կմնա անփոփոխ (0%)
Կրթություն	կաճի ($\leq 5\%$)	կմնա անփոփոխ (0%)	կմնա անփոփոխ (0%)
Առողջապահություն	կնվազի ($\leq -5\%$)	կմնա անփոփոխ (0%)	կմնա անփոփոխ (0%)
Մշակույթ	կմնա անփոփոխ (0%)	կմնա անփոփոխ (0%)	կմնա անփոփոխ (0%)
Այլ	կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	կաճի ($\leq 5\%$)	կմնա անփոփոխ (0%)
Գյուղատնտեսություն	կմնա անփոփոխ (0%)	կմնա անփոփոխ (0%)	կմնա անփոփոխ (0%)

Քլաստերների և առավելագույն հավանական սցենարի համաձայն՝ առաջիկա 3 տարվա ընթացքում աշխատուժի պահանջարկը գյուղատնտեսության, փոխադրում/պահեստավորման ոլորտներում կաճի մինչև 5%, իսկ շինարարության, կացության/հանրային սննդի, պետական կառավարման, արդյունաբերության շինարարության, մանրամեծածախ առևտրի, ֆինանսական և ապահովագրական, ՏՏ և կապի, առողջապահության, մշակույթի, կրթության և մնացած այլ ոլորտներում չի փոխվի:

Աշխատուժի առաջարկն առաջիկա 3 տարում՝ քստ ոլորտների

Քլաստերային վերլուծության հիման վրա առանձնացվել է 3 քլաստեր: Քլաստերների սցենարները, կշիռները և ընդհանրական սցենարը ներկայացված են աղյուսակ 2.6-ում:

Աղյուսակ 2.6

Աշխատուժի առաջարկի սցենարներ առաջիկա 3 տարվա համար

Ոլորտ	Քլաստեր 1 (0.06)	Քլաստեր 2 (0.06)	Քլաստեր 3 (0.88)	Ընդհանրական սցենար
Գյուղատնտեսություն	կաճի (<=5%)	կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	կաճի (<=5%)	կաճի (<=5%)
Արդյունաբերություն	կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	կաճի (<=5%)	կաճի (<=5%)
Շինարարություն	կտրուկ կաճի (10-20%)	կնվազի (<=-5%)	կաճի (<=5%)	կաճի (<=5%)
Մեծածախ և մանրածախ առևտուր	կմնա անփոփոխ (0%)	կնվազի (<=-5%)	կմնա անփոփոխ (0%)	կմնա անփոփոխ (0%)
Փոխադրում/պահեստ	կմնա անփոփոխ (0%)	կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	կմնա անփոփոխ (0%)	կմնա անփոփոխ (0%)
Կացություն, հանրային սնունդ	կտրուկ կաճի (10-20%)	կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	կաճի (<=5%)	կաճի (<=5%)
ՏՏ և կապ	կտրուկ կաճի (10-20%)	կմնա անփոփոխ (0%)	կմնա անփոփոխ (0%)	կմնա անփոփոխ (0%)
Պետական կառավարում	կաճի (<=5%)	կտրուկ կաճի (10-20%)	կմնա անփոփոխ (0%)	կմնա անփոփոխ (0%)
Կրթություն	կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	կաճի (<=5%)	կմնա անփոփոխ (0%)	կմնա անփոփոխ (0%)
Առողջապահություն	կտրուկ կաճի (10-20%)	կնվազի (<=-5%)	կմնա անփոփոխ (0%)	կմնա անփոփոխ (0%)
Մշակույթ	կմնա անփոփոխ (0%)	կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	կմնա անփոփոխ (0%)	կմնա անփոփոխ (0%)
Այլ	կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	կաճի (<=5%)	կաճի (<=5%)
Գյուղատնտեսություն	կտրուկ կաճի (10-20%)	կմնա անփոփոխ (0%)	կմնա անփոփոխ (0%)	կմնա անփոփոխ (0%)

Ըստ քլաստերների և առավելագույն հավանական սցենարի՝ մոտակա 3 տարվա ընթացքում աշխատուժի առաջարկը գյուղատնտեսության, արդյունաբերության, շինարարության, կացության/հանրային սննդի, մշակույթի ոլորտներում կաճի մինչև 5%, իսկ պետական կառավարման, մանրամեծա-

ծախ առևտրի, ֆինանսական և ապահովագրական, ՏՏ և կապի, առողջապահության, փոխադրում/պահեստավորման, կրթության և մնացած այլ ոլորտներում՝ չի փոխվի:

Ինչպես երևում է, փորձագետների կարճաժամկետ կանխատեսումներն իրենց վրա կրում են համավարակի ազդեցությունը, իսկ արդեն միջնաժամկետում նախանշում են ՀՀ աշխատաշուկայի վերականգնում և նորմալ պայմաններին բնորոշ զարգացման միտումներ:

3. Տնտեսական գործունեության տարրեր ոլորտներում 2021 թվականի ընթացքում նոր ստեղծվող աշխատատեղերի գծով որակավորված ու կարողություններ ունեցող աշխատողների պահանջարկի միտումները, այդ թվում՝ աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող առաջնային կարևորության որակական նոր պահանջները:

Գյուղատնտեսության, անտառտնտեսություն և ձկնորսության ոլորտում (18 հարցվող) 2021 թ. ընթացքում փորձագետները կարևորում են որակավորված աշխատուժի շոշափելի պահանջարկը՝ 52.6%: Նկատելի և ինտենսիվ պահանջարկի մասին նշում են հարցվողների համապատասխանաբար՝ 21.1 և 26.3%-ը: Աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական նոր պահանջների շարքում հարցվողներն առանձնացնում են ոլորտի խոր մասնագիտացումը (66.7%), անխատու լի կարողությունները (27.8%) և ՏՏ գիտելիքները (16.7%):

Արդյունաբերության ոլորտում (17 հարցվող) հիմնականում հատկանշվում են ոլորտի խոր մասնագիտացումը (58.8%), ՏՏ գիտելիքները (29.4%), ինչպես նաև աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական նոր պահանջների շարքում՝ այլ կարողությունների զարգացումը (35.3%):

Շինարարության ոլորտում (17 հարցվող) 52.9%-ը կարևորում է որակավորված կադրերի նկատելի, 35.3%-ը՝ շոշափելի, իսկ 11.9%-ը՝ ինտենսիվ պահանջարկը: Այստեղ ևս, գյուղատնտեսությանը համանման, փորձագետների 56.3%-ը առաջնային նշանակություն տալիս է ոլորտի խոր մասնագիտացմանը: Փափուկ կարողությունների և այլ առաջադրվող պահանջների նշանակությունը կարևորում է հարցվողների 25-ական տոկոսը:

Մեծածախ և մանրածախ առևտրի, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների նորոգման ոլորտում (17 հարցվող), ըստ փորձագիտական գնահատումների, հիմնական միտումը վերաբերվում է որակավորված կադրերի նկատելի պահանջարկին՝ 52.9%: Շոշափելի պահանջարկի մասին նշում է հարցվողների 47.1%-ը: Աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական նոր պահանջների շարքում հարցվողներն առավելապես կարևորում են ոլորտի խոր մասնագիտացումը (52.9%), այլ պահանջներն ու կարողությունները (35.3%) և լեզուների իմացությունը (29.4%):

Փոխադրումների և պահեստային տնտեսության ոլորտում (17 հարցվող) որակավորված կադրերի նկատելի պահանջարկի մասին մատնաշում է

փորձագետների 52.9%-ը, իսկ շոշափելի և ինտենսիվ պահանջարկի մասին համապատասխանաբար՝ 41.2 և 11.8%-ը: Աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական նոր պահանջներից առանձնացվում են ոլորտի խոր մասնագիտացումը (47.1%), այլ պահանջների ու կարողությունների (41.2%) առկայությունը և լեզուների իմացությունը (23.5%):

Կացության և հանրային սննդի կազմակերպման ոլորտում (18 հարցվող) փորձագետների գերակշիռ մասը՝ 55.8%, պնդում է, որ 2021 թ. ընթացքում կձևավորվի որակավորված աշխատուժի նկատելի պահանջարկ, շոշափելի պահանջարկը կարևորում է հարցվողների 38.9%-ը, իսկ ինտենսիվը՝ 11.1%-ը: Ակնկալվող նոր միտումների շարքում հարցմանը մասնակցած 17 փորձագետ միաժամանակ նշում է մի քանի պատասխան, ուստի աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական նոր պահանջների գնահատումները ներառել են հետազոտական խմբի կողմից առաջադրված բոլոր տարբերակները: Դրանցից առավել կարևոր է համարվել ոլորտի խոր մասնագիտացումը՝ 47.1%, այնուհետև, որպես առաջիկա տարվա հիմնական միտում, նշվել է լեզուների իմացությունը՝ 35.3%: Փափուկ կարողությունների և առաջադրվող այլ պահանջների նշանակությունը կարևորել է հարցվողների 29.4-ական %-ը: ՏՏ գիտելիքներին բաժին է ընկել 17.6%-ը:

Տեղեկատվության և կապի ոլորտում փորձագետների (17 հարցվող) 52.9%-ը կանխատեսում է որակավորված աշխատուժի ինտենսիվ, համապատասխանաբար 29.4 և 17.6%-ը՝ շոշափելի նկատելի պահանջարկ: Աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական նոր պահանջների միտումների մասին գնահատականները բաշխվում են այսպես. ՏՏ գիտելիքներ՝ 70.6%, խոր մասնագիտացում՝ 47.1%, լեզուների իմացություն և փափուկ կարողություններ՝ 29.4-ական %, այլ կարողություններ և պահանջներ՝ 17.6%:

Ֆինանսական և ապահովագրական գործունեության ոլորտում փորձագետները (16 հարցվող) կանխատեսում են որակավորված աշխատուժի շոշափելի՝ 62.9%, նկատելի՝ 24.0% և ինտենսիվ պահանջարկ՝ 18.8%: Աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական նոր պահանջների շարքում հիմնական միտումներ են համարվում խոր մասնագիտացումը (76.5%), լեզուների իմացությունը (41.2%) և ՏՏ գիտելիքների (29.4%) առկայությունը:

Պետական կառավարման և պաշտպանության, պարտադիր սոցիալական ապահովության ոլորտում (16 հարցվող) փորձագետները կանխատեսում են որակավորված աշխատուժի և՛ շոշափելի, և՛ նկատելի պահանջարկի աճ: Յուրաքանչյուրի կարևորությունը հավասարաչափ մատնանշել է հարցվողների 37.5%-ը: Ինտենսիվ պահանջարկի մասին նշում է կարևորել են հարցվողների 25.0%-ը: Աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական նոր պահանջների շարքում հարցվողները կարևորում են ոլորտի խոր մասնագիտացումը (82.4%), լեզուների իմացությունը (35.3%), փափուկ կարող-

ղությունները (23.5%)⁸⁵: ՏՏ գիտելիքները և այլ կարողություններն ու պահանջները մատնանշել են հարցվողների համապատասխանաբար՝ 11.8 և 17.6%-ը:

Կրթության ոլորտում փորձագետները (17 հարցվող) կանխատեսում են որակավորված աշխատուժի շոշափելի (52.9%), ինտենսիվ և նկատելի (համապատասխանաբար 35.3 և 17.6%-ը) պահանջարկ: Աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական նոր պահանջների շարքում հարցվողները (17 հարցվող) հավասարապես կարևորում են ոլորտի խոր մասնագիտացումը և լեզուների իմացությունը (61.1 ական տոկոս), այնուհետև՝ ՏՏ գիտելիքները (55.6%) և փափուկ կարողությունները (22.2%):

Առողջապահության և բնակչության սոցիալական սպասարկման ոլորտում, առաջիկա տարվա ընթացքում փորձագետները (17 հարցվող) կանխատեսում են որակավորված կադրերի շոշափելի պահանջարկ՝ 64.7%: Կադրերի ինտենսիվ պահանջարկի գործոնն առաջնահերթ է համարում հարցվողների 29.4%-ը, իսկ նկատելի պահանջարկինը՝ 5.9%-ը: Աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական նոր պահանջների և միտումների շարքում առավելապես կարևորվում են ոլորտի խոր մասնագիտացումը (88.2%), լեզուների իմացությունը (23.5%) և փափուկ կարողությունները (17.8%):

Մշակույթի, զվարճությունների և հանգստի ծառայությունների շուկայում փորձագետների 58.8%-ը (17 հարցվող) կանխատեսում է որակավորված կադրերի նկատելի, 29.4%-ը՝ շոշափելի, իսկ 11.8%-ը՝ ինտենսիվ պահանջարկ: Աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական նոր պահանջների շարքում հարցվողները մատնանշել են մի քանի պատասխան՝ հավասարապես կարևորելով ոլորտի խոր մասնագիտացումը, լեզուների իմացությունը և փափուկ կարողությունները (41.2-ական %): Այլ կարողություններն ու պահանջներն մատնանշում է հարցվողների 35.3%-ը:

Այլ ծառայությունների շուկայում փորձագետների 73.3%-ը (15 հարցվող) կանխատեսում է որակավորված կադրերի նկատելի 20.0%-ը՝ շոշափելի, իսկ 6.7%-ը՝ ինտենսիվ պահանջարկ: Աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական նոր պահանջներից մատնանշվում են հատկապես այլ կարողություններն ու պահանջները՝ 80.0%, ոլորտի խոր մասնագիտացումը՝ 40.0% և փափուկ կարողությունները՝ 20.0%: Լեզուների իմացությանը և տեղեկատվական տեխնոլոգիաներին բաժին է ընկել 13.3-ական տոկոս:

Կարելի է եզրակացնել, որ 2021 թ. ընթացքում գյուղատնտեսության, անտառտնտեսության և ձկնորսության, ֆինանսական և ապահովագրական գործունեության, կրթության, առողջապահության և բնակչության սոցիալական սպասարկման ոլորտներում նոր ստեղծվող աշխատատեղերի համար

⁸⁵ Soft skills, համապիտանի, ունիվերսալ հմտություններ են, որոնք քանակական ցուցանիշներով բավականին դժվար են չափվում: Երբեմն դրանք անվանվում են մարդկային որակներ, քանի որ կախված են մարդկանց բնարավորությունից և ձեռք են բերվում անձնական փորձի հիման վրա:

կարևորվում է որակավորված կադրերի շոշափելի պահանջարկը: Նկատելի պահանջարկի մասին նշվում է շինարարության, մեծածախ և մանրածախ առևտրի, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների նորոգման, կացության և հանրային սննդի կազմակերպման, մշակույթի, զվարճությունների և հանգստի, փոխադրումների և պահեստային տնտեսության, այլ ծառայությունների ոլորտների համար: Տեղեկատվության և կապի ոլորտում նոր ստեղծվող աշխատատեղերում որակավորված ու կարողություններ ունեցող աշխատողների պահանջի միտում է համարվում ինտենսիվ, իսկ պետական կառավարման և պաշտպանության, պարտադիր սոցիալական ապահովության ոլորտներում՝ և՛ շոշափելի, և՛ նկատելի պահանջարկը: Առաջադրվող պահանջների և կարողությունների շարքում գրեթե բոլոր ոլորտներում փորձագետներն առաջնային նշանակություն են տալիս ոլորտի խոր մասնագիտացմանը, տեղեկատվության և կապի ոլորտում՝ ՏՏ գիտելիքներին: Աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական նոր պահանջների շարքում հարցվողները մատնանշում են լեզուների իմացությունը և փափուկ կարողությունները:

4. Փորձագետներին առաջարկվել է նշել այն մասնագիտությունները, որոնք համարվում են առաջնահերթ ռիսկային՝ ըստ տարբեր ազդեցությունների աշխատաշուկայում պահանջարկի կրճատման տեսանկյունից (մինչև 10 մասնագիտություն) և նրանք, որ առաջիկա 3 տարվա ընթացքում առաջնային պահանջարկ կվայելեն (մինչև 10 մասնագիտություն):

N	Պահանջարկի կրճատման լուսանկյունից՝ աշխատաշուկայում առաջնահերթ ռիսկային մասնագիտությունները	Առաջիկա 3 տարվա ընթացքում առաջնային պահանջարկ ունեցող մասնագիտությունները
1	գրոսաշրջության, սննդի, հանգստի կազմակերպման ոլորտների սպասարկման, պետական կառավարման ոլորտի մասնագիտությունները	ՏՏ ոլորտի, ֆինանսական մասնագիտությունները, կառավարման բարձր որակավորում պահանջող, շինարարական միջին որակավորման մասնագիտությունները, բժշկական մասնագիտությունները
2	նշված չէ	քիմիական արդյունաբերության, հանքարդյունաբերության, հաստոցաշինության ոլորտների մասնագետներ
3	նշված չէ	անասնաբույժներ, սննդի տեխնոլոգներ, կառավարիչներ, մարքեթոլոգներ
4	գրադարանավար, տոմսավաճառ, պահակ, փոստատար, գանձապահ	կառավարման համակարգի աշխատակիցներ, շուկայագետներ
5	առևտրի կենտրոնում վաճառքի օպերատորներ ու մասնագետներ, օֆլայն մանկավարժներ, միջոցառման կազմակերպիչներ, հանրային միջոցառումների մասնագետներ, արտագնա գրոսաշրջության, ավիատոմսերի վաճառքի կազմակերպիչներ	ՏՏ ոլորտի մասնագետներ՝ SMM, առցանց վաճառք, թվային գործիքների մասնագետներ, խորհրդատվություն
6	գրոսաշրջության ոլորտի մասնագետներ	առաջնային պահանջարկ ունեցողները ոչ թե նեղ մասնագետներ են, այլ բիզնես

N	Պահանջարկի կրճատման տեսանկյունից՝ աշխատատեղերում առաջնահերթ ռիսկային մասնագիտությունները	Առաջիկա 3 տարվա ընթացքում առաջնային պահանջարկ ունեցող մասնագիտությունները
7	գրոսաշրջության, անշարժ գույքի շուկա, մարդատար մեքենաների շուկա	հմտություններ և փորձ ունեցող անձինք գյուղատնտեսական արտադրանք, առաջնային սնունդ, բժշկություն, պետական կառավարում
8	նշված չէ	սննդի ոլորտի մասնագիտություններ
9	գրոսաշրջության, կացության ապահովում, մեխանիկական աշխատանք՝ անկախ ոլորտից, որը կարող է փոխարինվել համակարգիչների կողմից	SS մասնագետներ
10	ֆիզիկական աշխատանք ու մարդկանց հետ առերես շփմամբ կազմակերպվող աշխատանքներ, մասնավորապես՝ հարցազրույցներ և սպասարկում	SS ոլորտի և առցանց համակարգի հետ կապված յուրաքանչյուր մասնագիտության պահանջարկի աճ
11	էքսկուրսավար, օդաչու, բորտուղեկցորդուհիներ, վաճառքի սպասարկման անձնակազմ, թանգարանի, հանրային սննդի, ժամանցի վայրի աշխատակիցներ, արվեստի խմբակներում (նկարչություն, պարավեստ) ուսուցանող ուսուցիչներ, մասնագիտական դասընթացներ մատուցողներ, գեղեցկության սրահների աշխատակիցներ	առաքիչ, ծրագրավորող, SMM-մասնագետներ, զանգերի կենտրոնի մասնագետներ, անվտանգության աշխատակիցներ, հոգեբաններ, բժիշկներ, ինտերնետ խանութի աշխատակիցներ, կենցաղային ծառայություններ մատուցողներ, կոնստենտ-մենեջերներ
12	սպասարկման, գվարճանքի, գրոսաշրջության, արդյունաբերության ոլորտ, որտեղ, սակայն, իրավիճակն աստիճանաբար կկայունանա, և, հնարավոր է, երրորդ տարվա ընթացքում դրսևորի համեստ աճի միտում՝ պայմանավորված մի շարք հանգամանքներով (նոր ձևաչափ, ծավալ, SS լուծումների կիրառում)	նշված չէ
13	նշված չէ	քիմիական արդյունաբերության, հանքարդյունաբերության, հաստոցաշինության ոլորտների մասնագետներ

5. Առկա թափուր և նոր ստեղծվող աշխատատեղերի համալրման հինգ հիմնական խնդիրները (ցանկալի է՝ ըստ տնտեսության գործունեության ոլորտների):

N	Առկա թափուր և նոր ստեղծվող աշխատատեղերի համալրման հինգ հիմնական խնդիրները
1	1. Գործնական գիտելիքների պակաս, 2. փորձի պակաս, 3. աշխատանքի վերաբերյալ մոտեցում՝ փափուկ կարողություններ:
2	1. Աշխատանքի կազմակերպումը հեռավար համակարգով (կրթական ոլորտ), որը իջեցնում է գործունեության արդյունավետությունը: 2. Զրոսաշրջության ոլորտի աշխատակիցներն այլ աշխատանքում հաստիքը համալրում են կարճ ժամանակով, ոլորտի վերականգնման դեպքում՝ հին աշխատանքի վերադառնալու ակնկալիքով:

3. Գեղեցկության սրահներն ունեն աշխատուժի առաջարկ, բայց գործունեության ոլորտի անկման հետևանքով աշխատավարձի մակարդակը նվազում է, ինչը ստիպում է մասնագետին հրաժարվել աշխատանքից:
 4. Վաճառքի անկման պատճառով մեծ թվով սպասարկող անձնակազմ մնացել է առանց աշխատանքի: Վաճառքների կազմակերպումն առցանց տարբերակով այնքան էլ արդյունավետ չէ:
 5. ՏՏ ոլորտում առկա է կադրերի մեծ պահանջարկ, սակայն համապատասխան որակավորում ունեցող կադրերը բացակայում են. քանի որ անհրաժեշտ է նոր կադրերի վերապատրաստում և ուսուցանում:
- | | |
|----|---|
| 3 | ՏՏ ոլորտում կա լուրջ խնդիր. պահանջարկը չի բավարարվում, և դա ստեղծել է աշխատաշուկայի «փուչիկ», որն արդեն իսկ բերում է աշխատատեղերի outsource-ի դեպի ավելի էժան երկրներ (Մալայզիա, Ուկրաինա և այլն): |
| 4 | 1. Մասնագիտական գիտելիքներ և կարողություններ,
2. նորը սովորելու և արագ հարմարվելու կարողություններ,
3. կոլեկտիվում աշխատելու կարողություն: |
| 5 | 1. Աշխատանքի հստակ նկարագրի բացակայություն,
2. փափուկ հմտությունների պակաս,
3. օտար լեզուների իմացության պակաս,
4. կարողությունների ու առաջարկվող աշխատանքի անհամապատասխանություն,
5. նվիրվածություն ու լոյալություն,
6. գնահատում ու շահադրդում: |
| 6 | 1. Աշխատակիցների ոչ լավ որակավորում,
2. գործատուների մեծ պահանջ՝ ցածր աշխատավարձով: |
| 7 | 1. Արհեստավարժություն,
2. փորձ,
3. պատասխանատվություն: |
| 8 | 1. Կադրերի աղքատիկ գիտելիքներ,
2. մասնագիտական փորձ ունակություններ,
3. սովորելու ցանկության բացակայություն: |
| 9 | 1. Մասնագիտական թերի պատրաստվածություն,
2. ցածր աշխատավարձ,
3. տեղական աշխատաշուկայի նկատմամբ վստահության պակաս,
4. սեփական կարողությունների թերագնահատում: |
| 10 | 1. Մասնագիտական կարողությունների և հմտությունների պակաս,
2. օտար լեզուների չտիրապետել,
3. թիմային աշխատանքի փորձի պակաս: |
| 11 | Համավարակի պայմաններում տուժած ոլորտների վաճառքների անկումն ուղղակիորեն հանգեցրել է ճգնաժամի: |
| 12 | 1. Անբավարար գիտելիքներ,
2. փորձի պակաս,
3. որակավորման մակարդակի բարձրացման անհրաժեշտություն,
4. շահադրդվածության բացակայություն,
5. պետական աջակցության բացակայություն: |
| 13 | 1. Աշխատաշուկայի առաջարկի և պահանջարկի որակական անհամապատասխանություններ, որն ունի պարբերական բնույթ,
2. ցածր վարձատրություն՝ հատկապես որակավորում չպահանջող բանվորական մասնագիտությունների գծով,
3. տվյալ տարածաշրջանում չլրացվող պահանջարկ ունեցող մասնագետների բացակայություն՝ տարբեր որակավորում ունեցող ուսուցիչներ և բժիշկներ,
4. աշխատաշուկայում տեղեկատվական անհամաչափություն՝ թափուր աշխատատեղերի |

- և առկա աշխատանքային ռեսուրսների մասին տեղեկատվության հասանելիության ցածր մակարդակ,
5. զբաղվածության պետական կարգավորման ծրագրերի նպատակային կառավարման բացակայություն, ցածր հասցեականություն և կատարողական վերջին 2-3 տարիներին,
6. իրավիճակին համարժեք՝ զբաղվածության պետական քաղաքականության ծրագրային նոր լուծումների ներդրման ցածր ինտենսիվություն,
7. տարածքային անհամաչափ զարգացում և խոշոր քաղաքներում բնակչության գերկենտրոնացում:

6. COVID-19-ով պայմանավորված նոր մարտահրավերներն ու հնարավորությունները՝ աշխատատեղերի կրճատման և նոր աշխատատեղերի ստեղծման իմաստով:

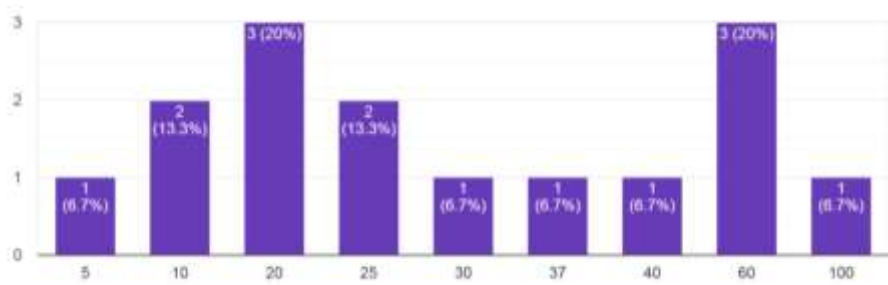
Ոլորտ	Մարտահրավերներ	Հնարավորություններ
Գյուղատնտեսություն, անտառտնտեսություն և ձկնորսություն (Մարտահրավերներ՝ 18 և հնարավորություններ՝ 17 հարցվող)	Աշխատատեղերի կրճատում - 27.8 Սպառման ծավալ. անկում - 72.2 Այլ - 16.7	Աշխատատեղերի աճ - 11.8 Առցանց վաճառքի ծավալ. աճ - 76.5 Սպառման ծավալների աճ - 23.5 Այլ - 11.8
Արդյունաբերություն (Մարտահրավերներ՝ 17 և հնարավորություններ՝ 16 հարցվող)	Աշխատատեղերի կրճատում - 47.1 Սպառման ծավալ. անկում - 76.5 Այլ - 0.0	Աշխատատեղերի աճ - 6.3 Առցանց վաճառքի ծավալ. աճ - 43.8 Սպառման ծավալների աճ - 18.8 Այլ - 37.5
Շինարարություն (Մարտահրավերներ՝ 17 և հնարավորություններ՝ 15 հարցվող)	Աշխատատեղերի կրճատում - 52.9 Սպառման ծավալ. անկում - 41.2 Այլ - 29.4	Աշխատատեղերի աճ - 33.3 Առցանց վաճառքի ծավալ. աճ - 0.0 Սպառման ծավալների աճ - 26.7 Այլ - 53.3
Մեծածախ և մանրածախ առևտուր, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների նորոգում (17 հարցվող)	Աշխատատեղերի կրճատում - 52.9 Սպառման ծավալ. անկում - 47.1 Այլ - 29.4	Աշխատատեղերի աճ - 0.0 Առցանց վաճառքի ծավալ. աճ - 82.4 Սպառման ծավալների աճ - 11.8 Այլ - 17.6
Փոխադրումներ և պահեստային տնտեսություն (16 հարցվող)	Աշխատատեղերի կրճատում - 50.0 Սպառման ծավալ. անկում - 56.3 Այլ - 18.8	Աշխատատեղերի աճ - 6.3 Առցանց վաճառքի ծավալ. աճ - 31.3 Սպառման ծավալների աճ - 31.3 Այլ - 37.5
Կացության և հանրային սննդի կազմակերպում (Մարտահրավերներ՝ 17 և հնարավորություններ՝ 16 հարցվող)	Աշխատատեղերի կրճատում - 76.5 Սպառման ծավալ. անկում - 47.1 Այլ - 17.6	Աշխատատեղերի աճ - 0.0 Առցանց վաճառքի ծավալ. աճ - 43.8 Սպառման ծավալների աճ - 18.8 Այլ - 43.8
Տեղեկատվություն և կապ (Մարտահրավերներ՝ 15 և հնարավորություններ՝ 17 հարցվող)	Աշխատատեղերի կրճատում - 20.0 Սպառման ծավալների անկում - 20.0 Այլ - 66.7	Աշխատատեղերի աճ - 29.4 Առցանց վաճառքի ծավալ. աճ - 41.2 Սպառման ծավալների աճ - 41.2 Այլ - 29.4
Ֆինանսական և ապահովագրական գործունեություն (Մարտահրավերներ՝ 16)	Աշխատատեղերի կրճատում - 31.3 Սպառման ծավալ. անկում - 31.3 Այլ - 37.5	Աշխատատեղերի աճ - 17.6 Առցանց վաճառքի ծավալ. աճ - 41.2 Սպառման ծավալների աճ - 41.2 Այլ - 29.4

Ոլորտ	Մարտահրավերներ	Հնարավորություններ
և հնարավորություններ՝ 17 հարցվող)		
Պետական կառավարում և պաշտպանություն, պարտադիր սոցիալական ապահովություն (Մարտահրավերներ՝ 15 և հնարավորություններ՝ 16 հարցվող)	Աշխատատեղերի կրճատում - 60.0 Սպառման ծավալների անկում - 6.7 Այլ - 33.3	Աշխատատեղերի աճ - 25.0 Առցանց վաճառքի ծավալ. աճ - 31.3 Սպառման ծավալների աճ - 25.0 Այլ - 37.9
Կրթություն (Մարտահրավերներ՝ 15 և հնարավորություններ՝ 17 հարցվող)	Աշխատատեղերի կրճատում - 40.0 Սպառման ծավալների անկում - 26.7 Այլ - 40.0	Աշխատատեղերի աճ - 5.9 Առցանց վաճառքի ծավալ. աճ - 47.1 Սպառման ծավալների աճ - 29.4 Այլ - 35.3
Առողջապահություն և բնակչության սոցիալական ապաստարկում (Մարտահրավերներ՝ 15 և հնարավորություններ՝ 16 հարցվող)	Աշխատատեղերի կրճատում - 20.0 Սպառման ծավալների անկում - 20.0 Այլ - 60.0	Աշխատատեղերի աճ - 50.0 Առցանց վաճառքի ծավալ. աճ - 25.0 Սպառման ծավալների աճ - 43.8 Այլ - 18.8
Մշակույթ, զվարճություններ և հանգիստ (Մարտահրավերներ՝ 17 և հնարավորություններ՝ 15 հարցվող)	Աշխատատեղերի կրճատում - 70.6 Սպառման ծավալ. անկում - 76.5 Այլ - 5.9	Աշխատատեղերի աճ - 13.3 Առցանց վաճառքի ծավալ. աճ - 46.7 Սպառման ծավալների աճ - 20.0 Այլ - 40.0
Այլ ծառայություններ (16 հարցվող)	Աշխատատեղերի կրճատում - 41.2 Սպառման ծավալ. անկում - 41.2 Այլ - 47.1	Աշխատատեղերի աճ - 6.3 Առցանց վաճառքի ծավալ. աճ - 56.3 Սպառման ծավալների աճ - 6.3 Այլ - 50.0

Այսպիսով՝ ուսումնասիրվող բոլոր ոլորտներում հիմնական մարտահրավերների շարքում շեշտադրվել են սպառման ծավալների անկումն ու աշխատատեղերի կրճատումը, իսկ հնարավորությունները, բնականաբար, ենթադրում են սպառման ծավալների ավելացում, առցանց վաճառքի ծավալների աճ, որոշ դեպքերում՝ նաև այլ հնարավորությունների կիրառում:

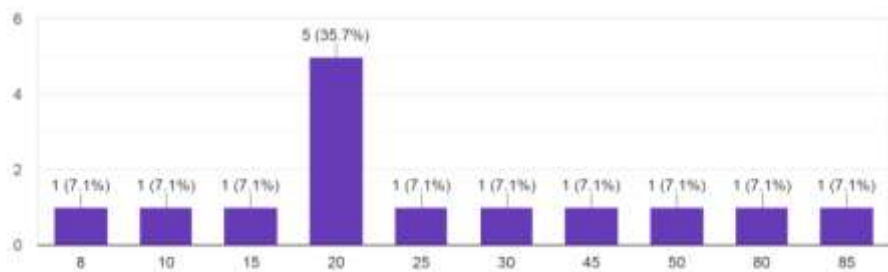
7. Փորձագետների և առաջարկվել է գնահատել զբաղվածության պետական կարգավորման առաջնային ներուժ ունեցող, գործող ծրագրային ուղղությունները՝ աշխատաշուկայում ձևավորվող նոր իրավիճակում սոցիալ-տնտեսական զարգացման վրա առավել մեծ ազդեցության տեսանկյունից: Գնահատականները տրվել են ծրագրերի կարևորության հարաբերական աստիճանի հաշվառմամբ (0-100 միավոր այնպես, որ բոլոր պատասխանների գումարը լինի 100):

Հարցման արդյունքները ցույց են տալիս, որ սոցիալ-տնտեսական զարգացման վրա գործող ծրագրային ուղղություններից ոչ մեկի դերը չի գերազնահատվել (գծապատկեր 2.1-2.3):



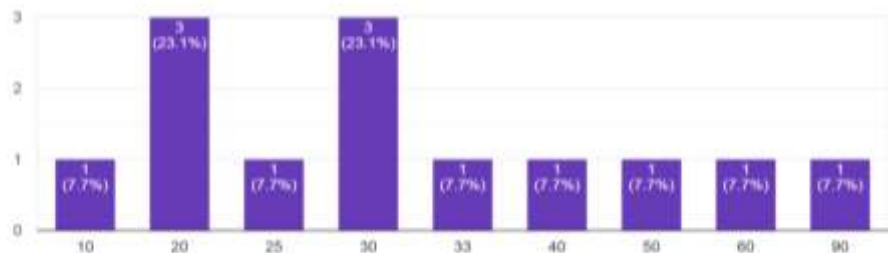
Գծապարկեր 2.1

Աշխատանք փնտրողի կարողությունների գարգացում



Գծապարկեր 2.2

Պետություն-մասնավոր համագործակցությամբ աշխատանքի տեղավորում



Գծապարկեր 2.3

Ստարտափ ծրագրերին աջակցություն

8. Զբաղվածության պետական քաղաքականության վերանայման անհրաժեշտությունը հետևյալ հիմնական ուղղություններով՝ հաշվի առնելով նաև նոր համավարակի հետևանքների կանխարգելման և վերացման նպատակադրումները: Առաջարկվել է խնդրի արդիականությունը դիտարկել 0-10 միավորային միջակայքում:

Այն հանգամանքը, որ վերը նշված առաջադրանքին 19 փորձագետից անդրադարձել է 13-14-ը, ինչի պատճառով 1-10 միավոր համակարգով գնահատականները ցրված են, ուսումնասիրվող հարցի վերաբերյալ որակական եզրակացության հիմք չի ապահովվում: Նշվածը որոշակիորեն մեղմելու

նպատակով՝ ծրագրերի վերանայման անհրաժեշտության հարցը կդիտարկենք 6-10 միավոր գնահատումների տիրույթում: Այսպես՝ հարցմանը մասնակցած 13 փորձագետից 5-ը կամ 38.5%-ը տասը միավոր գնահատմամբ առաջնահերթ է համարում պետական աջակցության ծրագրերի վերանայումն ու դրանց սոցիալ-տնտեսական ազդեցության գնահատման հավաքական գործընթացը: Նշված ծրագրերի վերանայման կողմնակից է և 6-10 միավոր գնահատական է տվել հարցվողների 76.9%-ը: Ինստիտուցիոնալ կարողությունների վերանայման խիստ անհրաժեշտություն տեսնում է հարցվողների 28.6%-ը, իսկ առհասարակ նշված ծրագրի վերանայման անհրաժեշտության կողմնակից է հարցմանը մասնակցած փորձագետների 64.2%-ը: Պետություն-մասնավոր հատվածի համագործակցության վերանայման անհրաժեշտություն տեսնում է հարցմանը մասնակցած փորձագետների 57.1%-ը, այն դեպքում երբ SS ենթակառուցվածքների, էլեկտրոնային համակարգերի ներդրման անհրաժեշտությունն առաջնահերթ է համարում փորձագետների 76.9%-ը: Աշխատաշուկայի վերահսկողության, տեսչական գործընթացների առումով նույնպես, փորձագետների կեսից ավելին կողմնակից է դրանց վերանայմանը (53.8%): Ոչ ֆորմալ աշխատաշուկայի զսպման լուծումներին դեմ է փորձագետների 21.4%-ը, մնացած հարցվողները այդ ոլորտում խնդիրներ տեսնում են, իսկ, ըստ 6-10 սանդղակի, գնահատել է նրանց 42.8%-ը:

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության ինստիտուտի ներդրման անհրաժեշտություն տեսնում է հարցվողների 61.5%-ը, դրա անհրաժեշտությունը չի տեսնում 15.4%-ը:

Ակնհայտ է, որ զբաղվածության պետական քաղաքականության վերանայման անհրաժեշտություն հիմնականում կա:

Հարցաթերթի 9-րդ հարցի արդյունքները ներկայացվել է եզրակացություններ բաժնում՝ խնդիր-լուծում ձևաչափով:

2.2

Ֆոկուս-խմբերի հարցազրույցների արդյունքների և աշխատանքային հայտարարությունների կայքերի վերլուծությունը

Ֆոկուս-խմբերի հարցազրույցները, պայմանավորված COVID-19 համավարակով, կայացել է առցանց, որին մասնակցել են հայաստանյան 6 խոշոր գործատուների մարդկային ռեսուրսների կառավարման բաժնի ղեկավարներ: Ստորև ներկայացվել է հարցազրույցի արդյունքների վերլուծությունը՝ ըստ առանձին հարցերի:

1. Ձեր կարծիքով՝ որքանո՞վ հրատապ է քննարկման թեման և ինչո՞ւ:

Մասնակիցները միակարծիք էին, որ թեմայի քննարկումը հրատապ է, իսկ հարցաշարը հնարավորություն կտա վեր հանելու աշխատաշուկայում արձանագրված խնդիրները և հանդես գալու քաղաքականության մշակման առաջարկություններով: Մասնակիցները նշու էին, որ, համավարակով պայմանավորված, աշխատաշուկայում ի հայտ են եկել բազմաթիվ խնդիրներ, որոնց վերաբերյալ, թեև ինչ-որ չափով տեղեկացվածությանը, այդուհանդերձ մարտի 16-ից հետո ի հայտ են եկել մի շարք մարտահրավերներ: Որոշ մասնագիտությունների, մասնավորապես՝ բժիշկների, բուժաշխատողների, շտապ օգնության մեքենայի վարորդների և մայրապետների մեծ պահանջարկ է ձևավորվել, որոնց պակասը, հաճախ, վիրուսով վարակվածների մահվան պատճառ է դառնում:

2. Խնդրում ենք ներկայացնել, Ձեր գնահատմամբ, ՀՀ աշխատաշուկայի պահանջարկի ու առաջարկի սպասվող քանակական փոփոխություններն առաջիկա մեկ և ապագա 3 տարիներին (ցանկալի է՝ ըստ տնտեսության գործունեության ոլորտների):

Մասնակիցներից մեկը նշում էին, որ առաջիկա մեկ տարվա ընթացքում քանակական լուրջ փոփոխություններ ակնկալելը բավական դժվար է, իսկ մի քանի տարի անց, համավարակի ազդեցությամբ, ինչպես նաև մի շարք կազմակերպությունների գործունեության բնույթի և աշխատանքի կազմակերպման փոփոխությամբ պայմանավորված, կնկատվի որոշ աշխատատեղերի օպտիմալացում: Վերլուծություն իրականացնելով զբաղվածության պետական գործակալության տարածքային կենտրոնների հետ՝ եկել էին այն համոզման, որ ՀՀ-ում առաջիկա մեկ տարում զգացվելու է հետևյալ մասնագետների կարիքը՝ զոդողներ, եռակցողներ, հացթուխներ, անասնաբույժներ: Նշված մասնագետների կարիքը հիմա էլ կա:

Ջրոսաշրջային ոլորտի ընկերություններից մեկի ներկայացուցիչը վկայում էր, որ ոլորտի նախկին գործունեությունը վերականգնելու համար կպահանջվեն դեռ երկար տարիներ, ուստի, այդտեղ զբաղվածները ստիպված կլինեն նոր աշխատանք փնտրելու: Իսկ ֆինանսաբանկային ոլորտը չի ներկայացուցի կարծիքով՝ և՛ մեկ տարվա, և՛ առաջիկա երեք տարիների կտրվածքով տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտն ունի մեծ տեմպերով աճի և՛ ներսի, և՛ պահանջարկ: Համավարակով պայմանավորված՝ ողջ աշխարհն անցել է աշխատանքի հեռավար կազմակերպմանը, որտեղ SS-ն ամենակարևոր դերակատարությունն ունի: Ասվածը վերաբերում է ոչ միայն ծրագրավորողներին, այլև համակարգչային տեխնիկան սպասարկող անձնակազմին: Նշվել է, որ, առցանց ֆինանսական ծառայությունների աճով պայմանավորված, հնարավոր է՝ նվազի ֆինանսական շուկայում աշխատողների պահանջարկը:

Վաճառքի ոլորտում հետզհետեւ մեծ տարածում են ստանում առցանց հարթակները, ուստի և զարգանում է առցանց առևտուրը: Նշվել է, որ դրա հետևանքով ձակվել է «Վերնիսաժ» շուկան, շուկա, որտեղ մարդիկ վաճառում էին իրենց աշխատանքի արդյունքները և վաստակում իրենց օրվա գումարը:

3. Ձեր կարծիքով՝ նոր ստեղծվող աշխատատեղերը հատկապես տնտեսական գործունեության ո՞ր ոլորտներում որակավորված ու բարձր կարողություններով աշխատողների պահանջ կառաջադրեն, և այս համատեքստում աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական ի՞նչ նոր կարողություններ, գիտելիքներ ու մասնագիտացումներ եք առաջնային կարևորում (ցանկալի է՝ ըստ տնտեսության գործունեության ոլորտների):

Բոլոր մասնակիցները համակարծիք էին, որ առաջիկայում ՏՏ ոլորտի մասնագետների նկատմամբ պահանջարկը մեծանալու է: Մասնավորապես՝ հեռավար աշխատանքով պայմանավորված, զգացվելու է տեխնիկական սպասարկում ապահովող մասնագետների կարիք: Նշվում էր նաև, որ իրավիճակը շատ տագնապային ու ճգնաժամային է, բնականաբար, դա ինչ-որ չափով կմեծացնի հոգեբանների ծառայություններից օգտվելու կարիքը:

Մասնակիցներից մեկը համոզմունք էր հայտնում, որ ՀՀ-ում բավական բարդ է գտնել սննդի տեխնոլոգիային տիրապետող մասնագետի: Մասնավորապես՝ ըստ մասնակցի, սառեցման, սառեցման-մշակման, խոր սառեցման տեխնոլոգ Հայաստանում շատ քիչ կա, կարելի է ասել՝ չկա, և ընդամենը երեք-չորս հոգի է սպասարկում անհրաժեշտ ողջ պահանջարկը: Նման մասնագետների նկատմամբ պահանջարկը մշտապես աճելու է՝ պայմանավորված գյուղատնտեսության և սննդի արդյունաբերության ոլորտների ինտենսիվ զարգացմամբ:

4. Ո՞ր մասնագիտություններն եք համարում առաջնահերթ ռիսկային՝ ըստ տարբեր ազդեցությունների, աշխատաշուկայում պահանջարկի կրճատման տեսանկյունից (մինչև 10 մասնագիտություն), և ո՞ր մասնագիտություններն եք համարում առաջնային պահանջարկ ունեցողներ (մինչև 10 մասնագիտություններ) առաջիկա 3 տարիներին:

Հարցազրույցին մասնակցած մարդկային ռեսուրսների կառավարման մասնագետների կարծիքով, կարելի է առանձնացնել առաջնային պահանջարկ ունեցող հետևյալ մասնագիտությունները.

1. քիմիկներ, հոգեբաններ (քիմիական ոլորտին առնչվող ամեն մի մասնագիտություն),
2. հեռահաղորդակցություն և տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ (կապի ոլորտին առնչվող մասնագիտություններ),
3. ՏՏ ծրագրավորողներ,
4. սննդի ոլորտի մասնագետներ,
5. տրանսպորտի, առաքման մասնագետներ և այլն:

Պահանջարկի կրճատման տեսանկյունից մասնակիցներն առանձնացնում էին զբոսաշրջության ոլորտը: Նշվում էր, որ առաջիկայում նվազելու է, այսպես կոչված, ֆրոնտ-օֆիսների աշխատակիցների թվաքանակը, մինչդեռ հեռախոսավարների պահանջարկը մեծանալու է: Մանդի արտահանմամբ զբաղվող խոշոր ընկերություններից մեկի ներկայացուցիչն ասում էր, որ արտադրությունը մասամբ պարապուրդի մեջ է, քանի որ իրենց ընկերությունն ունի արտահանման ուղղվածություն, և, համավարակով պայմանավորված, այդ գործընթացային էականորեն բարդացել է:

5. Որո՞նք են առկա թափուր և նոր ստեղծվող աշխատատեղերի համալրմանն առնչվում հիմնական խնդիրները (ցանկալի է՝ ըստ տնտեսության գործունեության ոլորտների):

Գրեթե բոլոր մասնակիցները նշում էին, որ հսկայական խզում կա աշխատանք փնտրողների ինքնակենսագրականների և նրանց իրական կարողությունների ու հմտությունների միջև, քանի որ աշխատանք փնտրողները հաճախ չափազանցված են ներկայացնում իրենց կարողություններն ու հմտությունները: Հաջորդ խնդիրն այն է, որ որոշ գործատուներ, ձեռնպահ մնալով աշխատակցին գրանցելուց, միաժամանակ անվանական պայմանագրում նշում էին փաստացիից պակաս աշխատավարձ: Սա չի բխում ոչ միայն պետության, այլև աշխատակիցների շահերից, քանի որ վերջիններս օրենքով պաշտպանված չեն, չեն կարողանում աշխատավարձին համահունչ վարկային միջոցներ ներգրավել և/կամ ցույց տալ աշխատանքային փորձը հաստատող փաստաթղթեր: Հենց այդպիսի անբարեխիղճ գործատուների պատճառով հազարավոր մարդիկ չեն կարողացել օգտվել COVID-19-ի հետևանքների հաղթահարման համար նախատեսված պետական օժանդակությունից:

Խոսվում էր զբաղվածության կենտրոնների միջոցով աշխատակիցներ գտնելու դժվարությունների մասին, հատկապես՝ այդ կենտրոնների միջոցով երիտասարդ և որակավորված մասնագետների ներգրավման առումով:

Ըստ մեկ այլ կարծիքի՝ ներկայում, ընդհանուր առմամբ, աշխատաշուկայում փորձառու և որակավորված մասնագետների պակաս չկա, և թափուր աշխատատեղերի համալրման տեսանկյունից, խնդիրներ գրեթե չեն լինում: Հիմնականում զգացվում է բարձր որակավորում ունեցող ծրագրավորողների կարիք:

6. Որո՞նք են COVID-19-ով պայմանավորված նոր մարտահրավերներն ու հնարավորությունները՝ աշխատատեղերի կրճատման և նոր աշխատատեղերի ստեղծման իմաստով (ցանկալի է՝ ըստ տնտեսության գործունեության ոլորտների):

Այս հարցի վերաբերյալ մասնակիցների տեսակետները չափազանց տարբեր էին: Ոմանք նշում էին, որ, համավարակով պայմանավորված, աշխատակիցները հեռավար եղանակով ավելի արդյունավետ են աշխատում, այսինքն նախկինում աշխատանքի ներկայանալը համարում էին «պարտքի» կատարում, այժմ արդեն շահագրգռված են ցույց տալու իրական արդյունք:

Այլ հարցվողներ շեշտում էին, որ իրենց այն աշխատակիցները, որոնք երեխաներ ունեն, հեռավար աշխատանքի դեպքում կենցաղը և աշխատանքային պարտականությունները «միախառնել» են: Դա հանգեցնում է գերլարված աշխատանքի, հետևաբար՝ վերջինիս արդյունավետության անկմանը: Հարցվողները կարծում էին, որ համավարակի առաջին մարտահրավերը հենց աշխատանքի կազմակերպման կտրուկ փոփոխությունն էր:

Անցումը հեռավար աշխատանքի գործատուներին ստիպել է վերանայել աշխատակիցների զբաղվածության աստիճանը և ներգրավվածությունը աշխատանքային գործընթացին: Դա կարող է աստիճանաբար հանգեցնել ոչ պահանջարկված աշխատատեղերի կրճատմանը և նոր, արդի աշխատատեղերի ստեղծմանը՝ աշխատողներին գիտելիքի, փորձի հաշվառմամբ ուղղորդելով դեպի նրան այն հատված, որտեղ աշխատուժի պակաս է զգացվում:

7. Ձեր գնահատմամբ՝ զբաղվածության պետական կարգավորման ո՞ր ծրագրային ուղղություններն ունեն առաջնային ներուժ և սոցիալ-տնտեսական առավել մեծ ազդեցություն աշխատաշուկայում ձևավորվող նոր իրավիճակում:

Պետական բուհերից մեկի ներկայացուցիչը նշում էր, որ պետությունը պետք է օժանդակի, բուհ-գործատու համագործակցությունն էլ ավելի ընդլայննալը, որը չափազանց կարևոր է ոչ միայն շրջանավարտների աշխատանքի տեղավորման, այլև տնտեսության տարբեր ոլորտներում համապատասխան մասնագիտությունների պահանջարկ ապահովելու առումով: Այլ խոսքով, կարևոր են և՛ ուսումնական հաստատությունների ու գործատուների համագործակցությունը, և՛ պետության կողմից այդ ուղղությամբ որոշակի միջոցառումների մշակումը: Ըստ հարցազրույցի մասնակիցների՝ գործընթացին պետք է օժանդակի նաև գործատուների միավորումը:

8. Զբաղվածության պետական քաղաքականության վերանայման ի՞նչ առարկայական անհրաժեշտություն եք տեսնում հետևյալ հիմնական ուղղություններով՝ հաշվի առնելով նաև զբաղվածության ոլորտի վրա նոր համավարակի հետևանքների կանխարգելման և վերացման նպատակադրումները:

Մասնակիցները համակարծիք էին, որ անհրաժեշտ է ապահովել պետական աջակցություն հատկապես տնտեսության այն գերակա ճյուղերին, որոնք համավարակի հետևանքով գրանցել են գործունեության պասիվացման միտում, մասնավորապես՝ զբոսաշրջության, հյուրանոցային տնտեսության և այլ ոլորտներում: Նրանցից մեկի կարծիքով՝ աշխատաշուկայի վերահսկողության և տեսչական գործընթացին զուգահեռ, մեր իրականության և հասարակության մեջ պետք է լինեն տնտեսավարողին օժանդակող և ոչ թե պատժող, ստուգող օղակներ: Այսինքն՝ պետք է ընդլայնվի օժանդակող, խորհրդատվական ծառայություններ մատուցող խմբերի, հանձնաժողովների, գերատեսչությունների թիվը: Միաժամանակ, տնտեսավարող սուբյեկտները յուրաքանչյուր խնդրի պարագայում պետք է իմանան, որ կա ինչ-որ կա-

ույց, գերատեսչություն, որը կտա ճիշտ, իրավաչափ լուծում: Մեկ այլ մասնակից էլ առաջարկում էր բարելավել աշխատողների իրավունքները՝ փոփոխություններ կատարելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում: Կարևորվում էին նաև աջակցությունը բարձրագույն կրթության ոլորտին, որպեսզի աշխատակիցներն ընտրեն ոչ թե թրենդային, այլ իրավամբ պահանջարկված մասնագիտություններ, պետության մասնակցությամբ աշխատանքային տոնավաճառների կազմակերպումը: Մասնակիցներից մեկի համոզմամբ՝ հարկային ստուգումը բազմաթիվ աշխատակիցներից շատ ժամանակ է խլում, այնինչ դա հնարավոր է կազմակերպել էլեկտրոնային տարբերակով, որը կլինի ավելի հասանելի և տեսանելի:

9. Զբաղվածության ցուցանիշների դրական միտումների, կայուն զբաղվածության և արժանապատիվ աշխատանքի (ներառյալ վարձատրությունը) ապահովման ուղղությամբ ի՞նչ հիմնական խնդիրներ կառանձնացնեք, և դրանց հավաքական լուծումների համար ի՞նչ առաջնահերթություններ և հիմնական քայլեր կմատնանշեք:

Հարցման մասնակիցներից մեկի համոզմամբ՝ անհրաժեշտ է ապահովել հուսալի աշխատատեղերի աճ՝ բացառելով աշխատակիցների հանդեպ ամեն մի չարաշահում: Անհրաժեշտ է ստեղծել անվտանգ ու առողջ աշխատանքային միջավայր և աշխատանքային աճի, վերապատրաստման և զարգացման հնարավորություն, ինչն էլ, իր հերթին կնպաստի զբաղվածության ցուցանիշների կայունացմանը: Նշվում էր նաև, որ յուրաքանչյուր գործատու պետք է կարողանա ստեղծել աշխատանքի գրավիչ պայմաններ, մշակել կադրերի համալրման հստակ ընթացակարգեր: Այդ պարագայում որևէ մասնագետ, որն ընտրում է այս կամ աշխատատեղը, կունենա արժանավայել աշխատանք և վարձատրություն, որոնք էլ կնպաստեն նրա մասնագիտական առաջխաղացման խթանմանը: Այսինքն՝ մասնագետը, աշխատողը պետք է հասկանան, որ գործատուն ստեղծում է աշխատանքային շահավետ պայմաններ: Իհարկե, նշվածը իրականություն կարող է դառնալ միայն զբաղվածության լուրջ քաղաքականության, ընթացակարգերի մշակման միջոցով:

Առանձնահատուկ ընդգծվում էր աշխատաշուկայում առկա, որևէ կերպ չհիմնավորված՝ տարբերակված վարձատրության հիմնախնդիրը: Հաճախ միևնույն մասնագիտության դիմաց վարձատրության մակարդակները խիստ տարբեր են: Նշվել է, որ դրա պատճառներից մեկն էլ աշխատողների գրանցված չլինելու փաստն է, որը թույլ չի տալիս իրավիճակի պատկերն ամբողջությամբ բացահայտել:

Աշխատանքային հայտարարությունների կայքերի վերլուծություն

Հետազոտության ընթացքում աշխատաշուկայի առաջարկի շարժընթացի վերաբերյալ առավել հանգամանալից տեղեկություն ստանալու նպատակով ուսումնասիրվել են այն կայքերը, որտեղ տեղադրվում են աշխատանքային հայտարարություններ: Խոսքը մասնավորապես, վերաբերում է job.am-ին, staff.am-ին, careercenter.am-ին և myjob.am-ին: Առավել հայտնի՝

list.am կայքում տեղադրված աշխատանքային հայտարարությունները չեն վերլուծվել, քանի որ դրանցում վերջնաժամկետը նշված չի եղել, ինչը անհնար է դարձրել հասկանալը, թե արդյոք ժամանակի կոնկրետ պահի դրությամբ տվյալ աշխատատեղը դեռ թափուր է թե ոչ: Հետազոտության ընթացքում նշյալ կայքերից տվյալները հավաքագրվել են մոտավորապես երկու ամիսը մեկ անգամ՝ հուլիսի 30-ի, սեպտեմբերի 30-ի և դեկտեմբերի 11-ի դրությամբ: Մանրամասները ներկայացված են հավելված 4-ում: Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ կայքերը տարբեր մոտեցումներ են կիրառել թափուր աշխատատեղերն ըստ ոլորտների դասակարգելիս, վերլուծությունը ներկայացվել է ըստ առանձին կայքերի:

Job.am կայքում տվյալների հավաքագրման բոլոր երեք ժամկետներում գերակշռել են վաճառքի և առևտրի ոլորտի թափուր աշխատատեղերը՝ 26, 19 և դարձյալ 26 թափուր աշխատատեղ՝ համախառնախանաբար հուլիսի 30-ին, սեպտեմբերի 30-ին և դեկտեմբերի 11-ին: Սակայն, եթե հուլիսի 30-ի դրությամբ երկրորդ առավել պահանջվածը ֆինանսների, ինժեներական և գովազդ/մարքեթինգ/PR ոլորտների մասնագետներն էին (համապատասխանաբար՝ 13, 13 և 12 թափուր աշխատատեղ), ապա սեպտեմբերին և դեկտեմբերին՝ լոգիստիկա/տրանսպորտ/գնումներ ոլորտների մասնագետները (համապատասխանաբար՝ 13 և 16 թափուր աշխատատեղ), իսկ ինժեներական և ֆինանսների ոլորտում թափուր աշխատատեղերի քանակը կտրուկ նվազել էր: Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում թափուր աշխատատեղերի թիվը կայուն էր՝ 8 կամ 9: Մնացած ոլորտներում թափուր աշխատատեղերի քանակը եղել է համեմատաբար ավելի քիչ, իսկ շարժընթացն էական փոփոխությունների չի ենթարկվել:

Hr.am կայքում տեղադրվել են թափուր աշխատատեղերի վերաբերյալ ամենաշատ հայտարարությունները՝ ներկայցվելով «Այլ աշխատատեղեր» դասակարգման ներքո: Մասնավորապես՝ նշյալ դասակարգման տակ հուլիսին եղել են 195, սեպտեմբերին՝ 153 և դեկտեմբերին՝ 82 թափուր աշխատատեղ: Առանձին վերցրած՝ ամենապահանջվածները ծրագրավորողներն ու SS անվտանգության մասնագետներն են, ինչպես նաև ռեստորանի/սննդի սպասարկման ոլորտի աշխատակիցները: Հատկանշական է, որ հուլիսի 30-ի դրությամբ ավելի շատ թափուր աշխատատեղ է եղել ծրագրավորման և SS անվտանգության ոլորտում՝ 90, մինչդեռ սեպտեմբերին և դեկտեմբերին առաջարկը նվազել է համապատասխանաբար՝ 49 և 42, իսկ ռեստորանային/սննդի սպասարկման ոլորտում հուլիսին առկա 36 թափուր աշխատատեղերի համեմատ աշխատողների պահանջարկը ավելի քան կրկնապատկվել է՝ սեպտեմբերի 30-ի դրությամբ հասնելով 86-ի, իսկ դեկտեմբերի 11-ին արդեն, ըստ կայքի տվյալների, ոլորտում առկա էր 46 թափուր աշխատատեղ: Հաջորդ ամենապահանջվածը վաճառք/սպասարկման, ինչպես նաև ֆինանսների ոլորտի մասնագետներն են, որոնց հանդեպ պահանջարկը սեպ-

տեմբերի 30-ի և դեկտեմբերի 11-ի դրությամբ՝ հուլիսի 30-ի համեմատ էապես նվազել է (հուլիս 30-ին համապատասխանաբար՝ 40 և 33 թափուր աշխատատեղ, մինչդեռ սեպտեմբերի 30-ի դրությամբ, համապատասխանաբար՝ 20 և 14, իսկ դեկտեմբերի 11-ի դրությամբ՝ 21 և 12): Ըստ կայքի տվյալների՝ աշխատուժի հանդեպ պահանջարկի նկատելի անկում է գրանցվել արտադրության ոլորտում՝ 19 թափուր աշխատատեղեր հուլիսի 30-ի դրությամբ, 21՝ սեպտեմբերի 30-ի և 6՝ դեկտեմբերի 11-ի դրությամբ: Մնացյալ ոլորտներում թափուր աշխատատեղերը եղել են շատ ավելի քիչ:

Careercenter.am կայքում թափուր աշխատատեղերը դասակարգված են մասամբ ըստ ոլորտների և մասամբ՝ ըստ մասնագիտությունների: 2020 թ.-ի հուլիսի 30-ին ամենաշատ թափուր աշխատատեղեր եղել են ֆինանսների, տեղեկատվական տեխնոլոգիաների, գովազդի/հանրային կապերի, ինչպես նաև իրավաբանության ոլորտներում, համապատասխանաբար՝ 37, 24, 22 և 12: Սեպտեմբերի 30-ի դրությամբ պատկերը եղել է հետևյալը. ֆինանսեր՝ 19, ՏՏ՝ 16, այլ՝ 10, իսկ իրավաբանություն՝ 4, մինչդեռ դեկտեմբերի 11-ի դրությամբ առավել պահանջված են եղել ՏՏ մասնագետները՝ 27 թափուր աշխատատեղ, ֆինանսիստները՝ 21 և, ի տարբերություն իրավաբանների ճարտարագետներ ու անշարժ գույքի մասնագետներ՝ 12: Հուլիսին, գյուղատնտեսության ոլորտում առկա են եղել 8 թափուր աշխատատեղեր, որոնք հասկանալի պատճառներով նվազել են սեպտեմբերին՝ 2 մասնագետ, իսկ դեկտեմբերին, բնականաբար, գյուղատնտեսության ոլորտում թափուր աշխատատեղ չի եղել: Մնացած ոլորտներում՝ մարդկային ռեսուրսներ, կրթություն, լրագրություն և այլն, թափուր աշխատատեղերի թիվը շատ ավելի քիչ է եղել:

Myjob.am կայքում ուսումնասիրվել են անզլալեզու հայտարարությունները, որոնք քանակապես անհամեմատ ավելի շատ են: Մյուս բոլոր ոլորտների համեմատ՝ գերակշռում են ծրագրավորողների և ՏՏ ոլորտի մասնագետների թափուր աշխատատեղերը: 2020 թ.-ի հուլիսի 30-ի դրությամբ կայքում առկա էր 184 ծրագրավորողի/ՏՏ ոլորտի մասնագետի թափուր աշխատատեղ, սեպտեմբերի 30-ին՝ 227, իսկ դեկտեմբերի 11-ին՝ 243: Հուլիսին համեմատաբար ավելի մեծ էր մարքեթինգի և վաճառքի, վարչական և ծառայությունների ու անվտանգության մասնագետների պահանջարկը, համապատասխանաբար՝ 35, 14 և 12: Հոկտեմբերի 30-ի դրությամբ՝ նշյալ ոլորտներում առկա էին համապատասխանաբար՝ 16, 16 և 10 թափուր աշխատատեղեր, իսկ դեկտեմբերի 11-ի դրությամբ՝ 27, 30 և 14: Այլ ոլորտներում թափուր աշխատատեղերի թիվն անհամեմատ ավելի փոքր է եղել:

Staff.am-ում նույնպես, ինչպես վերոնշյալ կայքերում, գերակշռում էին ծրագրավորողների և վաճառքի մասնագետների թափուր աշխատատեղերը: 2020 թ.-ի հուլիսի 30-ի դրությամբ առկա էին ծրագրավորողի և ՏՏ ոլորտի մասնագետի ընդհանուր 214 և սպասարկման ոլորտի՝ 91 թափուր աշխատատեղեր: Համեմատաբար առավել պահանջված էին նաև նախագծերի կառա-

վարման (44 թափուր աշխատատեղ), մարքեթինգի (38 թափուր աշխատատեղ) և վեբ դիզայնի (31 թափուր աշխատատեղ) մասնագետները: Հոկտեմբերի 30-ի դրությամբ նույնպես, ըստ կայքի հայտարարությունների, ամենաշատ պահանջված եղել են ծրագրավորողներն ու SS ոլորտի մասնագետները՝ ընդհանուր՝ 220 թափուր աշխատատեղեր: Վաճառքի և սպասարկման ոլորտում առկա էին 41, նախագծերի կառավարման ոլորտում՝ 35, որակի կառավարման ոլորտում՝ 32 թափուր աշխատատեղեր: Վեբ գրաֆիկի դիզայնի մասնագետների նկատմամբ պահանջարկը հուլիսի 30-ի համեմատ որոշակիորեն նվազել էր՝ ընդամենը 24 թափուր աշխատատեղ: Դեկտեմբերի 11-ի դրությամբ նույնպես ամենապահանջվածը եղել են ծրագրավորողներն ու SS ոլորտի այլ մասնագետները՝ 258 թափուր աշխատատեղեր: Վաճառքի ոլորտում հոկտեմբերի 30-ի համեմատ նկատելի է թափուր աշխատատեղերի որոշակի աճ՝ 56, որակի կառավարման ոլորտում՝ 38, մարքեթինգի/գովազդի ոլորտում՝ 35 և նախագծերի կառավարման ոլորտում՝ 29, արձանագրվել է նաև վեբ գրաֆիկ դիզայնի ոլորտում՝ 21: Կայքում բանկային, ֆինանսական ոլորտի և հաշվապահների թափուր աշխատատեղերը ներկայացված են առանձին: Եթե բոլորին պայմանականորեն՝ անվանենք ֆինանսների ոլորտի աշխատակիցներ, ապա հուլիսի 30-ի դրությամբ, ըստ staff.am կայքի տվյալների, ֆինանսական շուկայում առկա էին 51, հոկտեմբերի 30-ի դրությամբ՝ 37, իսկ դեկտեմբերի 11-ի դրությամբ՝ 58 թափուր աշխատատեղ: Այլ ոլորտներում թափուր աշխատատեղերը անհամեմատ ավելի քիչ են եղել:

Այսպիսով՝ աշխատանքի հայտարարություններ ներկայացնող 5 կայքերի ուսումնասիրությունից եզրակացնում ենք, որ հանրապետությունում 2020 թ.-ի հուլիս-դեկտեմբերին առավել պահանջված են եղել ծրագրավորողները: Բացառությամբ մեկ կայքի տվյալների՝ ծրագրավորողների հանդեպ պահանջարկը մի քանի անգամ գերազանցել է մյուս բոլոր ոլորտների աշխատակիցների հանդեպ առկա պահանջարկը: Ընդ որում, երեք կայքերում ծրագրավորողների հանդեպ պահանջարկն ունեցել է կայուն աճի, մեկ կայքում կայուն նվազման միտում և մեկ կայքում՝ մնացել անփոփոխ: Համեմատաբար ավելի շատ թափուր աշխատատեղեր եղել են նաև վաճառքի, գովազդի և ֆինանսների ոլորտներում, որոնց թիվը, սակայն, հուլիսից 30-ից դեկտեմբերի 11-ն ընկած ժամանակահատվածում, ընդհանուր առմամբ, ունեցել է նվազման միտում: Հետաքրքրական է, որ թափուր աշխատատեղեր անհամեմատ ավելի քիչ են եղել ռեստորանային, հանգստի և սպասարկման ոլորտներում, ինչը, ամենայն հավանականությամբ, պայմանավորված է համավարակի ազդեցությամբ:

2.3

Ջրաղվածության պետական ծրագրերի ու ծառայությունների արդյունքների և ներուժի գնահատումը և լուծումների առաջադրումը

Ջրաղվածության պետական ծրագրերի կառուցակարգային խնդիրները

«Ջրաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի կարգավորումների համաձայն⁸⁶ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը մշակում է զբաղվածության պետական քաղաքականություն, որն իրականացնում է զբաղվածության կարգավորման ամենամյա պետական ծրագրի միջոցով՝ համագործակցելով պետական կառավարման, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, սոցիալական գործընկերների, գործատուների, շահագրգիռ այլ կազմակերպությունների և ձեռնարկատիրական գործունեություն իրականացնող անձանց հետ:

Ջրաղվածության պետական քաղաքականության առանձնահատուկ բնույթը նրանում է, որ այն միաժամանակ ունի և՛ տնտեսական, և՛ սոցիալական կարգավորման ուղղվածություն և ազդեցություն: Այս տեսագործական հաստատումն ամրագրված է նաև «Ջրաղվածության մասին» ՀՀ օրենքում՝ ըստ որի զբաղվածության պետական քաղաքականությունը միտված է ամրապնդելու սոցիալական համերաշխությունը, զարգացնելու զբաղվածության ոլորտում սոցիալական գործընկերությունը՝ նոր աշխատատեղերի ստեղծման, թափուր աշխատատեղերի համալրման, աշխատանքային պայմանների բարելավման և աշխատանքի վարձատրության համակարգերի կատարելագործման միջոցով: Նշված օրենքով սահմանված են զբաղվածության պետական կարգավորման մոդելի իրավական հիմքերը, որի շրջանակներում ամրագրված են տնտեսական և սոցիալական հետևյալ հիմնական նպատակադրումները.

- տնտեսության պետական կարգավորման տեսանկյունից՝ անհրաժեշտ քանակով և որակով աշխատուժի պահանջարկի բավարարման և առկա աշխատուժի առաջարկի արդյունավետ իրացման ապահովում, որը պետք է դիտվի որպես տնտեսական կայուն զարգացման հիմնական պայմաններից մեկը,
- սոցիալական պաշտպանության քաղաքականության տեսանկյունից՝ արժանապատիվ աշխատանքի միջազգայնորեն ընդունված չափանիշների երաշխավորում ու պայմանների հետևողական ապահովում, ինչպես նաև աշխատանք փնտրող անձի՝ աշխատաշուկայում ան-

⁸⁶ «Ջրաղվածության մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 11,
<https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=87734>

մրցունակության որոշարկում ու արդյունավետ ներառման ապահովում, որը պետք է դիտարկվի որպես երկրում սոցիալական լարվածության թուլացման հիմնական պայմաններից մեկը:

Զբաղվածության քաղաքականության այս նպատակադրումներից բխող՝ հիմնական թիրախներ են սահմանված ՀՀ կառավարության հնգամյա ծրագրի 4.2-րդ մասում՝ բնակչության աղքատ խավի շրջանում կրթության և աշխատանքի քաջալերումը, գործարարությունը խթանող ծրագրերի իրականացումը, զբաղվածության կարգավորման պետական ծրագրերի հասցեականության բարձրացումը, նոր ծրագրերի ներդրումը՝ նպատակաուղղված աշխատաշուկայում երիտասարդների, հաշմանդամություն ունեցող անձանց, կանանց մրցունակության մակարդակի բարձրացմանը, «կրթություն-աշխատաշուկա» փոխառնչությունների խթանմանը, առկա թափուր աշխատատեղերի համալրմանը⁸⁷:

Այս թիրախներին համարժեք՝ զբաղվածության ոլորտի ծախսային գերակայությունները ձևակերպված են ՀՀ կառավարության 2020-2022 թվականների միջնաժամկետ ծախսային ծրագրում⁸⁸:

Իրավական և ծրագրային ամրագրում ստացած քաղաքականության այս նպատակադրումները կյանքի կոչելու տեսանկյունից գործնականում անկյունաքարային հավասար գործոններ են.

- աշխատաշուկայի իրավիճակից բխող՝ իրական մարտահրավերներին և պահանջներին համարժեք, չափելի արդյունքներով ամենամյա ծրագրի մշակումը և առաջնահերթությունների հաստատումը,
- ամենամյա ծրագրի իրականացման շրջանակներում՝ նպատակայնության, ամբողջականության, իրավիճակային ճկուն և առարկայական փոփոխությունների, թիրախավորման համապատասխանության և ծախսարդյունավետության հավաքական ապահովումը:

Զբաղվածության պետական քաղաքականության գործող մոդելն առնվազն հիմնական նպատակադրումների տեսանկյունից մնում է արդիական և ունի ռազմավարական բնույթ: Առկա կարգավորումներն ու սահմանված կառուցակարգերը, ընդհանուր առմամբ, կարող են ապահովել բավարար իրավական հիմք՝ վերը նշված գործոններին համապատասխան քաղաքականություն մշակելու և իրականացնելու համար:

Սակայն այս նոր մոդելի ներդրումից հետո՝ 2014 թվականից ի վեր, դեռևս լիարժեքորեն ապահովված չեն դրա գործադրման համար օբյեկտիվորեն անհրաժեշտ ինստիտուցիոնալ, տեղեկատվական և գործառնական հիմքերը: Առանց նշված հիմքերի բավարար առկայության՝ գործնականում ան-

⁸⁷ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ծրագիր, հավելված ՀՀ կառավարության 2019 թվականի փետրվարի 8-ի N 65 - Ա որոշման, <https://www.gov.am/Files/Docs/3133.Pdf>

⁸⁸ Հայաստանի Հանրապետության 2020 - 2022 թվականների պետական միջնաժամկետ ծախսերի ծրագիր, <https://www.gov.am/files/docs/3502.pdf>

հնար է զբաղվածության քաղաքականության հիմնական նպատակադրումներից բխող ծրագրային գերակայությունների ապահովումը վերը բերված առաջնային գործոնների օբյեկտիվորեն անհրաժեշտ հաշվառմամբ:

Այս հիմնախնդիրներն ըստ ուղղությունների առավել մանրամասնորեն ներկայացված են ստորև:

Յուրաքանչյուր հաջորդ տարվա ամենամյա ծրագիրը ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը մշակում է ըստ տվյալ տարվա ընթացքում իրականացվող աշխատաշուկայի վերլուծության և ապագա միջնաժամկետ կանխատեսումների ամփոփ արդյունքների: Ծրագրի մշակման ընթացքում պետք է հաշվի առնվեն նաև Հայաստանի հեռանկարային զարգացման և ՀՀ կառավարության միջնաժամկետ ծախսային ծրագրերով նախատեսված նպատակներն ու գերակայությունները, աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում ՀՀ ստանձնած միջազգային պարտավորությունները:

ՀՀ կառավարության կողմից հաստատվելուց հետո հաջորդ տարվա ամենամյա ծրագիրը ներառվում է համախմբված պետական բյուջեի նախագծում և ներկայացվում ՀՀ Ազգային ժողով:

ՀՀ օրենսդրական կարգավորումների համաձայն, հաջորդ տարվա ծրագրման առումով, որոշիչ դեր ունեն տվյալ տարվա ընթացքում իրականացվող և նախորդ միջնաժամկետում իրականացված ամենամյա ծրագրերի մշտադիտարկման և գնահատման արդյունքները: Ըստ այդմ՝

- պետք է որոշվի հաջորդ տարվա ամենամյա ծրագրում զբաղվածության պետական գործող և նոր ծրագրերի ներառման նպատակահարմարությունը,
- հաջորդ տարվա համար պետք է ճշտվեն ըստ մարզերի, տարածքների և աշխատանք փնտրող անձանց առանձին խմբերի՝ զբաղվածության պետական յուրաքանչյուր ծրագրի ֆինանսական և ոչ ֆինանսական ցուցանիշների համամասնությունները, ինչպես նաև ակնկալվող արդյունքների ընթացիկ և վերջնական թիրախավորումները,
- պետք է նախատեսվեն աշխատաշուկայի իրավիճակից բխող՝ ծրագրային ճկուն փոփոխությունների իրականացման նպատակով պահուստային ֆինանսական միջոցներ, այդ թվում՝ ըստ անհրաժեշտության, զբաղվածության պետական նոր ծրագրեր փորձարկելու համար:

Այս տեսանկյունից, հատկանշական է այն, որ զբաղվածության քաղաքականության գործող մոդելի շրջանակներում մշակված ամենամյա պետական ծրագրերում նախատեսված չեն եղել պահուստային ֆինանսական միջոցներ, որոնք այս տարիներին, փոփոխվող իրավիճակին համարժեք զբաղվածության ծրագրերի միջոցով աշխատաշուկային ճկուն արձագանքման հնարավորություն պետք է ապահովեին:

Այս հնարավորությունն առավել առարկայական անհրաժեշտություն ձեռք բերեց՝ սկսած 2020 թ. մարտից: Այս փուլում ՀՀ աշխատաշուկայում արձանագրվում են նոր մարտահրավերներ, որոնք պայմանավորված են COVID-19 համավարակի հետևանքներով: 2020 թ. ամենամյա ծրագրում պահուստային ֆինանսական միջոցներ նախատեսված լինելու և արտակարգ դրության ռեժիմում համապատասխան ծրագրային լուծումներ ունենալու պարագայում՝ այդ միջոցներով զբաղվածության աջակցության նոր ծրագրերը կարող էին շատ արագորեն իրականացվել և առկա աշխատատեղերի կրճատման տեսանկյունից՝ ունենալ կանխարգելիչ առարկայական ազդեցություն:

Մյուս կողմից, գործող ծրագրերին լրացուցիչ միջոցներ հատկացնելու և, ըստ անհրաժեշտության, նոր ծրագրեր փորձարկելու համար պահուստային ֆինանսավորման նախատեսումն օբյեկտիվորեն սահմանափակում է միջծրագրային վերաբաշխման հնարավորությունը: Ծրագրային բյուջետավորման շրջանակներում սա շատ կարևոր և անհրաժեշտ նախապայման է՝ ամենամյա ծրագրի արդյունքային ցուցանիշների թիրախային արժեքները թույլատրելի շեղումների սահմաններում ապահովելու համար: Հակառակ պարագայում զբաղվածության պետական ծրագրերին հատկացված միջոցները՝ տարվա ընթացքում անսահման վրաբաշխումներով, գործնականում ձևավորելու են ամենամյա ծրագրով թիրախավորված ակնկալվող և փաստացի ստացված արդյունքների էական շեղումներ:

Հետևաբար՝ անիմաստ է դառնում ծրագրային բյուջետավորման կիրառումը, իսկ զբաղվածության պետական ծրագրերի նպատակային կառավարումն իրականում դառնում է անհնար: Այսպիսով՝ կորչում է նաև ամենամյա ծրագրի մշակելու և հաստատելու, այդ ծրագրին համապատասխան՝ զբաղվածության պետական քաղաքականություն իրականացնելու իմաստը, որը նաև գործող օրենքի պահանջն է: Փաստորեն, որ պետական բյուջեից հատկացված ֆինանսական միջոցները կարող են մինչև 100 տոկոսով վերաբաշխվել տարվա ընթացքում՝ առանց ամենամյա ծրագրի ակնկալվող արդյունքային ցուցանիշների թերակատարման ռիսկը հաշվի առնելու:

Նմանատիպ իրավիճակ արդեն իսկ արձանագրվել է 2018-2019 թթ.-ին: 2018 թ. պետական բյուջեով ամենամյա ծրագրին հատկացված միջոցներից փաստացի ծախսվել է 27,2%-ը, իսկ տարվա ընթացքում դրանք վերաբաշխվել են և ճշտման արդյունքում կրճատվել 56%-ով: 2019 թ. պետական բյուջեով ամենամյա ծրագրին հատկացված միջոցների 1/3-ի չափով վերաբաշխում է իրականացվել տարվա վերջին ամսին: Մասնավորապես՝ մի շարք այլ ծրագրերից նշված չափով պակասեցվել են պետական բյուջեով հատկացված ֆինանսական միջոցները, և դրանք լրացուցիչ հատկացվել են զբաղվածության պետական մեկ ծրագրի՝ 2019 թ. ամենամյա ծրագրի ֆինանսական կատարողական ցածր ցուցանիշը բարձրացնելու նպատակով:

Ամենամյա ծրագիրը և դրանում ներառված զբաղվածության պետական ծրագրերն իրականացվում են որպես տվյալ տարվա պետական բյուջեի առանձին ծրագրային ուղղություն: Ամենամյա ծրագիրը, բացի ՀՀ պետական բյուջեի միջոցներից, կարող է ֆինանսավորվել նաև օրենքով չարգելված այլ աղբյուրներից:

Զբաղվածության ոլորտի գործող օրենսդրության համաձայն՝ ամենամյա ծրագրում կարող են ներառվել զբաղվածության կարգավորման շուրջ երկու տասնյակ առանձին ծրագրեր և ծառայություններ, որոնցից յուրաքանչյուրի համար ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված են՝

- հիմնական նպատակները, շահառուների շրջանակն ու առաջնահերթությունները,
- իրականացման կառուցակարգերը, տրամադրվող ֆինանսական աջակցության բնույթը, տևողությունն ու չափերը,
- ակնկալվող արդյունքների գնահատման ցուցանիշները, մշտադիտարկման և գնահատման կարգը:

Տվյալ տարվա համար իրականացման ենթակա զբաղվածության բոլոր ծրագրերի ամփոփ նկարագրություններն առանձին բաժնով ներառվում են ամենամյա ծրագրում:

Զբաղվածության յուրաքանչյուր պետական ծրագրի իրականացման հավաքական արդյունավետության տեսանկյունից, առաջնային ազդող գործոններ են դրանց մշտադիտարկումն ու գնահատումը: Այս գործընթացներն օրյեկտիվորեն անհրաժեշտ են զբաղվածության պետական ծրագրերի նպատակային կառավարման համար: Մշտադիտարկման միջոցով են հնարավոր զբաղվածության պետական ծրագրերի՝ թիրախային ցուցանիշներից ընթացիկ շեղումների օպերատիվ բացահայտումը և պատճառների վերացման լուծումների գործադրումը: Ստացված մոնիթորինգային արդյունքները հնարավոր են դարձնում նաև ընթացիկ և ամփոփ գնահատել զբաղվածության պետական ծրագրերի կատարողական արդյունավետությունը և հետագայում՝ այդ ծրագրերի շարունակության նպատակահարմարությունը:

Մյուս կողմից, զբաղվածության պետական ծրագրի մշտադիտարկմամբ ստացված արդյունքներն անհրաժեշտ են ոչ նպատակային օգտագործված ֆինանսական միջոցները պետական բյուջե վերադարձնելու համար: Օրենքով սահմանված այս գործընթացները նպաստում են ոչ միայն զբաղվածության պետական ծրագրերի և ծառայությունների ծախսարդյունավետությունը բարձրացմանը, այլև հասցեականության ու նպատակայնության ապահովմանը, հնարավոր կոռուպցիոն ռիսկերի կանխարգելմանը և ընթացակարգային բացթողումների վերացմանը:

Մշտադիտարկման և գնահատման, ինչպես նաև ստացված արդյունքներն օրենքով սահմանված հիմնական նպատակներին ծառայեցնելու գործընթացների լիարժեքությունը, արժանահավատությունը և արդյունավետու-

թյունը պահանջում են անհրաժեշտ ողջ տեղեկատվության և հաշվետվությունների ինքնաշխատ եղանակով ստացում և հասանելիության ապահովում: Սակայն, նշված այս համակարգային խնդիրը շարունակում է չլուծված մնալ՝ անհրաժեշտ տեղեկատվական շտեմարանների և ծրագրային ապահովման լուծումների բացակայությամբ պայմանավորված: Այս բացը ևս անհնար է դարձնում զբաղվածության պետական ծրագրերի նպատակային կառավարման լիարժեք համակարգի գործադրումը:

Զբաղվածության պետական քաղաքականության գործող մոդելի հենասյուներից է զբաղվածության պետական ծրագրերի համար (քացառությամբ՝ ժամանակավոր զբաղվածության աջակցության ծրագրերը) կայուն զբաղվածության ապահովման պայմանը, որի չափանիշներն ու չափորոշիչները, ըստ զբաղվածության պետական ծրագրերի, օրենքի պահանջով սահմանում է ՀՀ կառավարությունը⁸⁹: Հավաքական այս ցուցանիշի ներդրման նպատակը զբաղվածության պետական աջակցության ակնկալվող հիմնական արդյունքի՝ շահառուների աշխատանքի տեղավորման և ինքնազբաղվածության կայունության և ծախսարդյունավետության ապահովումն է: Կայուն զբաղվածության ցուցանիշների սահմանումը և ամենամյա զբաղվածության պետական ծրագրերի համար դրանց թիրախավորումն անհրաժեշտ նախապայման են զբաղվածության պետական աջակցության գործընթացների նպատակային կառավարման և ծրագրային բյուջետավորման իրականացման:

Այս ցուցանիշների համակարգի գործադրմամբ է միայն հնարավոր զբաղվածության պետական աջակցության որակական գնահատումը: Արդյունավետության համալիր գնահատումը և դրա մակարդակի հետևողական բարձրացումը օբյեկտիվորեն պահանջում են ոչ միայն քանակական, այլև որակական արդյունքների դիտարկում:

Այլ կերպ ասած, զբաղվածության պետական աջակցության արդյունքում կարևոր է ոչ միայն աշխատանքի տեղավորված կամ ինքնազբաղված անձանց քանակը, այլև առավել էական է վարձու աշխատողի կամ ինքնազբաղված անձի կարգավիճակում մնալու տևողությունը և այդ ընթացքում ստացած եկամուտների, վճարած եկամտային հարկի և ստացած աջակցության չափերի հարաբերակցությունը:

Հակառակ դեպքում որևէ կերպ կառավարելի չի լինելու իրական բարձր այն ռիսկը՝ ըստ որի՝ գործազուրկին աշխատանքի տեղավորելու համար գործատուն կստանա պետական աջակցություն, հաջորդիվ էլ՝ աշխատանքից կազատի աշխատանքի տեղավորված այդ անձին: Կունենանք ինքնանպատակ ծրագրեր՝ պետական բյուջեից կատարված ոչ նպատակային ծախս, իսկ պետական աջակցություն ստացած քաղաքացու խնդիրը կմնա չլուծված:

Նկարագրված այս ռիսկերը կառավարելի դարձնելու նպատակով 2014 թ.-ին ներդրվեցին կայուն զբաղվածության ցուցանիշների համակարգը

⁸⁹ ՀՀ կառավարության 2014 թ. ապրիլի 17-ի N 534-Ն որոշում:

և դրանից բխող՝ պետական աջակցությունը ստանալուց հետո մեկ-երկու տարի աշխատանքի տեղավորված անձի հետ աշխատանքային հարաբերությունները շարունակելու պայմանը: Իսկ այս պայմանի խախտման դեպքում պետական աջակցությունը համարվում է ոչ նպատակային և տրամադրված միջոցները ենթակա են վերադարձման պայմանը խախտած անձանց կողմից:

Այս տեսանկյունից, որպես ուշագրավ խնդիր, կարելի է արձանագրել այն, որ որոշ խումբ շահառուների համար 2019 թ.-ից հանվել է զբաղվածության պետական ծրագրերի շրջանակներում ստացած ֆինանսական միջոցների վերադարձման պայմանը: Այսինքն՝ այս պարագայում վերացվել է ծրագրերի ռիսկերի կառավարման բաղադրիչը: 2019 թ.-ին կատարված փոփոխություններով խախտվել է նաև զբաղվածության պետական աջակցություն տրամադրելու ժամանակահատվածի և այդ աջակցությունը ավարտվելուց հետո աշխատանքային հարաբերությունները շարունակելու ժամանակահատվածի արդյունավետ հարաբերակցությունը: Մասնավորապես՝ աջակցության գումարները և (կամ) դրանց տրամադրման ժամկետներն ավելացել են առավել մեծ չափերով, քան աշխատանքային հարաբերությունները շարունակելու ծրագրային պայմանը: Հատկանշական խնդիր է, որ այս փոփոխությունների հետևանքով առաջացած անհամամասնությունները գործնականում որոշակիորեն թուլացնում են զբաղվածության պետական ծրագրերի ռիսկերի կառավարումը:

Իրականում, կարելի է նաև արձանագրել, որ զբաղվածության պետական ծրագրերի կառուցակարգերի՝ վերը նկարագրված փոփոխությունները հիմնականում բացասական ազդեցություն ունեն դրանց ծախսարդյունավետության տեսանկյունից: Մյուս կողմից՝ օբյեկտիվորեն անհրաժեշտ սահմանափակումները հանելու կամ նվազեցնելու միջոցով էապես հեշտացվել են այդ ծրագրերի իրականացման գործընթացները, որի արդյունքում հնարավոր է դարձել 2019 թ.-ին ապահովել անհամեմատ բարձր կատարողական՝ նախորդ տարվա համեմատ:

2019 թ. իրականացվել են նաև դրական փոփոխություններ՝ որոշակիորեն բարելավելով են հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին տրվող աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցման պայմանները: Սեզոնային ժամանակավոր աշխատանք իրականացնող անձանց ընտանիքներն այդ աշխատանքը կատարելու պատճառով սոցիալական աջակցության պետական ծրագրերից օգտվելու հնարավորությունից չեն զրկվում: Զբաղվածության կարգավորման պետական ծրագրերի հասցեականությունը մեծացնելու և շահառուների շրջանակն ընդլայնելու նպատակով աշխատաշուկայում ամրցունակության որոշարկման չափանիշները լրացվել են նոր չափանիշներով, այն է՝ մանկատան շրջանավարտ լինելը, զոհված (մահացած) զինծառայողի ընտանիքի անդամ

լինելը, երկարամյա ծառայության զինվորական կենսաթոշակ ստացող անձ լինելը⁹⁰:

Հնարավորություն է տրվել ընտանեկան կամ սոցիալական նպաստ ստացող ընտանիքին՝ ընտանիքի աշխատունակ անդամների աշխատանքի անցնելու դեպքում վեց ամիս շարունակելու ստանալ նպաստը (գործում է 01.04.2020 թ.-ից), ինչպես նաև օգտվելու զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի շրջանակներում իրականացվող միջոցառումներից: Այս փոփոխությունը նպաստառու ընտանիքների համար կարող է ունենալ կարճաժամկետ արդյունք: Ի վերջո, վեց ամիս հետո նպաստը դադարեցնելու պարագայում այդ ընտանիքների իրական եկամուտները համապատասխանաբար կնվազեն, և նորից առաջ կգա նվազագույն կենսապահովման խնդիրը: Հետևաբար՝ բարձր է մնում ռիսկը, որ այդ ընտանիքների աշխատունակ անդամները նորից կանցնեն ստվերային զբաղվածության՝ նպաստ ստանալու ակնկալիքով և թողնելով իրենց օրինական աշխատանքը:

Պետական աջակցությամբ «նպաստից դեպի օրինական աշխատանք» նպատակադրումը լիարժեքորեն կյանքի կոչելու համար իրականում անհրաժեշտ է ոչ թե նպաստի տրամադրման ժամկետի որոշակի երկարաձգում, որն իրականացվել է 2019 թ. փոփոխություններով, այլ զբաղվածության պետական ծրագրերի վերափմաստավորում և համարժեք աջակցության ներուժի ապահովում: Այս իմաստով, առավել հատկանշական են զբաղվածության պետական հետևյալ ծրագրերն ու ծառայությունները, որոնց անմիջական արդյունքը շահառուի հարմար աշխատանքի տեղավորման կամ ինքնազբաղվածության միջոցով նրա կայուն զբաղվածության ապահովումն է: Խոսքը հատկապես վերաբերում է գործող ծրագրային հետևյալ ուղղություններին.

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

Զբաղվածության պետական ծրագրերի ընթացիկ արդյունքների վերլուծությունը

ՀՀ կառավարության 2020-2022 թթ. միջնաժամկետ ծախսային ծրագրով սոցիալական պաշտպանության ոլորտի ծախսային ծրագրերի գումարներն ընդամենը կազմում են՝

⁹⁰ ՀՀ կառավարության ծրագրի 2019 թ. կատարողական զեկույց, կետ 4.2՝ <https://www.gov.am/files/docs/3932.pdf>

- 2020 թվականի համար՝ 486,225,986.5 հազար դրամ,
- 2021 թվականի համար՝ 489,792,990.8 հազար դրամ,
- 2022 թվականի համար՝ 496,417,010.0 հազար դրամ:

2020-2022 թթ.-ին զբաղվածության կարգավորման պետական ծրագրերի՝ յուրաքանչյուր տարվա համար նախատեսվող գումարներն անփոփոխ են և կազմում են 1,825,353.8 հազար դրամ⁹¹:

Զբաղվածության կարգավորման ամենամյա ծրագրերի համար նախատեսված ծախսը կազմում է սոցիալական պաշտպանության ոլորտի ընդհանուր ծախսի 0,38 տոկոսը: Պահպանվող այս ցածր ցուցանիշն ինքնին համարժեք չէ զբաղվածության պետական քաղաքականության ռազմավարական հիմնական նպատակադրումներին և թիրախներին⁹², ՀՀ կառավարության հնգամյա ծրագրի գերակայություններին⁹³, ինչպես նաև աշխատաշուկայի ընթացիկ իրավիճակից բխող առարկայական մարտահրավերներին, որոնք մանրամասնորեն ներկայացված և վերլուծված են սույն հետազոտության շրջանակներում:

Ավելին, այս ցուցանիշը 2020-2022 թթ. ՄԺԾԾ-ում ունի նվազման միտում, եթե նկատի ունենանք, որ նախատեսված է սոցիալական պաշտպանության ոլորտի ընդհանուր ծախսի որոշակի ավելացում, իսկ ամենամյա ծրագրի համար հատկացվող ծախսային գումարներն անփոփոխ են (բացի նրանից, որ զբաղվածության կարգավորման 2019 թ. պետական ծրագրի ճշտված բյուջեն շուրջ 10%-ով գերազանցում է 2020-2022 թթ. ՄԺԾԾ-ով նախատեսված համապատասխան չափաբանակը):

Զբաղվածության կարգավորման 2019 թվականի պետական ծրագրի⁹⁴ համեմատ, 2020 թ.⁹⁵ պետական ծրագրի՝ պետական բյուջեով նախատեսված միջոցներն ավելացել են հինգ տոկոսով: 2020 թ. ծրագրում որոշակիորեն բարձրացվել է կայուն զբաղվածության միջինացված գործակիցը. 2019 թ. 50%-ի փոխարեն՝ թիրախավորված է 66,1%: Կարևոր է բարձրացման այս տեմպի պահպանումը հաջորդ տարիներին՝ նկատի ունենալով նաև այն օբյեկտիվ հանգամանքը, որ զբաղվածության պետական ծրագրերը հիմնականում ունեն կայուն զբաղվածության գործակցի 90-95%-ով ապահովման իրական ներուժ:

⁹¹ Հայաստանի Հանրապետության 2020 - 2022 թվականների պետական միջնաժամկետ ծախսերի ծրագիր, <https://www.gov.am/files/docs/3502.pdf>

⁹² «Աշխատիր. Հայաստան» ռազմավարություն, ՀՀ կառավարության 2019 թ. դեկտեմբերի 5-ի N 1753-Լ որոշման հավելված 2:

⁹³ ՀՀ կառավարության 2019 թ. փետրվարի 8-ի N 65-Ա որոշման հավելվածի 4.2 կետ:

⁹⁴ ՀՀ կառավարության 2018 թ. սեպտեմբերի 27-ի N 1024-Լ որոշում, Զբաղվածության կարգավորման 2019 թ. պետական ծրագրեր, հավելված 3:

⁹⁵ ՀՀ կառավարության 2019 թ. սեպտեմբերի 30-ի N 1290-Լ որոշում, Զբաղվածության կարգավորման 2020 թ. պետական ծրագիր, հավելված 3:

Մյուս կողմից, պետք է արձանագրել, որ նախորդ տարվա համեմատությամբ, 2020 թ. զբաղվածության կարգավորման ծրագրի արդյունքային մյուս ցուցանիշների թիրախավորումները նվազել են:

Մասնավորապես՝ նախորդ տարվա ամենամյա ծրագրի համեմատությամբ 2020 թ. ծրագրում նվազեցվել են արդյունքային հետևյալ ցուցանիշները.

- ծրագրերում ընդգրկված շահառուների ընդհանուր թիվը՝ 33,6%-ով,
- ծրագրերում ընդգրկված հաշմանդամություն ունեցող անձանց թիվը՝ գրեթե կրկնակի,
- ծրագրերի իրականացման արդյունքում կայուն զբաղվածությամբ ապահովված շահառուների թիվը՝ 30,5%-ով:

Այս խնդիրն առանցքային նշանակություն ունի զբաղվածության քաղաքականության ռազմավարական նպատակադրումների ապահովման տեսանկյունից: Բացի այդ, այն ունի նաև բացասական ազդեցություն զբաղվածության պետական ծրագրերի ծախսարդյունավետության միջին ցուցանիշի վրա (ֆինանսավորումն ավելանում է, իսկ արդյունքային ցուցանիշները՝ նվազում են): Ընթացիկ արդյունքների թիրախավորումների նվազեցումը խորացնում է խզումը ռազմավարական նպատակադրումներից: Այս միտումն անհրաժեշտ է դարձնում երկարաժամկետ ծրագրային գերակայությունների և դրված նպատակների իրագործումը:

Խնդրահարույց է նաև այն արձանագրումը, որ որոշ արդյունքային հիմնական ցուցանիշներ, որոնք հստակ թիրախավորում են ունեցել նախորդ տարիներին ընդհանրապես թիրախավորված չեն զբաղվածության կարգավորման 2020 թ. ծրագրով: Այդ ցուցանիշներն օբյեկտիվորեն անհրաժեշտ են զբաղվածության պետական գործակալության և դրա կազմում գործող 51 տարածքային կենտրոնների աշխատանքի արդյունավետությունը գնահատելու համար: Խոսքը վերաբերում է զբաղվածության տարածքային կենտրոնների միջնորդությամբ և ծրագրերի արդյունքում աշխատանքի տեղավորվածների ցուցանիշներին: Ընդ որում, զբաղվածության պետական գործակալության պահպանման տարեկան ծախսը կազմում է 1,271,779.9 հազար դրամ, և գործակալությունն ունի շուրջ 300 հաստիքային միավորներ:

Զբաղվածության պետական քաղաքականության ընթացիկ արդյունքների դիտարկման համատեքստում բնութագրական են ոչ միայն հաստատված ամենամյա ծրագրերը և դրանից ակնկալվող արդյունքները, այլև ամենամյա ծրագրի և դրանում ներառված զբաղվածության պետական ծրագրերի ու ծառայությունների կատարողականները՝ պետական բյուջեով նախատեսված և փաստացի ապահովված ֆինանսական ու ոչ ֆինանսական ցուցանիշների շեղումները և վերջին տարիներին դրանց դրսևորած միտումները:

Մասնավորապես՝ 2018 թ. պետական բյուջեով ամենամյա ծրագրի իրականացման համար նախատեսված էր 1,627,449.5 հազար դրամ, փաստացի

ծախսը (ֆինանսական կատարողականը) կազմել է 443,409.17 հազար դրամ կամ 27,2%: Տարվա ընթացքում ֆինանսական միջոցների ճշտումից հետո պետական բյուջեով ամենամյա ծրագրի համար նախատեսված ֆինանսական միջոցները կրճատվել են 56%-ով:

2019 թ. պետական բյուջեով ամենամյա ծրագրի իրականացման համար նախատեսված էր 1,732,872.9 հազար դրամ, փաստացի ծախսը կազմել է 1,714,045.5 հազար դրամ կամ 98,9%: 2019 թ. ամենամյա ծրագրի ճշտված բյուջեն ավելացել է 17%-ով և կազմել 2,027,650.9 հազար դրամ: Այսպիսով՝ փաստացի ծախսը կազմել է ճշտված բյուջեի 84,5%-ը: Ամենամյա ծրագրի 2019 թ. ֆինանսական կատարողական աննախադեպ՝ շուրջ 3,6 անգամ բարձր է եղել նախորդ տարվա ցուցանիշից: Դրական այս արձանագրումը վերաբերելի է նաև ամենամյա ծրագրում ներառված գրեթե բոլոր զբաղվածության պետական ծրագրերին:

Կատարողական այս բարձր ցուցանիշը հնարավոր եղավ ապահովել զբաղվածության պետական ծրագրերի համար պետական բյուջեով նախատեսված միջոցների միջծրագրային վերաբաշխման արդյունքում: Ըստ որի՝ զբաղվածության պետական ցածր կատարողական ունեցող մի շարք ծրագրերի շուրջ 581 մլն դրամի չափով միջոցները (2019 թվականին զբաղվածության ծրագրերի վրա կատարված փաստացի ծախսի շուրջ 34%-ը) վերաբաշխվեցին և լրացուցիչ հատկացվեցին աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց անասնապահությամբ զբաղվելու համար աջակցության ծրագրին⁹⁶:

Սակայն, անհրաժեշտ է նշել, որ կայուն զբաղվածության և ծախսարդյունավետության միջին ցուցանիշների ապահովման տեսանկյունից, միջծրագրային այս խոշոր վերաբաշխումը որոշակիորեն խնդրահարույց է: Օրինակ՝ աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց անասնապահությամբ զբաղվելու համար աջակցության ծրագրի՝ մեկ շահառուի կայուն զբաղվածության ապահովման հաշվով ծախսն ավելի բարձր է մյուս ծրագրերի համապատասխան միջին ցուցանիշից:

Զբաղվածության կարգավորման 2019 թ. պետական ծրագրի⁹⁷ և տվյալների համադրմամբ արձանագրվել են զբաղվածության պետական գործակալության աշխատանքի արդյունավետության գնահատման տեսանկյունից բնութագրական հետևյալ փաստերը: Խոսքը վերաբերում է 2019 թ. արդյունքային հետևյալ հիմնական ցուցանիշների թերակատարումներին.

⁹⁶ Տարվա ընթացքում փաստացի ծախսված և ճշտված ֆինանսական ցուցանիշների վերաբերյալ տվյալները ստացվել են ՀՀ ԱՄՀՆ աշխատակազմի աշխատանքի և զբաղվածության վարչությունից:

⁹⁷ ՀՀ կառավարության 2018 թ. սեպտեմբերի 27-ի N 1024-Լ որոշում, Զբաղվածության կարգավորման 2019 թ. պետական ծրագրեր, հավելված 3:

- զբաղվածության տարածքային կենտրոնների միջնորդությամբ աշխատանքի տեղավորվածների ընդհանուր թիվը ծրագրվել էր 5230, սակայն փաստացի ապահովվել է դրա 46%-ը,
- զբաղվածության տարածքային կենտրոնների միջնորդությամբ և ծրագրերի արդյունքում աշխատանքի տեղավորվածների ընդհանուր թիվը ծրագրվել էր 12067, սակայն փաստացի ապահովվել է դրա 44%-ը:

Ոչ ֆինանսական այս ցուցանիշների կատարողականի գնահատման առումով, հատկանշական են նաև հետևյալ արձանագրումները.

- զբաղվածության պետական ծրագրերին հատկացված միջոցների 98,9%-ը ծախսվել է,
- զբաղվածության պետական գործակալության համար նախատեսված պահպանման ծախսերն իրականացվել են շուրջ 100%-ով:

Զբաղվածության կարգավորման 2021 թ. պետական ծրագրի մշակման նպատակով կարևոր են նաև ըստ զբաղվածության պետական ծրագրերի և ծառայությունների՝ 2020 թ. ամենամյա ծրագրով նախատեսված և 2019 թ. փաստացի արձանագրված ոչ ֆինանսական ցուցանիշների համեմատման արդյունքները: Սրա համար համադրվել են զբաղվածության կարգավորման 2020 թ. պետական ծրագրի⁹⁸ և փաստացի տվյալները:

Համեմատական գնահատումների արդյունքում, ըստ զբաղվածության պետական ծրագրերի և ծառայությունների, վեր են հանվել հատկանշական որոշ խնդիրներ, որոնք վերաբերում են զբաղվածության պետական ծրագրերի և ծառայությունների ոչ ֆինանսական ցուցանիշների թիրախավորմանն ու փաստացի ապահովմանը, մասնավորապես.

- առանց զբաղվածության կարգավորման պետական ծրագրերում ընդգրկելու՝ աշխատանք փնտրող անձանց աշխատանքի տեղավորման միջնորդության ծառայությունից 2019 թ. փաստացի օգտվել է 10375 անձ, սակայն 2020 թ.-ի համար թիրախավորվել է դրանից շուրջ 27%-ով պակաս ցուցանիշ,
- գործազուրկների, աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող, ինչպես նաև ազատագրված անձանց պատիժը կրելու ավարտին մինչև վեց ամիս մնացած, աշխատանք փնտրող անձանց մասնագիտական ուսուցման ծրագրի 2019 թ. փաստացի կատարողական ցուցանիշը կազմում է 2019 թ.-ի և 2020 թ.-ի համար նախատեսված ցուցանիշի շուրջ 53%-ը,
- աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին աշխատավարձի մասնակի և հաշմանդամություն ունեցող անձին ուղեկցողի համար դրամական օգնության

⁹⁸ ՀՀ կառավարության 2019 թ. սեպտեմբերի 30-ի N 1290-Լ որոշում, Զբաղվածության կարգավորման 2020 թ. պետական ծրագիր, հավելված 2:

- ծրագրի 2019 թ. փաստացի կատարողականի ցուցանիշը կազմում է 2019 թ.-ի և 2020 թ.-ի համար նախատեսված ցուցանիշի շուրջ 38%-ը,
- մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար գործազուրկներին աջակցության ծրագրի 2019 թ. փաստացի կատարողականի ցուցանիշը կազմում է 2019 թ.-ի և 2020 թ.-ի համար նախատեսված ցուցանիշի շուրջ 67 տոկոսը,
 - 2019 թ. փաստացի իրականացվել է աշխատանքի 10 տոնավաճառ՝ 2019 թ.-ի և 2020 թ.-ի համար նախատեսված ցուցանիշի չափով,
 - գործազուրկին իր բնակավայրից առնվազ 30 կմ հեռավորությամբ այլ վայրում աշխատանքի տեղավորմանն աջակցության ծրագրի 2019 թ. փաստացի կատարողականի ցուցանիշը կազմում է 2019 թ.-ի և 2020 թ.-ի համար նախատեսված ցուցանիշի շուրջ 55%-ը,
 - աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորմանն ղեկավարում գործատուին միանվազ փոխհատուցման ծրագրի 2019 թ. փաստացի կատարողականի ցուցանիշը կազմում է 2019 թ.-ի համար նախատեսված ցուցանիշի շուրջ 67%-ը, իսկ 2020 թ.-ի համար՝ նախատեսվածի 79%-ը,
 - հաշմանդամություն ունեցող անձին աշխատանքի տեղավորմանն ղեկավարում աշխատատեղի հարմարեցմանն աջակցության ծրագիրը 2019 թ. փաստացի չի իրականացվել (նախատեսված էր 25 շահառուի համար)
 - աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց հարմար աշխատանքի տեղավորմանն նպատակով գործատուին այցելության համար դրամական օգնության ծրագրի 2019 թ. փաստացի կատարողականի ցուցանիշը բավական բարձր է մյուս ծրագրերի համեմատ՝ կազմում է 2019 թ.-ի համար նախատեսված ցուցանիշի շուրջ 88%-ը, սակայն 2020 թ. այս ծրագրի համար միջոցներ նախատեսված չեն,
 - աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց փոքր ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու համար աջակցության ծրագրի 2019 թ. փաստացի կատարողականի ցուցանիշը շուրջ 62%-ով գերազանցում է 2019 թ.-ի և 2020 թ.-ի համար նախատեսված ցուցանիշը,
 - աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց անասնապահությամբ զբաղվելու համար աջակցության ծրագրի 2019 թ. փաստացի կատարողականի ցուցանիշը շուրջ 22 անգամ գերազանցում է 2019 թ.-ի համար և 16 անգամ էլ՝ 2020 թ.-ի համար նախատեսված ցուցանիշը,
 - սեզոնային զբաղվածության խթանման միջոցով գյուղացիական տնտեսությանն աջակցության ծրագրի 2019 թ. փաստացի կատարողականի ցուցանիշը կազմում է 2019 թ. և 2020 թ. համար նախատեսված ցուցանիշի շուրջ 63%-ը,
 - աշխատաշուկայում անմրցունակ և մասնագիտություն չունեցող երիտասարդ մայրերի համար գործատուի մոտ մասնագիտական ուսուց-

ման ծրագրի 2019 թ. փաստացի կատարողական ցուցանիշը շուրջ 4%-ով գերազանցում է 2019 թ.-ի համար նախատեսվածը, իսկ 2020 թ. համար նախատեսված էր նախորդ տարվա փաստացի կատարողականից շուրջ 80%-ով բարձր ցուցանիշ,

- մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող՝ աշխատանք փնտրող անձանց՝ երեխայի մինչև երկու տարին լրանալն աշխատանքի վերադառնալու դեպքում, երեխայի խնամքն աշխատանքին զուգահեռ կազմակերպելու համար աջակցության ծրագրի 2019 թ. փաստացի կատարողականի ցուցանիշը շուրջ 13%-ով գերազանցում է 2019 թ.-ի համար նախատեսվածը, իսկ 2020 թ.-ի համար նախատեսված էր նախորդ տարվա փաստացի կատարողականից շուրջ 32%-ով բարձր ցուցանիշ,
- 2019 թ. փաստացի իրականացվել է վարձատրվող հասարակական աշխատանքների կազմակերպման 96 ծրագիր և այս առումով, 2019 թ. փաստացի կատարողականը շուրջ 60%-ով գերազանցում է 2019 թ.-ի և 2020 թ.-ի համար նախատեսված ցուցանիշը:

Վերը նշված խնդիրները, ընդհանուր առմամբ, վերաբերելի են նաև նախորդ միջնաժամկետ հատվածին, և անհրաժեշտ է դրանք հաշվի առնել զբաղվածության կարգավորման 2021 թ. պետական ծրագրի մշակման ժամանակ: Այս խնդիրների հավաքական լուծումների վերաբերյալ առաջարկները ներկայացված են սույն գլխի հետագա շարադրանքում:

COVID-19 համավարակով պայմանավորված՝ զբաղվածության ոլորտի խնդիրների լուծմանն ուղղված պետական նոր ծրագրերը

Հայաստանի Հանրապետությունում կորոնավիրուսի համավարակի (COVID-19) տարածման առաջին իսկ օրերից ՀՀ կառավարությունն իրականացնում է սոցիալ-տնտեսական երկու տասնյակից ավելի պետական աջակցության ծրագրեր: Այդ նոր ծրագրերից մեկ տասնյակից ավելին ուղղված է աշխատաշուկայում և զբաղվածության ոլորտում ծագած խնդիրների լուծմանը:

Մասնավորապես, ըստ 2020 թվականի առաջին կիսամյակի տվյալների, աշխատաշուկայի կարգավորման և զբաղվածության աջակցության ծրագրերի թիվը 11 է: Դրանց մի մասն արդեն ավարտված է, իսկ մնացածը՝ ընթացքում:

Այս ծրագրերով նախատեսված պետական աջակցությունից արդեն իսկ օգտվել են տասնյակ հազարավոր աշխատողներ, նոր համավարակի հետևանքով աշխատանքը կորցրած քաղաքացիներ, գործատուներ, ինչպես նաև ենթադրյալ ոչ ֆորմալ զբաղվածությունը կորցրած քաղաքացիներ:

Զբաղվածության խնդիրների լուծմանն ուղղված շուրջ մեկ տասնյակ այս նոր ծրագրերով պետական տարաբնույթ աջակցությունների տրամա-

դրման փաստացի ֆինանսավորման չափը կազմում է շուրջ 70 մլրդ դրամ⁹⁹:

Արդյունքում՝ որոշակիորեն լուծվել են ծրագրերի շահառու հանդիսացող անձանց աշխատատեղերի հնարավոր կրճատումների, հարկադիր պարապուրդի չվճարումների, ինչպես նաև ինքնազբաղվածության առկա հնարավորության կորստի խնդիրները: Աշխատանքը և ինքնազբաղվածությունը կորցրած անձանց տրամադրվել են սոցիալական տարաբնույթ օգնություններ՝ որոշակիորեն մեղմելով նրանց և նրանց ընտանիքների սոցիալական խնդիրները:

Սակայն, փաստ է նաև, որ նոր համավարակը դեռևս հաղթահարված չէ, և զբաղվածության ոլորտի ու աշխատանքի շուկայի վրա դրա բացասական հետևանքներն ու ազդեցությունները շարունակվելու են անորոշ ժամանակով՝ պահպանվող բարձր ռիսկերի խորապատկերում:

2020 թվականին իրականացված և շարունակվող նոր ծրագրերը՝ զբաղվածության ոլորտի վրա հնարավոր ազդեցության հատկանիշով, կարելի է դասակարգել հետևյալ կերպ.

- զանգվածային ազատումները կանխարգելող և աշխատողների հարկադիր պարապուրդի վճարման համար գործատուներին դրամական աջակցության ծրագրեր (այս խմբում կարելի դասել 1-ին, 3-րդ, 5-րդ, 18-րդ և 21-րդ ծրագրերը),
- վարձու աշխատողներին և ինքնազբաղված անձանց միանվագ դրամական աջակցության ծրագրեր (այս խմբին կարելի դասել 8-րդ և 20-րդ ծրագրերը),
- զարգացման՝ նոր աշխատատեղերի ստեղծումը խթանող ծրագրեր (այս խմբին կարելի դասել հատկապես 5-րդ, ինչպես նաև 2-րդ, 10-րդ, 17-րդ և 19-րդ ծրագրերը),
- սոցիալական հետևանքների մեղմմանն ուղղված ծրագրեր՝ միանվագ դրամական աջակցություն աշխատանքը կորցրած անձանց (այս խմբում կարելի դասել 4-րդ, 6-րդ և 9-րդ ծրագրերը):

Ըստ մեր ընդհանրական գնահատումների կարելի է եզրակացնել, որ աշխատանքի շուկայի և զբաղվածության ընթացիկ խնդիրներին ուղղակիորեն առնչվում են և առաջնային ազդեցության ներուժ ունեն վերը դասակարգված առաջին խմբի ծրագրերը:

2020 թ. առաջին կիսամյակի դրությամբ հրապարակված տեղեկատվության համաձայն՝ առաջին խմբում ներառված ծրագրերի միջոցով իրականացվել է շուրջ 56,4 մլրդ դրամի ֆինանսավորում:

Մասնավորապես, պետական աջակցությամբ արտոնյալ վարկավորման ծրագրերի շրջանակներում կնքվել են շուրջ 1300 վարկային պայմանագրեր: Ընդ որում, մշակող արդյունաբերության ոլորտի ՓՄՁ-ների կողմից ներկա-

⁹⁹ Որոշ ծրագրեր դեռևս իրականացման փուլում են, ուստի, դրանց մասով ներկայացված են հաշվետու դրությամբ առկա տվյալները, իսկ 21-րդ ծրագրի վերաբերյալ դեռևս տվյալներ չկան:

յացվել են ամենամեծ թվով՝ 320 վարկային հայտեր: Երկրորդ տեղում կացության և հանրային սննդի կազմակերպման ոլորտն է՝ 221 վարկային հայտեր:

5-րդ և 18-րդ ծրագրերով առկա աշխատատեղերը պահպանելու համար պետական աջակցություն ստանալու դիմում են ներկայացրել շուրջ 26 հազար գործատուներ: Այս ծրագրերի շրջանակներում, ընդհանուր առմամբ, տրամադրվել է շուրջ 4,3 մլրդ դրամի աջակցություն:

8-րդ ծրագրով պետական դրամական միանվագ օգնություն է տրամադրվել տնտեսության առավել տուժած ոլորտների շուրջ 124609 վարձու աշխատողների և անհատ ձեռնարկատերերի՝ 8,5 մլրդ դրամ ընդհանուր չափով: 20-րդ ծրագրով նմանատիպ աջակցություն է տրամադրվել շուրջ 36800 անձանց՝ 2,5 մլրդ դրամ ընդհանուր չափով:

Սոցիալական բնույթի 4-րդ և 6-րդ ծրագրերով միանվագ դրամական աջակցություն է տրամադրվել 8678 անձանց՝ 652 մլն դրամ ընդհանուր չափով:

9-րդ ծրագրի շրջանակներում, ընդհանուր առմամբ, շուրջ 1,4 մլրդ դրամի չափով միանվագ դրամական աջակցություն են ստացել շուրջ 53 հազար քաղաքացիներ, որոնք չունեն ֆորմալ զբաղվածություն և եկամուտներ, գրանցված աշխատանք և իրենց խնամքի տակ ունեն մինչև 18 տարեկան երեխաներ:

Ամփոփելով կարելի է արձանագրել, որ ներկա փուլում օբյեկտիվորեն հնարավոր է միայն 2020 թ. փորձարկվող հակաճգնաժամային նոր ծրագրերի նախնական դիտարկումը:

Այս ծրագրերի արդյունավետության ամբողջական գնահատումը, առավել ևս աշխատաշուկայի և զբաղվածության ոլորտի վրա դրանց ազդեցության առարկայական գնահատումները հնարավոր կլինեն COVID-19 նոր համավարակի ամբողջական հաղթահարումից հետո՝ միջնաժամկետ հատվածում: Նման համալիր գնահատումները միայն կարող են լիարժեք հիմքեր ապահովել՝ հետագայում այդ ծրագրերի շարունակության նպատակահարմարության որոշման, դրանց բնույթի և կառուցակարգերի ամբողջական վերանայման համար:

Աշխատաշուկայի արդի պահանջներից բխող՝ զբաղվածության պետական կարգավորման զարգացման ներուժը

Զբաղվածության պետական աջակցության ձևերը կարելի է դասակարգել ըստ հինգ հիմնական խմբերի և 18 ծրագրային ուղղությունների՝ համաձայն այդ ծրագրերով նախատեսվող պետական աջակցության բնույթի և տրամադրման կառուցակարգերի: Մասնավորապես.

1. ծրագրեր և ծառայություններ, որոնց անմիջական արդյունքը շահառուին հարմար աշխատանքի տեղավորման միջոցով նրա կայուն զբաղվածության ապահովումն է: Այս խմբի ծրագրերն ու ծառայություններն են.

- աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցումը,
- հաշմանդամություն և ուղեկցողի կարիք ունեցող անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում դրամական օգնության տրամադրումը՝ ուղեկցող ունենալու համար,
- գործազուրկին իր բնակավայրից առնվազ 30 կմ հեռավորությամբ այլ վայրում աշխատանքի տեղավորման աջակցության տրամադրումը,
- աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին միանվազ փոխհատուցումը,
- հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում աշխատատեղի հարմարեցման համար միանվազ փոխհատուցումը գործատուին:

2. Ծրագրեր և ծառայություններ, որոնց անմիջական արդյունքը հարմար աշխատանքի տեղավորման նպատակով շահառուի աշխատանքային ունակությունների և կարողությունների ձեռքբերումն ու զարգացումն է, ինչպես նաև լրացուցիչ հնարավորությունների ընձեռումը: Այս խմբի ծրագրերն ու ծառայություններն են.

- գործազուրկների մասնագիտական ուսուցումը և կրթաթոշակի տրամադրումը,
- ազատագրկման ձևով պատիժը կրելու ավարտին մինչև վեց ամիս մնացած աշխատանք փնտրող անձանց մասնագիտական ուսուցումը,
- աշխատաշուկայում անմրցունակ և մասնագիտություն չունեցող երիտասարդ մայրերի համար գործատուի մոտ մասնագիտական ուսուցումը և կրթաթոշակի տրամադրումը,
- իրենց մասնագիտությանը համապատասխան մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար գործազուրկներին աջակցությունը,
- աշխատանքի տոնավաճառի կազմակերպումը՝ թափուր աշխատատեղ ունեցող գործատուի և աշխատանք փնտրողի անմիջական հաղորդակցումն ապահովելու համար,
- աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց դրամական օգնությունը՝ հարմար աշխատանքի տեղավորման նպատակով գործատուներին այցելության համար,
- գործատուի կողմից ներկայացված թափուր և նոր ստեղծվող աշխատատեղերը համալրելու նպատակով զբաղվածության պետական գործակալության տարածքային կենտրոնների միջնորդությունը՝ աշխատանք փնտրող անձին ուղեգրով ուղարկելով գործատուի մոտ:

3. Ծրագրեր և ծառայություններ, որոնց անմիջական արդյունքը առանձին խումբ շահառուներին աջակցությունն է՝ աշխատանքը կորցնելու ռիսկի կանխարգելման նպատակով: Այս խմբի ծրագրերն ու ծառայություններն են.

- աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող աշխատանք փնտրող անձանց մասնագիտական ուսուցումը,
- մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող, աշխատանք փնտրող անձանց՝ մինչև երեխայի երկու տարին լրանալը աշխատանքի վերադառնալու դեպքում, երեխայի խնամքն աշխատանքին զուգահեռ կազմակերպելու համար աջակցությունը:

4. Ծրագրեր և ծառայություններ, որոնց անմիջական արդյունքը շահառուի ինքնազբաղվածության միջոցով նրա կայուն զբաղվածության ապահովումն է: Այս խմբի ծրագրերն ու ծառայություններն են.

- աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց փոքր ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու համար աջակցությունը,
- աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց անասնապահությամբ զբաղվելու համար աջակցությունը:

5. Ծրագրեր և ծառայություններ, որոնց անմիջական արդյունքը շահառուի ժամանակավոր զբաղվածության ապահովումն է: Այս խմբի ծրագրերն ու ծառայություններն են.

- սեզոնային զբաղվածության խթանման միջոցով աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց գյուղացիական տնտեսությանն աջակցությունը,
- վարձատրվող հասարակական աշխատանքների կազմակերպման միջոցով գործազուրկների ժամանակավոր զբաղվածության ապահովումը:

Աշխատաշուկայի նոր մարտահրավերներին արդյունավետ դիմակայելու և զբաղվածության նոր խնդիրների, այդ թվում՝ COVID-19 համավարակով պայմանավորված հավաքական լուծումների տեսանկյունից, ինչպես նաև հաշվի առնելով զբաղվածության ոլորտում հաստատված ռազմավարական նպատակադրումներն ու գերակայությունները՝ օբյեկտիվորեն պահանջվում է ամենամյա ծրագրերին պետական բյուջեից հատկացվող ֆինանսական միջոցների հետևողական ավելացում՝ տարեկան առնվազն 5-10 տոկոսով:

Զուգահեռաբար, աշխատաշուկայի պահպանվող հիմնախնդիրները, խորացող անորոշությունները և նոր մարտահրավերների ռիսկայնության բարձր աստիճանը օբյեկտիվորեն պահանջում են ամենամյա ծրագրերում պահուստային միջոցների նախատեսում՝ տվյալ տարվա ամենամյա ծրագրին պետական բյուջեով հատկացված ֆինանսական միջոցների առնվազն 10%-ի չափով: Պահուստային ֆինանսական միջոցները պետք է ունենան ծրագրային նախնական հիմք: Այսպիսով՝ ապահովված կլինի օպերատիվ կառավարման հնարավորություն: Պահուստային միջոցները ծրագրային

նախնական հիմքի վերջնական ճշգրտումից հետո կարող են ապահովել իրավիճակից բխող՝ նոր խնդիրներին արագ հակազդում՝ զբաղվածության հակաճգնաժամային պետական նոր ծրագրերի իրագործմամբ: Այս նպատակադրմամբ ծախսելու անհրաժեշտության բացակայության դեպքում պահուստային միջոցները կարող են վերաբաշխվել ընթացիկ տարվա 4-րդ եռամսյակում և ուղղվել օբյեկտիվ պահանջարկ և կատարողական բարձր արդյունավետություն ունեցող զբաղվածության պետական գործող ծրագրերին: Այսպիսով՝ հնարավոր կլինի նաև սահմանափակել և կառավարելի դարձնել զբաղվածության պետական ծրագրերին պետական բյուջեով հատկացված ֆինանսավորման միջծրագրային խոշոր վերաբաշխումների անհեռանկար գործընթացները:

Միջծրագրային ընթացիկ վերաբաշխումների տեսանկյունից, անհրաժեշտ է հաշվի առնել նաև ամենամյա ծրագրով նախատեսված ծախսարդյունավետության միջին ցուցանիշի հնարավոր նվազումը: Այս նպատակով հարկավոր է ամենամյա ծրագրերում թիրախավորել նաև ծախսարդյունավետության միջին ցուցանիշը և ընթացիկ վերաբաշխումների պարագայում դրա նվազման թույլատրելի առավելագույն սահմանները:

Զբաղվածության ոլորտի արդի հիմնախնդիրներով պայմանավորված՝ առաջնային կարևորություն են ստանում վերը դասակարգված՝ առաջին և երրորդ խմբերում ներառված պետական ծրագրերն ու ծառայությունները: Ի դեպ, 2018-2020 թթ. ամենամյա ծրագրերում արտացոլված հիմնախնդիրները մեծ մասով կրկնվում են և շարունակում մնալ չլուծված: Միջնաժամկետում այս ծրագրերին պետական բյուջեից հատկացվող միջոցները պետք է ունենան առաջանցիկ աճի կայուն միտում: Մյուս կողմից, առաջին խմբի ծրագրերի կայուն զբաղվածության ապահովման արդյունքային ցուցանիշների թիրախավորումը պետք է յուրաքանչյուր տարի ավելացվի և առնվազն միջնաժամկետում դրանց միջին մեծությունը պետք է հասցվի այդ ծրագրերի իրական ներուժին՝ ապահովելով 90-95% կայուն զբաղվածության գործակից:

Հաջորդ տարվա ամենամյա ծրագրի համար նախատեսվող ֆինանսական միջոցների միջծրագրային վերաբաշխման հիմքում պետք է դրվեն այդ ծրագրերի նախորդ միջնաժամկետի կատարողական համալիր գնահատումները՝ ծրագրված և փաստացի ապահովված ֆինանսական ու ոչ ֆինանսական ցուցանիշների շեղումները, դրանց միտումները, պատճառահետևանքային հիմնական գործոնները: Հակառակ պարագայում առնվազն հիմնավոր չէ այն փորձը, որ զբաղվածությանն առնչվող պետական ծրագրեր անընդհատ և 50-60%-ի չափով թերակատարվում են, սակայն հաջորդ տարվա համար այդ ծրագրերով նախատեսվում են նախորդ տարիների փաստացի կատարողականներից մինչև կրկնակի ավելի ֆինանսական միջոցներ: Օրինակ՝ անասնապահությամբ զբաղվելու համար աջակցության ծրագիրն ունի փաստացի իրականացման անհամեմատ մեծ ներուժ, քան նախատեսվում է ամե-

նամյա ծրագրերում, մասնավորապես՝ 2019 թ. փաստացի կատարողական ցուցանիշը շուրջ 22 անգամ գերազանցում է 2019 թ.-ի համար նախատեսված ցուցանիշը և 16 անգամ էլ՝ 2020 թ.-ի համար նախատեսվածը: Նույնը վերաբերում է նաև փոքր ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու աջակցության ծրագրին:

Կան նաև զբաղվածության որոշ պետական ծրագրեր, որոնց պլանավորումը կատարվում է ճիշտ հակառակ ձևով: Օրինակ՝ հարմար աշխատանքի տեղավորման նպատակով գործատուին այցելության համար դրամական օգնության ծրագրի 2019 թ. փաստացի կատարողական ցուցանիշը միջինից բարձր է՝ շուրջ 88%-ով, սակայն 2020 թ.-ին այս ծրագրի համար միջոցներ նախատեսված չեն:

Զբաղվածության որոշ պետական ծրագրերի կատարողական և պլանային ցուցանիշները գրեթե չեն դրսևորվում շեղումներ, այսինքն՝ դրանք ունենում են գրեթե 100% ֆինանսական և ոչ ֆինանսական կատարողականներ, սակայն այս ծրագրերն ունեն ավելի մեծ իրական պահանջարկ՝ առնվազն կրկնապատկվելու առարկայական ներուժ: Օրինակ՝ 2019 թ. փաստացի իրականացվել է աշխատանքի 10 տոնավաճառ՝ 2019 թ.-ի և 2020 թ.-ի համար նախատեսված ցուցանիշի չափով:

Խնդրահարույց է նաև այն միտումը՝ ըստ որի ամենամյա ծրագրից հանվել են զբաղվածության պետական գործակալության աշխատանքի արդյունավետության գնահատման հիմնական որոշ ցուցանիշներ: Խոսքը վերաբերում է զբաղվածության տարածքային կենտրոնների միջնորդությամբ և ծրագրերի արդյունքում աշխատանքի տեղավորվածների ցուցանիշներին: Հաջորդ տարիների ամենամյա ծրագրերում անհրաժեշտ է ներառել և լիարժեքորեն թիրախավորել արդյունքային այս ցուցանիշները, որոնք առկա չեն 2020 թ. ծրագրում:

Այսպիսով՝ հաջորդ տարիների համար ամենամյա ծրագրերի մշակման ընթացքում պետք է հավաքական լուծում ստանան համակարգային բնույթ ունեցող այս խնդիրները, առաջնային պետք է հաշվի առնվի զբաղվածության յուրաքանչյուր պետական ծրագրի կատարողականի և ազդեցության իրական ներուժը, այլ ոչ թե դրա իրականացման օբյեկտիվ աշխատատարությունը: Միաժամանակ, պետք է լիարժեքորեն հաշվի առնվեն զբաղվածության ոլորտին վերաբերող միջնաժամկետ և հեռանկարային զարգացման արդյունքային ցուցանիշները՝ անհրաժեշտ համամասնություններով արտացոլվելով ամենամյա ծրագրերում:

Կատարվել է նաև զբաղվածության պետական ակտիվ ծրագրերի, զբաղվածության և աշխատանքի պետական քաղաքականության SMART վերլուծություն, որը ներկայացվում է ստորև:

Նպատակ և գործողություններ	Չափելիություն	Կարողություններ, ուսուրսներ և գործիքներ	Համապատասխանություն	Ժամանակային գործոններ
Ուղենիշների հարակեցում	Գործընթացի և արդյունքի հաջողության չափելիություն	Իրագործման հնարավորություններ	Առանցքային նպատակի իրագործման գործոնը	Ժամանակի կատավարում
S	M	A	R	T
<p>Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի կազմի ամբողջական փոփոխություն հետևյալ հիմնական ուղղություններով՝</p> <ul style="list-style-type: none"> — զբաղվածության խթանման ուղիղ սուբսիդավորում գործատուներին և աշխատողներին, — վերապատրաստումներ, կարողությունների զարգացում, աշկերտություն, — հասարակական աշխատանքներ: <p>Յուրաքանչյուր ուղղության ներքո համապատասխան ծրագրերի մշակում և ներդրում:</p> <p>Իրավիճակային սոցիալ-տնտեսական ազդեցություններով աշխատաշուկայի նոր խնդիրներին նոր ծրագրերով ճկուն արձագանքելու նպատակով ad hoc՝ ընթացիկ պահանջից ելնելով և նախապես չայլանավորված ծրագրերի ներդրման հնարավորության ապահովում (օրինակ՝ համավարակի խնդիրը):</p>	<p>Մշտադիտարկման ու գնահատման SS համակարգի ներդրում՝ այնպես, որ վերահսկողն առցանց ռեժիմով հնարավորություն ունենա դիտարկելու ընթացիկ ցուցանիշների շարժընթացը, «կարմիր» և «կանաչ» լույսերը: ԶԴԳ «Ֆրոնթ» գրասենյակներում պետք է ներդրվեն նաև հաճախորդների կողմից գոհունակության գնահատման էլեկտրոնային համակարգեր:</p> <p>Չափելիության հիմքում պետք է դրվեն յուրաքանչյուր ծրագրի հնարավոր շահառուների կազմը, աշխարհագրությունը և թվաքանակը՝ աշխատաշուկայի իրական իրավիճակի հաշվառմամբ, հիմք ընդունելով հետազոտական արդյունքներն ու հանրային տվյալների բազաների առաջնային տվյալները: Գնահատումներում պետք է հաշվի առնվի նաև առցանց աշխատանքային ռեսուրսների վիճակագրությունը:</p>	<p>Ծրագրերի մանրամասնեցված մշակման մեջ պետք է առավելապես ներգրավվեն ԶԴԳ ներկայացուցիչները: Անհրաժեշտ է ԶԴԳ մարդկային կարողությունների շեշտակի զարգացում, SS ռեսուրսների կտրուկ վերազինում:</p>	<p>Նոր ծրագրերի՝ աշխատաշուկային ու տնտեսական իրադրությանը համապատասխանության հստակ պահանջը կապահովի զբաղվածության դրական մակրոզարգացումներ:</p>	<p>Նախագծերի կառավարման (PRINCE 2 կամ այլ) կառուցակարգի և SS համակարգի ներդրում:</p>

Նպատակ և գործողություններ	Զափելիություն	Կարողություններ, ունություններ և գործիքներ	Համապարասխանություն	Ժամանակային գործոններ
<p>Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի շահառուների թիրախավորման վերափոխում՝ գլխավոր թիրախային խումբ՝ 24-29 տարեկան, առաջին անգամ մասնագիտական աշխատաշուկա մուտք գործող երիտասարդներ, երկրորդ թիրախային խումբ՝ հաշմանդամություն ունեցող անձինք, երրորդ թիրախային խումբ՝ տարեցներ, չորրորդ թիրախային խումբ՝ ոչ մրցակցային գիտելիքներ ու կարողություններ ունեցող անձինք, թիրախների ֆիլտրներ՝ բնակության համայնքի գործազրկության մակարդակ, ընտանիքի սոցիալական վիճակ, կարողություններ:</p> <p>Յուրաքանչյուր խմբի շահառուին պետք է առաջարկվեն այնպիսի ծրագրեր, որոնց ուղղությամբ տվյալ շահառուն ունի աշխատաշուկային ինտեգրվելու իրական հնարավորություն, որի նպատակով անհրաժեշտ է ստուգել շահառուի կարողությունները:</p> <p>Ընդհանրական արդյունավետության համար պարտադիր է, որ, ԶՊԳ-ի կողմից վերը նշված թիրախային խմբերին ուղղված ծրագրերի իրականացմանը զուգահեռ ու համահունչ, ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարությունն իր ծրագրերով թիրախավորի ինքնազբաղվածներին, սթարտափ նախագծեր ներկայացնող թիմերին ու սոցիալական ձեռնարկատիրության պետական ծրագրեր իրականացնողներին:</p>	<p>Մշտադիտարկման և գնահատման թվայնացված համակարգի ներդրում: Զափելիության հիմքում պետք է դրվի յուրաքանչյուր թիրախային խմբի ընթացիկ վիճակագրությունը՝ աշխատաշուկայի իրական իրավիճակի հաշվառմամբ, հիմք ընդունելով հետազոտական արդյունքները ու հանրային տվյալների բազաների առաջնային տվյալները: Հիմնական չափանիշները պետք է լինեն հաճախորդների գոհունակությունն ու զբաղվածության հիմնական ցուցանիշների փոփոխությունների հաշվառումն ու դիտարկումը:</p>	<p>Անհրաժեշտ է ԶՊԳ հանրային տվյալների բազաներն հասանելիություն՝ թիրախային խմբերի հաշվառման նպատակով:</p>	<p>Այսպիսի թիրախավորումը կնպաստի աշխատաշուկայում խոցելի խմբերի առավել հասցեական ներառմանը, զբաղվածության քաղաքականության արդյունավետության բարձրացմանը:</p>	<p>Նախագծերի կառավարման (PRINCE 2 կամ այլ) կառուցակարգի և SS համակարգի ներդրում:</p>

Նպատակ և գործողություններ	Չափելիություն	Կարողություններ, ռեսուրսներ և գործիքներ	Համապարասխանություն	Ժամանակային գործոններ
<p>Զբաղվածության պետական ծրագրերի կառավարման շեշտակի կատարելագործում.</p> <ul style="list-style-type: none"> SS ռեսուրսների վերազինում, «ֆրոնթ» և «բեք» գրասենյակների SS համակարգերի ներդրում, ներառյալ՝ հաճախորդների սպասարկման (CRM), մշտադիտարկման և գնահատման համակարգեր, Նախագծերի կառավարման (PRINCE 2 կամ այլ) կառուցակարգի ու SS համակարգի ներդրում, անձնակազմի կարողությունների բարձրացում, կառավարման թիմի վերապատրաստում: 	<p>Չափելիության հիմքում պետք է դրվեն հաճախորդների սպասարկման արագության, նրանց ընթացիկ թվաքանակի, գոհունակության և զբաղվածության հիմնական ցուցանիշների փոփոխությունների հաշվառումն ու դիտարկումը:</p>	<p>Անհրաժեշտ է իրականացնել քայլեր ԶՊԳ անձնակազմի կառավարչական կարողությունների մակարդակի բարձրացման, ինչպես նաև SS վերազինումների ֆինանսավորման և համակարգերի ներդրման պատվիրակման ուղղությամբ:</p>	<p>Կառավարման արդյունավետության բարձրացումը թույլ կտա ապահովել ռեսուրսների օպտիմալ կառավարում և արդյունքների բարելավում:</p>	<p>SS համակարգերն անհրաժեշտ է ներդնել ու թեստավորել՝ զբաղվածության նոր ծրագրերի զուգահեռ:</p>
<p>Զբաղվածության ծրագրերի իրականացման ցանցային կառուցակարգի ներդրում, երբ տեղեկատվության տրամադրման և իրագործման աջակցության գործընթացներում կներգրավվեն ՏԻՄ-երն ու քաղաքացիական հասարակությունը: Համագործակցության իրավական կառուցակարգի ներդրում:</p>	<p>Հանրային ծառայություններ իրականացնող մարմինների կողմից զբաղվածության աջակցության ծրագրերի ամբողջական հաշվառում, պետական զբաղվածության ծրագրերում ՏԻՄ և քաղաքացիական հասարակության ներգրավվածության շարունակական մշտադիտարկում ու գնահատում:</p>	<p>Կողմերի միջոցով աշխատանքների իրականացման SS պլատֆորմի ներդրում, զբաղվածության ծրագրերի գծով մասնագիտական իրազեկում:</p>	<p>Ցանցային կառավարումը թույլ կտա էապես բարձրացնել զբաղվածության պետական ծրագրերի և զբաղվածության աջակցության այլ ծրագրերի ներդաշնակությունն ու ընդհանրական նպատակներն իրագործելու խնդիրը:</p>	<p>Նախագծերի կառավարման (PRINCE 2 կամ այլ) կառուցակարգի և SS համակարգի ներդրում:</p>

Նպատակ և գործողություններ	Զափելիություն	Կարողություններ, ռեսուրսներ և գործիքներ	Համապատասխանություն	Ժամանակային գործոններ
<p>Զբաղվածության ծրագրերի իրագործման շրջանակներում գործատուների հետ համագործակցության իրական խթանների ապահովում և ինովացիոն լուծումների ներդրում.</p> <ul style="list-style-type: none"> գործատուների հետ աշխատանքի ժամանակակից հեռահաղորդակցական SS պլատֆորմի մշակում և ներդրում, զբաղվածության ծրագրերի այնպիսի դիզայն, որ գործատուների համար ապահովվի ինչպես ֆինանսական շոշափելի շահ, այնպես էլ ներգրավված մարդկային ռեսուրսների ընդունելի արդյունավետություն: 	Համագործակցող գործատուների գոհունակության և ներգրավվածության ցուցիչների մշտադիտարկում:	ԶՊԳ կառավարման կարողությունների շեշտակի զարգացում:	Գործատուների ակտիվության բարձրացումը պարտադիր պայման է զբաղվածության ծրագրերի արդյունավետության բարձրացման ու երկարաժամկետ գործազրկության մեղմման համար:	Նշված նպատակի կայացումն անհրաժեշտ է իրագործել զբաղվածության նոր ծրագրերի դիզայնի ապահովմանը զուգահեռ:
Մեկ շահառուի՝ զբաղվածության մի քանի ծրագրերում ներգրավման միաժամանակյա կամ հերթական սկզբունքով ապահովում:	Շահառուների գոհունակություն, երկարաժամկետ գործազրկության նվազում:	Քաղաքականության մանրամասն մշակման ու կառավարման կարողությունների մակարդակի բարձրացում:	Երկարաժամկետ գործազրկության մեղմում:	Զբաղվածության նոր ծրագրերի ձևաչափին զուգահեռ:
<p>Զբաղվածության պետական ծրագրերի բրենդավորում ու հետևողական հանրայնացում (PR).</p> <ul style="list-style-type: none"> ծրագրերը պետք է ունենան կարճ և հանրության համար ընկալելի անվանումներ ծրագրերի ճանաչելիության և բարի համբավի բարձրացման PR պետք է իրականացվեն ծրագրերի ընթացակարգերի իրազեկման միջոցառումներ՝ մատչելի անիմացիոն նյութերով: 	Հանրության կողմից ծրագրերի ճանաչելիության և ընկալելիության ցուցանիշի մշտադիտարկում:	Անհրաժեշտ է ԶՊԳ հանրայնացման ու մտավոր սեփականության կառավարման կարողությունների շեշտակի զարգացում:	Հանրության շրջանում զբաղվածության ծրագրերի բարի համբավի ու ընկալելիության ապահովումը կնպաստի դրանց նկատմամբ պահանջարկի ու հետևապես՝ արդյունքի աճին:	Բրենդավորման ծրագիրն անհրաժեշտ է իրականացնել ծրագրերի մշակմանը զուգահեռ, PR գործունեությունը՝ անընդհատ:

Նպատակ և գործողություններ	Հախճախություն	Կարողություններ, ունեւորումներ և գործիքներ	Համապատասխանություն	Ժամանակային գործոններ
<p>«Աշխատում ենք»¹⁰⁰ առցանց տեղեկատվական համակարգի մշակում:</p> <p>«Աշխատում ենք» զբաղվածության առցանց համակարգը ենթադրելու է նորարարական լուծումներ՝ ապահովելով աշխատանք փնտրողներ, գործատուներ, զբաղվածության պետական ծրագրեր, եռակողմ փոխառնություններ, համադրումներ և ինքնաշխատ լուծումներ:</p> <p>Համակարգի հիմնական կառուցակարգը «աշխատանք փնտրող – գործատու – զբաղվածության պետական գերատեսչություն» եռանկյունին է:</p> <p>Առցանց համակարգը պետք է ներառի նաև անձի մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի պլանավորման համապատասխան միջավայր, որը հնարավորություն կընձեռի անձին ընտրելու իր կարիքներին համապատասխան ծառայություն, անցնել համապատասխան թեստավորում, ծանոթանալ նախնական արդյունքներին, ստանալ անհրաժեշտ տեղեկություններ մասնագիտությունների և զբաղմունքների, կրթության և ուսուցման, ուսումնական հաստատությունների, զբաղվածության և սոցիալական տարբեր ծրագրերի մասին:</p>	<p>«Աշխատում ենք» համակարգի միջոցով ինքնաշխատ կարգով, հաշվի առնելով որոշակի օգտվողների գործոնները, ինչպես աշխատանք փնտրողին, այնպես էլ գործատուին առաջարկելու են զբաղվածության պետական ծրագրեր: Գործիքում կիրառվելու են նորովի գաղափարներ, ինչպես նաև հանրահայտ LinkedIn-ի և Headhunter-ի որոշ նորարարական լուծումներ: Եթե համառոտ՝ գործիքն ապահովելու է ամբողջապես ինքնաշխատ գործընթաց՝ սկսած «CVBuilder»-ից՝ մինչև վերջնական առաջարկի իրացում:</p> <p>Համակարգը պետք է գերհագեցած լինի նաև ունիվերսալ թեստերով, ինչպես նաև Հայաստանում արդիական ամենատարբեր թեմաներով՝ վերապատրաստման տեսանյութերով (LinkedIn-ի փորձ):</p> <p>Գործատուները պետք է անցնեն նաև առցանց սերտիֆիկացում, որի մասին պետք է լինի «կարգավիճակի պիտակ», որպեսզի աշխատանք փնտրողը կարողանա ընտրել սերտիֆիկացված ու վստահելի գործատուների:</p>	<p>Անհրաժեշտ է SS համակարգի մշակման պատվիրակում, ԶՊԳ ստեղծագործական ու SS կառավարման կարողությունների շնչտակի զարգացում:</p>	<p>Այս համակարգի ներդրումը կտրուկ կբարձրացնի աշխատաշուկայի ակտիվությունը ու աշխատաշուկայի գործընթացներում զբաղվածության ծրագրերի ներառվածությունը:</p>	<p>Համակարգն անհրաժեշտ է մշակել՝ զբաղվածության ծրագրերի ձևաչափին զուգահեռ:</p>

¹⁰⁰ Պայմանական անվանում:

Նպատակ և գործողություններ	Զափելիություն	Կարողություններ, ունեւորանք և գործիքներ	Համապատասխանություն	Ժամանակային գործոններ
<p>Առցանց համակարգը ներառելու է նաև առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտք գործող երիտասարդների կարողությունների զարգացման «Վիրտուալ գրասենյակ» միջավայրը:</p> <p>Վիրտուալ գրասենյակը ենթադրում է ինտերակտիվ անիմացիոն լուծումներով միջավայր, որտեղ օգտվողը հանդես է գալիս աշխատողի պայմանական դերում, իր կողմից քննարկած ղեկավարի գրասենյակում:</p>	<p>Համակարգը պետք է ունենա առցանց շփումների, կոնֆերանսների վիրտուալ տոնավաճառների հնարավորություններ՝ օգտվողների աշխատանքի ընդունելու հարցազրույցների կամ զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ներառելու նպատակով:</p>			

<p><i>Հիմնական ստաբիլություն</i></p>	<p>Առանցքային նպատակի սահմանում</p> <p>Զբաղվածության ռազմավարության առաքելությունը մարդկային կապիտալի զարգացման, զբաղվածության ոլորտի արդյունավետ կառավարման արդյունքում բնակչության զբաղվածության մակարդակի բարձրացումն է, երկարաժամկետ գործազրկության մեղմումը, աշխատանքային իրավունքների ապահովումը և աշխատունակ բնակչությանն արժանապատիվ աշխատանք ունենալու հնարավորությամբ՝ զբաղվածների և նրանց ընտանիքների կյանքի որակի շարունակական բարելավման խթանումը:</p>
<p><i>Տ Ողնիչների հստակեցում</i></p>	<p>Նպատակներ և գործողություններ</p> <p>Զբաղվածության քաղաքականությունը պետք է ամրակցվի ներքոհիշյալ երեք հենասյուների.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ներառական տնտեսական զարգացման հենքի վրա աշխատաշուկայի ձևավորում, բնակչության երկարատև գործազրկության մեղմում, 2. «կրթություն-աշխատաշուկա» արդյունավետ փոխառնչության ձևավորում, 3. արժանապատիվ աշխատանքի ապահովում համապատասխան սոցիալական խմբերի համար՝ նպաստելով բնակչության կյանքի որակի բարձրացմանը, միջին խավի ընդլայնմանը: <p>Զբաղվածության ռազմավարության հիմքում հետևյալ 12 սկզբունքներն են, որոնք պետք է արտացոլվեն զբաղվածության պետական քաղաքականության ծրագրերում և միջոցառումներում.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Զբաղվածության պետական ծրագրերի վերափոխում՝ աշխատաշուկայի և մակրոտնտեսական իրավիճակի միտումներին համապատասխան՝ սոցիալական պաշտպանության այլ ուղղությունների ու ծրագրերի հետ բարձր ներառականություն: 2. Զբաղվածության թիրախավորված քաղաքականության ակտիվացում՝ հաշվի առնելով հիմնական, իրական հասցեատերերին՝ երիտասարդակենտրոն, տարեցների, հաշմանդամություն և ոչ մրցակցային կարողություններ ունեցող անձանց ուղղությամբ: 3. Մարդկային կապիտալի զարգացմանն ուղղված զբաղվածության քաղաքականության իրականացում, երբ մասնագիտական գիտելիքների, կարողությունների և հմտությունների շարունակական զարգացման արդյունքում անձը հնարավորություն է ստանում «աշխատանքային գոյատևման» իրավիճակից անցում կատարելու «արժանապատիվ աշխատանք» կարգավիճակին: 4. Գիտելիքահենք ու աշխատաշուկայի որակական և քանակական պահանջներին համարժեք աշխատուժի առաջարկի ձևավորում: Մասնագիտական կոդմուրոշման ու կարիերայի զարգացման ծրագրերի առավելագույնս ինտեգրում զբաղվածության պետական ծրագրերին: 5. Աշխատանքի վարձատրության համակարգի արդիականացում՝ աշխատանքի վարձատրության և աշխատանքի գնի հաշվեկշռմամբ: Զբաղվածության խթանման միջոցով զբաղվածների ընդհանուր թվում աշխատող աղքատների մասնաբաժնի կրճատում: 6. Աշխատանքային իրավունքի ինստիտուտի հետևողական կայացում ուղղված աշխատողների պաշտպանվածության բարձրացման ու գործատուների բիզնես շահերի հավասարակշռմանը:

7. Գործատուների հետ պրոակտիվ համագործակցության խթանում, նրանց առավել ակտիվ ներգրավումն աշխատուժի ձևավորման, գործազուրկների աշխատաշուկա մուտքի, աշխատուժի գիտելիքների, կարողությունների և հմտությունների շարունակական զարգացման գործընթացներում:
8. Գործազուրկներին և աշխատանք փնտրողներին զբաղվածության ծրագրերում ներգրավելու ակտիվ միջոցառումների իրականացում, սոցիալական դեպքի վարման ինստիտուտի ակտիվացում զբաղվածության խնդիրների շրջանակներում:
9. Զբաղվածության քաղաքականության իրականացման հենքում նախագծերի կառավարման արդի հիմքերի ամբողջական ներդրում, տեղեկատվական արդի տեխնոլոգիաների ու գործիքների կատարելագործում, այդ թվում՝ առցանց լուծումներ՝ հանրությանը համապարփակ ծառայություններ մատուցելու համար:
10. Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության ինստիտուտի կայացմանն աջակցություն:
11. Սոցիալական ձեռնարկատիրության ինստիտուտի ամբողջական ներդրման աջակցություն՝ խթանային հենքի վրա:
12. Ռազմավարության ճկուն զարգացման սկզբունք, այն է՝ ռազմավարությունը ճկուն գործիք, պետք է ներառի դրանից բխող գործողությունների և ծրագրերի մշտադիտարկման և գնահատման գործուն կառուցակարգեր՝ ոլորտային քաղաքականության հետազոտահենք զարգացման և բարելավման համար:

Զբաղվածության քաղաքականության ֆինանսավորումը

ՀՀ-ում սոցիալական պաշտպանության պետական ծախսերի միջին մասնաբաժինը ՀՆԱ-ում 6.8% է: Ընդ որում, սկսած 2016 թ-ից, այս ցուցանիշն ունի նվազման միտում:

ՏՀԶԿ 37 երկրում սոցիալական պաշտպանության պետական ծախսերի միջին մասնաբաժինը ՀՆԱ-ում 20.1% է: ՏՀԶԿ երկրներում նվազագույն ցուցանիշը Մեքսիկայում է՝ 7.5%, առավելագույնը՝ Ֆրանսիայում՝ 31.2%¹⁰¹: Եվրամիության երկրներում նույնանուն միջին ցուցանիշը 19.2% է¹⁰²:

Հաշվի առնելով այս ցուցանիշները, անհրաժեշտ է միջնաժամկետում սահմանել զբաղվածության աջակցության պետական ֆինանսավորման աճ՝ 100%-ի չափով:

Աշխատանքի վարձատրություն

- Աշխատանքի վարձատրության նոր համակարգի ներդրում, որը կհիմնվի «աշխատանքի գնի» հիմնարար թեզի վրա: Ապահովել հանրային ծառայողների և պետական պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարձատրության չափի համահունչ բարձրացումը՝ հիմքում դնելով պետական հատվածի աշխատաշուկայի մրցունակության հավասարակշռված բարձրացումը, աշխատողների մասնագիտական համապատասխանության ու կարողությունների բազմակողմանի ու օբյեկտիվ ստուգման (CCAT ունիվերսալ ու մասնագիտա-

¹⁰¹ Social spending, OECD Data, 2018, <https://data.oecd.org/socialexp/social-spending.htm#indicator-chart>

¹⁰² Government expenditure on social protection, Eurostat, 2020 - https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Government_expenditure_on_social_protection

	<p>կան գիտելիքների ստուգման մեթոդաբանություն) սկզբունքը և վարձատրության առաջանցիկ բարձրացման հիմնարար նպատակը՝ փոխարինելով պարզևատրումների ինստիտուտը: Այս նպատակով հիմնովին վերանայել «Պետական պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» ՀՀ օրենքը և նվազագույն աշխատավարձի չափանիշի փոխարեն սահմանել օբյեկտիվ, «աշխատանքի գինը» ներառող չափանիշ:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Նվազագույն աշխատավարձի՝ արդեն իսկ մշակված գնահատման մոդելի շարունակական կիրառություն, ինչպես նաև, ըստ թիրախային խմբերի, բազմազանեցված նվազագույն աշխատավարձի ներդրում:
<i>M</i> <i>Հափելիություն</i>	<p>Գործընթացի և արդյունքի հաջողության չափորոշիչներ</p> <ul style="list-style-type: none"> — մշտադիտարկման ու գնահատման SS համակարգ՝ առավելագույնս ինքնաշխատ հենքի վրա, — մակրոցուցանիշներ, — միկրոցուցանիշներ:
<i>A</i> <i>Իրագործման հնարավորություններ</i>	<p>Կարողություններ, ռեսուրսներ և գործիքներ</p> <p>ԱՄՀՆ համակարգի աշխատակիցների մասնագիտական կարողությունների պարբերական բարձրացում՝ այդ գործընթացում իրականացվող միջոցառումներում տարանջատելով բովանդակային աշխատանքի ու տեխնիկական վարչարարության անձնակազմերին:</p> <p>Իրականացնել ԱՄՀՆ համակարգի աշխատողների կարողությունների թեստավորումներ՝ արմատապես վերանայելով թեստերի բովանդակությունը և մշակելով գիտելիք ստուգող մեթոդաբանություն (օրինակ՝ CCAT ունիվերսալ ու մասնագիտական գիտելիքների ստուգման մեթոդաբանություն), այլ ոչ իրավական ակտերից մասնանված հարցեր: Իրականացնել սոցիալական պաշտպանության ոլորտի աշխատողների կարողությունների զարգացման բազմագործոն շարունակական կրեդիտավորում:</p>
<i>R</i> <i>Համապատասխանություն</i>	<p>Առանցքային նպատակի իրագործման գործոնը</p> <p>Ջրադվածության և աշխատանքի քաղաքականության առաջարկվող փոփոխությունները որոշակի առումով շրջադարձային են, բայց համապատասխանում են աշխատաշուկայի ու դրա զարգացման ներուժի ներկա պահանջներին և ունեն ուղիղ դրական ազդեցություն ներկայացված առաքելության վրա՝ չափելի:</p>
<i>T</i> <i>Ժամանակային գործոններ</i>	<p>Ժամանակի կառավարում</p> <p>Նախագծերի կառավարման (PRINCE 2 կամ այլ) կառուցակարգի և SS համակարգի ներդրում:</p>

Հիմնական նպատակ՝ զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի վերափնտալորում, կազմի, բովանդակության, թիրախավորման և կառավարման սկզբունքների փոփոխություն այնպես, որ ապահովվի ամբողջական համապատասխանություն ՀՀ աշխատաշուկայի արդի պահանջներին՝ ու հնարավորություններին՝ նպաստելով զբաղվածության դրական մակրոզարգացումներին:

ԽՆԴԻՐ – ԼՈՒԾՈՒՄ

ՀՀ աշխատաշուկայում նոր համավարակով պայմանավորված բացասական միտումները և դրանց հետագա անցանկալի հետևանքները կանխելու, ինչպես նաև աշխատաշուկայի պետական կարգավորման նոր մոտեցումների, զբաղվածության պետական աջակցության գործող ծրագրերի համալիր վերանայման, սոցիալ-տնտեսական օբյեկտիվ իրավիճակին դրանք համապատասխանեցնելու նպատակով կատարված առաջարկություններն ուղղված են հետազոտության շրջանակներում բացահայտված խնդիրների լուծմանը:

ՆՊԱՏԱԿ 1

Զբաղվածության պետական գործակալության կողմից տեղեկատվական-հեռահաղորդակցական տեխնոլոգիաների կիրառում

ԽՆԴԻՐ

1. Աշխատանքային ռեսուրսների էլեկտրոնային տվյալների բազայի ձևավորման հիման վրա զբաղվածության պետական գործակալության ծառայությունների որակի և աշխատանքի օպերատիվության բարձրացում:
2. Թափուր աշխատատեղերի հրատապ համալրման հնարավորության գնահատում:
3. Առկա թափուր աշխատատեղերի համալրման հնարավորությունների և աշխատանք փնտրողների իրազեկվածության աստիճանի բարձրացում:

ԼՈՒԾՈՒՄ

1. Աշխատանքային ռեսուրսների համապետական տվյալների բազայի մշակում՝ ներառելով նրանց կրթական մակարդակը, դրանից բխող գիտելիքները, հմտություններն ու կարողությունները, աշխատանքային փորձը, անհատական որակները և այլն:
2. Աշխատանքի պահանջարկի և առաջարկի ավտոմատ կառավարման միասնական համակարգի մշակում և ներդրում, որտեղ պահանջարկի հատվածում գործատուները թափուր աշխատատեղերի, իսկ առաջարկի հատվածում՝ աշխատանք փնտրողներն իրենց հմտությունների և ունակությունների մասին կգետնեցնեն տեղեկություններ:
- 3.1. Գործատուի մոտ առկա թափուր և հրատապ համալրման կարիք ունեցող աշխատատեղերի առցանց հարթակի մշակում¹⁰³, միաժամանակ նախաձեռնելով առցանց արագ գրանցման միջոցառումներ¹⁰⁴: Առցանց գրանցման դժվարություններ ունեցող անձանց համար հնարավոր դարձնել տեղեկությունների փոխանակումը հեռախոսի միջոցով (հնարավորության դեպքում՝ նաև էլեկտրոնային փոստի)¹⁰⁵:

¹⁰³ «Need a Job Now» էջը մշակվել է ԱՄՆ-ի «Աշխատանքի ազգային փոխանակում» հարթակում, «Mobilisation Exceptionnelle Pour L'emploi» հարթակը մշակել է Ֆրանսիայի զբաղվածության պետական ծառայությունը:

¹⁰⁴ «Online speed dating» հարթակը մշակել է Շվեդիայի զբաղվածության պետական ծառայությունը:

¹⁰⁵ Բեկցիայում իրականացված հետազոտության համաձայն՝ այս գործիքն ամենաարդյունավետն է ճանաչվել և՛ կարճաժամկետ, և՛ երկարաժամկետ հատվածներում:

	<p>3.2. Առցանց հարթակի մշակում¹⁰⁶, որտեղ աշխատանք փնտրողները կկարողանան օնլայն խորհրդատվություն ստանալ, հասկանալ, թե իրենց հմտություններով ինչ աշխատատեղերի կարող են հավակնել, մասնակցել վերապատրաստումների, լսել դասախոսություններ գործատուին առցանց ներկայանալու, ինքնակենսագրականներ գրելու մասին: Աշխատանք փնտրողները նույն խորհրդատվությունը պետք է հնարավորություն ունենան ձեռք բերելու նաև հեռախոսով, էլեկտրոնային փոստով կամ հեռավար կապի այլ միջոցներով:</p> <p>3.3. Աշխատանքի և մասնագիտական առաջնահայացման առցանց տոնավաճառների կազմակերպում¹⁰⁷:</p>
<p>4. Բնակչության զբաղվածության ապահովման պետական միջգերատեսչական փոխգործակցային ծառայությունների մատուցման օպերատիվության բարձրացում: Աշխատանքային ռեսուրսների կրթական, սեռային, ստաժի, սոցիալական դիրքի մասին արդիական տեղեկատվության պարբերական վերլուծություն:</p>	<p>4. Միջգերատեսչական փոխգործակցության էլեկտրոնային համակարգի ներդրում՝ բնակչության զբաղվածության ապահովման ոլորտում պետական ծառայությունների մատուցման համար անհրաժեշտ տեղեկատվություն ձեռք բերելու համար:</p>
<p>5. Կրթական ծառայությունների նկատմամբ աշխատանք փնտրողների հասանելիության ապահովում: Կրթության անընդհատության կազմակերպման աջակցում (այդ թվում՝ պարտադիր սոցիալական հեռավորության պահպանման դեպքում):</p>	<p>5.1. Առցանց վերապատրաստման դասընթացների իրականացում այնպիսի հմտությունների գծով (հիմնականում նոր օտար լեզուների դասավանդում և SS հմտություններ), որոնք հնարավոր է ձեռք բերել նաև հեռավար:</p> <p>5.2. Զբաղվածության պետական գործակալության կողմից իր էլեկտրոնային էջում մասնագիտական վերապատրաստման դասընթացների տեսագրությունների, հղումների տեղադրում և վերինարների կազմակերպում:</p> <p>5.3. Հեռավար մասնագիտական ուսուցման և վերապատրաստման դասընթացների համար առցանց հարթակի մշակում,¹⁰⁸ որտեղ առանձին բաժիններով ներկայացված կլինեն բոլոր ոլորտներին առնչվող դասընթացների վերաբերյալ տեղեկություններ:</p>

¹⁰⁶ Կարիերայի առցանց ուղեցույց է մշակվել Էստոնիայում, <https://www.minukarjaar.ee/karj%C3%A4%C3%A4rin%C3%B5ustamine>

¹⁰⁷ Էստոնիայում 2020 թ. ապրիլի 14-17-ը կազմակերպվել է աշխատանքի և մասնագիտական առաջնահայացման տոնավաճառ, <https://www.onlineexpo.com/en/work-and-career/career-seminar-our-people-our-opportunities/>

¹⁰⁸ Իրականացնում են Էստոնիան, Նիդերլանդները, Ավստրիան, Գանիան, Ֆրանսիան, Գերմանիան, Շվեդիան, Իտալիայի և Բելգիայի որոշ շրջաններ: Ֆրանսիան նույնիսկ մշակել է վերապատրաստման 150 նոր դասընթացների համար հատուկ հարթակ՝ <https://www.emploi-store.fr/portail/accueil>:

ՆՊԱՏԱԿ 2

Բնակչության մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի զարգացում

ԽՆԴԻՐ

1.1. Տեխնոլոգիական փոփոխությունների, արտադրության արդիականացման և վերագինման, արդյունաբերության նորացման պայմաններում կառուցվածքային գործազրկության մակարդակի կրճատում, մասնագիտական վերապատրաստումների ապահովում:

1.2. ՀՀ սուբյեկտների սոցիալ-տնտեսական զարգացման առաջնահերթություններին համապատասխան՝ քնակչության մասնագիտական կողմնորոշման զարգացման գծով աշխատանքների ձևավորման և իրականացման միասնական մոտեցման մշակում:

2. Աշխատաշուկայում պահանջարկ վայելող մասնագիտությունների մասին անընդհատ թարմացվող տեղեկություններին տրամադրում, «աշխատող» մասնագիտությունների հեղինակության բարձրացում՝ դրանց մասսայականացման ճանապարհով:

3. Քաղաքացիների մասնագիտական կողմնորոշման մակարդակի և երիտասարդների մոտիվացիայի բարձրացում՝ ընտրելու աշխատաշուկայում պահանջարկ վայելող մասնագիտություններ (մասնագիտացումներ):

4. Ցկյանսս հիմնավորված մասնագիտական ընտրության ապահովում (կրթության և աշխատանքի տեղավորման ուղղորդում) տեղեկատվական համակարգում կուտակվող մասնագիտական կողմնորոշման տվյալների հիման վրա:

ԼՈՒԾՈՒՄ

1.1. Բնակչության, այդ թվում՝ աշակերտների մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի զարգացում՝ ըստ աշխատաշուկայում պահանջված, նոր և հեռանկարային մասնագիտությունների:

1.2. Պահանջված և հեռանկարային մասնագիտացումների գծով աշխատանքային գործունեության մոտիվացիայի բարձրացում՝ հաշվի առնելով զբաղվածության կառուցվածքային փոփոխությունները:

2. Մասնագիտությունների և դրանց համար պահանջվող հմտությունների պահանջարկվածության վարկանիշների և/կամ գեկոյցների (առավել խորացված) տարեկան հրապարակում:

3. Մասնագիտական կողմնորոշման միջոցառումների նախագծերի մրցույթների կազմակերպում և իրականացում, պահանջարկված մասնագիտությունների մասսայականացման միջոցառումների իրականացման նախագծերի մշակում և նախաձեռնությունների իրականացում:

4.1. Նախադպրոցական կրթությունից սկսած՝ «քաղաքացու մասնագիտական կողմնորոշման անհատական թվային պորտֆելի» ստեղծում:

4.2. Քաղաքացիների, այդ թվում՝ աշակերտների հմտությունների մասին տվյալներ պարունակող տեղեկատվական համակարգի ստեղծում՝ մասնագիտական կողմնորոշման միջոցառումների արդյունքների հիման վրա:

ՆՊԱՏԱԿ 3

Երիտասարդների, այդ թվում՝ ընդհանուր և մասնագիտական կրթական հաստատությունների սովորողների և շրջանավարտների զբաղվածության աճ

ԽՆԴԻՐ

1. Ընդհանուր և միջին մասնագիտական կրթական հաստատություններում մասնագիտությունների գծով ընդունելության տեղերի սահմանում՝ մշտադիտարկման տվյալների հիման վրա:

ԼՈՒԾՈՒՄ

1. Բարձրագույն և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների շրջանավարտների աշխատանքի տեղավորման մշտադիտարկում:

2. Աշխատուժի պահանջարկի և առաջարկի միջև անհավասարակշռության կրճատում՝ պահանջարկված մասնագետների թվի աճի հաշվին:
2. Տնտեսության առաջատար ճյուղերի համար կադրերի պատրաստման ոլորտում ընդունելության տեղերի ձևավորման դեպքում պահանջարկված մասնագիտությունների առաջնահերթության պահպանում (պահանջարկված մասնագիտությունների ուսուցման ընդունելության մեծացում և չպահանջվածների կրճատում):
3. Որակավորված կադրերի պակասության հիմնախնդրի լուծում:
3. Բարձրագույն կրթության կրթական ծրագրերի գծով նպատակային ուսուցման ընդունելության կազմակերպում՝ ըստ գործատուների կողմից պահանջարկված մասնագիտությունների:
4. Երիտասարդների, այդ թվում՝ մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների շրջանավարտների աշխատանքի տեղավորման մակարդակի բարձրացում:
4. Երիտասարդների ստաժավորման փորձառության ընդլայնում՝ աշխատանքային փորձի ձեռքբերման և մենթորության զարգացման նպատակով:

ՆՊԱՏԱԿ 4

Կանանց զբաղվածության խթանում

ԽՆԴԻՐ

1. Աշխատանքի շուկայում կանանց մրցունակության աստիճանի բարձրացում:

ԼՈՒԾՈՒՄ

1. Մինչև 3 տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող կանանց մասնագիտական ուսուցման և լրացուցիչ մասնագիտական կրթության պահանջների մշտադիտարկման իրականացում, նրանց մասնագիտական ուսուցման և լրացուցիչ մասնագիտական կրթության կազմակերպման փորձառության ապահովում:

ՆՊԱՏԱԿ 5

Գործադուրների հետ համագործակցության արդյունավետության մակարդակի բարձրացում

ԽՆԴԻՐ

1. Գործադիր մարմնի, կրթական հաստատությունների և գործատուների կողմից տարբեր մասնագիտությունների գծով պահանջարկի կանխատեսում և այս գործընթացին նշված երեք կողմերի մասնակցության և փոխադարձ պատասխանատվության օրենսդրական ամրագրում:
2. Միջնաժամկետ հատվածում կադրերի պահանջարկի տարեկան կանխատեսումների իրականացում:

ԼՈՒԾՈՒՄ

1. ՀՀ տնտեսության զբաղյալ ճյուղերի կողմից կադրերի պահանջարկի կանխատեսման միասնական մոտեցման մշակում:
2. ՀՀ գործատուների կողմից կադրերի պահանջարկի տարեկան թարմացվող պլանի մշակում՝ հաշվի առնելով խոշոր ներդրումային նախագծերի իրականացումը, որոնք կարող են ստեղծել լրացուցիչ աշխատատեղեր:
- 3.1. Ներդրումային նախագծերի մշտադիտարկման կազմակերպում, այդ թվում՝ բարձր տեխնոլոգիական ոլորտում, կադրային ապահովվա-

գիտական ուսուցում և լրացուցիչ մասնագիտական կրթություն ստանալուց հետո քաղաքացիների աշխատանքի տեղավորման մակարդակի բարձրացում՝ ըստ գործատուների հայտերի:	ծության պլանների մշակում՝ նպատակ ունենալով կադրերի ընտրություն իրականացնել գրանցված աշխատանք փնտրող քաղաքացիներից: 3.2. Զբաղվածության պետական գործակալության կողմից իրականացվող մասնագիտական ուսուցման հեռանկարային պահանջների սահմանում:
--	--

ՆՊԱՏԱԿ 6

Գործազրկության ապահովագրության համակարգի և քաղաքացիներին գործազրկությունից պաշտպանելու կառուցակարգերի ներդրում

ԽՆԴԻՐ

ԼՈՒԾՈՒՄ

1. Քաղաքացիներին գործազրկությունից պաշտպանելու պետական երաշխիքների և գործազրկության ապահովագրության պետական համակարգի մշակում և ներդրում:	1. Քաղաքացիներին գործազրկությունից պաշտպանելու և գործազրկության ապահովագրության օրենսդրական նախագծի մշակում:
2. Գործազրկության նպաստների տրամադրման նպատակայնության ապահովում և ապահովագրավճարների փոխանցման վերահսկողություն:	2. Քաղաքացիներին գործազրկությունից պաշտպանելու ապահովագրական սկզբունքների ներդրման մշտադիտարկման համակարգի ներդրում:

ՆՊԱՏԱԿ 7

Զբաղվածության պետական գործակալության ծառայությունների արդիականացում, աշխատողների մասնագիտական հմտությունների մակարդակի բարձրացում

ԽՆԴԻՐ

ԼՈՒԾՈՒՄ

1. Բնակչության զբաղվածության ապահովմանն ուղղված միջոցառումների արդյունավետության գնահատում և թերությունների բացահայտում:	1. Բնակչության զբաղվածության ապահովմանն ուղղված միջոցառումների նպատակի իրագործման արդյունավետության առանցքային ցուցիչների (KPI) մեծությունների սահմանում և դրանք կյանքի կոչելու համար իրականացվող միջոցառումների ֆինանսավորում:
2. Զբաղվածության պետական գործակալության աշխատողների աշխատանքի արդյունավետության մակարդակի բարձրացում:	2. Զբաղվածության պետական գործակալության աշխատողների շահադրդման կառուցակարգերի ներդրում, նրանց վերապատրաստումների իրականացում, որակավորման մակարդակի բարձրացում:
3. Պարտադիր սոցիալական հեռավորության պահպանման պայմանի առկայության պարագայում զբաղվածության պետական գործակալության աշխատողների կողմից իրենց ծառայությունների հեռավար մատուցում:	3. Զբաղվածության ապահովման պետական գործակալության անձնակազմը համալրում SS ոլորտի մասնագետներով:

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

1. **Մասնակի գործազուրկներին, ժամանակավոր մասնակի զբաղվածություն և աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող անձանց մասնագիտական ուսուցում.** մասնագիտական ուսուցում, վերապատրաստում կամ աշխատանքային փորձառություն իրականացնել նաև հետևանքով աշխատանքային օրվա կրճատման հետևանքով ժամանակավոր մասնակի զբաղված/լրիվ աշխատօրով բեռնվածությունից ոչ լրիվ աշխատօրին անցած անձանց համար:
 - 1.1. Շահառու կարող են դառնալ բոլորը՝ անկախ տարիքային խմբից:
 - 1.2. Վերապատրաստման ողջ ընթացքում աշխատողը ստանում է վարձատրություն՝ իր աշխատած ժամերին համապատասխան, իսկ մնացած չաշխատած ժամերի վարձատրությունը սուբսիդավորում է պետությունը՝ ամսական նվազագույն աշխատավարձի չափով:
 - 1.3. Եթե գումարային աշխատավարձը գերազանցում է աշխատողի ամսական աշխատավարձը, ապա նա վարձատրվում է իր ամբողջական աշխատավարձի չափով:
 - 1.4. Նախատեսել առցանց վերապատրաստման դասընթացների իրականացում այնպիսի հմտությունների գծով (հիմնականում՝ նոր օտար լեզուների դասավանդում և SS հմտություններ), որոնք հնարավոր է ձեռք բերել հեռավար:
 - 1.5. Ընդ որում, հեռավար մասնագիտական վերապատրաստման և ուսուցման դասընթացները կարող են կազմակերպվել ինչպես Զբաղվածության պետական գործակալության, տեղական ինքնակառավարման մարմինների կողմից, այնպես էլ հենց կազմակերպություններում (հնարավոր է նաև աշխատավայրում՝ սոցիալական հեռավորություն պահպանելով, սակայն առանց պարտադիրության սկզբունքի)¹⁰⁹ և համապատասխան կրթական ծրագրեր իրականացնող բուհերի և մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների կողմից (անվճար տեղերը ուսումնական հաստատություններում մեծացնելով՝ աշխատողների բարձրագույն մասնագիտական կրթություն ապահովելու, հեռավար կարճաժամկետ դասընթացներ կազմակերպելու, ամառային դպրոցների տեսքով)՝ ԿԳՄՄ նախարարության աջակցությամբ:
 - 1.5.1. Վերապատրաստում իրականացնողի վարձատրությունը սուբսիդավորում է պետությունը:
 - 1.5.2. Փորձաշրջան անցնողին աշխատանքի ընդունելու դեպքում պետությունը լրացուցիչ դրամաշնորհ է տրամադրում գործա-

¹⁰⁹ Կիրառվում է Պորտուգալիայում, Բելգիայի որոշ շրջաններում, Ռուսաստանում:

տուին, սուբսիդավորում նրա մի քանի ամսվա աշխատավարձը, որի ընթացքում և դրանից հետո ընկած որոշակի սահմանված ժամանակահատվածում գործատուն պարտավոր է նրան աշխատանքից չազատել:

- 1.5.3. Այլ կազմակերպության գործունեության կրճատման կամ դադարեցման հետևանքով գործազուրկ դարձած անձանց աշխատանքի տեղավորելու դեպքում ընկերությունը ստանում է լրացուցիչ դրամաշնորհի կամ աշխատողի աշխատավարձի որոշակի ժամանակահատվածի սուբսիդավորում:
- 1.6. Կազմակերպվող վերապատրաստման դասընթացների մասին Զբաղվածության պետական ծառայությունը պետք է ժամանակին իրազեկի բոլոր շահառուներին՝ իրազեկելով իրենց պաշտոնական էլեկտրոնային էջերի, էլեկտրոնային նամակների, սոցիալական ցանցերի, ԶԼՄ-ների միջոցով:
- 1.7. Զբաղվածության պետական գործակալությունը կարող է նաև իր էլեկտրոնային էջում տեղադրել մասնագիտական վերապատրաստման դասընթացների տեսագրություններ, հղումներ կամ կազմակերպել վերինարներ:
- 1.8. Հեռավար մասնագիտական ուսուցման և վերապատրաստման դասընթացների համար մշակել առցանց հարթակ¹¹⁰, որտեղ առանձին բաժիններով ներկայացված կլինի բոլոր ոլորտներին առնչվող դասընթացների վերաբերյալ տեղեկատվություն:
2. **Աշխատանքի տոնավաճառի կազմակերպում.** կազմակերպել առնվազն 3-օրյա տևողությամբ առցանց աշխատանքի և մասնագիտական առաջխաղացման առցանց տոնավաճառ¹¹¹:
3. **Առկա թափուր աշխատատեղերի համալրման և աշխատանք փնտրողների իրազեկվածության աստիճանը բարձրացնելու համար** անհրաժեշտ է.
 - 3.1. մշակել գործատուի մոտ առկա թափուր և հրատապ համալրման կարիք ունեցող աշխատատեղերի առցանց հարթակ¹¹², միաժամանակ նախաձեռնելով առցանց արագ գրանցման միջոցառումներ¹¹³: Առ-

¹¹⁰ Իրականացնում են Էստոնիան, Նիդեռլանդները, Ավստրիան, Դանիան, Ֆրանսիան, Գերմանիան, Շվեդիան, Իտալիայի և Բելգիայի որոշ շրջաններ: Ֆրանսիան նույնիսկ մշակել է վերապատրաստման 150 նոր դասընթացների համար հատուկ հարթակ՝ <https://www.emploi-store.fr/portail/accueil>:

¹¹¹ Էստոնիայում 2020 թ. ապրիլի 14-17-ը կազմակերպվել է աշխատանքի և մասնագիտական առաջխաղացման տոնավաճառ, <https://www.onlineexpo.com/en/work-and-career/career-seminar-our-people-our-opportunities/>

¹¹² «Need a Job Now» էջը մշակվել է ԱՄՆ-ի «Աշխատանքի ազգային փոխանակում» հարթակում, իսկ «Mobilisation Exceptionnelle Pour L'emploi» հարթակը մշակել է Ֆրանսիայի զբաղվածության պետական ծառայությունը:

¹¹³ Online speed dating հարթակը մշակվել է Շվեդիայի զբաղվածության պետական ծառայության կողմից:

ցանց գրանցման դժվարություններ ունեցող անձանց համար հնարավոր դարձնել տեղեկատվության փոխանակումը հեռախոսի միջոցով (հնարավորության դեպքում՝ նաև էլեկտրոնային փոստի)¹¹⁴:

3.1.1. Մշակել առցանց հարթակ¹¹⁵, որտեղ աշխատանք փնտրողները կկարողանան առցանց խորհրդատվություն ստանալ, հասկանալ, թե իրենց հմտություններով ինչ աշխատատեղերի կարող են հավակնել, մասնակցել վերապատրաստումների, լսել դասախոսություններ՝ գործատուին առցանց ներկայանալու, ինքակենսագրական գրելու մասին: Աշխատանք փնտրողները նույն խորհրդատվությունը պետք է հնարավորություն ունենան ձեռք բերելու նաև հեռախոսով, էլեկտրոնային փոստով կամ հեռավար կապի այլ միջոցներով:

3.1.2. Մշակել աշխատանքի պահանջարկի և առաջարկի ավտոմատ կառավարման համակարգ, որտեղ պահանջարկի հատվածում գործատուները կգետնեղեն թափուր աշխատատեղերի, առաջարկի հատվածում աշխատանք փնտրողները՝ կգետնեղեն իրենց հմտությունների և ունակությունների մասին տեղեկություններ: Գործիքը հնարավոր կդարձնի գնահատել թափուր աշխատատեղերի հրատապ համալրման հնարավորությունը (Հայաստանում առկա է միայն գործատուների և աշխատանք փնտրողների շտեմարան):

3.2. Վերոնշյալ գործողությունների իրագործմանը նպաստելու համար անհրաժեշտ է թույլ չտալ զբաղվածության պետական (և ոչ միայն) գործակալության աշխատողների կրճատում, ավելին, անձնակազմը համալրել SS ոլորտի մասնագետներով, որոնք կապահովեն վերոնշյալ միջոցառումների ծրագրային լուծումները:

4. Բիզնեսին տրամադրվող աջակցության շրջանակներում:

4.1. Տուժած ոլորտի ընկերությունների հաստատուն ծախսերի ֆինանսավորում, հիմնական կապիտալի ամորտիզացիայի նվազեցում հարկվող եկամտից, վարձակալական վճարների հետաձգում՝ հետագա մեկ կամ երկու տարիների ընթացքում վերադարձի պայմանով: Ընդ որում, վարձակալական վճարը փոխհատուցում է պետությունը՝ վարձակալի հետ պայմանագրի առկայության դեպքում: Փոխհատուցման չափը կարելի է սահմանել ըստ նախորդ ամիսների ընթացքում՝ նախորդ տարվա նույն ժամանակահատվածի համեմատությամբ կրած վնասների որոշակի տոկոսի չափով:

¹¹⁴ Բեկիայում իրականացված հետազոտության համաձայն՝ այս գործիքն ամենաարդյունավետն է ճանաչվել և՛ կարճաժամկետ, և՛ երկարաժամկետ հատվածներում:

¹¹⁵ Կարիերայի առցանց ուղեցույց է մշակվել Էստոնիայում,

<https://www.minukarjaar.ee/karj%C3%A4%C3%A4rin%C3%B5ustamine>

- 4.2. Բիզնեսի իրացվելիության խնդիրը լուծելու և բանկային վարկերի հասանելիությունը մեծացնելու համար անհրաժեշտ է մշակել պետական երաշխիքների համակարգ և տուժած ոլորտների ՓՄՁ-երին (կարելի է թիրախավորել միայն զբոսաշրջության, կացության և հանրային սննդի կազմակերպման և մշակույթի, զվարճությունների ոլորտի ընկերություններին) տրամադրել վարկային երաշխիքներ: Վարկային արձակուրդներ տրամադրել վարկի գծով վճարումների կամ տոկոսների վերադարձի համար (ընտրությունը կարելի է թողնել նաև վարկառուի հայեցողությանը):
- 4.3. ԱԱՀ-ով հարկվող տուժած ոլորտների ընկերությունների/ինքնագրավաճների համար ԱԱՀ և եկամտային հարկի արձակուրդներ սահմանել, արգելել հաշվետվությունների և հայտարարագրերի ուշացման/վճարման ուշացման դեպքում հարկատուի նկատմամբ տույժերի և տուգանքների կիրառումը: Կարելի է նաև բիզնեսի կողմից կիրառվող հակահամավարակային միջոցառումների իրականացման ծախսերի չափով հարկվող եկամտից նվազեցումներ կատարել:
- 4.4. Որոշակի ժամանակով չեղարկել պարտադիր կուտակային կենսաթոշակային համակարգին փոխանցումները:
- 4.5. Յուրաքանչյուր անհատի հաշվով ամսվա ընթացքում հակահամավարակային պաշտպանիչ միջոցառումների համար պահանջվող ծախսը նախապես գնահատելով՝ աշխատողի հարկվող եկամտից նվազեցումներ իրականացնել ամսական այդ ծախսի չափով:

5. Գործազրկության նպաստի համակարգ

- 5.1. Կարանտինում, հիվանդության արձակուրդում, գործատուի նախաձեռնությամբ հարկադիր պարապուրդում գտնվող աշխատողներին տրամադրել գործազրկության նպաստ նրա պարտադիր կուտակային կենսաթոշակային հիմնադրամի հաշվին: Կատարված նվազեցումները պետությունը կարող է սուբսիդավորել նաև հետագա տարիների ընթացքում:
- 5.2. Սահմանել աշխատանքից ազատման կամ նոր աշխատանքի փնտրման նպաստ՝ կարճաժամկետում գործատուի կողմից նոր աշխատանքի փնտրման ծախսերը հոգալու համար:
- 5.3. Ոչ լրիվ աշխատօրով աշխատանքի տեղափոխված և չսուբսիդավորվող աշխատավարձով աշխատող անձին հնարավորություն տալ միաժամանակ այլ գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագրային հարաբերությունների մեջ մտնելու՝ մինչև հիմնական աշխատավայրում իր կարգավիճակի փոփոխությունը:

Լրիվ աշխատօրով աշխատանքը կորցրած ուսումնառողների համար սահմանել աշխատանքից ազատման/աշխատանքի փնտրման նպաստ:

1. «Աշխատիր, Հայաստան» ռազմավարություն, ՀՀ կառավարության 2019 թ. դեկտեմբերի 5-ի N 1753-Լ որոշման 2-րդ հավելված
2. Հայաստանի Հանրապետության 2020 - 2022 թվականների պետական միջնա-ժամկետ ծախսերի ծրագիր, <https://www.gov.am/files/docs/3502.pdf>
3. Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ծրագիր, հավելված ՀՀ կառավարության 2019 թվականի փետրվարի 8-ի N 65 - Ա որոշման, <https://www.gov.am/files/docs/3133.pdf>
4. Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2020 թվականի մարտի 26-ի «Կորոնավիրուսի տնտեսական հետևանքների չեզոքացման առաջին միջոցառումը հաստատելու մասին» N 355-Լ որոշում; <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=140966>
5. Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2020 թվականի մարտի 26-ի «Կորոնավիրուսի տնտեսական հետևանքների չեզոքացման երրորդ միջոցառումը հաստատելու մասին» N 357-Լ որոշում, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=140968>
6. Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2020 թվականի մայիսի 7-ի «Կորոնավիրուսի տնտեսական հետևանքների չեզոքացման տասնյոթերորդ միջոցառումը հաստատելու մասին» N 714-Լ որոշում, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=142942>
7. ՀՀ Կառավարության 2018 թ. սեպտեմբերի 27-ի N 1024-Լ որոշում, Զբաղվածության կարգավորման 2019 թ. պետական ծրագիր, 3-րդ հավելված
8. ՀՀ Կառավարության 2019 թ. սեպտեմբերի 30-ի N 1290-Լ որոշում, Զբաղվածության կարգավորման 2020 թ. պետական ծրագիր, 3-րդ հավելված
9. ՀՀ Կառավարության 2019 թ. փետրվարի 8-ի N 65-Ա որոշման հավելված,
10. ՀՀ կառավարության ծրագրի 2019 թ. կատարողական զեկույց, <https://www.gov.am/files/docs/3932.pdf>
11. ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, հրապարակումներ ըստ թեմաների, <https://www.armstat.am/am/?nid=81&pthid=exa&year=&submit=Search%20%20Google,%20Covid%20%E2%80%932019>
12. ՀՀ Վ.Կ. Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2020 թ. հուլիս-հունիսին:
13. ՀՀ-ում կորոնավիրուսի տնտեսական հետևանքների չեզոքացման 19-րդ միջոցառում, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=140968>:
14. Schwab K., 2018, November. The global competitiveness report 2019. In World Economic Forum, http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf
15. World Bank, Global Economic Prospects, June 2020, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33748>
16. Abdi Y., Behar A., Cevik S., Chami R., Dougherty-Choux L., Furceri D., Janus N. and Zimand P., 2012. A Template for Analyzing and Projecting Labor Market Indicators, <https://www.imf.org/external/pubs/ft/tnm/2012/tnm1201.pdf>

17. Andersen A. L., Hansen E. T., Johannesen N. & Sheridan A. (2020). Pandemic, shutdown and consumer spending: lessons from scandinavian policy responses to COVID-19. Papers arXiv, May 2005, p. 16.
18. Béland L.-P., Brodeur A. & Wright T. (2020). The short-term economic consequences of COVID-19: exposure to disease, remote work and government response. IZA Discussion Paper Series (13159), p. 3.
19. Béland L.-P., Brodeur A. & Wright T. (2020). The short-term economic consequences of COVID-19: exposure to disease, remote work and government response. IZA Discussion Paper Series (13159), pp. 2-3: Fana M., Tolan S., Torrejón Pérez S., Urzi Brancati M. C. & Fernández-Macías E. (2020). The COVID confinement measures and EU labour markets. Luxembourg: Publications Office of the European Union, p. 16.
20. Shrutee Sarkar, Richa Rebello, Euro zone economic outlook steady but job recovery at high risk, Reuters poll, <https://uk.reuters.com/article/uk-eurozone-economy-poll/euro-zone-economic-outlook-steady-but-job-recovery-at-high-risk-reuters-poll-idUKKC25G005?il=0>
21. Cámara N. and Tuesta D., 2014. Measuring financial inclusion: A multidimensional index. BBVA Research Paper, (14/26). https://www.bbvarsearch.com/wp-content/uploads/2014/09/WP14-26_Financial-Inclusion2.pdf
22. Dependency Ratio by Adam Hayes, reviewed by Robert C. Kelly , updated on Jan 26, 2021, <https://www.investopedia.com/terms/d/dependencyratio.asp>
23. EBRD, Armenia overview, <https://www.ebrd.com/where-we-are/armenia/overview.html>
24. ERR news, Statistics: Wage growth stalled across Estonia during second quarter 27.08.2020, <https://news.err.ee/1127791/statistics-wage-growth-stalled-across-estonia-during-second-quarter#:~:text=Statistics%3A%20Wage%20growth%20stalled%20across%20Estonia%20during%20second%20quarter,-News&text=In%20the%20second%20quarter%20of,as%20modest%20for%20ten%20years.>
25. Euro zone economic outlook steady but job recovery at high risk - Reuters poll, August 20, 2020
26. Federal Ministry of Labour and Social Affairs of Germany, <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-corona/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>
27. Globaleconomy, Business and economic data for 200 countries, Belarus: Consumer confidence survey, https://www.theglobaleconomy.com/Belarus/consumer_confidence_survey/
28. Google Global Mobility Report, <https://www.google.com/covid19/mobility/>
29. Government Extends Antivirus Job Support Programme to End of May, 27/4/2020, <https://www.vlada.cz/en/media-centrum/aktualne/government-extends-antivirus-job-support-programme-to-end-of-may--181252/>, NOERR, Czech Republic: Update on employment government support measures 1 April, 4/1/2020, <https://www.noerr.com/en/newsroom/news/czech-republic-update-on-employment-government-support-measures-1-april>

30. Government of Czech Republic, Measures adopted by the Czech Government against the coronavirus, <https://www.vlada.cz/en/media-centrum/aktualne/measures-adopted-by-the-czech-government-against-coronavirus-180545/>, Vlada,
31. Health Board of the Republic of Estonia, Information about Coronavirus disease COVID-19, available at <https://www.terviseamet.ee/en/covid19>
32. Honorati M., Johansson de Silva S., Millan N., Kerschbaumer F., Work For a Better Future For Armenia: An Analysis of Job Dynamics, The World Bank, October 2019.
33. ILO Monitor 1st edition, Covid-19 and the world of work: Impact and Policy Responses, 18 March 2020.
34. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fifth edition Updated estimates and analysis, 30 June, 2020.
35. IMF, 2020. World Economic Outlook: A Long and Difficult Ascent, October 2020, <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2020/09/30/world-economic-outlook-october-2020>
36. Medina L. and Schneider F., Shadow Economies Around the World: What Did We Learn Over the Last 20 Years? IMF Working Paper, WP/18/17, January 2018.
37. Ministry of Finance of Ukraine, The Ministry of Economic Development and Trade named the number of officially registered unemployed, <https://www.minfin.com.ua/2020/04/17/43726822/>
38. National Statistical Committee of the Republic of Belarus, <https://www.belstat.gov.by/en>
39. Opendatabot, business in quarantine, <https://opendatabot.ua/blog/427-business-quarantine>
40. Sheiner L., Yilla K., The ABCs of the post-COVID economic recovery, Hutchins Center on Fiscal and Monetary Policy, May 4, 2020., <https://conference-board.org/topics/natural-disasters-pandemics/CEOs-around-the-Globe-Not-Optimistic-about-Speed-of-Recovery>, <https://www.weforum.org/agenda/2020/09/covid19-recovery-shape-economy-ceo/>
41. World Bank database, available at www.data.worldbank.org
42. World Bank, Labor Market Efficiency, https://tcdata360.worldbank.org/indicators/lbr.mkt.efcy?country=BRA&indicator=737&viz=line_chart&years=2007,2017
43. World Bank, Population, female (% of total population) – Armenia, World Bank staff estimates based on age/sex distributions of United Nations Population Division's World Population Prospects: 2019 revision.
44. <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL.FE.ZS?locations=AM>

COVID ՃԳՆԱԺԱՄԻ ՍՈՑԻԱԼ-ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԱԶԳԵՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ՄԵՂՄԵԼՈՒ ՊԵՏԱԿԱՆ
ԲԱՂԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՓՈՐՁԻ ՀԱՄԵՄԱՏԱԿԱՆ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆԸ¹¹⁶

Երկիրը	Հայաստան
Կրճատել COVID-19-ի ազդեցությունը աշխատողների աշխատանքի վրա	Հնարավորության դեպքում աշխատանքը կազմակերպել հեռավար
Դրամական աջակցություն հիմնով աշխատողներին և նրանց ընտանիքներին	
Դրամական աջակցություն կարանտինում գտնվող աշխատողներին, որոնք չեն կարող աշխատել փոխ	
Չափապետված խնամակալական կարիքների համար օգնություն	
Դրամական օգնություն աշխատանքը կորցրած անհայրերին կամ եկամույրը կորցրած ինքնազբաղվածներին	<p>(4-րդ միջոցառում) Միանվագ նպաստի տրամադրում 100.000 դրամի չափով մինչև 14 տարեկան երեխա ունեցող այն ընտանիքներին, որոնց 2020 թ. մարտի 13-ից մինչև մարտի 25-ն ընկած ժամանակահատվածում ծնողը (մյուսը աշխատանք չի ունեցել)/ծնողները ազատվել են աշխատանքից:</p> <p>(6-րդ միջոցառում) Միանվագ՝ նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով աջակցության տրամադրում այն անհատներին, որոնք ազատվել են աշխատանքից 2020 թ. մարտի 13-ից մինչև մարտի 30-ն ընկած ժամանակահատվածում և այդ նույն ժամանակահատվածում չեն անցել մեկ այլ աշխատանքի:</p> <p>(8-րդ միջոցառում) Միանվագ դրամական աջակցության տրամադրում մասնավոր հատվածի տուժած ոլորտների (հյուրանոցային և հյուրատնային ծառայություններ, հանրային սննդի ծառայություններ, զբոսաշրջային ծառայություններ, վարսավիրանոցների և գեղեցկության սրահների ծառայություններ, մանրածախ առևտրի ծառայություններ, այդ թվում՝ առևտրի կենտրոնում կամ առևտրի իրականացման վայրում առք ու վաճառքի գործունեություն) վարձու աշխատողներին և անհատ ձեռնարկատերերին:</p> <p>(22-րդ միջոցառում) Միանվագ՝ նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով աջակցության տրամադրում</p>

¹¹⁶ 2020 թ. մարտի կեսերից մինչև հունիս կիրառած գործիքներ:

	<p>Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացի հանդիսացող այն ֆիզիկական անձանց, որոնք 2020 թ. հունվարի 1-ից մինչև մարտի 30-ը ընկած ժամանակահատվածում առնվազն 85 օրացուցային օր աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի հիման վրա աշխատանքային հարաբերությունների մեջ են գտնվել գործատուի հետ (քացացությանը քանկերի, վարկային կազմակերպությունների, գրավատների, ապահովագրական ընկերությունների, արտարժույթի փոխանակման կետերի, ներդրումային կազմակերպությունների, ներդրումային ֆոնդերի, վիճակախաղերի և շահումով խաղերի կազմակերպիչների, ներդրումային ֆոնդերի կառավարիչների, վճարահաշվարկային կազմակերպությունների, ապահովագրական բրոկերների, վարկային և ապահովագրական բյուրոների, պետական մասնակցությամբ բաժնետիրական ընկերությունների, պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների, համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների, պետական կառավարչական հիմնարկների, համայնքային կառավարչական հիմնարկների, հասարակական կազմակերպությունների, հիմնադրամների, հասարակական միավորումների, ոչ առևտրային կոոպերատիվների, կուսակցությունների), սակայն ազատվել են աշխատանքից 2020 թ. մարտի 31-ից մինչև հունիսի 1-ն ընկած ժամանակահատվածում և այդ նույն ժամանակահատվածում չեն անցել մեկ այլ աշխատանքի:</p>
<p><i>Օգնություն ֆիրմաներին՝ հարմարեցնելու իրենց աշխատաժամերը և պահպանելու աշխատատեղերը</i></p>	<p>(1-ին միջոցառում) Առնվազն վերջին մեկ տարվա ընթացքում ՀՀ տարածքում գրանցված և փաստացի գործունեություն իրականացնող կազմակերպություններին կամ անհատ ձեռնարկատերերին նպատակային վարկերի համաֆինանսավորման, վերաֆինանսավորման և տոկոսադրույքի սուբսիդավորման ձևով օժանդակության տրամադրում տարեկան ոչ ավելի, քան 6% տոկոսադրույքով, մինչև 24 ամիս ժամկետով, առավելագույնը 500 մլն դրամ, նվազագույնը 250 մլն դրամ համաֆինանսավորման կամ վերաֆինանսավորման պայմանով՝ աշխատակիցներին աշխատավարձ վճարելու կամ դրան հավասարեցված վճարումներ կատարելու նպատակով, բայց յուրաքանչյուր աշխատակցի դեպքում ոչ ավելի, քան ամսական 500 000 ՀՀ դրամ գումարի չափով՝ առավելագույնը երեք ամսվա համար:</p> <p>(3-րդ միջոցառում) 2019 թ. նվազագույնը 24 մլն դրամ և առավելագույնը 500 մլն դրամ շրջանառություն ունեցող ՓՄՁ-երին (մշակող արդյունաբերության, կապության և հանրային սննդի կազմակերպման, փոխադրումների և պահեստային տնտեսության, զբոսաշրջային ծառայությունների, սպասարկման այլ ծառայությունների, առողջապահության ոլորտում գործունեություն իրականացնող)՝ Ներդրումների աջակցման կենտրոնի միջոցով վարկային միջոցների տրամադրում՝ աշխատողներին աշխատավարձ և դրան հավասարեցված վճարումներ կատարելու համար՝ յուրաքանչյուր աշխատակցի դեպքում ոչ ավելի, քան ամսական 300.000 դրամի չափով՝ առավելագույնը 3 ամսվա համար՝ առավելագույնը 50 մլն դրամի չափով, բայց ոչ ավելի, քան տնտեսավարող սուբյեկտի 2019 թ. շրջանառության 10%-ը՝ 3 տարով, յուրաքանչյուր տարում՝ 0,0 և 6% տոկոսադրույքով:</p> <p>(5-րդ միջոցառում) Միանվագ դրամաշնորհի տրամադրում այն տնտեսավարողներին, որոնք 2020 թ. հուն-</p>

վար-ապրիլ ժամանակահատվածում անընդհատ ունեցել են 2-50 վարձու աշխատող, և նրանց վճարած աշխատավարձի փաստացի ֆոնդը չի նվազել նշված ժամանակահատվածում, տրամադրվում է հետևյալ պայմաններով.

- մինչև 5 աշխատակից ունեցող տնտեսավարողների պարագայում տնտեսավարողին տրամադրվող աջակցության չափը հավասար է մեկ ամսվա աշխատավարձի ֆոնդի և աշխատակիցների թվի հարաբերությանը.
- 5 և ավելի աշխատակից ունեցող տնտեսավարողների պարագայում տնտեսավարողին տրամադրվող աջակցության չափը հավասար է ընկերության ամսական միջին աշխատավարձի և աշխատակիցների ընդհանուր թվի մեկ հինգերորդ մասի արտադրյալին:

(15-րդ միջոցառում) Ժամանակավոր աշխատատեղերի ստեղծում գյուղատնտեսական ոլորտում:

(17-րդ միջոցառում) Մրցութային կարգով համաֆինանսավորման դրամաշնորհի տրամադրում բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի տնտեսավարողներին:

(18-րդ միջոցառում) Միանվագ դրամաշնորհի տրամադրում այն տնտեսավարողներին, որոնք 2020 թ.

Փետրվարի 1-ից մինչև ապրիլի 30-ն ընկած ժամանակահատվածում անընդհատ ունեցել են 2-100 վարձու աշխատակից, և նշված տնտեսավարողների կողմից հաշվարկված եկամուտների փաստացի ֆոնդը նշված ժամանակահատվածում չի նվազել, կամ նվազումը կազմել է ոչ ավելի, քան 5 տոկոս.

- մինչև 5 աշխատակից ունեցող տնտեսավարողների պարագայում տնտեսավարողին տրամադրվող աջակցության չափը հաշվարկվում է 2020 թ. մարտի համար հաշվարկված եկամուտների հանրագումարի և աշխատակիցների թվի հարաբերությամբ,
- 5 և ավելի աշխատակից ունեցող տնտեսավարողների պարագայում տնտեսավարողին տրամադրվող աջակցության չափը հավասար է տնտեսավարողի 2020 թ. մարտի ամսական միջին հաշվարկված եկամուտների չափի և աշխատակիցների ընդհանուր թվի մեկ հինգերորդ մասի արտադրյալին:

(21-րդ միջոցառում) Միանվագ դրամաշնորհի տրամադրում այն իրավաբանական անձանց կամ անհատ ձեռնարկատերերին, որոնք 2020 թ. մարտի 1-ից մինչև մայիսի 31-ն ընկած ժամանակահատվածում անընդհատ ունեցել են 2-100 վարձու աշխատող, և նրանց կողմից հաշվարկված եկամուտների փաստացի ֆոնդը նշված ժամանակահատվածում չի նվազել, կամ նվազումը կազմել է ոչ ավելի, քան 5 տոկոս.

- մինչև 5 աշխատող ունեցող տնտեսավարող սուբյեկտներին տրամադրվող աջակցության չափը հավասար է 2020 թ. մայիսի համար հաշվարկված եկամուտների հանրագումարի և աշխատողների թվի հարաբերությանը,
- 5 և ավելի աշխատող ունեցող տնտեսավարողին տրամադրվող աջակցության չափը հավասար է տնտեսավարողի 2020 թվականի մայիսի ամսական միջին հաշվարկված եկամուտների չափի և աշխատողների ընդհանուր թվի մեկ հինգերորդ մասի արտադրյալին:

<p>Ֆինանսական աջակցություն ֆիրմաներին, որոնց պահանջարկը կրճատվել է</p>	<p>(1-ին միջոցառում) Կազմակերպություններին կամ անհատ ձեռնարկատերերին նպատակային վարկերի համաֆինանսավորման, վերաֆինանսավորման և տոկոսադրույքի սուբսիդավորման ձևով օժանդակության տրամադրում (պայմանները տե՛ս պուն Գ) առավելագույնը երեք ամսվա հարկային կամ այլ պարտադիր վճարումներ կատարելու, հումք կամ նոր սարքավորումներ ձեռք բերելու, հանրային ծառայությունների վճարումներ (յուրաքանչյուր ծառայության դեպքում ոչ ավելի, քան ամսական 5 000 000 ՀՀ դրամ գումարի չափով՝ առավելագույնը երեք ամսվա համար) կատարելու համար:</p> <p>(2-րդ միջոցառում) Գյուղատնտեսության ոլորտում գործունեություն իրականացնող ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձանց, անհատ ձեռնարկատերերի, գյուղատնտեսության ոլորտում զբաղված անձանց կարողությունների զարգացման, արդիական տեխնոլոգիաների ներդրման և գործունեության արդյունավետության բարձրացման նպատակով տրամադրվող նպատակային վարկերի համաֆինանսավորում և (կամ) վարկի/լիզինգի (3-15 մլն դրամ մինչև 5 տարի ժամկետով մայր գումարի մինչև 12 ամիս մարման ժամկետով) տոկոսադրույքի սուբսիդավորում:</p> <p>(3-րդ միջոցառում) ՓՄՁ-ներին (մշակող արդյունաբերության, կացության և հանրային սննդի կազմակերպման, փոխադրումների և պահեստային տնտեսության, զրոսաշրջային ծառայությունների, սպասարկման այլ ծառայությունների, առողջապահության ոլորտում գործունեություն իրականացնող) Ներդրումների աջակցման կենտրոնի միջոցով վարկային միջոցների տրամադրում հարկերի, տուրքերի և պարտադիր վճարների կատարելու՝ առավելագույնը երեք ամսվա համար, հումքի ձեռքբերման, հանրային ծառայությունների վճարումներ (էլեկտրաէներգիայի, ջրի, գազի, կապի և հեռահաղորդակցության գծով ծախսերի իրականացում) կատարելու՝ առավելագույնը երեք ամսվա համար, վարձակալական վճարներ վճարելու համար (պայմանները տե՛ս պուն Գ՝ 2-րդ պարբերություն):</p> <p>(10-րդ միջոցառում) Միանվագ դրամաշնորհ տրամադրել միկրոձեռնարկություններին 2020 թ. առաջին եռամսյակի ընթացքում շրջանառության 10%-ի չափով, բայց ոչ ավելի, քան նվազագույն աշխատավարձի կրկնապատիկը:</p> <p>(20-րդ միջոցառում) Միանվագ՝ նվազագույն աշխատավարձի չափով աջակցության տրամադրում մասնավոր հատվածի տուժած ոլորտների վարձու աշխատողներին, եթե 2020 թ. մարտի 1-ից մինչև հունիսի 15-ն ընկած ժամանակահատվածում առնվազն մեկ օր աշխատել է տուժած ոլորտի գործատուի հետ՝ անկախ աշխատավարձ ստանալու հանգամանքից: Անհատ ձեռնարկատերերը շահառու են համարվում այն պարագայում, եթե 2020 թ. գործունեություն են ծավալել տուժած ոլորտում:</p>
<p>Աշխատանքից ազատման կարգավորումներ</p>	
<p>Օգնություն փոքր և միջին անապաշտպան աշխատողներին</p>	<p>(7-րդ միջոցառում) 100.000 դրամի չափով միանվագ դրամական վճարի տրամադրում այն հղի կանանց (նաև միայնակ մայր), որոնք 2020 թ. մարտի 30-ի դրությամբ չունեն աշխատանք և որանց ամուսինն ազատվել է</p>



աշխատանքից 2020 թ. մարտի 13-ից 2020 թ. մարտի 30-ն ընկած ժամանակահատվածում և չի անցել մեկ այլ աշխատանքի նույն ժամանակահատվածում:
(9-րդ միջոցառում) Յուրաքանչյուր երեխայի համար միանվագ դրամական վճարի տրամադրում մինչև 18 տարեկան երեխաներ ունեցող ընտանիքներին, որոնց ծնողները 2020 թ. մարտի 12-ի դրությամբ եղել են գործազուրկ:
Միջոցառում (11, 12, 16) Քաղաքացիների 2020 թ. փետրվարի ընթացքում սպառված բնական գազի, էլեկտրա-էներգիայի և խմելու ջրի դիմաց վճարի մասնակի սուբսիդավորում:
(Միջոցառում 13) Աջակցություն 2020 թ. ապրիլի դրությամբ ընտանեկան և սոցիալական նպաստների իրավունք ունեցող ընտանիքներին՝ նպաստի չափի 50%-ի չափով, որի 70%-ը ընտանիքին տրամադրվում է կանխիկ վճարման ձևով՝ ապրիլի նպաստի վճարման հետ միասին, 30%-ը փոխանցվում է որպես վճար բաժանորդի կողմից սպառվող էլեկտրական էներգիայի դիմաց, իսկ շահառուի բաժանորդ չհանդիսանալու դեպքում գումարը տրամադրվում է շահառուին:

<https://www.gov.am/am/covid19/>

Երկիրը	Էստոնիա
Կրճարել COVID-19-ի ազդեցությունն աշխատողների աշխատանքի վրա	Հնարավորության դեպքում աշխատանքը կազմակերպել հեռավար
Դրամական աջակցություն հիվանդ աշխատողներին և նրանց ընտանիքներին	Ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստ՝ 2020 թ. մարտ-մայիս ամիսների առաջին 3 օրերի համար: Գործատուն վճարում է անաշխատունակության նպաստը հիվանդության 4-րդ օրվանից մինչև 8-րդ օրը: Էստոնիայի առողջության ապահովագրության հիմնադրամը սկսում է վճարել՝ 9-րդ օրվանից սկսած և կառավարությունը փոխհատուցում է անաշխատունակության առաջին 3 օրերի վճարը, մինչև արտակարգ դրության ավարտը: Նպաստի չափը 70% է, որը տրամադրվում է ոչ ավելի, քան 7 օրով:
Դրամական աջակցություն կարանտինում գտնվող աշխատողներին, որոնք չեն կարող աշխատել տնից	Կարանտինում գտնվող աշխատողները ստանում են ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստ:
Չնախարեսված խնամակալական կարիքների համար օգնություն	
Դրամական օգնություն աշխատանքը կորցրած անհատներին կամ եկամուտը կորցրած ինքնազբաղվածներին	2020 թ. I եռ.-ի համար ինքնազբաղվածների սոցիալական հարկի փոխհատուցում:

Օգնություն ֆիրմաներին՝ հարմարեցնելու իրենց աշխատաժամերը և պահպանելու աշխատարեղերը

Ֆինանսական աջակցություն ֆիրմաներին, որոնց պահանջարկը կրճատվել է

1. Տնտեսությանն ու զբաղվածներին աջակցություն 2 մլն եվրոյի չափով:
 2. Գործազրկության ապահովագրության հիմնադրամի կողմից 250 մլն եվրոյի չափով ծառայության մատուցում եկամուտների կրճատման դեպքում՝ հետևյալ պայմաններով:
Ա. Շահառու պետք է լինի յուրաքանչյուր որակավորված գործատու՝ երկու ամսով՝ 2020 թ. մարտի 1-ից մինչև մայիսի 1-ը, վճարումները պետք է կատարվեն մինչև 2020 թ. հունիսի 30-ը:
 - Բ. Նպաստը պետք է տրամադրվի այն աշխատողներին, որոնց աշխատանքի շրջանակը կամ վարձատրությունը կրճատվել է 30 կամ ավելի տոկոսով: Նպաստը վճարվում է ամսական կտրվածքով՝ առավելագույնը 1000 եվրո յուրաքանչյուր աշխատողին՝ ըստ անհրաժեշտության:
 - Գ. Նպաստը պետք է վճարվի աշխատողի նախորդ 12 ամիսների համախառն աշխատավարձի 70%-ի չափով՝ ավելացրած գործատուի կողմից աշխատողին վճարվող առնվազն 150 եվրո գումարը:
 3. Գործազրկության ապահովագրության հիմնադրամն ու գործատուն պետք է վճարեն աշխատավարձերին և նպաստներին հաշվեգրվող բոլոր հարկերը: Փոխհատուցումը կարող է կիրառվել այն գործատուների նկատմամբ, որոնց գործունեությունը նշանակալի վնասներ է կրել կորոնավիրուսի պատճառով, եկամուտն ու շրջանառությունը կտրուկ կրճատվել են. և որոնք դժվարանում են աշխատանքով ապահովել աշխատողներին ու վճարել նրանց աշխատավարձ:
1. Գյուղական բիզնեսը կարող է դիմել Գյուղերի զարգացման հիմնադրամին՝ մինչև 50 մլն եվրոյի երաշխավորություն, մինչև 100 մլն եվրո աշխատանքային վարկ կամ մինչև 50 մլն եվրո հողային կապիտալ ստանալու համար:
 2. Մարտ-ապրիլի համար պլանավորված և չեղարկված մշակութային և սպորտային միջոցառումների ուղղակի ծախսերի մասնակի փոխհատուցում:
 3. KREDEX պետական ֆինանսական ինստիտուտի կողմից տրամադրվող օգնություն.
 - Բացառիկ վարկային երաշխավորություն՝ թեթևացնելու առկա բանկային վարկերի վերաֆինանսավորման ժամանակացույցը և նոր վարկերի տրամադրումը: Եթե բանկը թեթևացնում է բանկային վարկի վերաֆինանսավորման ժամանակացույցը, որը չի վերադարձվել KredEx-ի կողմից կամ ցանկանում է նոր վարկ տրամադրել, ապա KredEx-ը ստանձնում է այդ վարկի երաշխավորությունը:
 - Լրացուցիչ վարկ.- եթե բանկերն այլևս չեն ֆինանսավորում նախաձեռնությունները, KredEx-ը անհրաժեշտության դեպքում նախաձեռնությունն ապահովում է լրացուցիչ աշխատանքային կապիտալ վարկով՝ հաղթահարելու իրացվելիության խնդիրները կամ ներդրումային վարկով՝ համավարակի արդյունքում ստեղծված նոր բիզնես հնարավորություններում առավելություն ստանալու համար:
 4. Լրացուցիչ երաշխավորության հիմնադրամ վարկային երաշխավորությունների ապահովման համար: Նախագծի բնույթից կախված՝ KredEx-ի առավելագույն երաշխավորությունը 2-5 մլն եվրո էր, այս հիմնադրամի միջոցով բոլոր նախագծերի համար առավելագույն երաշխավորությունը դարձել է 5 մլն եվրո:

	5. Հետաձգել ձեռնարկությունների հարկային պարտավորությունների նկատմամբ տոկոսի հաշվեգրումը մարտի 1-ից մինչև մայիսի 1-ը:
Աշխատանքից ազատման կարգավորումներ	
Օգնություն փնտրեսայես անպաշտպան աշխատողներին	
Հղումներ՝ ավելի մանրամասն տեղեկություններ սրանալու համար	https://www.terviseamet.ee/en/covid19 https://www.roedl.com/de-de/de/themen/documents/nordic-baltic-region_status-update/nordisch-baltische-region-status-update-21-5-2020-roedl-partner-eng.pdf

Երկիրը	Ֆրանսիա
Կրճատել COVID-19-ի ազդեցությունն աշխատողների աշխատանքի վրա	Հնարավորության դեպքում աշխատանքը կազմակերպել հեռավար:
Դրամական աջակցություն հիմնող աշխատողներին և նրանց ընտանիքներին	Ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստի վճարում այն աշխատողներին (առանց ֆիրմայի ծախսերը փոխհատուցելու), որոնք ստիպված են մնալ տանը՝ խնամելու երեխաներին:
Դրամական աջակցություն կարանտինում գտնվող աշխատողներին, որոնք չեն կարող աշխատել տնից	
Չնախատեսված խնամակալական կարիքների համար օգնություն	<p>1. Մինչև 2020 թ. մայիսի 1-ը 16 տարեկանից ցածր երեխաներ ունեցող աշխատող ծնողները (գործատուներ և ինքնազբաղվածներ), որոնց վրա ազդեցություն են ունեցել դպրոցների փակումը և/կամ մեկուսացումը, ստացել են ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստ առաջին 30 օրերի համախառն եկամտի 90%-ի չափով, եթե հեռավար աշխատելու հնարավորություն չի եղել:</p> <p>2. 2020 թ. մայիսի 1-ից աշխատող ծնողների համար կիրառվում է կարճաժամկետ աշխատանքային ժամանակացույց (2020 թ. Եվրոպական հանձնաժողովը սահմանել է որպես հասարակական ծրագիր, որը թույլ է տալիս փոխադրվել անաշխատունակության ունեցող ֆիրմաներին ժամանակավորապես կրճատել իրենց աշխատողների աշխատաժամերը, իսկ չաշխատած աշխատաժամերի համար աշխատողներին վճարում է պետությունը) համախառն աշխատավարձի 70%-ի չափով վարձատրությամբ (զուտ աշխատավարձի 84%-ի չափով) և նվազագույն աշխատավարձ ստացողների աշխատավարձի 100% փոխհատուցմամբ:</p> <p>3. Ինքնազբաղված ծնողները շարունակում են ստանալ ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստ պետական սոցիալական ապահովագրության կողմից:</p>

Դրամական օգնություն աշխարհամերկորցրած անհատներին կամ եկամուրդ կորցրած ինքնազբաղվածներին	
Օգնություն ֆիրմաներին՝ հաղմարեցնելու իրենց աշխատատեղերը և պահպանելու աշխատատեղերը	<p>1. Պետական երաշխիքային համակարգի ձևավորում՝ ընկերություններին 300 մլրդ եվրոյի ֆինանսական աջակցությամբ:</p> <p>2. 7 մլրդ եվրոն գերազանցող համերաշխության հիմնադրամի ձևավորում՝ մեծ կարիք ունեցող ընկերությունների համար:</p> <p>3. Մասնակի գործազրկության (մասնակի զբաղվածության) բացառիկ համակարգն ապահովում է ընկերության համախառն աշխատավարձի 70%-ի փոխհատուցում, 100%-փոխհատուցում կստանան նվազագույն աշխատավարձով աշխատողները:</p> <p>4. Յուրաքանչյուր ընտանիքին հատկացվող 150 եվրո համերաշխության եկամտին կամ նպաստին ավելանում է նաև յուրաքանչյուր երեխային տրվող 100 եվրոն:</p> <p>5. 200 եվրո օգնություն 800.000 երիտասարդների՝ ուսանողների, որոնք կորցրել են աշխատանքը կամ դադարեցրել փորձառությունը:</p> <p>6. Ցածր կուրսերում սովորողներին աշխատանքի ընդունելու համար 5000 եվրո և 8000 եվրո աջակցություն՝ բարձր կուրսերում սովորողներին աշխատանքի ընդունելու համար առանց նախապայմանների: Խոսքը վերաբերում է այն ընկերություններին, որոնք ունեն ավելի քան 250 աշխատող՝ աշխատող-սովորող ուսանողների 5% բաժնեմասի պահանջին համապատասխան:</p> <p>24 մլրդ եվրո լրացուցիչ ծախսումներ կարճաժամկետ աշխատատեղեր ստեղծելու և փոքր բիզնեսին ու ինքնազբաղվածությանն աջակցելու համար (վերջինի համար 1500 եվրո՝ փախհատուցելու գործունեության և եկամտի կորուստը):</p>
Ֆինանսական աջակցություն ֆիրմաներին, որոնց պահանջարկը կրճատվել է	<p>35 մլրդի չափով հարկային և սոցիալական հատկացումների արձակուրդ բիզնեսի համար, բիզնեսի վարձակալական, էլեկտրաէներգիայի և ջրի վճարների հետաձգում:</p> <p>Դժվարություններ ունեցող ընկերությունների կապիտալում ներդրումներ մինչև 20 մլրդ եվրոյի չափով, 4 մլն եվրոյի չափով դիմակների ձեռքբերում:</p>
Աշխարհային ազգային կարգավորումներ	
Օգնություն փորձաքնն առաջադրական աշխատողներին	
Հղումներ՝ ավելի մանրամասն տեղեկություն ստուգելու համար	https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang--en/index.htm#BY

Երկիրը	Կանադա
Կորճարել COVID-19-ի ազդեցությունն աշխատողների աշխատանքի վրա	Հկուն աշխատանքային ժամեր, աշխատանքային օրվա սկզբի ժամային տարբերակում, հեռավար աշխատանքի կազմակերպման միջոցառումներ, էլ.փոստի և տեսակոնֆերանսի օգտագործում:
Կրամական աջակցություն հիվանդ աշխատողներին և նրանց ընտանիքներին	Հիվանդության դեպքում մեկուսացած աշխատողներին աջակցության տրամադրում:
Կրամական աջակցություն կարան-տիկներում գրնվող աշխատողներին, որոնք չեն կարող աշխատել տնից	Զբաղվածության ապահովագրության հիմնադրամի կողմից մինչև 15 շաբաթ եկամտի փոխհատուցմամբ ժամանակավոր անաշխատունակության արձակուրդի տրամադրում այն աշխատողներին, որոնք չեն կարողանում աշխատել հիվանդության, վնասվածքների կամ կարանտինի պատճառով:
Չսահմանված խնամակալական կարիքների համար օգնություն	<p>1. Կանադայի շտապ արձագանքման նպաստը (CERB) հասանելի է այն աշխատողներին, որոնք դադարել են աշխատել, քանի որ, ի թիվս այլ պատճառների, խնամում են իրենց երեխաներին (կամ այլ կախվածության մեջ գտնվողներին), որոնք կարանտինում են կամ հիվանդ COVID-19- ով, կամ որոնց խնամքի հաստատությունը փակվել է COVID-19- ի պատճառով: Նպաստը հասանելի է ինչպես աշխատողներին, այնպես էլ ինքնազբաղվածներին:</p> <p>2. Կառավարությունը տրամադրում է ժամանակավոր նպաստ այն ընտանիքներին, որոնք ներկայում Կանադայի երեխաների նպաստի նպաստառու են, լրացուցիչ 300 դոլար՝ յուրաքանչյուր երեխայի համար (երեխայի նպաստ ստացող ընտանիքների համար նպաստի ընդհանուր աճը միջին հաշվով կկազմի մոտ 550 դոլար: Ընդհանուր առմամբ, այս միջոցառման համար կտրամադրի գրեթե 2 միլիարդ դոլարի լրացուցիչ աջակցություն):</p>
Կրամական օգնություն աշխատանքը կորցրած անհայտներին կամ եկամույրը կորցրած ինքնազբաղվածներին	<p>Դաշնային կառավարությունը կտրամադրի եկամուտները կորցրած աշխատողներին ամսական 2000 ԱՄՆ դոլար առաջիկա չորս ամիսների ընթացքում՝ Կանադայի շտապ արձագանքման նպաստի (CERB) շրջանակներում: Շահառու դառնալու համար անհատների վաստակը նախորդ տարվա ընթացքում պետք է կազմած լինի 5000 ԱՄՆ դոլար:</p> <p>Ուսանողներն ու նոր շրջանավարտները, որոնք CERB- ի կամ զբաղվածության ապահովագրության շահառու չեն և չեն կարող աշխատել, կարող են ստանալ ամսական 1,250 դոլար մայիսից օգոստոս ամիսներին՝ Կանադայի շտապ ուսանողական նպաստի (CESB) շրջանակներում:</p> <p>Լրացուցիչ շտապ օգնության նպաստ է սահմանված ինքնազբաղվածներին և կես դրույքով աշխատողների համար, որոնք Զբաղվածության ապահովագրության շահառուներ չեն:</p> <p>Ապրանքների և ծառայությունների հարկային վարկի ժամանակավոր աճ (GSTC). ցածր և միջին եկամուտ ունեցող ավելի քան 12 միլիոն ընտանիքների համար կառավարությունը մայիսից տրամադրում է միանվագ հատուկ վճար: Այս միջոցառումից օգտվողների եկամտի միջին աճը միայնակ անհատների համար կկազմի 400, իսկ զույգերի համար՝ մոտ 600 դոլար: Ընդհանուր առմամբ, կտրամադրվի գրեթե 5,5 միլիարդ դոլարի</p>

	լրացուցիչ աջակցություն:
<i>Օգնություն ֆիրմաներին՝ հարմարեցնելու իրենց աշխատառժամերը և պահպանելու աշխատատեղերը</i>	Տնտեսական արձագանքման ծրագրի շրջանակներում կառավարությունը կտրամադրի մինչև 27 միլիարդ դոլար՝ շտապ աջակցություն կանադացի աշխատողներին և բիզնեսին: Միջոցառումները հնարավորություն են տալու գործատուներին պահելու հմուտ աշխատողներին և ապահովելու վերջիններիս զբաղվածությունը բիզնեսի ժամանակավոր անկման ժամանակ: Աշխատանքային պայմանագրի երկարացման տևողությունն առավելագույնը 38-ից մինչև 76 շաբաթ է: Շտապ աշխատավարձի սուբսիդավորումը հասանելի է այն ֆիրմաներին, որոնց եկամուտները 30%-ով կրճատվել են՝ փոխհատուցելու աշխատավարձերի 75% -ը մինչև 12 շաբաթվա կտրվածքով: Աշխատավարձի ժամանակավոր՝ 10% սուբսիդավորումը եռամսյա միջոցառում է, որը թույլ կտա շահառու գործատուներին նվազեցնել աշխատավարձի կրճատման չափը:
<i>Ֆինանսական աջակցություն ֆիրմաներին, որոնց պահանջարկը կրճատվել է</i>	Բիզնես վարկերի մատչելիության ծրագիրը 40 միլիարդ ԱՄՆ դոլարի վարկ է տրամադրում անհատ ձեռներեցներին, հիմնականում՝ ՓՄՁ-ներին: Անհատական ֆիրմաները կարող են նաև դիմել Կանադայի շտապ բիզնես հաշվին, որը ՓՄՁ-ներին կտրամադրի անտուկտ վարկեր մինչև 40.000 ԱՄՆ դոլարի չափով և շահույթ չհետապնդող կազմակերպություններին՝ ծածկելու իրենց գործառնական ծախսերն այն ժամանակահատվածում, երբ եկամուտները նվազում են: Եկամտահարկի վճարումների հետաձգում. Կանադայի եկամուտների գործակալությունը թույլ կտա բոլոր ձեռնարկություններին մինչև 2020 թ. օգոստոսի 31-ը հետաձգել եկամտահարկի ցանկացած գումարի վճարում, որը ենթակա է վճարման մինչև 2020-ի սեպտեմբերի մեկը:
<i>Աշխատանքից ազատման կարգավորումներ</i>	
<i>Օգնություն փոխադասված անապաշտպան աշխատողներին</i>	Կանադայի հիպոթեքային և բնակարանային կորպորացիայում (CMHC) մեկնարկել է Ապահովագրված հիփոթեքային գնումների վերանայված ծրագիրը, որի միջոցով կառավարությունը կապահովի ֆինանսավորում բանկերի և հիփոթեքային վարկատուների համար, որպեսզի վերջիններս էլ, իրենց հերթին, շարունակաբար վարկավորեն կանադացի սպառողներին և բիզնեսը: Որոշ նահանգներում՝ վտարման ծանուցումների ժամանակավոր դադարեցում (օրինակ՝ Օնտարիո): Կատարվում է «Հասանելի տուն» ծրագրի կրկնապատկում, որը ֆինանսավորում է առօրեաններին և նախատեսվում է հիմնադրամի ստեղծում՝ տեղաբնակ համայնքներին օգնելու համար:
<i>Հղումներ՝ ավելի մանրամասն տեղեկությանը ստանալու համար</i>	https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang--en/index.htm#BY https://www.1890.be/article/coronavirus-queelles-mesures-pour-leconomie-et-lemploi-en-wallonie https://1819.brussels/blog/pandemie-coronavirus-le-gouvernement-de-la-region-de-bruxelles-capitale-prend-des-mesures

Երկիրը	Գերմանիա
Կրճարել COVID-19-ի ազդեցությունն աշխատողների աշխատանքի վրա	Հնարավորության դեպքում՝ աշխատել հեռավար:
Դրամական աջակցություն հիմնող աշխատողներին և նրանց ընտանիքներին	
Դրամական աջակցություն կարան- րինում գտնվող աշխատողներին, որոնք չեն կարող աշխատել րնից	Աշխատողները կշարունակեն աշխատավարձ ստանալ, իսկ գործատուները կփոխհատուցվեն դաշնային կառավարության կողմից: Աշխատավարձեր կվճարվեն վճարվում են նաև կարանտինում գտնվելու ընթացքում: Ինքնագրադվածները նույնպես կստանան դրամական աջակցություն՝ որպես եկամտի փոխարինում, եթե առկա է վարակի կոնկրետ և հաստատված կասկած:
Չսահմանված խնամակալական կարիքների համար օգնություն	Մինչև 12 տարեկան երեխաներ ունեցող աշխատող ծնողները, որոնք չեն կարողանում աշխատել դպրոցների կամ երեխաների խնամքի կենտրոնների փակման պատճառով, իրավունք կունենան գնալու վեց շաբաթ տևողությամբ վճարովի արձակուրդ՝ վճարելով իրենց եկամտի շեմի 67% -ի չափով (ամսական 2016 եվրո): Արձակուրդի համար վճարում է գործատուն, որն այնուհետև փոխհատուցում է համապատասխան պետական մարմնը: Երեխաների նպաստի համար դիմումի գործընթացի պարզեցում:
Դրամական օգնություն աշխատանքը կորցրած անհատներին կամ եկա- մույրը կորցրած ինքնագրադվածներին	Ինքնագրադված անձինք և ֆրիլանսերները կստանան եկամտի կորստի դիմաց փոխհատուցում՝ նախորդ օրացուցային տարվա հարկային հայտարարագրում սահմանված շահույթի հիման վրա: Գործազրկության նպաստի առավելագույն տևողության երկարացում երեք ամսով բոլոր դիմողների համար, որոնց իրավունքներն ավարտվում են մայիսի 1-ից դեկտեմբերի 31-ն ընկած ժամանակահատվածում:
Օգնություն ֆիրմաներին՝ հարմա- րեցնելու իրենց աշխատատեղերը և պահպանելու աշխատատեղերը	Պատվերների անկման պատճառով կարճաժամկետ աշխատանքային ծրագրին ընկերությունների դիմելու հնարավորություն, եթե տուժել է աշխատողների 10%-ը (նախկինում 30%-ի փոխարեն): Աշխատած և չաշխատած ժամերի հաշվառումից մասնակի կամ լրիվ հրաժարում: Կրճատված ժամերի փոխհատուցման նպաստը հասանելի կլինի նաև ժամանակավոր աշխատողների համար: Աշխատանքի դաշնային գրասենյակի կողմից սոցիալական ապահովագրության վճարների ամբողջական փոխհատուցում: Ապրիլի 22-ին կառավարությունը հայտարարեց կարճաժամկետ աշխատանքի սխեմանում կորուստների գծով փոխարինման դրույքաչափերը բարձրացնելու մասին: Կարճաժամկետ աշխատանքի չորրորդ ամսից սկսած, վճարումների չափը կբարձրանա 60 - 70%-ով՝ երեխաներ չունեցող աշխատողների համար, իսկ 67 - 77%-ով՝ երեխաներ ունեցող աշխատողների համար որոնց աշխատանքային ժամանակը, կնվազեցվի առնվազն 50% -ով: Յոթերորդ ամսում վճարումները կավելանան, համապատասխանաբար՝ 80% և 87% -ով:

Ֆինանսական աջակցություն ֆիրմաներին, որոնց պահանջարկը կրճատվել է	Գերմանիան լիազորել է իր պետական բանկին (բայց ոչ կենտրոնական)՝ KfW- ին՝ 610 միլիարդ դոլար վարկ տրամադրել ընկերություններին՝ կորոնավիրուսի ազդեցությունը մեղմելու համար: Ապրիլի 6-ից KfW-ի միջոցով կիրառվում է անմիջական վարկի սխեման՝ կառավարության կողմից ռիսկի 100% փոխհատուցմամբ և առանց ընկերության ռիսկերի գնահատման: Ռեստորանների վերականգնումն ապահովելու համար ԱԱՀ-ի 7% իջեցում, որը կկիրառվի այս հատվածի համար՝ սկսած հուլիսի 1-ից՝ 12 ամսվա ընթացքում: Դա, սակայն, չի նշանակում, որ ռեստորանները կրացվեն հուլիսին: ՓՄՁ-ները կկարողանան հետ բերել իրենց 2020 թ. հարկային կորուստները նախորդ տարվա կանխավճարների հաշվին:
Աշխատանքից ազատման կարգավորումներ	
Օգնություն րնրեսապես անպաշարպան աշխատողներին	Ապրիլի 1-ի դրությամբ, COVID- ի հետ կապված ցանկացած պատճառաբանությամբ վարձավճարներ չկատարելու դեպքում անհատները չեն վտարվի, և այդ վարձակալների համար վարձավճարները կհետաձգվեն (ուժի մեջ է ապրիլի 1-ից հունիսի 30-ը): Վարձավճարները պետք է ամբողջությամբ վճարվեն դրանից հետո (մինչև 2022 թվականի հունիսի 30-ը), որպեսզի տանտերերը կորուստներ չստանան: Սպառողները, որոնք չեն կարող ֆինանսավորել իրենց բնակարանային էլեկտրաէներգիայի գազի, հեռահաղորդակցության և ջրի վճարները, կարող են հետաձգել դրանց վճարումը՝ առանց լրացուցիչ տուգանքներ վճարելու կամ դատական կարգով գանձման պարտադրանքի: https://www.bundesgesundheitsministerium.de/en/press/2020/coronavirus.html https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.htm https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang--en/index.htm#BY
Հղումներ՝ ավելի մանրամասն տեղեկություններ սրանապրո համար	

Երկիրը	Միացյալ Թագավորություն
Կրճատել COVID-19-ի ազդեցությունն աշխատողների աշխատանքի վրա	Հնարավորության դեպքում՝ աշխատել հեռավար: Գործատուները պետք է ապահովեն իրենց աշխատողներին հեռավար աշխատանքին անհրաժեշտ տեխնիկական միջոցներով: Այն աշխատողները, որոնք չեն կարող տնից աշխատել, կարող են գնալ աշխատանքի:
Դրամական աջակցություն հիվանդ աշխատողներին և նրանց ընտանիքներին	Ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստը պետք է վճարեն գործատուները, սկսած ոչ թե 4-րդ, այլ 1-ին օրվանից:

<p><i>Դրամական աջակցություն կադանտիստներին՝ գրանցող աշխատողներին, որոնք չեն կարող աշխատել րենգ</i></p>	<p>Կառավարությունը վճարում է բոլոր մեկուսացվածների ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստը:</p>
<p><i>Չախսարեւմած ինստիտուցիան կարիքների համար օգնություն</i></p>	<p>Այն աշխատողները, որոնք չեն կարող աշխատել, քանի որ խնամակալական պարտավորություններ ունեն համավարակի պատճառով, կարող են ներգրավվել կարճաժամկետ աշխատանքներում: Կարճաժամկետ աշխատանք կատարողները կարող են ստանալ իրենց աշխատավարձի 80%-ը՝ մինչև ամսական 2500 ֆունտ ստեռլինգ, որը ֆինանսավորվում է գլխավոր հարկային մարմնի կողմից և վճարվում գործատուի միջոցով: Ինքնագրավածները, որոնք չեն կարող աշխատել, քանի որ խնամակալական պարտավորություններ ունեն համավարակի պատճառով, կարող են դրամաշնորհներ ստանալ ինքնագրավածության եկամտային աջակցության սխեմայի միջոցով:</p>
<p><i>Դրամական օգնություն աշխատանքը կորցրած անհատներին կամ եկամուտը կորցրած ինքնագրավածներին</i></p>	<p>Համընդհանուր վարկային նպաստի և աշխատանքային հարկային վարկի հիմնական բաղադրիչի աճ 1000 ֆունտով առաջիկա 12 ամիսների ընթացքում: 50,000 ֆունտ ստեռլինգից ցածր միջին առևտրային շահույթ ունեցող ինքնագրավածները, որոնք կորուստ վիրուսի պատճառով եկամուտ են կորցրել, կկարողանան օգտվել հարկվող կանխիկ դրամաշնորհներից՝ շահույթի 80%-ի չափով (ամսական մինչև 2.500 ֆունտ ստեռլինգ), առավելագույնը 3 ամիս ժամկետով: Սա համարժեք է կորոնավիրուսի աշխատատեղերի պահպանման՝ արձակուրդ աշխատողներին սխեմային:</p>
<p><i>Օգնություն ֆիրմաներին՝ հարմարեցնելու իրենց աշխատատեղերը և պահպանելու աշխատատեղերը</i></p>	<p>Կարճաժամկետ աշխատանքի սխեմաների կիրառում: Ընկերություններն ու կազմակերպությունները կարող են դրամաշնորհ ստանալ HMRC-ից (<i>HM Revenue & Customs - ՄԹ՝ կառավարության ոչ նախարարական ղեկավարումներ է, որը պարասխանապարտ է հարկերի հավաքման, պետական աջակցության տարբեր ձևերի վճարման համար</i>)՝ վճարելու այն մարդկանց աշխատավարձերը, որոնք չեն աշխատում կորոնավիրուսի պատճառով, բայց և չեն ազատվել աշխատանքից: Կառավարությունը կհոգա աշխատողների աշխատավարձի 80% -ը՝ ամսական մինչև 2500 ֆունտ ստեռլինգի չափով: Աշխատատեղերի պահպանման սխեմայի (JRS- Job Retention Scheme) կիրառումը երկարաձգվել է մինչև հոկտեմբերի վերջ:</p>
<p><i>Ֆինանսական աջակցություն ֆիրմաներին, որոնց պահանջարկը կրճատվել է</i></p>	<p>ԱԱՀ արձակուրդ: 30 միլիարդ ֆունտ ստեռլինգի խթանիչ փաթեթ, այդ թվում՝ 12 միլիարդ՝ համավարակի հետևանքների հակազդելու համար: 250-ից քիչ աշխատող ունեցող քիզնեսի համար ժամանակավոր անաշխատունակության արձակուրդ է վճարվում առաջին 14 օրերի համար: Գործատուների կողմից մեծ վարկային սխեմաների կիրառում: Մեկ տարով տեղական հարկերի վերացում մանրածախ / հյուրընկալության և այլ ձեռնարկությունների համար:</p>

	Գերփոքր բիզնեսին 3000 ֆունտ ստեռլինգի տրամադրում՝ առանց նախապայմանների:
<i>Աշխատանքից ազատման կարգավորումներ Աշխատանքից ազատման կարգավորումներ</i>	
<i>Օգնություն փոխափոխման անպաշտպան աշխատողներին</i>	Հիպոթեքային վճարումների ժամանակավոր դադարեցում: Սոցիալական կամ մասնավոր վարձակալած բնակավայրերից նոր վտարումների կասեցում: Կառավարությունն աշխատում է տեղական մարմինների հետ՝ ապահովելու ապաստաններ, սննդի և բժշկական ծառայություններ վերաբնակեցված մարդկանց համար: https://www.gov.uk/government/topical-events/coronavirus-covid-19-uk-government-response https://www.gov.uk/government/news/payment-holidays-offered-to-help-to-buy-homeowners-affected-by-covid-19 https://www.gov.uk/pay-self-assessment-tax-bill
<i>Հղումներ՝ ավելի մանրամասն տեղեկատվության համար</i>	

<i>Երկիրը</i>	<i>Վրաստան</i>
<i>Կրճարել COVID-19-ի ազդեցությունն աշխատողների աշխատանքի վրա</i>	Ճկուն աշխատանքային ժամանակացույցների կիրառում, հիվանդության արձակուրդներ, հնարավորության դեպքում՝ հեռավար աշխատանք:
<i>Դրամական աջակցություն հիվանդ աշխատողներին և նրանց ընտանիքներին</i>	
<i>Դրամական աջակցություն կարանտինում գտնվող աշխատողներին, ովքեր չեն կարող աշխատել տանից</i>	Կարանտինում գտնվող կամ մեկուսացված աշխատողները պետք է որակվեն որպես ժամանակավոր անաշխատունակներ և աշխատանքից բացակայելու ողջ ընթացքում ստանան ամբողջական աշխատավարձ, եթե ժամանակավոր անաշխատունակությունը չի գերազանցում 40 օրացուցային օրը կամ լրիվ անաշխատունակությունը չի գերազանցում 60 օրը՝ 6 ամսվա ընթացքում:
<i>Չսահմանված ինամակայական կարիքների համար օգնություն</i>	
<i>Դրամական օգնություն աշխատանքի կորցրած անհատներին կամ եկամուտը կորցրած ինքնազբաղվածներին</i>	87.9 մլն դոլար՝ ժամանակավոր գործազրկության աջակցելու համար, 63 դոլար ժամանակավոր գործազրկության աջակցության նպաստ՝ մասնավոր ընկերությունների ֆորմով աշխատավարձով աշխատողների համար, որոնք պարապուրդի են մատնվել համավարակի սահմանափակումների և ոչ էական գործունեության ոլորտների տնտեսական արգելափակումների պատճառով: Նպաստի մեծությունը համահունչ է կենսամիսինումին. համեմատության համար ամսական կենսաթոշակ է սահմանված 70 դոլարը: Գործազրկության աջակցության նպաստը սահմանված է 6 ամսվա համար:

	<p>Իրենց աշխատանքը կորցրած ոչ ֆորմալ աշխատողները կստանան միանվագ նպաստ, և շահառուները պետք է բավարարեն հետևյալ պայմանները.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. հայտարարագրված եկամտի աղբյուր չունեն, 2. հասարակական սոցիալական աջակցության (այդ թվում՝ TSA-ի, սոցիալական նպաստի, շահառու չեն: <p>Պետությունը սուբսիդավորում է գործատուներին, որոնք պահպանել են աշխատատեղերը (77 մլն ԱՄՆ դոլար) եկամտահարկի արձակուրդի միջոցով, ինչպես նաև միանվագ վճարումներ կատարել 250.000 ինքնագրավածներին:</p> <p>2020 թ. ապրիլի-հունիսի ընթացքում, առևտրային բանկային վարկերի վճարումների հետաձգում:</p> <p>2020 թ. մարտ-ապրիլ-մայիսի ընթացքում՝ ԱԱՀ արձակուրդ գրոսաշրջության ոլորտի ֆիրմաներին: Մեխիկանության և եկամտային հարկի կասեցում մինչև 2020 թ. նոյեմբեր՝ 4-50 սենյակ ունեցող հյուրանոցների համար, ինչպես նաև վարկային երաշխավորությունների աճ և ԱԱՀ վերադարձի արագացում:</p> <p>Բիզնեսին ԱԱՀ վերադարձման ֆոնդի կրկնապատկում՝ 1.2 մլրդ դոլար՝ վճարելու աշխատավարձերը: ՓՄՁ-ների վարկերի և լիզինգային վճարների հետաձգում 3 ամսով:</p>
Աշխատանքից ազատման կարգավորումներ	
Օգնություն փոխափոխ անպաշտպան աշխատողներին	<p>Մարտ-ապրիլ-մայիս ամիսների համար ամսական 200 կ/Վտ-ից քիչ էլեկտրաէներգիա և 200 քմ բնական գազ սպառող տնային տնտեսությունների էլեկտրաէներգիայի, սանիտարական ծառայությունների, գազի և ջրի վճարների սուբսիդավորում:</p>
Հղումներ՝ ավելի մանրամասն տեղեկություններ ստանալու համար	<p>https://mof.ge/images/File/Covid-19/draft%20_COVID-19_ESCP_ENG.pdf</p> <p>https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang--en/index.htm#BY</p>

Երկիր	Դանիա
Կրճարել COVID-19-ի ազդեցությունն աշխատողների աշխատանքի վրա	Պետական հատվածի աշխատողների համար եռավար աշխատանքի խրախուսում:
Դրամական աջակցություն հիվանդ աշխատողներին և նրանց ընտանիքներին	<p>COVID-19 ունեցող անձանց ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստն ամբողջությամբ կվճարի կառավարությունը:</p> <p>Մարտի 9-ից հունիսի 30-ն ընկած ժամանակահատվածում կվճարվի 3 ամիս ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստ: Ակնկալվում է ծախսել շուրջ 277 միլիոն դանիական կրոն:</p>
Դրամական աջակցություն կարանտինում գտնվող աշխատողներին, որոնք չեն կարող աշխատել տնից	

<p><i>Չսպասարեւելի ինստիտուցիաների կարիքների համար օգնություն</i></p>	<p>Որոշ դպրոցների և երեխաների խնամքի կենտրոնների բացում՝ հերթափոխով անձնակազմով աշխատող ծնողների համար:</p>
<p><i>Դրամական օգնություն աշխատանքի կորցրած անհատներին կամ եկամուտը կորցրած ինքնագրավածներին</i></p>	<p>Մարտ-հունիսին, նախորդող ժամանակում ամսական 2255 դոլար եկամուտ ստացող և եկամտի նվազագույնը 30% կորուստ սպասող ինքնագրավածները կարող են ստանալ ֆինանսական աջակցություն՝ եկամտի կորստի 75%-ի չափով: Այնուամենայնիվ, փոխհատուցումը կազմում է ամսական առավելագույնը 3460 դոլար: Փոխհատուցում ստանալու համար պարտադիր պահանջ է, որպեսզի ինքնագրավածը տիրապետի ընկերության նվազագույնը 25% սեփականությանը, ունենա առավելագույնը 10 աշխատող, կազմակերպությունը գրանցված լինի դանիական բիզնես ռեգիստրում և դանիական քաղաքացիական գրանցման համակարգում և հիմնադրված լինի մինչև 2020 թ. փետրվարի 1-ը:</p> <p>Ռեգիստրում գրանցում չունեցող ինքնագրավածը, որին սպասվում է եկամտի առնվազն 30% կորուստ, ստանում է ժամանակավոր փոխհատուցում սպասվող եկամտի առնվազն 75%-ի չափով, որը, սակայն, չպետք է գերազանցի 3460 դոլարը՝ յուրաքանչյուր անհատի հաշվով:</p>
<p><i>Օգնություն ֆիրմաներին՝ հարմարեցնելու իրենց աշխատամեթոդները և պահպանելու աշխատանքները</i></p>	<p>Այն ֆիրմաները, որտեղ պահանջարկը շեշտակի նվազել է և ստիպված են եղել աշխատանքից ազատել աշխատողների 30%-ին (կամ նվազագույնը 50 մարդու), աշխատողները կարող են արձակուրդ գնալ, և կառավարությունը կվճարի աշխատավարձի 75%-ը (առավելագույնը 4530 դոլար): Ընկերությունը պարտավոր է խոստանալ, որ տվյալ ժամանակահատվածում ոչ մի աշխատող չի ազատվի աշխատանքից՝ ապահովելով մնացած 25% աշխատողների ամբողջական աշխատավարձը:</p> <p>Ժամավճարով աշխատողների համար փոխհատուցման դրույքաչափը 90% է (առավելագույնը՝ 4530 դոլար): Աշխատողներն իրենց ներդրումը կունենան նաև այդ ժամանակահատվածում՝ օգտագործելով տարեկան արձակուրդի հինգ օրը: Ակնկալվում է, որ հարկաբյուջետային ծախսերը կկազմեն շուրջ 9100000 ԱՄՆ դոլար:</p> <p>Կարճաժամկետ աշխատանքի սխեմայի կիրառում մարտի 12-ից: Ընկերություններին հնարավորություն է տրվում ժամանակավորապես կրճատելու աշխատողների աշխատանքային ժամերը, որպեսզի խուսափեն աշխատանքից ազատումներից պատվերների կրճատման պատճառով և այլն: Որոշակի պայմաններում աշխատողներն այս ժամանակահատվածում իրավունք կունենան ստանալու գործազրկության լրացուցիչ նպաստներ:</p> <p>Հիվանդության նպաստի վճարում՝ մարտի 12-ից: Գործատուները կստանան հիվանդության նպաստ բացակայության առաջին իսկ օրվանից: Կիրառվում է մինչև 2021 թ. հունվարի 1-ը:</p>
<p><i>Ֆինանսական աջակցություն ֆիրմաներին, որոնց պահանջարկը կրճատվել է</i></p>	<p>Հաստատուն ծախսերի փոխհատուցում.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 80%, եթե եկամուտը կրճատվել է 80-100%-ով, • 50%, եթե եկամուտը կրճատվել է 60-80%-ով, • 25%, եթե եկամուտը կրճատվել է 40-60%-ով:

	<p>Մարտ-հունիս ամիսների ընթացքում փակված ընկերությունների հաստատուն ծախսերի փոխհատուցում 100%-ով:</p> <p>Ոչ մի փոխհատուցում չի կիրառվում, եթե հաստատուն ծախսերը 3763 դոլարից փոքր են եղել մարտ-հունիսի ընթացքում:</p> <p>Յուրաքանչյուր ընկերություն կարող է ստանալ առավելագույնը 9 մլն դոլարի փոխհատուցում նշված ժամանակահատվածում:</p> <p>Եկամտահարկի ժամանակավոր հետաձգում 4 ամսով:</p> <p>ԱԱՀ վերջնաժամկետի ժամանակավոր հետաձգում:</p> <p>Պետական երաշխավորություններ գոյություն ունեցող նոր բիզնես վարկերի համար՝ դանիական բանկերից: 1000 մարդ ներգրավված և հետաձգված միջոցառումների ծախսերի փոխհատուցում:</p> <p>Արտահանման վարկերի նկատմամբ հասանելիության աճ:</p> <p>Ջրոսաշրջության հիմնադրամի պետական երաշխավորություն:</p> <p>Ուսանողական վարկային հնարավորությունների ընդլայնում:</p>
<i>Աշխատանքից ազատման կարգավորումներ</i>	
<i>Օգնություն տնտեսապես անպաշարպան աշխատողներին</i>	
<i>Հղումներ՝ ավելի մանրամասն տեղեկություններ արանալու համար</i>	<p>https://politi.dk/en/corona-virus-covid-19-in-denmark</p> <p>https://virksomhedsguiden.dk/erhvervsfremme/content/temaer/coronavirus_og_din_virksomhed/</p> <p>https://www.roedl.com/de-de/de/themen/documents/nordic-baltic-region_status-update/nordisch-baltische-region-status-update-21-5-2020-roedl-partner-eng.pdf</p> <p>https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang--en/index.htm#BY</p>

<i>Երկիրը</i>	<i>Ուկրաինա</i>
<i>Կրճարել COVID-19-ի ազդեցությունն աշխատողների աշխատանքի վրա</i>	
<i>Դրամական աջակցություն հիվանդ աշխատողներին և նրանց ընտանիքներին</i>	
<i>Դրամական աջակցություն կարանտինում գտնվող աշխատողներին</i>	

որոնք չեն կարող աշխատել տնային տնտեսության և ծառայության ոլորտներում	Կարանտինի ընթացքում այլ նպաստ չստացող անձանց համար գործազրկության նպաստի աճ՝ 54 %-ով՝ կազմելով մինչև 38 ԱՄՆ դոլար:
Դրամական օգնություն աշխատանք կորցրած անհատներին կամ եկամուտը կորցրած ինքնա-գրադվածներին	177.2 մլն դոլարի չափով մասնակի գործազրկության նպաստ այն ընկերությունների աշխատողներին, որոնք կրճատել կամ ամբողջությամբ դադարեցրել են իրենց գործունեությունը: Գործազրկության կարգավիճակի առցանց գրանցում և նպաստի տրամադրում զբաղվածության պետական ծառայության կողմից: Պետական բյուջեից 47.7 մլրդ դոլարի տեղաբաշխում գործազրկության նպաստները ֆինանսավորելու համար: Այն աշխատողների համար, որոնց աշխատանքը դադարեցվել է աշխատանքից ազատվելու պատճառով, գործազրկության նպաստի հետաձգումը հանվել է: Ձեռնարկատերերը, ֆերմերները և ինքնագրադվածները (գիտնականներ, նկարիչներ, ուսուցիչներ, փաստաբաններ, նոտարներ և այլն) ազատվում են սոցիալական վճարների վճարումից:
Օգնություն ֆիրմաներին՝ հարմարեցնելու իրենց աշխատաժամերը և պահպանելու աշխատատեղերը	
Ֆինանսական աջակցություն ֆիրմաներին, որոնց պահանջարկը կրճատվել է	ՓՄՁ-ների կողմից վարձակալված տարածքների համար վճարների կասեցում:
Աշխատանքից ազատման կարգավորումներ	
Օգնություն տնտեսապես անպաշտպան աշխատողներին	Յուրաքանչյուր թոշակառու, որի կենսաթոշակը 183 դոլարից ցածր է, ապրիլին պետք է ստանա միանվագ 37 դոլար: 80 և ավելի տարեկան կենսաթոշակառուները կստանան լրացուցիչ 18 դոլար: Բոլոր կենսաթոշակները պետք է աճեն 11%-ով՝ մայիսի գնաճի ինդեքսավորման համար:
Հղումներ՝ ավելի մանրամասն տեղեկատվության համար	https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2020/04/ukraine-government-and-institution-measures-in-response-to-covid.html

Երկիրը	Քեյստուս
Կրճատել COVID-19-ի ազդեցությունը աշխատողների աշխատանքի վրա	Համավարակով պայմանավորված՝ գործատուները կարող են ավելի ճկուն լինել աշխատանքի կառավարման գործընթացում, այդ թվում՝ աշխատանքային պայմանների (հնարավորության դեպքում հեռավար աշխատանք), աշխատանքային օրվա սկզբի և ավարտի փոփոխություն, ժամանակավոր տեղափոխում այլ պաշտոնի կամ աշխատանքի:

<i>Դրամական աջակցություն հիվանդ աշխատողներին և նրանց ընտանիքներին</i>	
<i>Դրամական աջակցություն կարան-տիկներին՝ գտնվող աշխատողներին, ովքեր չեն կարող աշխատել տանից</i>	Ինքնամեկուսացման մեջ գտնվող քաղաքացիները ստանում են ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստ պետական սոցիալական ապահովագրության հիմնադրամի կողմից:
<i>Չսախարեցած խնամակալական կարիքների համար օգնություն</i>	Պետական սոցիալական ապահովագրական հիմնադրամի կողմից հիվանդության նպաստի տրամադրում մինչև 10 տարեկան երեխաներ խնամող անհատներին, որոնք հաճախում են կրթական հաստատություն և շփվում COVID-19-ով հիվանդների հետ:
<i>Դրամական օգնություն աշխատանքը կորցրած անհատներին կամ եկամուտը կորցրած ինքնա-գրավածներին</i>	Նվազագույն աշխատավարձի չափով լրավճարների և պարտադիր առողջապահական վճարների փոխանցում:
<i>Օգնություն ֆիրմաներին՝ հարմարեցնելու իրենց աշխատառումները և պահպանելու աշխատատեղերը</i>	Լրացուցիչ ֆինանսական աջակցություն ֆիրմաներին:
<i>Ֆինանսական աջակցություն ֆիրմաներին, որոնց պահանջարկը կրճատվել է</i>	Հարկային պարտավորությունների հետաձգում: Գույքահարկի դրույքաչափի կրճատում: Հարկային նվազեցումների և ԱԱՀ մեծության միջև տարբերության վերադարձի արագացում: Սանիտարական և հակահամաճարակային միջոցառումների, ներառյալ սահմանափակող միջոցների հետ կապված ծախսերի հաշվառում՝ որպես եկամտահարկի հաշվարկման ժամանակ ծախսերի հիմնական մաս: Միասնական հարկ վճարած անհատ ձեռներեցիներին և այլ անհատներին 2020 թ. տարբեր հարկային ռեժիմների միանալու իրավունքի տրամադրում: Ֆիզիկական անձանց հարկվող եկամտի նվազեցում անձնական պաշտպանիչ իրերի ձեռքբերման ծախսերի մեծության չափով:
<i>Աշխատանքից ազատման կարգավորումներ</i>	Աշխատողների աշխատանքային երաշխիքների հարցերի լուծում:
<i>Օգնություն տնտեսապես անպաշտպան աշխատողներին</i>	
<i>Հղումներ՝ ավելի մանրամասն տեղեկություններ ստանալու համար</i>	https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2020/04/belarus-government-and-institution-measures-in-response-to-covid.html https://belarus.ahk.de/ru/infoteka/novosti/novosti-detali/utverzhdenny-mery-podderzhki-ehkonomiki-respubliki-belarus-v-uslovijakh-pandemii-covid19

Երկիրը	Ֆինլանդիա
Կրճարել COVID-19-ի ազդեցությունն աշխատողների աշխատանքի վրա	Հնարավորության դեպքում՝ աշխատել հեռավար:
Դրամական աջակցություն հիվանդ աշխատողներին և նրանց ընտանիքներին	Եթե գործատուն հիվանդության արձակուրդում է կորոնավիրուսային վարակի պատճառով (աշխատելու անկարողություն), նրա վարձատրության իրավունքը սահմանվում է «Աշխատանքային պայմանագրերի մասին» օրենքի և կոլեկտիվ պայմանագրերի հիման վրա: Հիվանդության արձակուրդի ընթացքում աշխատավարձի վճարումը ներառված է ոլորտային կոլեկտիվ պայմանագրերում: Աշխատողի սեփական հայտարարությունը բավարար է հիվանդության արձակուրդի վարձատրությունը հիմնավորելու համար:
Դրամական աջակցություն կարանտինում գտնվող աշխատողներին, որոնք չեն կարող աշխատել տնային	<p>Վարակիչ հիվանդության պատճառով եկամտի կորուստը հոգալու համար հիվանդության նպաստը հասանելի է միայն այն դեպքում, եթե դա հրահանգել է տեղական ինքնակառավարման մարմնի կամ հիվանդանոցի վարակիչ հիվանդությունների վերահսկման համար պատասխանատու բժիշկը:</p> <p>Փոխհատուցում ստանալու իրավունք չունեն.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. արտերկրից վերադառնալուց հետո տանը մնալու հանձնարարություն ստացածները, 2. երեխաների խնամքի կենտրոնների կամ դպրոցների փակման պատճառով տանը մնացողները, 3. առանց եկամտի կորստի հեռավար աշխատողները, 4. կանխարգելիչ կարանտինում գտնվողները: <p>Համավարակի բռնկման պատճառով ժամանակավոր ֆինանսական օգնություն կարող է վճարվել նաև արտասահմանից ֆինլանդիա ժամանող այն անձանց, որոնք կարանտինում են և, հետևաբար՝ ստիպված են բացակայել վճարովի աշխատանքից:</p> <p>Երեխաների խնամքի կենտրոնների կամ դպրոցների փակ լինելու պատճառով չվճարվող արձակուրդ վերցրած երեխաներ իրավունք ունեն ստանալու ժամանակավոր ֆինանսական օգնություն: Նպաստը վճարվում է միանվագ՝ 28.94 եվրոյի չափով մեկ աշխատանքային օրվա համար (ամսական՝ 723.50 եվրո):</p> <p>Ժամանակավոր նպաստը վճարվել է մինչև 2020 թվականի մայիսի 13-ը՝ դպրոցների և խնամքի կենտրոնների վերաբացվելը: Այն կարելի է հետագայում վճարել 2020 թվականի մարտի 16-ից: Վճարվում է միայն աշխատողներին՝ պետական սոցիալական ապահովագրության հիմնադրամի կողմից:</p> <p>Ծնողները վճարվող հիվանդության արձակուրդի իրավունք ունեն, եթե չեն կարող աշխատել, քանի որ պետք է հոգ տանեն 16-ից ցածր տարիքի երեխայի համար, որը կարանտինում է: Վճարվում է աշխատավարձի 100% -ի չափով: Վճարը կատարվում է գործատուի միջոցով՝ փոխհատուցվելով պետական սոցիալական ապահովագրության հիմնադրամի կողմից: Սա հասանելի է ինչպես աշխատողներին, այնպես էլ ինքնազբաղվածներին:</p>

<p><i>Զստիաստրելված ինսամակայական կարիքների համար օգնություն</i></p>	<p>Մինչև հունիսի 30-ը ձեռնարկատերերին և ֆրիլանսերներին ժամանակավոր ճանաչել որպես գործազրկության նպաստ ստացողներ:</p> <p>Գործազրկության նպաստների սպասման ժամանակահատվածի վերացում:</p> <p>Տեղական ինքնակառավարման մարմիններին, քաղաքապետարաններին խորհուրդ չի տրվում չվճարել սոցիալական նպաստ, երբ անձը հրաժարվում է աշխատանքային առաջարկ ընդունելուց կամ չի մասնակցում վերապատրաստման դասընթացների կամ տնտեսական ակտիվության բարձրացման կամ ինտեգրման որոշակի այլ միջոցառումների:</p> <p>Գործազրկության նպաստ ստանալու համար՝ զբաղված լինելու պահանջվող ժամանակը սահմանել ներկայիս 26 օրացուցային շաբաթվա փոխարեն 13 օրացուցային շաբաթ: Ձեռնարկատերերի՝ սեփականատեր չհանդիսացող ընտանիքի անդամների համար զբաղված լինելու պահանջվող ժամանակահատվածը սահմանել 26 օրացուցային շաբաթ՝ ներկայիս 52 օրացուցային շաբաթվա փոխարեն:</p> <p>Գործազուրկ դառնալու հիմքով գործազրկության նպաստները հաշվի չեն առնվելու՝ գործազրկության նպաստի վճարման առավելագույն ժամկետը հաշվարկելու ժամանակ: Ակտերն ուժի մեջ են մտել 2020 թվականի ապրիլի 15-ին և ուժի մեջ են մնալու մինչև հուլիսի 6-ը: Փոփոխությունները կկիրառվեն հետադարձ ուժով՝ սկսած 2020 թվականի մարտի 16-ից:</p>
<p><i>Դրամական օգնություն աշխատանքը կորցրած անհայրներին կամ եկամուտը կորցրած ինքնազբաղվածներին</i></p>	<p>Մասնակցումներից խուսափելու համար կիրառվելու են ժամանակավոր դադարեցման ընթացակարգեր (այսինքն՝ ծանուցման ժամկետը 14-ից կրճատվելու է մինչև հինգ օր):</p>
<p><i>Օգնություն ֆիրմաներին՝ հարմարեցնելու իրենց աշխատաժամերը և պահպանելու աշխատատեղերը</i></p>	<p>Վարկերի երաշխիքների տրամադրում ֆիրմաներին (ՀՆԱ 4%-ի չափով)՝ հիմնականում պետական ֆինանսական և արտահանման վարկային ընկերությունների կողմից: Դրամաշնորհների ավելացում (ՀՆԱ 0,1%): պետական ֆինանսավորման գործակալության դրամաշնորհների թույլտվությունները կավելացվեն ձեռնարկատիրությանն աջակցելու անհապաղ միջոցառումներ իրականացնելու համար:</p>
<p><i>Ֆինանսական աջակցություն ֆիրմաներին, որոնց պահանջարկը կրճատվել է</i></p>	
<p><i>Աշխատանքից ազատման կարգավորումներ</i></p>	<p>Սկսած 2020 թվականի ապրիլի 1-ից՝ գործատուներ իրավունք ունեն հեռացնելու ամրագրված ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր ունեցող աշխատողներին այն պայմաններով, ինչ պայմաններով, որով հեռացվում են անժամկետ պայմանագրով աշխատողները: Այս փոփոխությունն ուժի մեջ է լինելու երեք ամիս կամ մինչև 2020 թվականի հունիսի 30-ը:</p>
<p><i>Օգնություն փոխադասված անպաշտպան աշխատողներին</i></p>	

Հղումներ՝ ավելի մանրամասն տեղեկություններ ստանալու համար

<https://valtioneuvosto.fi/en/information-on-coronavirus>
https://www.roedl.com/de-de/de/themen/documents/nordic-baltic-region_status-update/nordisch-baltische-region-status-update-21-5-2020-roedl-partner-eng.pdf
<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang--en/index.htm#BY>

Հավելված 2

«ՄԵԾ ԼՈՔԴԱՌՆԻ» ՊԱՅՄԱՆՆԵՐՈՒՄ ԶԲԱՂ ՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՓՈՐՁԻ ՀԱՄԵՄՏԱԿԱՆ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆԸ¹¹⁷

Երկիրը	Հայաստան
Աշխարհավարձի սուբսիդավորում	
Ուղղակի դրամական աջակցություն	<p>(4-րդ միջոցառում) Միանվագ 100.000 դրամի չափով նպաստի տրամադրում մինչև 14 տարեկան երեխա ունեցող այն ընտանիքներին, որտեղ 2020 թ. մարտի 13-ից մինչև մարտի 25-ն ընկած ժամանակահատվածում ծնողը (մյուսը աշխատանք չի ունեցել)/ծնողներն ազատվել են աշխատանքից:</p> <p>(6-րդ միջոցառում) Միանվագ՝ նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով աջակցության տրամադրում այն անհատներին, որոնք ազատվել են աշխատանքից 2020 թ. մարտի 13-ից մինչև մարտի 30-ն ընկած ժամանակահատվածում և այդ նույն ժամանակահատվածում չեն անցել մեկ այլ աշխատանքի:</p> <p>(8-րդ միջոցառում) Միանվագ դրամական աջակցության տրամադրում մասնավոր հատվածի տուժած ոլորտների (հյուրանոցային և հյուրատնային ծառայություններ, հանրային սննդի ծառայություններ, զբոսաշրջային ծառայություններ, վարսավիրանոցների և գեղեցկության սրահների ծառայություններ, մանրածախ առևտրի ծառայություններ, այդ թվում՝ առևտրի կենտրոնում կամ առևտրի իրականացման վայրում առք ու վաճառքի գործունեություն) վարձու աշխատողներին և անհատ ձեռնարկատերերին:</p> <p>(9-րդ միջոցառում) Յուրաքանչյուր երեխայի համար միանվագ դրամական վճարի տրամադրում մինչև 18 տարեկան երեխաներ ունեցող ընտանիքներին, որտեղ ծնողները 2020 թ. մարտի 12-ի դրությամբ եղել են գործազուրկ:</p> <p>(20-րդ միջոցառում) Միանվագ՝ նվազագույն աշխատավարձի չափով աջակցության տրամադրում մասնավոր հատվածի տուժած ոլորտների վարձու աշխատողներին, եթե վերջիններս 2020 թ. մարտի 1-ից մինչև հունիսի 15-ն ընկած ժամանակահատվածում առնվազն մեկ օր աշխատել են տուժած ոլորտի գործատուի հետ՝ անկախ աշխատավարձ ստանալու հանգամանքից:</p>

¹¹⁷ 2020թ. մարտի կեսերից մինչև հունիս կիրառված գործիքներ:

	<p>Անհատ ձեռնարկատերերը շահառու են համարվում այն պարագայում, եթե 2020 թ. գործունեություն են ծավալել տուժած ոլորտում:</p> <p>(22-րդ միջոցառում) Միանվագ՝ նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով աջակցության տրամադրում Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացի հանդիսացող այն ֆիզիկական անձանց, որոնք 2020 թ. հունվարի 1-ից մինչև մարտի 30-ն ընկած ժամանակահատվածում առնվազն 85 օրացուցային օր աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի հիման վրա աշխատանքային հարաբերությունների մեջ են գտնվել գործատուի հետ (բացառությամբ բանկերի, վարկային կազմակերպությունների, գրավատների, ապահովագրական ընկերությունների, արտարժույթի փոխանակման կետերի, ներդրումային կազմակերպությունների, ներդրումային ֆոնդերի, վիճակախաղերի և շահումով խաղերի կազմակերպիչների, ներդրումային ֆոնդերի կառավարիչների, վճարահաշվարկային կազմակերպությունների, ապահովագրական բրոկերների, վարկային և ապահովագրական բյուրոների, պետական մասնակցությամբ բաժնետիրական ընկերությունների, պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների, համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների, պետական կառավարչական հիմնարկների, համայնքային կառավարչական հիմնարկների, հասարակական կազմակերպությունների, հիմնադրամների, հասարակական միավորումների, ոչ առևտրային կոոպերատիվների, կուսակցությունների), սակայն ազատվել են աշխատանքից 2020 թ. մարտի 31-ից մինչև հունիսի 1-ն ընկած ժամանակահատվածում և այդ նույն ժամանակահատվածում չեն անցել մեկ այլ աշխատանքի:</p>
<i>Հարկային արձակուրդներ</i>	
<i>Աջակցություն քիզնեսին</i>	<p>(5-րդ միջոցառում) Միանվագ դրամաշնորհի տրամադրում այն տնտեսավարողներին, որոնք 2020 թ. հունվար-ապրիլ ժամանակահատվածում անընդհատ ունեցել են 2-50 վարձու աշխատողներ և նրանց վճարված աշխատավարձի փաստացի ֆոնդը չի նվազել նշված ժամանակահատվածում, տրամադրվում է հետևյալ պայմաններով.</p> <ul style="list-style-type: none"> - մինչև 5 աշխատակից ունեցող տնտեսավարողների պարագայում աջակցության չափը հավասար է մեկ ամսվա աշխատավարձի ֆոնդի և աշխատակիցների թվի հարաբերությանը, - 5 և ավելի աշխատակից ունեցող տնտեսավարողների պարագայում աջակցության չափը հավասար է ընկերության ամսական միջին աշխատավարձի և աշխատակիցների ընդհանուր թվի մեկ հինգերորդ մասի արտադրյալին: <p>(10-րդ միջոցառում) Միանվագ դրամաշնորհ տրամադրել միկրոձեռնարկություններին 2020 թ. առաջին եռամսյակի ընթացքում շրջանառության 10%-ի չափով, բայց ոչ ավելի, քան նվազագույն աշխատավարձի կրկնապատիկը:</p> <p>(17-րդ միջոցառում) Մրցութային կարգով համաֆինանսավորման դրամաշնորհի տրամադրում բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի տնտեսավարողներին:</p> <p>(18-րդ միջոցառում) Միանվագ դրամաշնորհի տրամադրում այն տնտեսավարողներին, որոնք 2020 թ. փետրվարի 1-ից մինչև ապրիլի 30-ն ընկած ժամանակահատվածում անընդհատ ունեցել են 2-100 վարձու աշխատակիցներ, և նշված տնտեսավարողների կողմից հաշվարկված եկամուտների փաստացի ֆոնդը նշված ժամանակահատվածում չի նվազել կամ նվազումը կազմել է ոչ ավելի քան 5%:</p>

	<p>(21-րդ միջոցառում) Միանվագ դրամաշնորհի տրամադրում այն իրավաբանական անձանց կամ անհատ ձեռներեցներին, որոնք 2020 թ. մարտի 1-ից մինչև մայիսի 31-ն ընկած ժամանակահատվածում անընդհատ ունեցել են 2-100 վարձու աշխատող, և նրանց կողմից հաշվարկված եկամուտների փաստացի ֆոնդը նշված ժամանակահատվածում չի նվազել, կամ նվազումը կազմել է ոչ ավելի, քան 5 տոկոս.</p> <ul style="list-style-type: none"> - մինչև 5 աշխատող ունեցող տնտեսավարող սուբյեկտներին տրամադրվող աջակցության չափը հավասար է 2020 թ. մայիսի համար հաշվարկված եկամուտների հանրագումարի և աշխատողների թվի հարաբերությանը, - 5 և ավելի աշխատող ունեցող տնտեսավարողին տրամադրվող աջակցության չափը հավասար է տնտեսավարողի 2020 թ. մայիսի ամսական միջին հաշվարկված եկամուտների չափի և աշխատողների ընդհանուր թվի մեկ հինգերորդ մասի արտադրյալին:
Գործադրության սպահովագրություն	
Քիզնեսի վարկավորում	<p>(1-ին միջոցառում) Առնվազն վերջին մեկ տարվա ընթացքում ՀՀ տարածքում գրանցված և փաստացի գործունեություն իրականացնող կազմակերպություններին կամ անհատ ձեռնարկատերերին նպատակային վարկերի համաֆինանսավորման, վերաֆինանսավորման և տոկոսադրույքի սուբսիդավորման ձևով օժանդակության տրամադրում տարեկան ոչ ավել, քան 6% տոկոսադրույքով՝ մինչև 24 ամիս ժամկետով, առավելագույնը՝ 500 մլն դրամ, նվազագույնը՝ 250 մլն դրամ համաֆինանսավորման կամ վերաֆինանսավորման պայմանով՝ աշխատակիցներին աշխատավարձ վճարելու կամ դրան հավասարեցված վճարումներ կատարելու նպատակով, բայց յուրաքանչյուր աշխատակցի դեպքում ոչ ավելի, քան ամսական 500 000 ՀՀ դրամ գումարի չափով՝ առավելագույնը երեք ամսվա համար:</p> <p>(1-ին միջոցառում) Կազմակերպություններին կամ անհատ ձեռնարկատերերին նպատակային վարկերի համաֆինանսավորման, վերաֆինանսավորման և տոկոսադրույքի սուբսիդավորման ձևով օժանդակության տրամադրում (վերոնշյալ պայմաններով)՝ առավելագույնը երեք ամսվա հարկային կամ այլ պարտադիր վճարումներ կատարելու, հումք կամ նոր սարքավորումներ ձեռք բերելու, հանրային ծառայությունների վճարումներ (յուրաքանչյուր ծառայության դեպքում ոչ ավելի, քան ամսական 5 000 000 ՀՀ դրամ գումարի չափով՝ առավելագույնը երեք ամսվա համար) կատարելու համար:</p> <p>(2-րդ միջոցառում) Գյուղատնտեսության ոլորտում գործունեություն իրականացնող ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձանց, անհատ ձեռնարկատերերի, գյուղատնտեսության ոլորտում զբաղված անձանց կարողությունների զարգացման, արդիական տեխնոլոգիաների ներդրման և գործունեության արդյունավետության բարձրացման նպատակով տրամադրվող նպատակային վարկերի համաֆինանսավորում և (կամ) վարկի/իզինգի (3-15 մլն դրամ մինչև 5 տարի ժամկետով մայր գումարի մինչև 12 ամիս մարման ժամկետով) տոկոսադրույքի սուբսիդավորում:</p> <p>(3-րդ միջոցառում) 2019 թ. նվազագույնը 24 մլն դրամ և առավելագույնը 500 մլն դրամ շրջանառություն ունեցող ՓՄՁ-ներին (մշակող արդյունաբերության, կաշվության և հանրային սննդի կազմակերպման, փոխադրումների և պահեստային տնտեսության, զբոսաշրջային ծառայությունների, սպասարկման այլ ծառայությունների, առողջապահության ոլորտում գործունեություն</p>

	<p>իրականացնող) Ներդրումների աջակցման կենտրոնի միջոցով վարկային միջոցների տրամադրում՝ աշխատողներին աշխատավարձ և դրան հավասարեցված վճարումներ կատարելու համար. յուրաքանչյուր աշխատակցի դեպքում ոչ ավելի, քան ամսական 300.000 դրամի չափով՝ առավելագույնը 3 ամսվա համար 50 մլն դրամ, բայց ոչ ավել, քան տնտեսվարող սուբյեկտի 2019 թ. շրջանառության 10%-ը՝ 3 տարով՝ յուրաքանչյուր տարում՝ 0, 0 և 6% տոկոսադրույքով:</p> <p>(3-րդ միջոցառում) ՓՄՁ-ներին (մշակող արդյունաբերության, կազմակերպման և հանրային սննդի կազմակերպման, փոխադրումների և պահեստային տնտեսության, զբոսաշրջային ծառայությունների, սպասարկման այլ ծառայությունների, առողջապահության ոլորտում գործունեություն իրականացնող) Ներդրումների աջակցման կենտրոնի միջոցով վարկային միջոցների տրամադրում (վերոնշյալ պայմաններով)՝ հարկերի, տուրքերի և պարտադիր վճարների (առավելագույնը երեք ամսվա համար, հումքի ձեռք բերման, հանրային ծառայությունների վճարումներ (էլեկտրաէներգիայի, ջրի, գազի, կապի և հեռահաղորդակցության գծով ծախսերի իրականացում) վարձակալական վճարումների համար:</p> <p>(19-րդ միջոցառում) «Զբոյից» բիզնես ստեղծելու ձգտում ունեցող շահառուների ձեռնարկատիրական գաղափարների իրագործման և շահառուների գործարար ծրագրերի նորարարական զարգացման համար օժանդակության տրամադրում Հայաստանի Հանրապետության տարածքում գրանցված, «Փոքր և միջին ձեռնարկատիրության պետական աջակցության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով սահմանված չափանիշներին համապատասխանող, աջակցության հայտ ներկայացնելու օրվան նախորդող 12 ամիսների ընթացքում բարվոք հարկային և վարկային պատմություն ունեցող, առավելագույնը ՀՀ մարզերում գործունեություն իրականացնող, պետական ֆինանսական աջակցության շրջանակում «Ներդրումների աջակցման կենտրոն» հիմնադրամի շահառու չհանդիսացող՝ մինչև աջակցության հայտ ներկայացնելու օրն առնվազն 24 ամիսների ընթացքում «Ներդրումների աջակցման կենտրոն» հիմնադրամի միջոցով իրականացվող պետական ֆինանսական աջակցության շահառու հանդիսացող կազմակերպություններին կամ անհատ ձեռնարկատերերին (բացառությամբ մանրածախ և մեծածախ ոլորտում գործունեությանը)՝ «Ներդրումների աջակցման կենտրոն» հիմնադրամի միջոցով՝ արտոնյալ վարկավորման նպատակով երաշխիքների տրամադրման եղանակով միջոցառման իրականացման համար անհրաժեշտ ֆինանսական միջոցների 75%-ի հատկացում՝ որպես 8 տարվա մարման ժամկետով անտոկոս փոխառություն, իսկ 25%՝ որպես դրամաշնորհ:</p>
Մարդկային ռեսուրսների զարգացում	Զբաղվածության պետական գործակալությունը կազմակերպում է հեռավար ուսուցմամբ էլեկտրոնային դասընթացը՝ «Ինչպե՞ս փնտրել աշխատանք» թեմայով:
Աղբյուրներ	https://www.gov.am/am/covid-19-cragrer./ http://employment.am/am/91/free.html

Երկիրը	Շվեդիա
Աշխատավարձի սուբսիդավորում	2020 թ. մայիս-հուլիսի ընթացքում կորպորատիվ հարկ և սոցիալական ապահովագրության վճարներ վճարող ինքնազբաղվածները և անհատ ձեռնարկատերերը կարող են կրճատել իրենց աշխատողների աշխատանքային ժամերը մինչև 80% (նա-

	<p>խորդ ամիսների համար սահմանված էր 20, 40 և 60%), և կառավարությունը վճարում է ծախսերը տարբերության չափով: Եթե գործատուն իր աշխատողին ուղարկում է կարճաժամկետ զբաղվածության, դա նշանակում է, որ գործատուի աշխատավարձի ծախսերը կարող են մինչև 50% կրճատվել, իսկ աշխատողը կստանա վճարի առնվազն 90%-ը: Ծախսերի 3/4-ը կփոխհատուցի պետությունը: Այն ժամանակահատվածը, որի ընթացքում անհատը կարող է ունենալ սուբսիդավորվող աշխատանք (լրացուցիչ աշխատանք, նոր աշխատանքի մեկնարկ կամ ծանոթություն աշխատանքի հետ), կերկարաձգվի լրացուցիչ մեկ տարով նրանց համար, ովքեր արդեն ունեն այդպիսի աշխատանք: Գործատուն կստանա ամսական ոչ ավելի, քան 44.000 կրոն: Դիմում հայտեր կարող են ներկայացնել ապրիլի 7-ից, և դիմումները հետադարձ (ռետրոսպեկտիվ) բնույթ ունեն՝ կարող են ներկայացվել՝ սկսած մարտի 16-ից մինչև դեկտեմբերի 31-ը:</p> <p>Կազմակերպությունը շահառու դառնալու համար պետք է ժամանակավոր և լուրջ ֆինանսական վնասներ կրած լինի համավարակի ճգնաժամի պատճառով: Տնտեսական և տարածաշրջանային զարգացման շվեդական գործակալությունը (Swedish Agency for Economic and Regional Growth) համարվում է այս միջոցառման պատասխանատու մարմինը: Այն ընկերությունները, որոնք շահաբաժիններ են բաշխում կամ նմանատիպ կամավոր վճարումներ կատարում, չեն կարող դիմել որպես լուրջ ֆինանսական դժվարություններ ունեցողներ և ճանաչվել շահառու: Վերոնշյալ գործակալությունն է պատասխանատու մարմինը, և պետք է դիմել այդ մարմնին: Մերժվելու դեպքում դիմումատու կարող է իր իրավունքը վիճարկել դատարանում:</p>
<i>Ուղղակի դրամական աջակցություն</i>	<p>Կառավարությունը վճարում է ապրիլից մինչև հուլիսի ավարտն ընկած ժամանակահատվածի ամբողջ հարկադիր արձակուրդը: Չեղարկվել է շահառու դառնալու ժամանակահատվածը մարտի 11-ից մինչև սեպտեմբերի 30-ն ընկած ժամանակահատվածի համար: Կառավարությունը վճարում է՝ սկսած առաջին օրվանից: Հունիսից փոխհատուցման չափը աճել է 101 կրոնով: Շահառու դառնալու համար մինչև սեպտեմբերի 30-ը հիվանդության առաջին 14 օրերի հիվանդության մասին հավաստող փաստաթուղթ ներկայացնել հարկավոր չէ: Ինքնազբաղվածները հիվանդության արձակուրդի վճար կստանան 1-14 օրերի համար մինչև սեպտեմբերի 30-ը:</p>
<i>Հարկային արձակուրդներ</i>	<p>Անհատ ձեռնարկատերերի կողմից վճարվող ԱԱՀ-ի և եկամտահարկի հետաձգում մինչև 12 ամիս ժամկետով, ընկերությունների սոցիալական ապահովագրության վճարների հետաձգում առավելագույնը 3 ամիս ժամկետով (երկու դեպքում միասին՝ 315 մլրդ կրոն, եթե բոլոր ընկերությունները դիմեն), 2019 թ. տարեկան ԱԱՀ-ի հետաձգում (ընդհանուր՝ 7 մլրդ կրոն), ՓՄՁ-ների հարկերի հետաձգում (ընդհանուր՝ 13 մլրդ կրոն):</p> <p>Սոցիալական ապահովագրության՝ աշխատողների աշխատավարձից եկամտային հարկ և/կամ ԱԱՀ վճարող ընկերությունները կարող են հարկային արձակուրդ ստանալ: Հարկային արձակուրդը տրամադրվում է մինչև 1 տարի ժամկետով: Հետաձգվող ընդհանուր գումարը կարող է հավասար լինել ամսական կամ եռամսյակային կտրվածքով ընկերության կատարած սոցիալական ապահովագրության և ԱԱՀ երեք ամիսների վճարումներին: Հետաձգման ժամկետը 2020 թ. հունվարից մինչև սեպտեմբեր ընկած ժամանակահատվածն է: Տարեկան կտրվածքով հայտարարագրվող ԱԱՀ-ի դեպքում արձակուրդը տրամադրվում է 2019 թ. դեկտեմբերի 27-ից մինչև 2021 թ. դեկտեմբերի 17-ն ընկած ժամանակահատվածում հայտարարագրված ԱԱՀ տարեկան գումարի չափով: Հարկային արձակուրդի մասին որոշումը գործողության մեջ է մտել 2020 թ. մարտի 30-ից մինչև ապրիլի 6-ն ընկած ժամանակահատվածում և հետադարձ ուժ ունի՝ 2020 թ. հունվարի 1-ից սկսած: Արդեն վճարված հարկերը կարելի է հետ</p>

	<p>պահանջել: Ամսական հետաձգված գումարի 0.3%-ի չափով վճար և տարեկան 1.25% տոկոս է պահվում (հետագայում նվազեցման պայմանով՝ կիրառելով միայն առաջին 6 ամիսների համար, իսկ մյուս 6 ամիսների համար կդառնա 0.2%): Այս վճարները անհրաժեշտ է վճարել հարկային արձակուրդի ավարտից հետո:</p>
<i>Աջակցություն բիզնեսին</i>	<p>Աջակցություն ստանալու համար նախորդ ֆինանսական տարում բիզնեսը պետք է ունենա առնվազն 250.000 կրոն եկամուտ և եկամտի առնվազն 30%-ի չափով կորուստ: Աջակցության չափը տատանվում է հաստատուն ծախսերի 22.5-75%-ի չափով՝ բացառությամբ 2020 թ. մարտի և ապրիլի աշխատավարձի: Յուրաքանչյուր ընկերության աջակցության չափը չի կարող գերազանցել 150 մլն կրոնը:</p> <p>Տուժած ոլորտների ընկերությունները վարձակալական վճարի փոխհատուցում կստանան կառավարության կողմից մինչև 2020 թ. մարտի 1-ը կնքված վարձակալության հետ կապված՝ վարձավճարի գեղջված արժեքի 50%-ի չափով (ոչ ավելի, քան իրական արժեքի 25%-ը)՝ 800.000 եվրոն չգերազանցող գումարի չափով: Վարձակալության տվողը կարող է դիմել Կոմսության ղեկավար մարմնին՝ հետադարձ (ռետրոսպեկտիվ)՝ ապրիլի 1-ից հունիսի 30-ն ընկած ժամանակահատվածի համար: Դիմումը պետք է ներկայացնի ոչ ուշ, քան մինչև օգոստոսի 31-ը և ոչ շուտ, քան հուլիսի 1-ը: Աջակցության համար դիմելիս վարձակալության պայմանագրի առկայությունն ամբողջական կամ մասնակի ֆիքսված վարձավճարով պարտադիր է, և պայմանագիր պետք է ստորագրված լինի ոչ ուշ, քան մինչև մարտի 1-ը:</p> <p>Սկսնակ բիզնեսի աջակցության առավելագույն ժամկետը կերկարաձգվի՝ 6-ից դառնալով 12 ամիս:</p> <p>Արտահանող ընկերությունների ապահովագրության ծավալներն ընդլայնվել են:</p> <p>Մշակույթի և սպորտի ոլորտի ընկերությունները կստանան 1 մլրդ կրոն լրացուցիչ դրամական աջակցություն:</p> <p>Կառավարությունը 3.150 մլն կրոն է տրամադրել Շվեդիայի «ԷյԲի» ընկերությանը՝ ներդրումներ իրականացնելու և աշխատատեղերը պահպանելու համար:</p> <p>Կառավարությունը 39 մլրդ կրոն է հատկացրել բիզնեսին՝ վերակազմավորվելու և գործունեության ուղղությունը փոխելու համար:</p>
<i>Գործադրկության ապահովագրություն</i>	<p>Գործադրկության նպաստ կարող են ստանալ վերջին 12 ամիսներից 6 ամիսների ընթացքում 60 ժամ (նախկին 80 ժամի փոխարեն) աշխատած և գործադրկության ապահովագրության հիմնադրամին 3 ամիս (նախկին 12 ամսվա փոխարեն) փոխանցումներ կատարած քաղաքացիները: Գործադրկության նպաստի նվազագույն և առավելագույն չափերը աճել են 30%-ով:</p> <p>Առաջին 100 օրերի համար առավելագույն նպաստը 910-ից դարձել է 1200 կրոն, իսկ 101-րդ օրից սկսած՝ նպաստը հաշվարկվում է գործադրկի նախկին եկամտի հիման վրա, սակայն չի կարող գերազանցել նրա աշխատավարձի 80%-ը, առավելագույն շեմը օրական 365-ից դարձել է 510 կրոն:</p>
<i>Բիզնեսի վարկավորում</i>	<p>2020 թ. հուլիսի 1-ից կառավարությունը տրամադրում է նոր բանկային վարկերի 70%-ի չափով վարկերի երաշխիքներ 39 մլրդ SEK-ի չափով: Աջակցություն ստանալու համար բիզնեսը պետք է նախորդ ֆինանսական տարում ունենա 250.000 կրոն չրջանառություն և 2020 թ. մարտ և ապրիլին դրա առնվազն 30%-ի չափով կորուստ՝ համեմատած նախորդ տարվա նույն ամիսների հետ: Աջակցության չափը տատանվում է բիզնեսի հաստատուն ծախսերի 22.5-75%-ի սահմաններում՝ բացառությամբ 2020 թ. մարտի և ապրիլի աշխատավարձի ծախսերի:</p>

	Բանկերի միջոցով բիզնեսին վարկավորելու համար կառավարությունը հատկացրել է 500 մլրդ կրոն, ընկերությունները կարող են ստանալ անսահմանափակ վարկեր 3 ամիս մարման ժամկետով: «Շվեդական արտահանման վարկի» մեծությունը 125 մլրդից դարձել է 200 մլրդ կրոն և կարող է տրամադրվել պետական երաշխավորությամբ: Ավիարկություններն առավելագույնը 5 մլրդ կրոնի չափով վարկային երաշխիքներ կստանան:
<i>Մարդկային ռեսուրսների զարգացում</i>	Կառավարությունը ներդնում է 11 մլն կրոն՝ վերապատրաստելու գործազուրկներին՝ կանաչ ոլորտներում աշխատելու համար: Տեղական ինքնակառավարման մարմինները դրամաշնորհներ կստանան երիտասարդների ամառային աշխատանքների և կանաչ աշխատանքների ֆինանսավորման համար:
<i>Աղբյուրներ</i>	https://www.government.se/government-policy/the-governments-work-in-response-to-the-virus-responsible-for-covid-19/ https://www.government.se/press-releases/2020/04/scaling-up-crisis-measures-for-jobs-and-businesses/ https://www.government.se/press-releases/2020/03/crisis-package-for-jobs-and-transition/ https://www.uncdf.org/article/5510/swedish-local-government-on-the-forefront-of-covid-19-emergency-lessons-to-be-learnt https://www.government.se/4964ec/contentassets/024aeb8099aa4fa4afae2305a1f52095/tabel-crisis-package-for-jobs-and-transition.pdf https://www.government.se/press-releases/?page=1 https://www.government.se/press-releases/2020/03/crisis-package-for-small-enterprises-in-sweden/ https://www.government.se/government-policy/the-governments-work-in-response-to-the-virus-responsible-for-covid-19/ https://www.government.se/press-releases/2020/04/scaling-up-crisis-measures-for-jobs-and-businesses/ https://www.government.se/press-releases/2020/03/crisis-package-for-jobs-and-transition/ https://www.government.se/press-releases/2020/04/businesses-to-receive-support-based-on-loss-of-turnover/ https://www.government.se/government-policy/the-governments-work-in-response-to-the-virus-responsible-for-covid-19/ https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/sv_se/topics/tax/pdf/ey-government-support-package-sweden-2020.pdf https://www.tmf-group.com/en/news-insights/coronavirus/government-support-schemes/#S

<i>Երկիրը</i>	<i>Նոր Զելանդիա</i>
<i>Աշխարավարձի սուբսիդավորում</i>	2020 թ. հունիսի 10-ից սեպտեմբերի 1-ը համավարակից տուժած ոլորտների ինքնագրավածները, պայմանագրային աշխատողները և անհատ ձեռնարկատերերը, գրանցված բարեգործական ընկերությունները, հասարակական կազմակերպությունները (պետական հատվածի կազմակերպությունները շահառու հանդիսանալ չեն կարող), որոնք իրենց դիմելուն նախորդող 40 օրերից 30 օրերի ընթացքում՝ նախորդ տարվա նույն ժամանակահատվածի համեմատությամբ կորցրել են իրենց եկամտի առնվազն 40%-ը, կստանան աշխատավարձի սուբսիդավորում: շաբաթական 585 դոլար՝ լրիվ աշխատուժով աշխատողները (լրիվ աշխատողի տնտեսությունը շաբաթական 20 ժամ և ավելի է) և 350 դոլար՝ ոչ լրիվ աշխատուժով աշխատողները (ոչ լրիվ աշխատողը շաբաթական մինչև 20 ժամ է): Եթե աշխատողի աշխատավարձը փոքր է սուբսիդիայի չափից, ապա տարբերությունը պետք է վերադարձվի:

<p><i>Ուղղակի դրամական աջակցություն</i></p>	<p>2020 թ. մարտի 17-ից մինչև սեպտեմբերի 17-ը յուրաքանչյուր շաբաթ յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատավարձից 15 դոլարի չափով նվազեցում (ավելացրած 2019 թ. ընդունված՝ շաբաթական 5 դոլարի չափով նվազեցումը)՝ որպես չհարկվող եկամուտ՝ փոխհատուցելու աշխատելու համար նախատեսված սարքավորումների ծախսերը:</p> <p>Ոչ երիտասարդների ժամանակավարձի դրույքաչափը բարձրացել է 1.20 դոլարով, իսկ նրանք, ովքեր նոր են աշխատաշուկա մուտք գործել, վերապատրաստվում են՝ 96 ցենտով:</p> <p>Մինչև 18 տարեկան երեխա ունեցող ընտանիքները կարող են նպաստ ստանալ «Աշխատել ընտանիքների համար» ծրագրի շրջանակներում՝ 4 տարբեր եղանակներով.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Աշխատանքային հարկային վարկ – աշխատող ընտանիքների համար է նախատեսված՝ կախված եկամտի տեսակից և մեծությունից: Կարող են ստանալ երեխաներ ունեցող՝ տարեկան մինչև 65.000 դոլար եկամուտ ապահովող գրեթե բոլոր ընտանիքները, տարեկան մինչև 80.000 դոլար եկամուտ ապահովող շատ ընտանիքներ, ավելի շատ եկամուտ ապահովող ավելի մեծ ընտանիքները: - Ընտանեկան նվազագույն հարկային վարկ – բազային եկամուտ ապահովելու միջոց է այն ընտանիքների համար, որտեղ ծնողը/ծնողներն աշխատում են պահանջվող քանակությամբ ծանրաբեռնվածությամբ աշխատավարձի փոխհատուցմամբ: - Ընտանեկան հարկային վարկ – նպաստ է ընտանիքին՝ յուրաքանչյուր երեխայի համար: - Լավագույն սկիզբ – նպաստ է մինչև 2018 թ. հուլիսի 1-ը ծնված երեխաների համար (մինչև 1 տարեկան երեխայի համար ընտանիքը կստանա շաբաթական 60 դոլար): <p>Նպաստը կարելի է ստանալ շաբաթական, երկու շաբաթ պարբերականությամբ, որպես միանվագ գումար՝ հարկային տարվա ավարտից հետո: Այն փոխանցվում է բանկային հաշվին:</p>
<p><i>Հարկային արձակուրդներ</i></p>	<p>2020-2021 թթ. Եկամտային հարկի կանխավճարի սահմանաչափը 2500 դոլարից աճել է մինչև 5.000 դոլար, ինչը նշանակում է, որ 5.000 դոլարից պակաս կանխավճար վճարողները կարող են վճարումը հետաձգել մինչև հաջորդ տարվա փետրվարի 7-ը, որի արդյունքում այդպիսի հարկ վճարողների թիվը 95.000-ով կնվազի:</p> <p>Վերակառուցման և զարգացման գործունեություն ծավալող ընկերությունների համար կառավարությունն ակնկալում ապահովել 70 մլն դոլարի կանխիկ աջակցություն:</p>
<p><i>Աջակցություն բիզնեսին</i></p>	<p>2020- 2021 թթ. առևտրային և արդյունաբերական, այդ թվում՝ հյուրանոցների և մոթելների շենքերի ամբողջագիայի կրճատում 2%-ի չափով:</p> <p>2020 -2021 թթ. հաջորդ տարվա ակնկալվող շահույթի կորստի փոխհատուցում կստանան ընկերությունները՝ հետ ստանալով հարկային գերավճարը կամ եկամտային հարկի կանխավճարը:</p>
<p><i>Գործազրկության ապահովագրություն</i></p>	<p>2020 թ. մարտի 1-ից հոկտեմբերի 30-ն աշխատանքը կորցրած աշխատողները (ներառյալ ինքնազբաղվածները), ովքեր աշխատել են շաբաթական 30 ժամ կամ ավելի, շաբաթական կստանան 490 դոլար, իսկ շաբաթական 15-29 ժամ աշխատածները՝ շաբաթական 250 դոլար: Գումարը չի հարկվում: Վճարվում է 12 շաբաթ կամ մինչ գործազուրկի կարգավիճակի փոփոխությունը: Գործազուրկները կամ մասնակի զբաղվածները, որոնք աշխատանք կամ լրացուցիչ զբաղվածություն են փնտրում առնվազն 12 ամիս կարող են ստանալ աշխատանքի փնտրման նպաստ՝ շաբաթական կտրվածքով:</p>

<i>Քիզնեսի վարկավորում</i>	Աշխատավարձի սուբսիդիայի շահառու հանդիսացող մինչև 50 հոգանոց անձնակազմ ունեցող ՓՄՁ-երը մինչև հուլիսի 14-ը կարող են դիմել «Փոքր բիզնեսի կանխիկ վարկային սխեմային» (Business Cashflow Loan Scheme, որից առաջ գործել է Business Finance Guarantee Scheme-ը)՝ ստանալու մինչև 10.000 դոլարի՝ վարկ և լրացուցիչ 1800 դոլար յուրաքանչյուր լրիվ դրույքով աշխատողի համար: 1.3 մլրդ դոլար արդեն վճարվել է:
<i>Մարդկային ռեսուրսների զարգացում</i>	Ֆինանսավորման չափը՝ 1.6 մլրդ ՆԶ դոլար: Կառավարությունը գործարկել է առևտրի և ուսումնառողների վերապատրաստման փաթեթ, որը ներառում է ուսումնառողներին՝ անվճար ուսուցում և վերապատրաստում թիրախային կրիտիկական ոլորտներում, աշակցություն գործատուներին՝ շարունակելու վերապատրաստումը և երրորդ աստիճանի կրթություն ստանալու համար նախատեսված ֆինանսավորումը: «Կրիտիկական ոլորտներում» ուսումնառությունը և մասնագիտական դասընթացները առաջիկա երկու տարում անվճար կանցկացվեն բոլորի համար՝ անկախ տարիքից: 2020 թ. բյուջեով ֆինանսավորվել է նաև աշխատուժի զարգացման խորհուրդների ստեղծումը՝ COVID-19- ի ազդեցությունից արդյունաբերության և աշխատատեղերի վերականգնման ռազմավարական պլան մշակելու համար: Սոցիալական զարգացման նախարարությունը լրացուցիչ 150 մլն դոլար է ներդնում զբաղվածության աշակցության ծառայություններն ընդլայնելու համար, ինչը հնարավորություն կտա նախարարությանը արձագանքելու պահանջարկի մեծացմանը, ներառյալ մարդկանց որոշ ծառայություններ մատուցելը՝ նախքան նպաստի համակարգ մուտք գործելը:
<i>Աղբյուրներ</i>	https://www.nzherald.co.nz/business/news/article.cfm?c_id=3&objectid=12331980 https://www.business.govt.nz/covid-19/business-finance-guarantee-scheme/ https://www.ird.govt.nz/covid-19 https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang--en/index.htm#NZ https://www.workandincome.govt.nz/products/a-z-benefits/jobseeker-support.html#null

<i>Երկիրը</i>	<i>Նորվեգիա</i>
<i>Աշխատավարձի սուբսիդավորում</i>	Աշխատողն աշխատանքից ժամանակավորապես հեռացվելու մասին պետք է տեղեկացվի նվազագույնը 2 շաբաթվա փոխարեն 2 օր առաջ (նախատեսվում է սեպտեմբերի 1-ից դարձնել 10 օր): Գործատուն պետք է վճարի 2 օրվա ամբողջական աշխատավարձը, որից հետո մինչև 20-րդ օրը ներառյալ՝ ամբողջական աշխատավարձը (նախկին 62.4%-ի փոխարեն): Պետությունը վճարում է մինչև 600.000 կրոն, որից հետո աշխատողը կարող է դիմել գործազրկության նպաստ ստանալու համար: 2020 թ. մարտի 1-ից մինչև հունիսի 9-ը գործող աշխատավարձի սուբսիդավորման սխեմայի համաձայն՝ որոնք աշխատողների 30%-ին կրճատած կամ 50-ից ավելի աշխատող ունեցող ընկերությունները, ովքեր իրենց աշխատողներին ուղարկել են հարկադիր պարապուրդի և նրանց վճարում են ամբողջական աշխատավարձ, փոխհատուցում կստանան ամբողջական աշխատավարձի 75%-ի չափով՝ առավելագույնը 30.000 կրոն: Կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրով աշխատողները փոխհատու-

	<p>ցում կատանան աշխատավարձի 90%-ի չափով, սակայն ոչ ավելի, քան 30.000 կրոն: Ոչ լրիվ աշխատօրով զբաղվածները փոխհատուցում կատանան իրենց աշխատած ժամերին համապատասխան: Գործատուները հարկադիր պարապյուրդի ընթացքում աշխատողին աշխատանքից ազատելու իրավունք չունեն:</p>
<i>Ուղղակի դրամական աջակցություն</i>	<p>2020 թ. ընթացքում աշխատողները, ֆրիլանսերները, ինքնազբաղվածները, որոնք հիվանդության հարկադիր պարապյուրդում, են, նպաստ կատանան՝ համձայն Ազգային ապահովագրական ակտի: Ինքնազբաղվածների փոխհատուցման բազան հաշվարկվում է նրանց 2019 թ. գործունեության՝ կենսաթոշակ ստանալու իրավունք ապահովող տարեկան եկամտի հիման վրա: 2020 թ. ընթացքում 1 կամ 2 երեխա ունեցող, խնամքի արձակուրդում գտնվող ծնողները նպաստ կատանան 20, (նախկին 10 օրվա փոխարեն), 3 և ավելի երեխա ունեցողները՝ 30 օրվա համար (նախկին 15 օրվա փոխարեն): Միայնակ ծնողները 2020 թ.-ի համար իրավունք ունեն ստանալու 100% փոխհատուցում:</p>
<i>Հարկային արձակուրդներ</i>	<p>ԱԱՀ դրույքաչափի կրճատում 12-ից 8% (ուղևորափոխադրումների, կացության և մշակույթի ոլորտի ընկերությունների համար) 2020 թ. մարտի 20-ից մինչև հոկտեմբերի 31-ը:</p> <p>Չեղարկել ուղևորների օդային փոխադրամիջոցների հարկը 2020 թ. հունվարի 1-ից մինչև հոկտեմբերի 31-ը:</p> <p>Առաջին անգամ ԱԱՀ վճարման վերջնաժամկետը հետաձգել 2020 թ. ապրիլի 14-ից մինչև հունիսի 10-ը: Ընկերությունների կողմից ԱԱՀ երկրորդ հատվածի վճարման վերջնաժամկետը հետաձգել 2020 թ. ապրիլի 15-ից մինչև սեպտեմբերի 1-ը:</p> <p>Կոնկրետ անհատների տրաստների կանոնակարգերի փոփոխությունն իրականացնել այնպես, որ կորստով շահատուղ ընկերությունները կարողանան վերաբաշխել իրենց կորուստները նախորդ տարիների հարկվող շահույթների վրա:</p> <p>Հետաձգել գործատուների սոցիալական ապահովագրության վճարները 2020 թ. մայիսի 15-ից մինչև օգոստոսի 15-ը:</p>
<i>Աջակցություն բիզնեսին</i>	<p>Եկամտի նշանակալի կորուստ կրած և սահմանափակումների հետևանքով փակված ընկերությունները կարող են պետական դրամաշնորհի ստանալ՝ փոխհատուցելու իրենց հաստատուն ծախսերի մի մասը, օրինակ՝ վարձավճարը, պարտքերի սպասարկումը և ապահովագրությունը: Բիզնեսը, որը կառավարության որոշմամբ հանձնարարվել է փակել, կստանա առավելագույն փոխհատուցում: Շահառու ճանաչվելու համար ընկերությունը 2020 թ. մարտին պետք է ունենա շրջանառության կորուստ՝ առնվազն 20%-ի չափով, իսկ ապրիլին և մայիսին՝ առնվազն 30%-ի չափով: Սահմանափակումների պատճառով փակված բիզնեսը կարող է ստանալ անխուսափելի հաստատուն ծախսերի փոխհատուցում՝ 90%-ի չափով, իսկ մյուս բիզնեսները՝ 80%-ի չափով: Վճարումները կատարվում են ամսական կտրվածքով: Ընկերակցությունները կարող են դիմել յուրաքանչյուր անգամ՝ մեկ անգամ փոխհատուցում ստանալու համար՝ առավելագույնը ամսական 30 մլն, նվազագույնը՝ 5000 կրոն: Աջակցությունը դիտարկվելու է որպես հարկվող եկամուտ:</p> <p>Նորվեգիայի ընկերությունների կողմից թողարկվող պարտատուների ձեռքբերում՝ 50 մլրդ կրոնի չափով:</p> <p>Կառավարությունը 1 մլն կրոնի չափով սուբսիդավորում է ներքին ավիաթռիչքները:</p> <p>Կառավարության կողմից հիմնադրված Investinor ներդրումային ընկերությունը ՓՄՁ R&D նախագծերի ֆինանսավորում է իրականացնում 200.000-350.000 կրոնի սահմաններում, որը պետք է կազմի նախագծի 70%-ը: Առաջին փուլում ընկերությունը տեղաբաշխելու է 15-16 մլն կրոն, իսկ երկրորդ փուլում՝ սեպտեմբերից սկսած՝ 20 մլն կրոն: Նախագծի տևողությունը 2-6 ամիս է:</p>

	<p>Նորվեգիայի հետազոտական խորհուրդը նախատեսել է R&D գործունեության ֆինանսական աջակցություն՝ 250 մլն կրոնի չափով՝ փոքր և խոշոր բիզնեսի համար: Նախագիծը ֆինանսավորվելու է 26-80%-ի չափով՝ 2 մլն-ից մինչև 16 մլն կրոն՝ 24-48 ամսով:</p> <p>Նույն խորհուրդը ֆինանսավորում է նաև բիզնեսի և կրթական հաստատությունների միջև իրականացվող նախագծերը՝ նվազագույնը 2 մարդու լրիվ աշխատօրով զբաղվածությամբ՝ ֆինանսավորելու աշխատողների աշխատավարձերը, սարքավորումների և օպերացիոն ծախսերը նախագծի 50%-ի չափով, 36 ամիս տևողությամբ (3-4 տարի):</p> <p>2020 թ. մարտի 36-ից մինչև հունիսի 9 ավելի քան 1000 մասնակից ունեցող հետաձգված միջոցառումների վնասների փոխհատուցում:</p>
Գործադրկության ապահովագրություն	<p>Վերջին 12 ամիսների ընթացքում գործադրկության նպաստ ստանալու իրավունք ունեցողի նվազագույն եկամուտը կրճատվել է մինչև 0,75G (G = ազգային ապահովագրական բազային միավոր = 99,858 կրոն՝ 2019 թ. մայիսի 1-ի դրությամբ) կամ 2.25G՝ վերջին 36 ամիսների ընթացքում: Այս կանոնները տարածվում են ինչպես աշխատանքից ազատվածների, այնպես էլ գործազուրկների վրա: Գործադրկության նպաստ ստանալու իրավունք ստանալու համար աշխատողների աշխատանքային ժամերի նվազագույն կրճատումը կազմել է 50% -ից մինչև 40%:</p> <p>Աշխատանքից ազատված և իրենց աշխատանքը կորցրած անձանց գործադրկության նպաստի մակարդակը բարձրացվել է. մինչև 300.000 կրոն աշխատավարձի դեպքում՝ 80%, 300.000 կրոնը գերազանցելու դեպքում՝ 62.4%՝ առավելագույնը 600.000 կրոն:</p> <p>Ինքնազբաղվածները և (կամ) ֆրիլանսերները, որոնք կորցրել են իրենց ամբողջ եկամտի կամ դրա մի մասը (մինչև 2020 թ. մարտի 1-ը գրանցված անհատական ձեռնարկություն, լիակատար պատասխանատվությամբ ընկերություն, ՍՊԸ), պետք է փոխհատուցում ստանան առաջին 16 օրվա կորուստի համար: Օգոստոսի 7-ից հաշվվում են հուլիս ամսվա կորուստները:</p>
Բիզնեսի վարկավորում	<p>ՓՄՁ-ների վարկերի 90% -ը պետությունը երաշխավորում է՝ 50 միլիարդ կրոն առավելագույնը 3 տարով ընդհանուր պետական վարկային երաշխիքային ֆոնդի շրջանակներում:</p> <p>50 միլիարդ կրոն տրամադրվելու է պետական պարտատոմսերի ֆոնդի կողմից ընկերությունների տեղաբաշխած պարտատոմսերի ձեռք բերման համար:</p>
Մարդկային ռեսուրսների զարգացում	<p>Գործազուրկների և աշխատանքից հեռացված անձանց հմտությունների զարգացման ծրագրեր (190 միլիարդ կրոն): Փաթեթը ներառում է վեց նոր՝ երեք մասից բաղկացած բիզնեսի ոլորտի ծրագրեր՝ հմտությունների զարգացման, առկա թվային ծառայությունների մեծացման և առկա բուհական և համալսարանական քոլեջների արագ ընդունելության համար: Տուժած ոլորտներում որակավորում չունեցող անձանց հիմնական հմտությունների վերապատրաստման համար նախատեսվում է լրացուցիչ ֆինանսավորում:</p> <p>Փաթեթը ներառում է նաև օգնություն այն ուսանողներին, որոնք կորցրել են աշխատանքային եկամուտը (1 միլիարդ կրոն), ժամանակավոր նպաստ ուսումնառողներին (250 միլիոն կրոն), դպրոցից հետո ծնողական խնամքի կրճատված վճարի փոխհատուցում (1 միլիարդ կրոն):</p> <p>Մեծացել է կրթության և հմտությունների ֆինանսավորումը (1 միլիարդ կրոն):</p>

	Ինտեգրման ամրապնդման ուղղված միջոցառումներ (0,5 միլիարդ կրոն):
Աղբյուրներ	https://www.regjeringen.no/en/aktuelt/economic-measures-in-norway-in-response-to-covid-19/id2694274/ https://www.ey.com/en_gl/tax-alerts/norwegian-government-proposes-compensation-scheme-for-businesses-experiencing-severe-loss-of-income-due-the-covid-19 https://oslobusinessregion.no/articles/funding-for-startups-commercialization https://www.magnussonlaw.com/app/uploads/2020/04/nordic_relief_packages.pdf

Երկիրը	Ռուսաստան
Աշխատավարձի սուբսիդավորում	<p>Կառավարությունը 4 մլրդ ռուբլի է հատկացնելու ժամանակավոր աշխատատեղեր ստեղծելու նպատակով՝ աշխատանքից ազատված կամ հեռացման վտանգի տակ գտնվող 80.000 մարդու համար:</p> <p>Օգնություն կստանան այն շրջանները, որտեղ կան ձեռնարկություններ և կազմակերպություններ, որոնք աշխատողներին տեղափոխել են ոչ լրիվ զբաղվածության, ուղարկել են չվճարվող արձակուրդ, որոշում են ընդունել կրճատել անձնակազմը կամ առհասարակ դադարեցրել գործունեությունը:</p> <p>Մասնակի փոխհատուցվելու է գործատուների՝ աշխատակիցների աշխատավարձը՝ նրանց համար հասարակական աշխատանքներ կազմակերպելու կամ ձեռնարկությունում ժամանակավոր աշխատանքի տեղավորելու դեպքում:</p> <p>Փոխհատուցման չափը ձևավորվելու է այնպիսի քաղաքիչներից, ինչպիսիք են նվազագույն աշխատավարձը, պետական արտաբյուջետային ֆոնդերը ապահովագրավարները՝ ավելացրած տարածաշրջանային գործակիցը: Փոխհատուցումը նախատեսված է 3 ամսվա համար: Գործազուրկ քաղաքացիները հասարակական աշխատանքներ իրականացնելու ընթացքում շարունակելու են ստանալ գործազրկության նպաստ:</p> <p>Մոտ 1.7 մլն ընկերություն և անհատ ձեռնարկատեր յուրաքանչյուր աշխատողի հաշվով 12.130 ռուբլի ուղղակի դրամական աջակցություն կստանան որևէ ծախսի, այդ թվում՝ աշխատավարձի փոխհատուցման համար: Կառավարությունը բաշխելու է 104.4 մլրդ ռուբլի այդ նպատակով: 2020 թ. ապրիլ-մայիսի աջակցությունը ստանալու համար դիմումները պետք է ներկայացնել մինչև 2020 թ. հուլիսի 1-ը:</p>
Ուղղակի դրամական աջակցություն	<p>Կառավարությունը լրացուցիչ 1 մլրդ ռուբլի է հատկացրել բժշկական անձնակազմի վարձատրության համար:</p> <p>Մինչև 3 տարեկան երեխաներ խնամող ընտանիքները ապրիլից հունիս կստանան նպաստ՝ յուրաքանչյուր երեխայի հաշվով 5000 ռուբլի:</p> <p>3-7 տարեկան երեխաներ խնամող ընտանիքները յուրաքանչյուր երեխայի հաշվով կստանան նպաստ՝ ՌԴ-ում սահմանված կենսաձվագագույնի կեսի չափով, միջինում 5500 ռուբլի:</p> <p>3-16 տարեկան երեխաներ խնամող ընտանիքները կստանան միաժամանակյա վճար՝ 10.000 ռուբլու չափով, յուրաքանչյուր երեխայի հաշվով, իսկ մինչև 16 տարեկան յուրաքանչյուր երեխայի համար՝ միաժամանակյա վճար՝ 10.000 ռուբլու չափով:</p>

<p><i>Հարկային արձակուրդներ</i></p>	<p>Կառավարության ապրիլի 2-ին ընդունած որոշման համաձայն՝ հարկային արձակուրդներ են սահմանվում համակարգային նշանակության ձեռնարկությունների համար՝ հետևյալ պայմաններով.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2019 թ. կազմակերպությունների շահութահարկի, միասնական գյուղատնտեսական հարկի համար՝ 6 ամիս ժամկետով, 2. անհատ ձեռնարկատերերի կողմից եկամտային հարկի համար՝ 3 ամիս ժամկետով, 3. հարկերի (քացառությամբ ԱԱՀ-ի, մասնագիտական եկամտային հարկերի, որպես հարկային գործակալ՝ վճարվող հարկերի) և հարկերի կանխավճարների մարտի և 2020 թ. առաջին եռամսյակի համար՝ 6 ամսով, ապրիլ-հունիսի, երկրորդ եռամսյակի և առաջին կիսամյակի համար՝ 4 ամսով, 4. 2020 թ. երկրորդ եռամսյակի պատենտների հարկերի համար՝ 4 ամսով, 5. տրանսպորտի հարկի, կազմակերպությունների գույքահարկի և հողի հարկի 2020 թ. առաջին եռամսյակի կանխավճարները՝ մինչև 2020 թ. հոկտեմբերի 30-ը, 2020 թ. երկրորդ եռամսյակինը՝ մինչև դեկտեմբերի 30-ը: <p>Կառավարությունն ինքնազբաղվածներին կվերադարձնի 2019 թ. վճարած հարկը: Այդ միջոցառման համար կառավարությունը հատկացրել է 1.6 մլրդ ռուբլի: Շահառուները դիմում ներկայացնելու անհրաժեշտություն չունեն, գումարն ավտոմատ կերպով հաշվեգրվելու է բանկային հաշվին, որը նշել է շահառուն «Իմ հարկը» բջջային հավելվածով:</p>
<p><i>Աջակցություն քիմիային</i></p>	<p>Մոտավորապես 500 ՓՄՁ-ներ, ինչպես նաև սոցիալական ուղղվածություն ունեցող ոչ առևտրային կազմակերպություններ կարող են սուբսիդիա ստանալ՝ փոխհատուցելու ծախսերը: Ընկերությունը սուբսիդիա ստանալու համար կարող է հայտ ներկայացնել, եթե չունի 3000 ռուբլին գերազանցող չվճարած հարկեր և ապահովագրավճարներ, չի անցնում լուծարման կամ սնանկության գործընթացներով: Սուբսիդիա կարող են ստանալ նրանք, ովքեր գործունեություն են իրականացնում հյուրընկալության, սպասարկման, հանրային սննդի, սպորտի և լրացուցիչ կրթության ոլորտներում, ինչպես նաև սոցիալական կողմնորոշում ունեցող ոչ առևտրային կազմակերպությունները: Գումարի չափը 15.000 ռուբլի է առաջնային ծախսերի և լրացուցիչ 6.500 ռուբլի՝ յուրաքանչյուր աշխատակցի համար՝ 2020 թ. մայիսի դրությամբ: Կառավարությունը սուբսիդիայի համար հատկացրել է 20 մլրդ ռուբլի, աջակցություն կստանան ընկերությունները, որտեղ զբաղված է մոտավորապես 1.8 մլն մարդ: Դիմումները կարող են ներկայացնել հուլիսի 15-ից մինչև օգոստոսի 15-ը:</p> <p>Տուժած ոլորտների ընկերությունների համար՝ պետական, տեղական և մասնավոր տարածքների վարձակալական վճարների հետաձգում: Վճարման ենթակա է 2021 թ. հունվարի 1-ից մինչև 2023 թ. հունվարի 1-ը՝ առանց լրացուցիչ տույժերի: 2020 թ. ընթացքում ռուսական օդանավակայանները և դրանց կազմի մեջ մտնող կազմակերպությունները 10.9 մլրդ դրամի սուբսիդիա կստանան՝ աշխատատեղերը պահպանելու համար:</p>
<p><i>Գործազրկության ապահովագրություն</i></p>	<p>Մարտի 1-ից հետո աշխատանքը կորցրած գործազուրկները կշարունակեն գործազրկության նպաստ ստանալ մարտի 30-ից մինչև դեկտեմբերի 31-ը (սկզբում սահմանված էր 3 ամիս ժամկետով, հետո ի լրումն նախորդ որոշման, որոշում ընդունվեց երկարացնել ևս 3 ամսով, սակայն ոչ ուշ, քան մինչև հոկտեմբերի 1-ը), եթե նպաստը սահմանված է առավելագույն չափով, մայիսից մինչև օգոստոս, եթե նվազագույն նպաստի չափով է սահմանված, հունիսից օգոստոս՝ երեխաների նպաստը (եթե մինչև 18 տարեկան երեխա ունի, ապա նպաստին ավելացվում է 3000 ռուբլի՝ յուրաքանչյուր երեխայի հաշվով): Աշխատանքը կորցրած և զբաղվածության ծառայություն դիմած քաղաքացիները կստանան գործազրկության նպաստ՝ առավելագույնը</p>

	<p>12.130 ուրվու չափով: Բացառություն են կազմում աշխատանքային կարգապահությունը խախտած և աշխատանքից ազատված աշխատողները: Գործազրկության նպաստի նվազագույն չափը մայիսի 1-ից աճել է 3 անգամ և սահմանվել մինչև 4.500 ուրլի: Նվազագույն նպաստ ստանում են վերջին 12 ամիսների ընթացքում 26 շաբաթից քիչ աշխատածները կամ կարգապահությունը խախտելու համար աշխատանքից ազատվածները: Մինչ սեպտեմբեր՝ գործազրկության նպաստի համար հատկացվելու է 13.8 մլրդ ուրլի:</p> <p>Նույն չափով նպաստ կստանան նաև գործունեությունը դադարեցրած անհատ ձեռնարկատերերը՝ 3 ամիս ժամկետով՝ առավելագույնը՝ մինչև հոկտեմբերի 1-ը:</p>
<p><i>Բիզնեսի վարկավորում</i></p>	<p>Տուժած ոլորտների ձեռնարկությունները, ինչպես նաև սոցիալական ուղղվածություն ունեցող ոչ առևտրային կազմակերպությունները 2020 թ. հունիսի 1-ից կարող են վարկ ստանալ հետևյալ բանաձևով. աշխատողների թվաքանակ x նվազագույն աշխատավարձ՝ 12.130 ուրլի x 6 ամիս: Վերջնական տոկոսադրույքը 2% է, մնացյալը սուբսիդավորում է պետությունը: Տոկոսները կուտակվում են, և ամեն ամիս վճարելու անհրաժեշտություն չկա: Վարկի մարման ժամկետը 2021 թ. ապրիլի է: Առնվազն 90% աշխատատեղ պահպանած ձեռնարկությունների ամբողջ վարկը կվճարի պետությունը: Եթե ձեռնարկությունը պահպանում է աշխատողների առնվազն 80%-ին, ապա պետք է վերադարձնի վարկի և տոկոսների կեսը: Վարկը կարելի է օգտագործել աշխատավարձի վճարման, նախկինում վերցված անվարկ աշխատավարձի վարկի վերաֆինանսավորման կամ մարման համար: Ծրագրի մասնակից բանկերին կտրամադրվի 5.7 մլրդ ուրլի՝ չստացված եկամուտները փոխհատուցելու համար: Տրամադրված վարկերի գումարային մեծությունը պետք է կազմի առնվազն 248 մլրդ ուրլի:</p> <p>Արտոնյալ պայմաններով ներդրումային (մինչև 15 տարի) և կարճաժամկետ (մինչև 1 տարի) վարկեր տրամադրում մրցունակության բարձրացման համաձայնագիր կնքած այն ընկերություններին, որոնք զբաղվում են ձկնորսությամբ և ձկնաբուծությամբ, անտառային ռեսուրսների վերամշակմամբ, ձկան, խեցգետնի և մանրաձկան պահածոների պատրաստմամբ: Ավելի քան 95 բանկերի կողմից 8.5% տոկոսադրույքով արտոնյալ վարկերի տրամադրում ակցիզային հարկով հարկվող ապրանքների առևտրով զբաղվող միկրոձեռնարկություններին՝ մինչև 2 տարի ժամկետով:</p> <p>Տարածքային երաշխիքային կազմակերպությունների երաշխիքների կոմիսիոն վճարները նվազեցվում են մինչև 0.5%: Տարածքային միկրոֆինանսական կազմակերպություններից ենթաակցիզային գործունեության ոլորտների միկրովարկերի տոկոսադրույքը սահմանվել է մինչև 5.5%: Նշված վարկառուներին տրամադրվում է նաև հետևյալ արտոնությունները.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. տոկոսային արձակուրդներ՝ 3-10 ամիս ժամկետով, 2. վարկի մարման ժամկետի ավարտին հիմնական պարտքի մարման հետաձգում, 3. պարտքի վերակառուցում՝ կապված վճարման ժամկետների փոփոխության՝ վարկի մարման ժամկետի 3-10 ամիս հետաձգման հետ, 4. տոկոսների վճարման և հիմնական պարտքի մարման մորատորիում՝ մինչև 6 ամիս ժամկետով: <p>Տուժած ոլորտի ձեռնարկություններին վարկի տրամադրում՝ աշխատավարձ վճարելու համար: Վարկի մինչև 75% երաշխավոր է հանդիսանում «ՎԷԲ» Ռուսաստանի զարգացման պետական կորպորացիան: Առաջին 6 ամիսների համար 0% տոկոսադրույք, հաջորդող 6 ամիսների համար՝ Ռուսաստանի բանկի առանցքային տոկոսադրույք՝ նվազեցրած 2%-ային կետով</p>

	<p>(ներկայում 3.5% է): Վարկային միջոցների առավելագույն մեծությունը հաշվվում է հետևյալ բանաձևով. աշխատակիցների թվաքանակ \times նվազագույն աշխատավարձ \times 6 ամիս:</p> <p>Ապրիլի 1-ից մինչև սեպտեմբերի 30-ը տուժած ոլորտների ՓՄՁ-ները առաջին իսկ պահանջի դեպքում կարող են ստանալ մինչև ապրիլի 3-ը կնքված ցանկացած վարկային պայմանագրի վճարի հետաձգում 6 ամիս ժամկետով: Վարկային պարտավորությունը կարելի է վերակառուցել՝ առանց վարկի տոկոսադրույքի փոփոխության: Արտոնյալ ժամկետի ավարտին ձեռնարկատերերը կարող են նաև պարտքի գումարը կրճատել բանկերին տրամադրվող պետական սուբսիդիաների հաշվին, եթե վարկային կազմակերպությունը տնտեսության զարգացման նախարարության ծրագրի շահառու է: Այդ դեպքում ձեռնարկատերը 6 ամիս չի վճարում տոկոսների 67%-ը և հիմնական պարտքի գծով վճարումների հետաձգման հնարավորություն է ստանում: Մնացած 33%-ը կարող է մարել ըստ հիմնական գրաֆիկի կամ ներառել հիմնական պարտքի մեջ և վճարել հետաձգման ժամկետի ավարտից հետո:</p> <p>1 տարով՝ համակարգաստեղծ ընկերությունները աշխատատեղերի պահպանման համար կարող են շրջանառու միջոցների վարկ ստանալ, որի տոկոսը՝ ԿԲ տոկոսադրույքի չափով, կսուբսիդավորի պետությունը, իսկ վարկի 50%-ը կապահովվի պետաերաշխիքային հիմնադրամի կողմից:</p>
Մարդկային ռեսուրսների զարգացում	<p>Հեռավար ուսուցում՝ որպես լրացուցիչ կրթություն կրթաթոշակ ստանալու իրավունքով կամ աշխատանքային փորձառություն հենց ընկերությունում:</p>
Աղբյուրներ	<p> http://government.ru/rugovclassifier/886/events/ http://government.ru/support_measures/measure/105/ http://government.ru/support_measures/measure/51/ http://government.ru/support_measures/measure/54/ http://government.ru/support_measures/measure/52/ http://government.ru/docs/39665/ http://government.ru/news/39765/ http://government.ru/support_measures/measure/19/ http://government.ru/support_measures/measure/125/ http://government.ru/support_measures/measure/113/ http://government.ru/support_measures/measure/25/ http://government.ru/support_measures/measure/20/ https://xn--80aesfpebagmfb1c0a.xn--p1ai/ </p>

Երկիրը	Ձեխիսի Հանրապետություն
Աշխատավարձի սուբսիդավորում	<p>Մինչև 2020 թ. օգոստոսի վերջ կառավարությունը կսուբսիդավորի այն գործատուների աշխատավարձի ծախսերի 80%-ը (այդ թվում՝ հասարակական կազմակերպությունների), որոնց աշխատողներն ուղարկվել են պարտադիր կարանտին՝ ամսական միջին եկամտի 60%-ը ստանալու իրավունքով, բիզնեսը փակվել է կամ կրճատվել կառավարության ճգնաժամային կառավարման կամ արտակարգ դրության հետևանքով՝ ամսական միջին եկամտի 100%-ը ստանալու իրավունքով: Երկու դեպքում էլ յուրաքանչյուր աշխատողի համար ամսական առավելագույն փոխհատուցումը կազմում է 39.000 կրոն (1.425 եվրո): Գործատուները (այդ թվում՝ հասարակական կազմակերպությունները) սուբսիդավորվում են աշխատավարձի ծախսերի 60%-ի չափով, եթե գործատուի կողմից աշխատանքի խոչընդոտներ են ստեղծվել ընթացիկ համաճարակային իրավիճակով և դրա հետ կապված միջոցառումներով պայմանավորված՝ կանխելու վարակի տարածումը տեղային և արտաքին մասշտաբներով: Խոչընդոտներն են.</p> <ul style="list-style-type: none"> - աշխատողները, որոնք չեն կարող աշխատել պարտադիր կարանտինով պայմանավորված ընդհատումների պատճառով՝ 30%, մնացած աշխատողները, որոնք չեն կարողանում շարունակել աշխատանքը՝ 70%, այդ դեպքում մյուս աշխատողներն իրավունք ունեն ստանալու իրենց միջին վաստակի 100% -ը. - եթե գործատուի արտադրությունը խափանվել կամ կրճատվել է մատակարարումների բացակայության պատճառով, ապա աշխատողներն իրավունք ունեն ստանալու իրենց միջին վաստակը՝ 80%-ի չափով. - եթե աշխատողներն աշխատում են ոչ լրիվ աշխատօրով՝ գործատուի վաճառքի ժամանակավոր կրճատման կամ գործատուի ծառայությունների/ապրանքների պահանջարկի կրճատման պատճառով, որոշակի պայմաններում գործատուն կարող է կրճատել աշխատավարձը մինչև 40% (այսպես կոչված՝ «մասնակի գործազրկություն»)՝ պայմանավորվածության գալով արհմիությունների հետ, եթե արհմիություններ չկան, ապա գործատուն կարող է ներքին կանոնակարգով այդպիսի կրճատում իրականացնել, որը, այնուամենայնիվ, կարող է վիճարկվել աշխատողի կողմից և ենթակա է դատական քննության իրավասու դատարանների կողմից): Այս դեպքում գործատուն կարող է ստանալ աշխատավարձի ծախսերի սուբսիդավորում՝ 60%-ի չափով՝ յուրաքանչյուր աշխատողի համար առավելագույնը ամսական 29.000 կրոնի (1.060 եվրո) չափով: <p>Բոլոր դեպքերում գործատուները սուբսիդավորում ստանում են այն աշխատողների համար, որոնք դեռ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ են գործատուի հետ և աշխատանքից ազատման մասին իրազեկում չեն ստացել:</p> <p>Հունիս-օգոստոսին կառավարությունն առավելագույնը 50 աշխատող ունեցող գործատուներին կազատի սոցիալական ապահովագրության վճարներից (24.8%), եթե վերջիններս բավարարեն հատուկ պայմաններին: Աջակցությունը տրամադրվելու է աշխատավարձի սուբսիդավորմանը զուգահեռ:</p>
Ուղղակի դրամական աջակցություն	<p>Կառավարությունը հաստատել է պարզևավճար սոցիալական և առողջապահական ծառայությունների աշխատողների համար՝ ընդհանուր առմամբ. 5.3 մլրդ կրոն չափով:</p> <p>Ինքնազբաղվածները կարող են դիմել՝ ստանալու միանվագ դրամական աջակցություն՝ օրական 500 կրոն, իսկ պայմանագրային աշխատողները՝ 350 կրոն՝ մարտի 12-ից հունիսի 8-ն ընկած ժամանակահատվածի համար:</p>

<p><i>Հարկային արձակուրդներ</i></p>	<p>Հարկային հայտարարագրերի ներկայացման ժամկետի երկարաձգում մինչև հուլիսի 1-ը (քնականոն ժամկետը՝ մարտի 31-ը) և ցանկացած տուգանքի չեղարկում՝ այսմանավորված հարկային հայտարարագրերի կամ հաշվետվությունների ուշ ներկայացմամբ:</p> <p>2020 թ. երկրորդ եռամսյակի անհատական և կորպորատիվ եկամտահարկի գծով կանխավճարները կասեցվում են, և գույքի հարկը ժամանակին չվճարելու և եկամտահարկի հայտարարագրերը ժամանակին չներկայացնելու համար տույժեր չեն սահմանվում:</p> <p>Կառավարությունը կրճատել է նաև ԱԱՀ-ն 15%-ից մինչև 10% կացության, մշակույթի և սպորտի ոլորտներում և ներկայացրել կորստի փոխհատուցման ծրագիր: Այն դեպքում, եթե 2020 թ. կորուստը տեղի է ունեցել արտակարգ դրության պատճառով, հարկատուները կկարողանան կրճատել 2018 և 2019 թթ. հարկային տարիների հարկման բազան այս հարկային տարվա համար այս կորստի չափով (առավելագույն հարկային կորուստ է սահմանվել 30 մլն կրոնը):</p>
<p><i>Աջակցություն բիզնեսին</i></p>	<p>30%-ով իջեցում պարտադրելուց հետո պետությունը կապահովի նաև բիզնեսի վարձավճարների 50%-ը, իսկ վարձակալները ստիպված կլինեն ծածկել մնացած 20%-ը:</p> <p>100 մլրդ կրոն դրամական աջակցություն</p> <p>Czech Rise Up կանխիկ դրամաշնորհային ծրագրով աջակցություն է տրամադրվում ընկերություններին՝ ծախսերի 50-90%-ի չափով: 3 տարվա ընթացքում աջակցության գումարը պետք է լինի նվազագույնը 500.000 կրոն և առավելագույնը՝ 200.000 եվրո:</p> <p>Country For the Future (միայն ՓՄՁ-ների համար) կանխիկ դրամաշնորհային ծրագրով նախատեսվում է աջակցել նորամուծությունների ոլորտի ընկերություններին՝ առավելագույնը 25 մլն կրոն՝ ծախսերի 50%-ի չափով:</p>
<p><i>Գործազրկության ապահովագրություն</i></p>	
<p><i>Բիզնեսի վարկավորում</i></p>	<p>500 մլրդ կրոն՝ երաշխիքային ֆոնդի ձևավորում:</p> <p>250 և ավելի աշխատող ունեցող խոշոր ընկերությունները, որոնք իրենց տարեկան եկամտի առնվազն 20%-ը ստանում են արտահանումից, կարող են երաշխիքներ ստանալ արտահանման երաշխավորության և ապահովագրության ընկերությունից՝ 5 մլն-ից մինչև 1.400 մլն կրոնի չափով:</p> <p>Տուժած ինքնազբաղվածները և ՓՄՁ-ները կարող են ստանալ անտոկոս COVID վարկեր՝ 500.000-15 մլն կրոնի չափով, մինչև 2 տարի տևողությամբ և մինչև 12 ամիս վարկային արձակուրդի հնարավորությամբ: Նախնական COVID1 ծրագիրն ապրիլի 2-ից փոխարինվել է COVID2 ծրագրով՝ ըստ որի Českomoravská Záruční բանկը տեղաբաշխելու է 5 մլրդ կրոնի չափով անտոկոս վարկեր և առևտրային բանկերն ապահովելու են 5 մլրդ կրոնի վարկային երաշխիքներ՝ ընկերությունների վարկերի մինչև 80%-ի չափով:</p> <p>Ֆինանսների նախարարությունը պորտֆելային երաշխիքային ծրագիր է նախապատրաստել ČMZRB պետական բանկի</p>

	աջակցությամբ՝ ըստ որի մինչև 500 աշխատող ունեցող ընկերությունները կարող են երաշխիքային վարկեր ստանալ առավելագույնը 500 մլն կրոնի չափով և դրանք օգտագործել գործընթացային ֆինանսավորման համար: Մինչև 2020 թ. հոկտեմբերի 31-ը վարկային վճարների հետաձգում՝ առանց տույժերի:
Մարդկային ռեսուրսների զարգացում	
Աղբյուրներ	https://www.vlada.cz/en/media-centrum/aktualne/measures-adopted-by-the-czech-government-against-coronavirus-180545/ https://www.vlada.cz/en/media-centrum/aktualne/government-extends-antivirus-job-support-programme-to-end-of-may--181252/ https://www.noerr.com/en/newsroom/news/czech-republic-update-on-employment-government-support-measures-1-april

Երկիրը	Բուլղարիա
Աշխատավարձի սուբսիդավորում	<p>Մարտի 30-ին ընդունված որոշման համաձայն՝ կառավարությունը մինչև սեպտեմբերի վերջ պետք է փոխհատուցի տուժած ոլորտների գործատուների ժամանակավոր պարապյուրդի մատնված աշխատողների աշխատավարձի 60%-ը՝ ներառյալ գործատուների կողմից վճարվող սոցիալական և առողջության ապահովագրության վճարները: Մնացած 40%-ը վճարում է գործատուն: Միջոցառման շահառու կարող են դառնալ այն գործատուները, որոնք հարկադրված են եղել իրենց գործունեությունը ամբողջությամբ կամ մասամբ դադարեցնել արտակարգ դրության և սահմանափակումների պատճառով: Շահառու կարող են հանդիսանալ նաև այն գործատուները, որոնք դադարեցրել են իրենց գործունեությունը կամ ոչ լրիվ աշխատօրով աշխատանքային պայմանագրեր կնքել իրենց նախաձեռնությամբ՝ ի պատասխան սահմանափակումների, կրճատելով է իրենց շրջանառությունն առնվազն 20%-ով: Մյուս պայմանը չվճարած հարկեր չունենալն է:</p> <p>Լոբբիստների պատճառով ամենաշատ տուժած ոլորտները փոխհատուցում կստանան առանց նախապայմանների.</p> <ul style="list-style-type: none"> - գյուղատնտեսություն, անտառային տնտեսություն և ձկնորսություն, - ֆինանսական և ապահովագրական գործունեություն, - պետական կառավարում և պաշտպանություն, պարտադիր սոցիալական ապահովագրություն, - կրթություն, - առողջապահություն և սոցիալական աշխատանքային գործունեություն, - որպես գործատուի տնային տնտեսությունների կողմից սեփական սպառման համար չտարբերակված ապրանքների և ծառայությունների արտադրություն, - տարբեր շրջաններում ներկայացուցչություններ ունեցող կազմակերպությունների և մարմինների գործունեություն: <p>Փոխհատուցում ստանալու համար գործատուն պետք է պահպանի զբաղվածությունը:</p> <p>Գործազուրկի աշխատանքի ընդունելու դեպքում ընկերությունները ստանում են նվազագույն աշխատավարձի չափով սուբսիդավորում 3 ամսով:</p>
Ուղղակի դրամական աջակցություն	Առաջնագծում աշխատող բժիշկները, բուժքույրերը և սոցիալական ծառայությունների անձնակազմը կստանան լրացուցիչ

	<p>դրամական աջակցություն ամսական 1000 բուլղարական լևի (BGN) չափով (566 եվրո): Մինչև 12 տարեկան երեխա ունեցող այն ծնողները, որոնք օգտագործել են չվճարվող արձակուրդի 20 օրերը, կարող են միանվագ 375 բուլղարական լևի (BGN) (192 եվրո) աջակցություն ստանալ, եթե ընտանիքի մեկ շնչին ընկնող եկամուտը չի գերազանցում նվազագույն աշխատավարձը (610 BGN-ը՝ 312 եվրո), ծնողները այլ եկամուտ կամ նպաստ չեն ստացել, նախորդող 6 ամիսների ընթացքում կատարել են սոցիալական ապահովագրության վճարումները:</p>
<i>Հարկային արձակուրդներ</i>	<p>Կորպորատիվ հարկերի հետաձգում մինչև հունիսի 30-ը (2019 թ. պետական բյուջեի 0.5%-ի չափով): ԱԱՀ կրճատում ռեստորանային ծառայությունների, գրքերի և մանկական սննդի համար կորուստ 20%-ից մինչև 9%, մինչև 2021 թ. ավարտը, որի հետևանքով տեղի կունենա ռեստորանային ծառայությունների և գրքերի ոլորտներից ստացվող տարեկան եկամտի կորուստ համապատասխանաբար՝ 150 և 15 միլիոն բուլղարական լևի չափով:</p>
<i>Աջակցություն բիզնեսին</i>	<p>ԵՄ ֆոնդից 200 մլն բուլղարական լևի տեղաբաշխում՝ աջակցելու այն խոշոր ընկերություններին, որոնք համավարակի ընթացքում ունեցել են եկամտի առնվազն 30% կորուստ: «Ֆոնդերի ֆոնդը» պետական ընկերությանը 1.024 մլն բուլղարական լևի տրամադրում՝ սուբսիդիաներ տրամադրելու խոցելի խմբերի միկրոձեռնարկություններին, ինքնագրավածներին, անհատ ձեռնարկատերերին, ՓՄՁ-ներին և ընկերություններին: Տնտեսության բոլոր ոլորտների մինչև 50 աշխատող ունեցող միկրո- և փոքր ձեռնարկությունները, որոնք հիմնադրվել են մինչև 2019 թ. հուլիսի 1-ը, որոնք 2020 թ. ապրիլի կորցրել են իրենց եկամտի առնվազն 30%-ը 2019 թ. միջին ամսական եկամտի համեմատությամբ, կստանան դրամաշնորհ 3.000-10.000 բուլղարական լևի չափով: Այդ գումարը չի կարող գերազանցել 2019 թ. շրջանառության 10%-ը: Մինչև 2019 թ. հունվարի 1-ը հիմնադրված՝ 2019 թ. առնվազն 3 մլն բուլղարական լևի չափով վաճառքի գուտ եկամուտ ունեցող միջին ձեռնարկությունները կարող են դրամաշնորհ ստանալ աշխատանքային կապիտալի համար՝ 30.000-100.000 բուլղարական լևի չափով: Այդ գումարը չի կարող գերազանցել վերևում նշված վաճառքի գուտ եկամտի 1%-ը: Աջակցությունը տրամադրվելու է ըստ ներկայացված նախագծի:</p>
<i>Գործազրկության ապահովագրություն</i>	<p>Գրանցված գործազուրկները կարող են աշխատանքային պայմանագրեր կնքել գյուղատնտեսական ապրանքներ արտադրողների հետ՝ առանց գործազրկության նպաստի կորստի: 200 մլն բուլղարական լև՝ չվճարվող արձակուրդում գտնվող աշխատողներին՝ անտոկոս վարկեր տրամադրելու համար: Բուլղարիայի զարգացման բանկը մշակել է անտոկոս, առանց ապահովվածության վարկային ծրագիր՝ ըստ որի վարկի առավելագույն գումարը 4500 բուլղարական լև է (2301 եվրո) և կարելի է ստանալ միանվագ կամ մաս-մաս 3 անգամ, առավելագույնը՝ 5 տարի ժամկետով, 24 ամիս հետաձգման իրավունքով: Այսպիսի վարկ ստանալու համար աշխատողը պետք է.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. գրադվածությունը ժամանակավորապես դադարեցրած լինի, 2. չվճարվող արձակուրդում գտնվի, 3. չվճարվող արձակուրդից առաջ առնվազն 6 ամիս աշխատած լինի, 4. աշխատավարձ չստանա այլ աղբյուրից, 5. չվճարվող արձակուրդի մեկնարկի ամսին առնվազն 5 օր աշխատած լինի:

	<p>Այդպիսի վարկի շահառու դառնալու համար աշխատողը պետք է վճարած լինի իր սոցիալական ապահովագրության վճարներն ամբողջությամբ և չվճարվող արձակուրդի ավարտին պետք է վերադառնա աշխատանքի:</p> <p>Այն աշխատողները, որոնց աշխատանքային պայմանագրերը դադարեցվել են, կարող են ստանալ գործազրկության նպաստ, եթե.</p> <ul style="list-style-type: none"> - սոցիալական ապահովագրության «Գործազրկություն» ֆոնդին վճարումներ են կատարել վերջին 18 ամիսներից 12-ի ընթացքում՝ մինչև սոցիալական ապահովագրության վճարների դադարեցումը. - գրանցված են որպես գործազուրկ զբաղվածության գործակալությունում. - կենսաթոշակ և աշխատանքային թոշակ չեն ստանում. - զբաղված չեն, բացառությամբ այն աշխատողների, որոնք կարճաժամկետ աշխատանքային պայմանագրեր ունեն գյուղատնտեսության ոլորտում: <p>Գործազրկության նպաստի մեծությունը կախված է աշխատանքային պայմանագրի դադարեցման պատճառից և վերջին 24 ամիսների ընթացքում աշխատողի ստացած միջին օրական աշխատավարձից, մինչդեռ նպաստ ստանալու տևողությունը կախված է ծառայության տևողությունից: 2020 թ. համար սահմանվել են հետևյալ պայմանները.</p> <ul style="list-style-type: none"> - օրական նվազագույն նպաստի մեծությունը 9 բուլղարական լև է (4.60 եվրո). - օրական առավելագույն նպաստի մեծությունը 74.29 բուլղարական լև է (37.98 եվրո). - մինչև 3 տարի տևողությամբ ծառայության դեպքում գործազրկության նպաստ ստանալու տևողությունը 4 ամիս է: Եթե ծառայության տևողությունը 3 տարի և 1 օրից մինչև 7 տարի է, ապա նպաստ ստանալու տևողությունը 6 ամիս է, 7 տարի և 1 օրից մինչև 11 տարի տևողության դեպքում՝ 8 ամիս, 11 տարի և 1 օրից մինչև 15 տարի տևողության դեպքում՝ 10 ամիս: Նպաստ ստանալու առավելագույն տևողությունը 12 ամիս է այն աշխատողների համար, որոնց ծառայության տևողությունը 15 տարի և ավելի է. - եթե գործատուն դադարեցրել է աշխատանքային պայմանագիրն առանց փոխադարձ համաձայնության, աշխատողը կկարողանա ստանալ գործազրկության նպաստ վերոնշյալ եղանակով: Եթե աշխատողը դադարեցրել է աշխատանքային պայմանագիրը սեփական նախաձեռնությամբ կամ համաձայնել է գործատուի հետ՝ դադարեցնել աշխատանքային պայմանագիրը, ապա աշխատողն իրավունք ունի ստանալու միայն օրական 9 բուլղարական լև նպաստ՝ 4 ամիս տևողությամբ:
<i>Բիզնեսի վարկավորում</i>	<p>Աշխատողների վարկերի վճարների մորատորիում մինչև 6 ամիս ժամկետով, սակայն ոչ ուշ, քան 2020 թ. ավարտը: 800 միլիոն բուլղարական լև տեղաբաշխում էվրոպական ներդրումային ֆոնդի և Եվրահանձնաժողովի համատեղ նախաձեռնությամբ՝ ապահովելու վարկային երաշխիքներ ՓՄՁ-ների համար:</p>
<i>Մարդկային ռեսուրսների զարգացում</i>	
<i>Աղբյուրներ</i>	<p>https://www.az.government.bg/pages/izplashtane-na-kompensacii-za-zapazwane-na-zaetostta/#</p> <p>https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-to-COVID-19#B</p> <p>https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang--en/index.htm#BG</p>

<https://coronavirus.bg/bg/84>

<https://www.fairwear.org/covid-19-dossier/worker-engagement-and-monitoring/country-specific-guidance/bulgaria/>

<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang--en/index.htm#BG>

Երկիրը

Իգրայիս

Աշխատավարձի սուբսիդավորում

Սովորական աշխատավարձի երաշխիքային ֆոնդը (Cassa integrazione guadagni ordinaria, CIGO) աշխատավարձի երաշխիքային գործիք է, որն ակտիվանում է ժամանակավոր իրադարձությունների պատճառով աշխատանքային գործունեության կասեցման կամ կրճատման դեպքում, որոնք չեն կարող վերագրվել ընկերությանը: Assegno Ordinario և FIS (Wage Integration Fund)՝ Աշխատավարձի ինտեգրման հիմնադրամ) սխեմաները նույնպես ներկայացվում են նմանատիպ պայմաններով այն անձանց համար, որոնք չեն ընդգրկվում CIGO-ի ոլորտային բնութագրերում:

Աշխատողները ստանում են իրենց ժամանակավարձի 80%-ը սոցիալական ապահովության ազգային մարմնի կողմից ղեկավարվող հիմնադրամից: Ընկերության ղեկավար կազմը իրավունք չունի դառնալու CIGO-ի շահառու:

Սուբսիդավորումը սկսվում է 9 շաբաթից և տևում մինչև 18 շաբաթ: Սուբսիդավորում կարող են ստանալ այն աշխատողները, որոնք աշխատանքի են ընդունվել մինչև 2020 թ. փետրվարի 23-ը:

- Եթե աշխատողի աշխատավարձը ամսական չի գերազանցում 2.159,48 եվրոն, ապա առավելագույն աջակցությունը հիմնադրամից ամսական 999.18 եվրո է:

- Եթե աշխատողի աշխատավարձը գերազանցում է 2.159,48 եվրո է, ապա առավելագույն աջակցությունը հիմնադրամից 1.199,72 եվրո է:

Հիմնադրամներին դիմել կարելի է որոշումը ուժի մեջ մտնելու օրվանից 30-րդ օրը և բիզնեսի կրճատման կամ դադարեցման ժամկետից 1 ամսվա ընթացքում՝ նշելով շահառուների անունները և յուրաքանչյուր աշխատողի չաշխատած ժամերը ներկայացված ժամանակահատվածում:

Տարբեր վայրերում ներկայացուցչություններ ունեցող ընկերությունների համար լրացուցիչ շաբաթներ կարող են ավելացվել Աշխատանքի նախարարության կողմից: Դիմումը ներկայացնելուց 15 օրվա ընթացքում Իտալիայի սոցիալական մարմինը նշված ժամերի համար 40% կանխավճար կտա:

Ամսական 600 եվրո աշխատավարձի փոխհատուցում այն կազմակերպություններին, որոնք զբաղվածության պահպանման սխեմայի շահառուներ չեն, սակայն գործունեությունը կամ աշխատանքային ժամերը կրճատվել են:

100 եվրո պարգևավճար, ըստ աշխատած օրերի, մինչև 40.000 եվրո համախառն տարեկան եկամտով իրենց աշխատած օրերին համամասնական այն աշխատողներին, որոնք աշխատել են մարտ ամսին:

Ամսական 600 եվրո աջակցություն եկամուտը կորցրած սեզոնային աշխատողներին, ինքնազբաղվածներին և կազմակերպության անդամ չհանդիսացող, սակայն նրա համար ծառայություններ մատուցողներին:

Շտապ օգնության եկամուտ (REM) համակարգով դրամական այլ տիպի աջակցություն չստացող միայնակ տնային տնտեսու-

Ուղղակի դրամական աջակցություն

	<p>թյունները երկու անգամ միանվագ դրամական օգնություն կստանան 400 եվրոյի չափով, իսկ ավելի մեծ տնային տնտեսությունների աջակցության գումարը որոշակի գործակցներով կաճի այդ գումարի նկատմամբ:</p> <p>Տնային աշխատողների սոցիալական ապահովագրության վճարները հետաձգվել են մինչև հունիս:</p>
Հարկային արձակուրդներ	<p>Իրացվելիության մասին որոշմամբ հետաձգվել է սահմանված գործունեության ոլորտների ԱԱՀ, սոցիալական ապահովագրության վճարներ և մինչև 400.000 եվրո շրջանառություն ունեցող ու աշխատող չունեցող ինքնազբաղվածների կողմից այլ երկրների քաղաքացիներին վճարվող շահաբաժիններից 2020 թ. մարտի և ապրիլի համար գանձվող հարկերի վճարման ժամկետները: Հարկային արձակուրդը վերաբերում է այն գործունեություններին, որոնք 2019 հարկային տարում ստացել են.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. մինչև 50 մլն եվրո եկամուտ, և 2020 թ. ապրիլ-մայիսին շրջանառությունը կրճատվել է առնվազն 33%-ի չափով՝ նախորդ տարվա նույն ժամանակաշրջանի համեմատությամբ, 2. ավելի քան 50 մլն եվրո եկամուտ, և 2020 թ. ապրիլ-մայիսին շրջանառությունը կրճատվել է առնվազն 50%-ի չափով՝ նախորդ տարվա նույն ժամանակաշրջանի համեմատությամբ: Տույժերի և տուգանքների չափով նվազեցնել կանխավճարները հարկային տարում վերադարձվող հարկի մեծության մինչև 80%-ի չափով: <p>Արտակարգ դրության պատճառով տուժած ոլորտներին պատկանող մինչև 2 մլն եվրո շրջանառություն ունեցող բոլոր բիզնեսները և ինքնազբաղվածները կարող են հարկային վճարները կատարել 5 փուլով:</p> <p>Հարկային արձակուրդներ մարտի 8-ից մինչև մայիսի 31-ը՝ հարկերին հավասարեցված վճարների գծով:</p> <p>«Բուժենք Իտալիան» հրամանագիրը նաև հարկային վարկեր է ներմուծում հարկ վճարողների որոշակի կատեգորիաների համար: Օրինակ՝ այն ընկերությունները, որոնք մինչև դեկտեմբերի 31-ը երրորդ անձանց են վաճառում չաշխատող վարկեր, կարող են հետաձգված հարկային ակտիվների որոշակի կատեգորիաներ վերաձել հարկային վարկերի, նույնիսկ եթե տվյալ հետաձգված հարկային ակտիվը գրանցված չէ ֆինանսական հաշվետվություններում: Հետաձգված հարկային ակտիվի գումարը, որը փախարկվելու է, սահմանափակվում է տրամադրված վարկերի 20%-ի չափով: Հարկային վարկերը կարող են.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. կիրառվել հարկերը, օտարերկրյա քաղաքացիներին տրվող շահաբաժիններին հաշվեգրվող հարկերը և սոցիալական ապահովագրության վճարները վճարելու համար, 2. վաճառվել կամ պահանջվել որպես հարկի վերադարձ: <p>Հրամանագիրը ներմուծում է նաև հարկային վարկեր՝ ծախսերի որոշակի կատեգորիաների համար (օրինակ՝ աշխատատեղերի սանիտարացում, որակավորված առևտրային նշանակության գույքի վարձավճար և նվիրատվություններ համավարակի ճգնաժամի կառավարմանը աջակցելու համար):</p>
Աջակցություն բիզնեսին	<p>INAIL-ը (Աշխատավայրում դժբախտ պատահարներից ապահովագրության ազգային ինստիտուտը պետական ոչ առևտրային կազմակերպություն է և գործում է աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը կից) առավելագույնը 15.000 եվրո դրամաշնորհի է տրամադրում մինչև 9, 50.000 եվրո՝ 10-50 և 100.000 եվրո՝ 50-ից ավելի աշխատող ունեցող այն ընկերություններին, որոնք հակաինֆեկցիոն միջոցառումներ են ձեռնարկել աշխատավայրում՝ գնելով աշխատողներին մեկուսացնելու կամ հեռավորություն ապահովելու սարքավորումներ և անհատական պաշտպանության գործիքներ: Այսպիսի դրամաշնորհները չեն կարող գործել այն նպաստներին զուգահեռ (այդ թվում՝ հարկային արձակուրդ-</p>

	<p>ներ), որոնք կապված են նույնատիպ կանխարգելիչ միջոցառումներին առնչվող ծախսերի հետ: Տեխնոլոգիայի փոխանցման հիմնադրամ է ձևավորվել տնտեսական զարգացման նախարարության կողմից (500 մլն եվրոյի չափով) նորամուծական ներուժ ունեցող սթարտափները և ՓՄՁ-ները ֆինանսավորելու համար: 500 մլն եվրոյի շտապ օգնության հիմնադրամ է ձևավորվել 2020 թ. ընթացքում՝ գյուղատնտեսության, ձկնորսության և ձկնաբուծության ոլորտի առաջարկի շղթան ճգնաժամից փրկելու համար:</p>
<i>Գործադրության ապահովագրություն</i>	<p>«Բուժենք Իտալիան» կառավարության որոշման համաձայն՝ 10.3 մլրդ եվրո է հատկացվելու ժամանակավոր գործադրության նպաստների համար յուրաքանչյուր արտադրական ոլորտի, նույնիսկ մինչև 5 աշխատող ունեցող ընկերություններին: Աշխատանքից ազատված, իրենց աշխատանքային հարաբերությունները կամ բիզնեսը կրճատած կամ հետաձգած և ինքնազբաղված աշխատողների համար ձևավորվել է վերջին հնարավորության եկամտի աջակցության հիմնադրամ՝ 300 մլն եվրոյի չափով: Ինքնազբաղվածներին տրվել է նաև միանվագ վճար. ապրիլի համար՝ 600 եվրո, իսկ մայիսի համար՝ 1000 եվրո: Շահառու կարող են դառնալ սեզոնային՝ ոչ զբոսաշրջության աշխատողները, ինքնազբաղված անձինք՝ առանց ԱԱՀ-ի համարի, ինչպես նաև և ֆրիլանսերները:</p>
<i>Քիզնեսի վարկավորում</i>	<p>Համավարակի հետևանքով իրացվելության ժամանակավոր պակասը լրացնելու համար բանկերի, ֆինանսական միջնորդների կամ Իտալիայում վարկ տրամադրելու իրավասություն ունեցող այլ սուբյեկտների նկատմամբ վարկային գծերի (օգտագործված կամ չօգտագործված) արձակուրդ մինչև 2020 թ. սեպտեմբերի 20-ը՝ ըստ հետևյալի.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ամբողջական տոկոսների ու մայր գումարի մարման ժամկետի համաձայն՝ բոլոր վարկերի գծով սահմանել վարկային արձակուրդ մինչև 2020 թ. սեպտեմբերի 30-ը, - ժամանակացույցով վճարվող հիպոթեքային և այլ վարկերի գծով, լիզինգային վճարները հետաձգել մինչև 2020 թ. սեպտեմբերի 30-ը՝ առանց երկու կողմերի համար լրացուցիչ ծախսերի: ՓՄՁ-ները կարող են ստանալ միայն մայր գումարի վճարման հետաձգման հնարավորություն: <p>Վարկատուներն իրավունք ունեն ստանալու (անվճար) ՓՄՁ-ների Կենտրոնական երաշխիքային հիմնադրամի (100 մլրդ եվրոյի չափով) կողմից երաշխիք (Fondo centrale di garanzia le le PMI)՝ ապահովագրելով վարկային գծերի լրացուցիչ չվճարումները, վարկերը, որոնց ժամկետը երկարաձգվում է, կասեցված ժամանակացուցային վճարումների 33%-ը: Պետական երաշխիքային հիմնադրամը (Cassa Depositie Prestiti՝ CDP) լրացուցիչ երաշխիքներ է տրամադրում միջինից խոշոր ձեռնարկություններին 500 մլն եվրոյի չափով՝ ակնկալելով 20 քազմարկում:</p>
<i>Մարդկային ռեսուրսների զարգացում</i>	<p>2020 թ. ընթացքում ընկերության կամ տեղական կոլեկտիվ պայմանագրերի մակարդակով գործատուների միությունները և արհմիությունները կարող են իրականացնել հատուկ ծրագրեր՝ ի թիվս այլ միջոցառումների՝ վերակառուցելու աշխատանքային ժամերը, կազմակերպական և արտադրական պահանջները և աշխատանքային ժամերը հատկացնելու վերապատրաստման դասընթացներին: Վերապատրաստման դասընթացների, այդ թվում՝ սոցիալական ապահովագրության և սոցիալական աջակցության ծախսերը փոխհատուցում է աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությունների ազգային գործակալության կողմից հիմնադրված «Նոր հմտությունների հիմնադրամը»:</p>

Աղբյուրներ

<https://www.eurofound.europa.eu/it/observatories/emcc/erm/support-instrument/short-time-allowances-ordinary-wages-guarantee-fund-cigo-and-extraordinary-wages-guarantee-fund-cigs>
<https://www.mondaq.com/italy/financial-services/909722/italy39s-economic-measures-to-mitigate-the-effects-of-covid-19>
<https://news.bloombergtax.com/daily-tax-report-international/insight-covid-19-what-is-italy-doing-from-a-tax-perspective>
<http://www.mef.gov.it/en/inevidenza/Protect-health-support-the-economy-preserve-employment-levels-and-incomes-00001/>
<https://www.twobirds.com/en/news/articles/2020/global/covid-19-guidance-for-employers-in-italy>
<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=c65ddc0b-2c1a-43b4-84b0-afa5c9e78798>
<https://globalcompliancenews.com/italy-employment-law-newsletter-special-edition-no-18-covid-19-20200601/>
<https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2020/04/italy-government-and-institution-measures-in-response-to-covid.html>
<https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2020/06/18/cassa-integrazione-assegno-ordinario-covid-19-primi-chiarimenti-inps>
<https://www.crowe.com/hr/insights/covid-19-countermeasures-overview/italy>

Հարցաթերթ՝ փորձագիտական լսարանի համար

Հետազոտության համընդհանուր նպատակն է ՀՀ աշխատաշուկայի բազմակողմանի վերլուծության արդյունքների, ինչպես նաև զբաղվածության պետական ծրագրերի կառուցակարգերի գնահատման հենքի վրա հատկորոշել աշխատաշուկայի խնդիրները ու առաջադրել զբաղվածության քաղաքականության նորովի ծրագրային լուծումների ուղղություններ՝ մասնավորապես սահմանելով ներքոհիշյալ նպատակային ուղենիշները.

- ՀՀ տնտեսության, զբաղվածության ու աշխատաշուկայի արդի փոխառնչությունների և միտումների բազմակողմանի վերլուծության հենքի վրա նորովի դիտակետերի ամրագրում,
- զբաղվածության քաղաքականության ու տնտեսության իրական զուգահեռների անցկացման հենքի վրա, ինչպես նաև միջազգային ընտրովի փորձի հաշվառմամբ՝ ՀՀ-ում առկա խնդիրների գործնական պարզաբանումներ,
- զբաղվածության քաղաքականության նոր ծրագրային լուծումների գործնական ուղղվածությամբ արդյունքներ,
- ՀՀ-ում COVID-19 համավարակի պայմաններում աշխատաշուկայի անորոշությունների և յուրահատկությունների պարզաբանման ֆիլտրի կիրառություն՝ առաջադրվող լուծումների համապատասխանության ապահովմամբ:

1. Խնդրում ենք ներկայացնել, Ձեր գնահատմամբ, ՀՀ աշխատաշուկայի պահանջարկի ու առաջարկի սպասվող քանակական փոփոխություններն առաջիկա մեկ տարվա ընթացքում՝ լրացնելով հետևյալ մատրիցը.

Ոլորտը	Աշխատուժի պահանջարկը	Աշխատուժի պահանջարկը	Այլ նշումներ
Գյուղատնտեսություն, անտառ-տնտեսություն և ձկնորսություն	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի (<=5%) <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%) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի (<=-5%) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	
Արդյունաբերություն	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի (<=5%) <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%) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի (<=-5%) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	
Շինարարություն	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի (<=5%) <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%) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի (<=-5%) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	
Մեծածախ և մանրածախ առևտուր, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների նորոգում	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի (<=5%) <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%) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի (<=-5%) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	

Ոլորտը	Աշխարհումի պահանջարկը	Աշխարհումի պահանջարկը	Այլ նշումներ
Փոխադրումներ և պահեստային տնտեսություն	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի ($\leq 5\%$) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի ($\leq -5\%$) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի ($\leq 5\%$) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի ($\leq -5\%$) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	
Կացության և հանրային սննդի կազմակերպում	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի ($\leq 5\%$) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի ($\leq -5\%$) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի ($\leq 5\%$) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի ($\leq -5\%$) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	
Տեղեկատվություն և կապ	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի ($\leq 5\%$) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի ($\leq -5\%$) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի ($\leq 5\%$) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի ($\leq -5\%$) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	
Ֆինանսական և ապահովագրական գործունեություն	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի ($\leq 5\%$) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի ($\leq -5\%$) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի ($\leq 5\%$) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի ($\leq -5\%$) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	
Պետական կառավարում և պաշտպանություն, պարտադիր սոցիալական ապահովություն	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի ($\leq 5\%$) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի ($\leq -5\%$) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի ($\leq 5\%$) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի ($\leq -5\%$) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	
Կրթություն	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի ($\leq 5\%$) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի ($\leq -5\%$) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի ($\leq 5\%$) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի ($\leq -5\%$) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	
Առողջապահություն և բնակչության սոցիալական ապաստարկում	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի ($\leq 5\%$) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի ($\leq -5\%$) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի ($\leq 5\%$) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի ($\leq -5\%$) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	
Մշակույթ, զվարճություններ և հանգիստ	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի ($\leq 5\%$) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի ($\leq -5\%$) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի ($\leq 5\%$) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի ($\leq -5\%$) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	
Այլ ծառայություններ	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի ($\leq 5\%$) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի ($\leq -5\%$) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի ($\leq 5\%$) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի ($\leq -5\%$) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	

2. Խնդրում ենք ներկայացնել, Ձեր գնահատմամբ, ՀՀ աշխատաշուկայի պահանջարկի ու առաջարկի սպասվող քանակական փոփոխություններն առաջիկա 3 տարիների ընթացքում՝ լրացնելով հետևյալ մատրիցը.

Ոլորտը	Աշխատուժի պահանջարկը	Աշխատուժի պահանջարկը	Այլ նշումներ
Գյուղատնտեսություն, անտառ-տնտեսություն և ձկնորսություն	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի (<=5%) <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%) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի (<=-5%) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	
Արդյունաբերություն	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի (<=5%) <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%) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի (<=-5%) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	
Շինարարություն	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի (<=5%) <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%) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի (<=-5%) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	
Մեծածախ և մանրածախ առևտուր, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների նորոգում	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի (<=5%) <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%) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի (<=-5%) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	
Փոխադրումներ և պահեստային տնտեսություն	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի (<=5%) <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%) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի (<=-5%) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	
Կացության և հանրային սննդի կազմակերպում	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի (<=5%) <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%) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի (<=-5%) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	
Տեղեկատվություն և կապ	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի (<=5%) <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%) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի (<=-5%) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	
Ֆինանսական և ապահովագրական գործունեություն	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի (<=5%) <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%) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի (<=-5%) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	
Պետական կառավարում և պաշտպանություն, պարտադիր սոցիալական	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի (<=5%) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի (<=-5%)	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի (<=5%) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի (<=-5%)	

Ոլորտը	Աշխատուժի պահանջարկը	Աշխատուժի պահանջարկը	Այլ նշումներ
ապահովություն Կրթություն	<input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%) <input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի (<=5%) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի (<=-5%) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	<input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%) <input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի (<=5%) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի (<=-5%) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	
Առողջապահություն և բնակչության սոցիալական ապա- սարկում	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի (<=5%) <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%) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի (<=-5%) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	
Մշակույթ, զվարճու- թյուններ և հան- գիստ	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի (<=5%) <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%) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի (<=-5%) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	
Այլ ծառայություն- ներ	<input type="checkbox"/> կտրուկ կաճի (10-20%) <input type="checkbox"/> կաճի (<=5%) <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%) <input type="checkbox"/> կմնա անփոփոխ (0%) <input type="checkbox"/> կնվազի (<=-5%) <input type="checkbox"/> կտրուկ կնվազի (-10-ից՝ -20%)	

3. Ներկայացրեք խնդրեմ տնտեսական գործունեության ոլորտներում 2021 թվա-
կանի ընթացքում նոր ստեղծվող աշխատատեղերի գծով որակավորված ու կարողու-
թյուններ ունեցող աշխատողների պահանջի միտումները, այդ թվում՝ աշխատաշուկա-
յի պահանջարկը ձևավորող որակական ի՞նչ նոր պահանջներ եք առաջնային
կարևորում:

Ոլորտը	Որակավորված աշխատողների պահանջարկը	Առաջադրվող պահանջները, կարողությունները, մասնագիտացումը և այլն	Այլ նշումներ
Գյուղատնտեսություն, անտառտնտեսություն և ձկնորսություն	<input type="checkbox"/> ինտենսիվ պահանջարկ <input type="checkbox"/> շոշափելի պահանջարկ <input type="checkbox"/> որակավորված կադրերի նկատելի պահանջարկ չի լինի	<input type="checkbox"/> ոլորտի խոր մասնագիտա- ցում <input type="checkbox"/> ՏՏ գիտելիքներ <input type="checkbox"/> լեզվի իմացություն <input type="checkbox"/> փափուկ կարողություններ <input type="checkbox"/> այլ _____	
Արդյունաբերություն	<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"/> ՏՏ գիտելիքներ <input type="checkbox"/> լեզվի իմացություն <input type="checkbox"/> փափուկ կարողություններ <input type="checkbox"/> այլ _____	
Շինարարություն	<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"/> ՏՏ գիտելիքներ <input type="checkbox"/> լեզվի իմացություն <input type="checkbox"/> փափուկ կարողություններ	

Ոլորտը	Որակավորված աշխարհային պահանջարկը	Առաջադրվող պահանջները, կարողությունները, մասնագիտացումը և այլն	Այլ նշումներ
Մեծածախ և մանրածախ առևտուր, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների նորոգում	<input type="checkbox"/> ինտենսիվ պահանջարկ <input type="checkbox"/> շոշափելի պահանջարկ <input type="checkbox"/> որակավորված կադրերի նկատելի պահանջարկ չի լինի	<input type="checkbox"/> այլ _____ <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 _____	
Փոխադրումներ և պահեստային տնտեսություն	<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 _____	
Կացության և հանրային սննդի կազմակերպում	<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 _____	
Տեղեկատվություն և կապ	<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 _____	
Ֆինանսական և ապահովագրական գործունեություն	<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 _____	
Պետական կառավարում և պաշտպանություն, պարտադիր սոցիալական ապահովություն	<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 _____	
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 _____	

Ոլորտը	Որակավորված աշխատողների պահանջարկը	Առաջադրվող պահանջները, կարողությունները, մասնագիտագումը և այլն	Այլ նշումներ
Առողջապահություն և բնակչության սոցիալական սպասարկում	<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"/> ՏՏ գիտելիքներ <input type="checkbox"/> լեզվի իմացություն <input type="checkbox"/> փափուկ կարողություններ <input type="checkbox"/> այլ _____	
Մշակույթ, զվարճություններ և հանգիստ	<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"/> ՏՏ գիտելիքներ <input type="checkbox"/> լեզվի իմացություն <input type="checkbox"/> փափուկ կարողություններ <input type="checkbox"/> այլ _____	
Այլ ծառայություններ	<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"/> ՏՏ գիտելիքներ <input type="checkbox"/> լեզվի իմացություն <input type="checkbox"/> փափուկ կարողություններ <input type="checkbox"/> այլ _____	

4. Ո՞ր մասնագիտություններն եք համարում առաջնահերթ ռիսկային՝ ըստ տարբեր ազդեցությունների, աշխատաշուկայում պահանջարկի կրճատման տեսանկյունից (մինչև 10 մասնագիտություն), և դրանցից որոնք առաջիկա 3 տարիներին առաջնային պահանջարկ կունենան (մինչև 10 մասնագիտություն):

5. Որո՞նք են առկա թափուր և նոր ստեղծվող աշխատատեղերի համալրման հինգ հիմնական խնդիրները (ցանկալի է՝ ըստ տնտեսության ոլորտների):

6. Որո՞նք են COVID-19-ով պայմանավորված նոր մարտահրավերներն ու հնարավորությունները՝ աշխատատեղերի կրճատման և նոր աշխատատեղերի ստեղծման իմաստով:

Ոլորտը	Մարտահրավերները	Հնարավորությունները	Այլ նշումներ
Գյուղատնտեսություն, անտառտնտեսություն և ձկնորսություն	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի կրճատում <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների անկում <input type="checkbox"/> այլ _____	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի աճ <input type="checkbox"/> առցանց վաճառքի ծավալների աճ <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների ավելացում <input type="checkbox"/> այլ _____	
Արդյունաբերություն	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի կրճատում <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների անկում <input type="checkbox"/> այլ _____	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի աճ <input type="checkbox"/> առցանց վաճառքի ծավալների աճ <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների ավելացում <input type="checkbox"/> այլ _____	

Ոլորտը	Մարտահրավերները	Հնարավորությունները	Այլ նշումներ
Շինարարություն	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի կրճատում <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների անկում <input type="checkbox"/> այլ _____	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի աճ <input type="checkbox"/> առցանց վաճառքի ծավալների աճ <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների ավելացում <input type="checkbox"/> այլ _____	
Մեծածախ և մանրածախ առևտուր, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների նորոգում	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի կրճատում <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների անկում <input type="checkbox"/> այլ _____	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի աճ <input type="checkbox"/> առցանց վաճառքի ծավալների աճ <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների ավելացում <input type="checkbox"/> այլ _____	
Փոխադրումներ և պահեստային տնտեսություն	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի կրճատում <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների անկում <input type="checkbox"/> այլ _____	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի աճ <input type="checkbox"/> առցանց վաճառքի ծավալների աճ <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների ավելացում <input type="checkbox"/> այլ _____	
Կացության և հանրային սննդի կազմակերպում	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի կրճատում <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների անկում <input type="checkbox"/> այլ _____	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի աճ <input type="checkbox"/> առցանց վաճառքի ծավալների աճ <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների ավելացում <input type="checkbox"/> այլ _____	
Տեղեկատվություն և կապ	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի կրճատում <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների անկում <input type="checkbox"/> այլ _____	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի աճ <input type="checkbox"/> առցանց վաճառքի ծավալների աճ <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների ավելացում <input type="checkbox"/> այլ _____	
Ֆինանսական և ապահովագրական գործունեություն	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի կրճատում <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների անկում <input type="checkbox"/> այլ _____	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի աճ <input type="checkbox"/> առցանց վաճառքի ծավալների աճ <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների ավելացում <input type="checkbox"/> այլ _____	
Պետական կառավարում և պաշտպանություն, պարտադիր սոցիալական ապահովություն	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի կրճատում <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների անկում <input type="checkbox"/> այլ _____	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի աճ <input type="checkbox"/> առցանց վաճառքի ծավալների աճ <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների ավելացում <input type="checkbox"/> այլ _____	

Ոլորտ	Մարտահրավերներ	Հնարավորություններ	Այլ նշումներ
Կրթություն	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի կրճատում <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների անկում <input type="checkbox"/> այլ _____	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի աճ <input type="checkbox"/> առցանց վաճառքի ծավալների աճ <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների ավելացում <input type="checkbox"/> այլ _____	
Առողջապահություն և բնակչության սոցիալական ապաստարկում	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի կրճատում <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների անկում <input type="checkbox"/> այլ _____	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի աճ <input type="checkbox"/> առցանց վաճառքի ծավալների աճ <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների ավելացում <input type="checkbox"/> այլ _____	
Մշակույթ, զվարճություններ և հանգիստ	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի կրճատում <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների անկում <input type="checkbox"/> այլ _____	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի աճ <input type="checkbox"/> առցանց վաճառքի ծավալների աճ <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների ավելացում <input type="checkbox"/> այլ _____	
Այլ ծառայություններ	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի կրճատում <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների անկում <input type="checkbox"/> այլ _____	<input type="checkbox"/> աշխատատեղերի աճ <input type="checkbox"/> առցանց վաճառքի ծավալների աճ <input type="checkbox"/> սպառման ծավալների ավելացում <input type="checkbox"/> այլ _____	

7. Ձեր գնահատմամբ՝ զբաղվածության պետական կարգավորման գործող ո՞ր ծրագրային ուղղություններն ունեն առաջնային ներուժ՝ աշխատաշուկայում ձևավորվող նոր իրավիճակում սոցիալ-տնտեսական առավել մեծ ազդեցություն.

Ուղղություններ	Կարևորության հարաբերական աստիճանը (0-100 միավոր այնպես, որ բոլոր պարասխաանների գումարը լինի 100)	Այլ նշումներ, ծրագրային առաջարկներ
Աշխատանք փնտրողի կարողությունների զարգացում	0-100 միավոր	
Պետություն-մասնավոր համագործակցությամբ աշխատանքի տեղավորում	0-100 միավոր	
Ստարտափ ծրագրերի աջակցություն	0-100 միավոր	
Այլ _____	0-100 միավոր	

8. Զբաղվածության պետական քաղաքականության վերանայման ի՞նչ առարկայական անհրաժեշտություն եք տեսնում հետևյալ հիմնական ուղղություններով՝ հաշվի առնելով նաև զբաղվածության ոլորտի վրա նոր համավարակի հետևանքների կանխարգելման և վերացման նպատակադրումները.

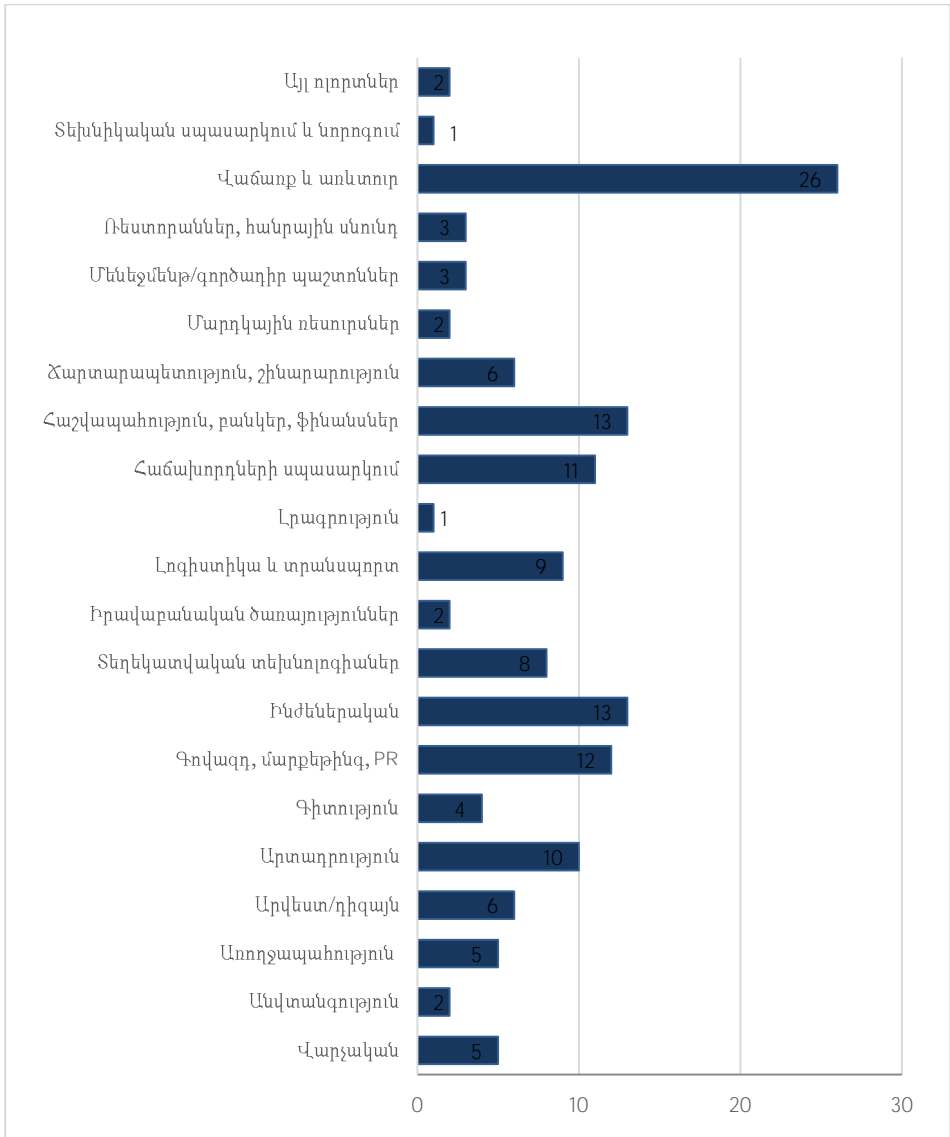
Ուղղությունը	Արդիականությունը (0-10 միավոր)	Այլ նշումներ
Պետական աջակցության ծրագրերի վերանայում, դրանց սոցիալ-տնտեսական ազդեցության գնահատման հավաքական գործընթաց	0-10 միավոր	-
Ինստիտուցիոնալ կարողություններ	0-10 միավոր	
պետական-մասնավոր հատված համագործակցություն	0-10 միավոր	
SS ենթակառուցվածքներ, էլեկտրոնային համակարգերի ներդրում	0-10 միավոր	
Աշխատաշուկայի վերահսկողություն, տեսչական գործընթաց	0-10 միավոր	
Ոչ ֆորմալ աշխատաշուկայի զսպման լուծումներ	0-10 միավոր	
Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության ինստիտուտի ներդրում	0-10 միավոր	
Այլն _____	0-10 միավոր	

9. Զբաղվածության ցուցանիշների դրական միտումների, կայուն զբաղվածության և արժանավայել աշխատանքի (ներառյալ վարձատրությունը) ապահովման ուղղությամբ ի՞նչ հիմնական խնդիրներ կառանձնացնեք և դրանց հավաքական լուծումների համար ի՞նչ առաջնահերթություններ և հիմնական քայլեր կմատնանշեք (խնդրում ենք լրացրեք համառոտ):

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

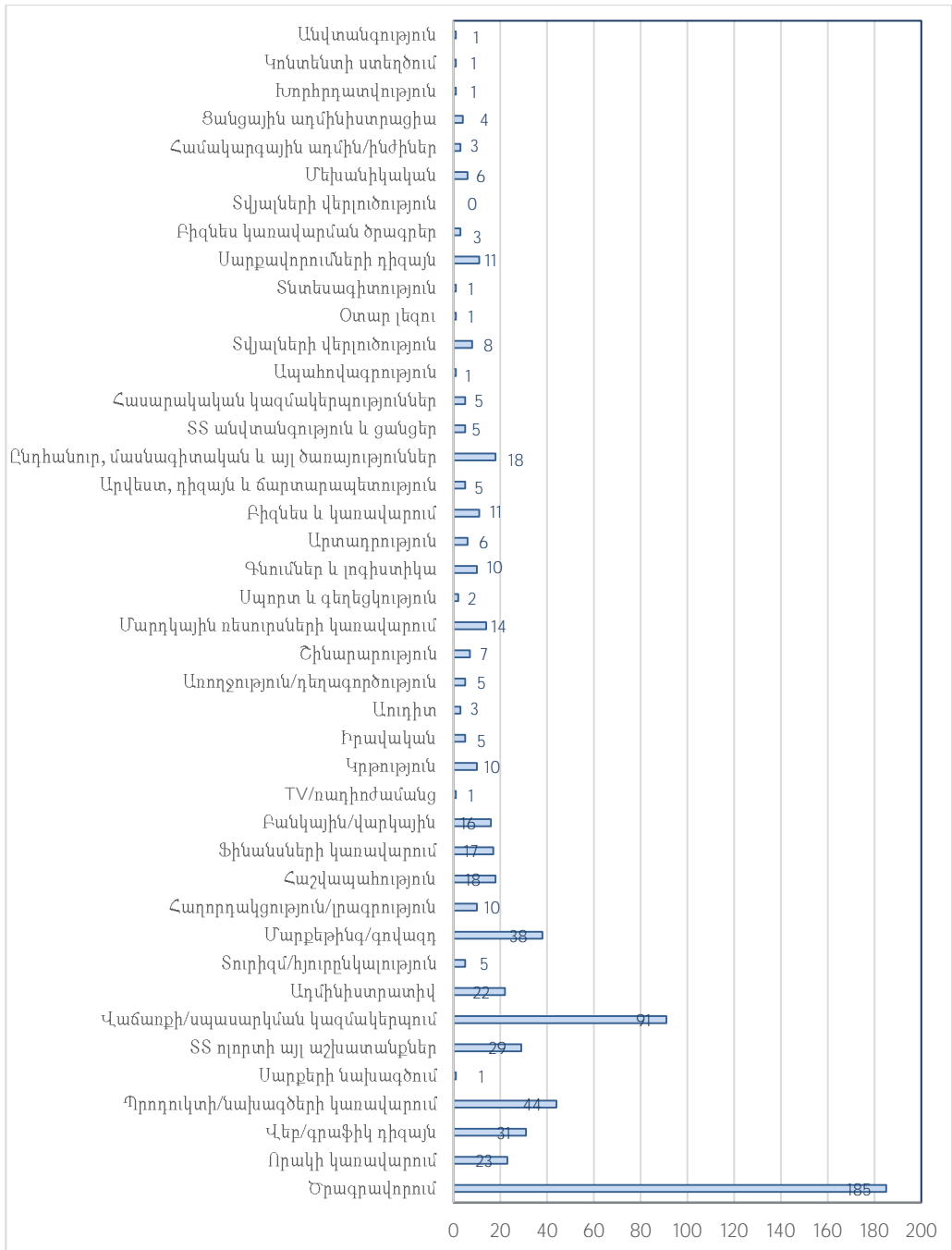
Շնորհակալություն հարցմանը մասնակցելու համար:

Հավելված 4



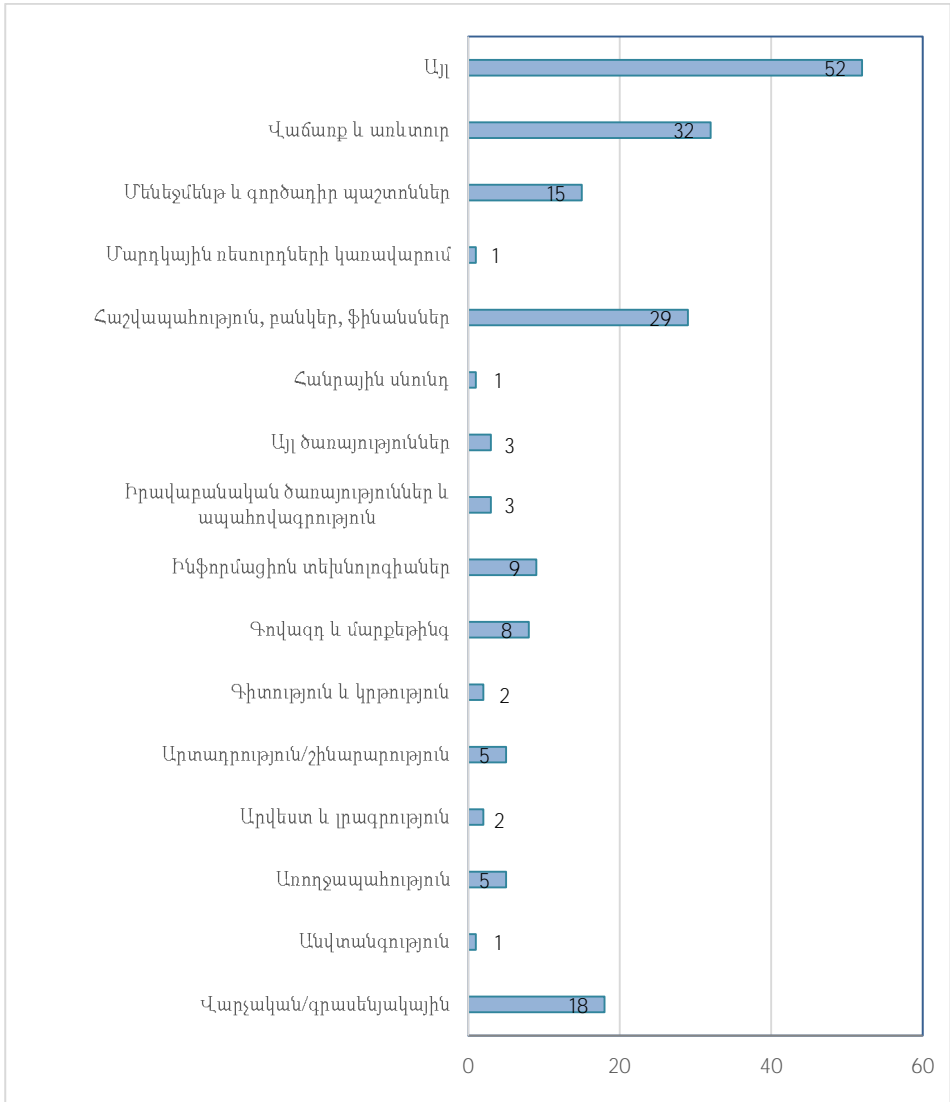
Գծապատկեր 4.1

Job.am կայքում ազատ աշխատատեղերի քանակն ըստ ոլորտների
2020 թ. հուլիսի 30-ի դրությամբ



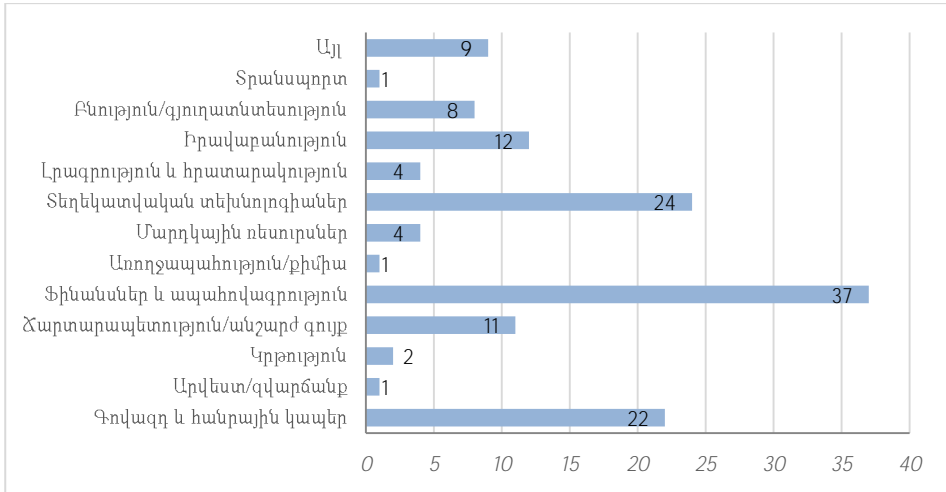
Գծապատկեր 4.2

Staff.am կայքում ազատ աշխատատեղերի քանակն ըստ ոլորտների 2020 թ. հուլիսի 30-ի դրությամբ



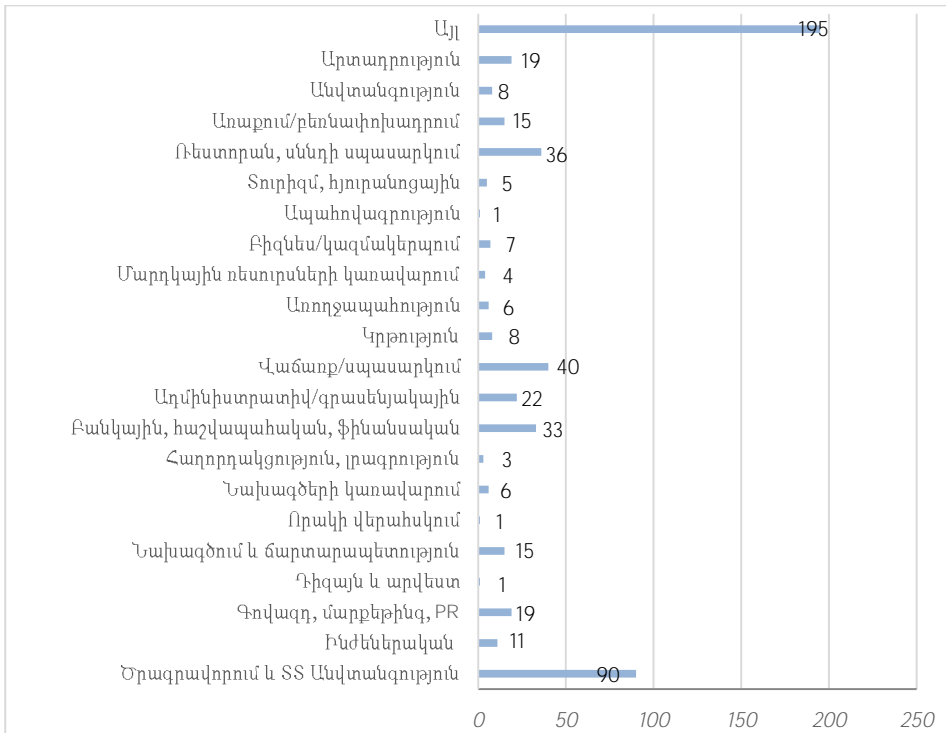
Գծապատկեր 4.3

Jobspider.am կայքում առկա ազատ աշխատատեղերի քանակն ըստ ոլորտների 2020 թ. հուլիսի 30-ի դրությամբ



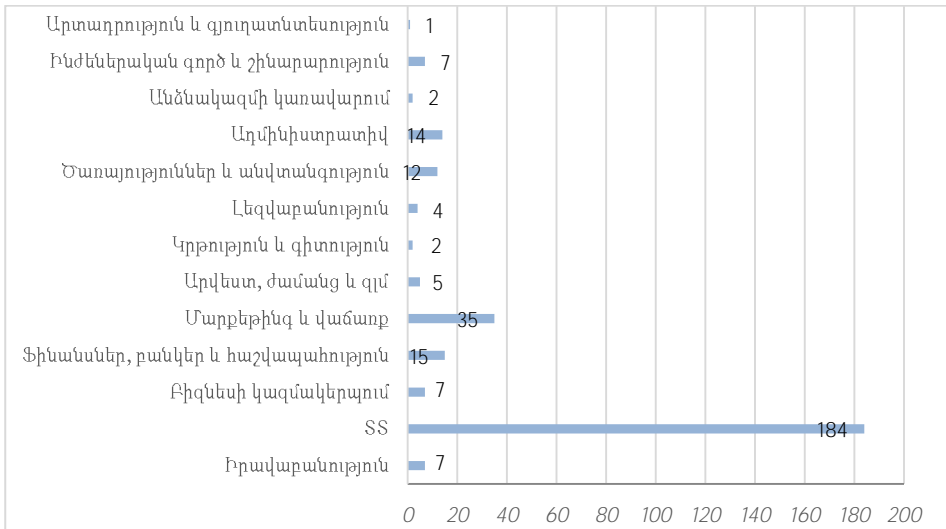
Գծապարկեր 4.4

careercenter.am կայքում առկա ազատ աշխատատեղերի քանակը 2020 թ. հուլիսի 30-ի դրությամբ



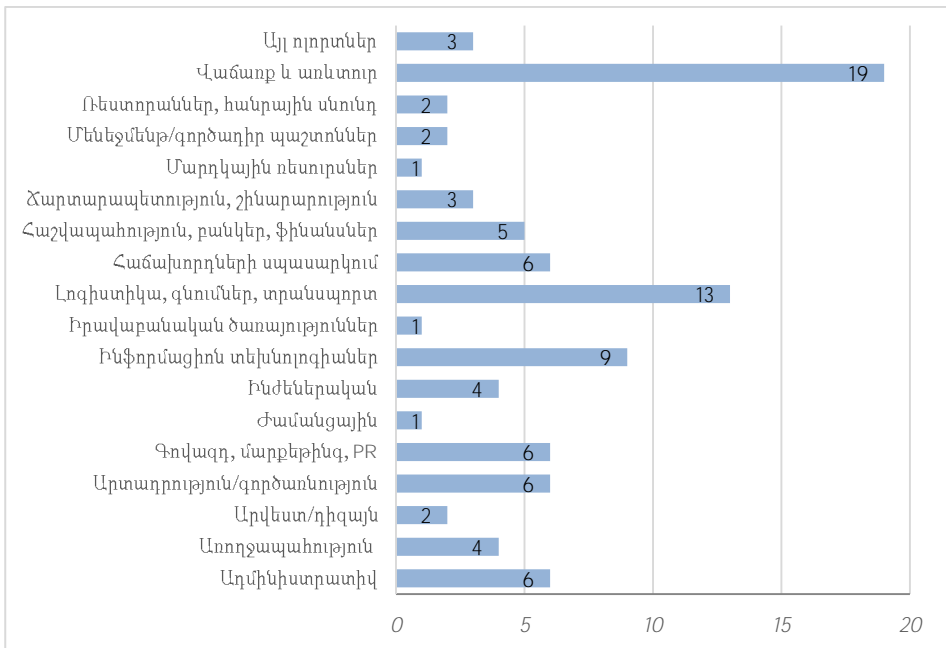
Գծապարկեր 4.5

hr.am կայքում առկա ազատ աշխատատեղերի քանակը 2020 թ. հուլիսի 30-ի դրությամբ



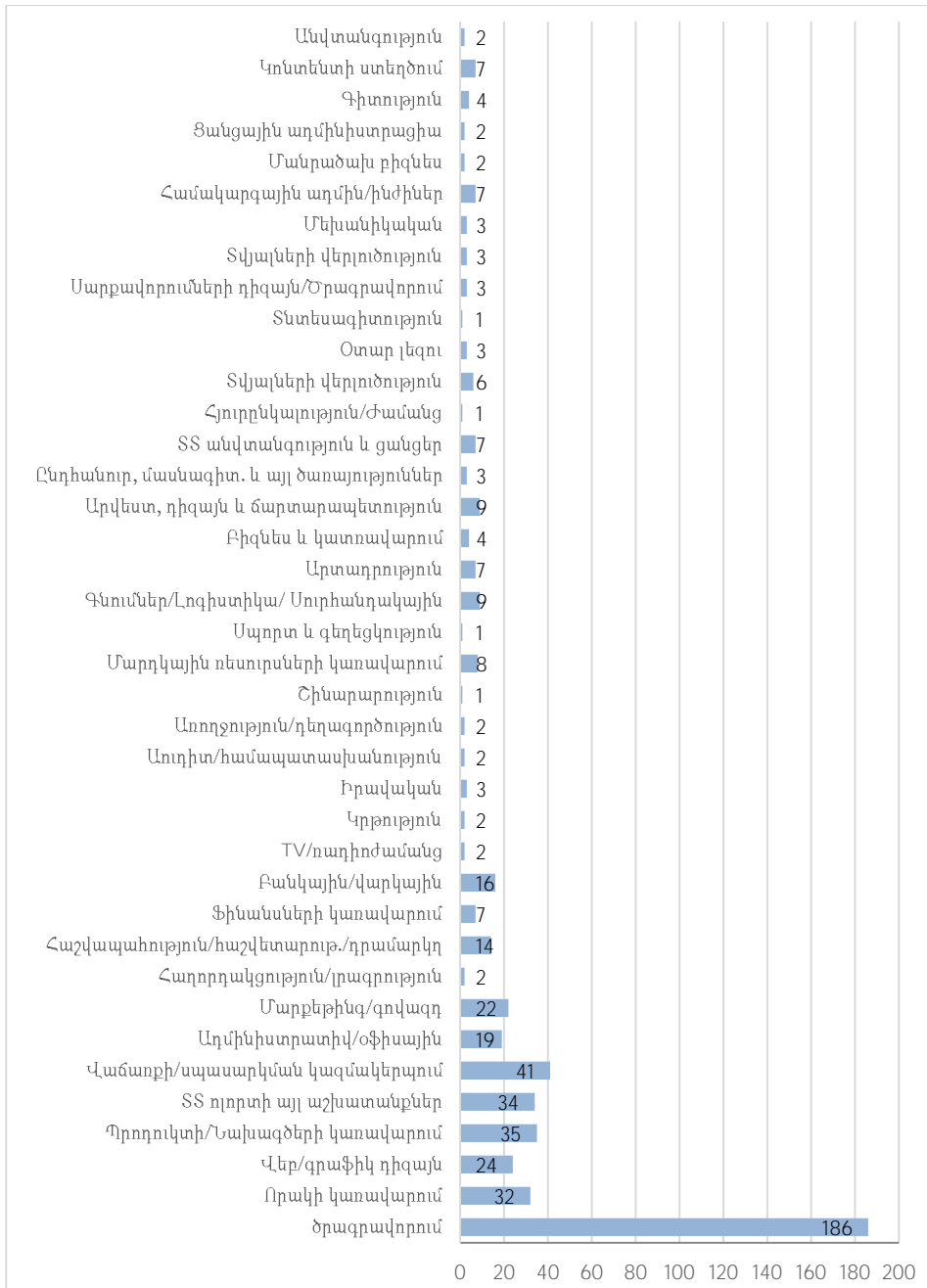
Գծապատկեր 4.6

myjob.am կայքում առկա ազատ աշխատատեղերն ըստ ոլորտների 2020 թ. հուլիսի 30-ի դրությամբ



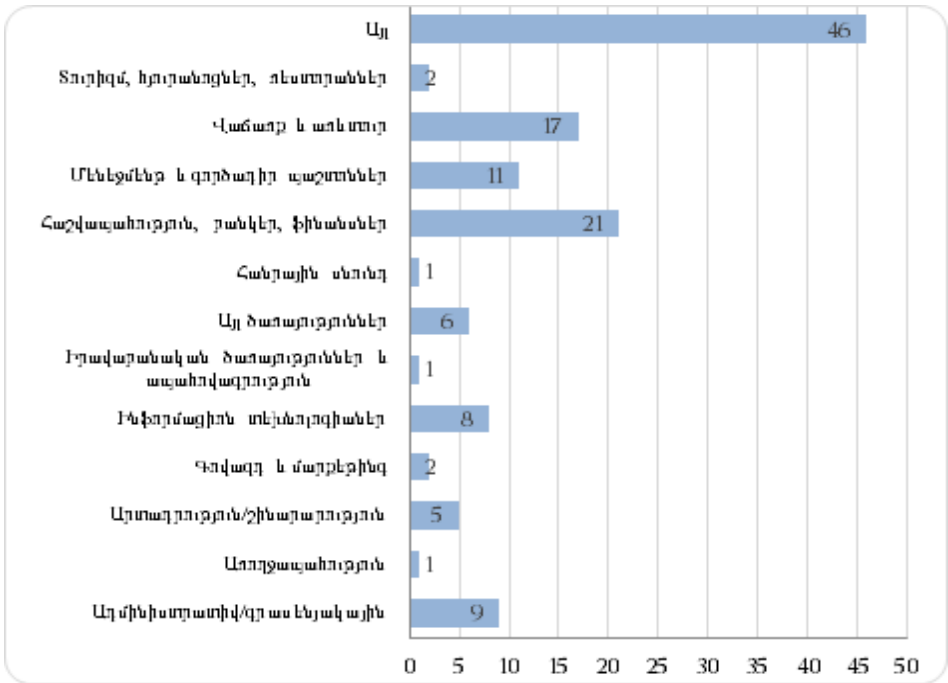
Գծապատկեր 4.7

Job.am կայքում առկա ազատ աշխատատեղերի քանակն ըստ ոլորտների 2020 թ. հոկտեմբերի 30-ի դրությամբ



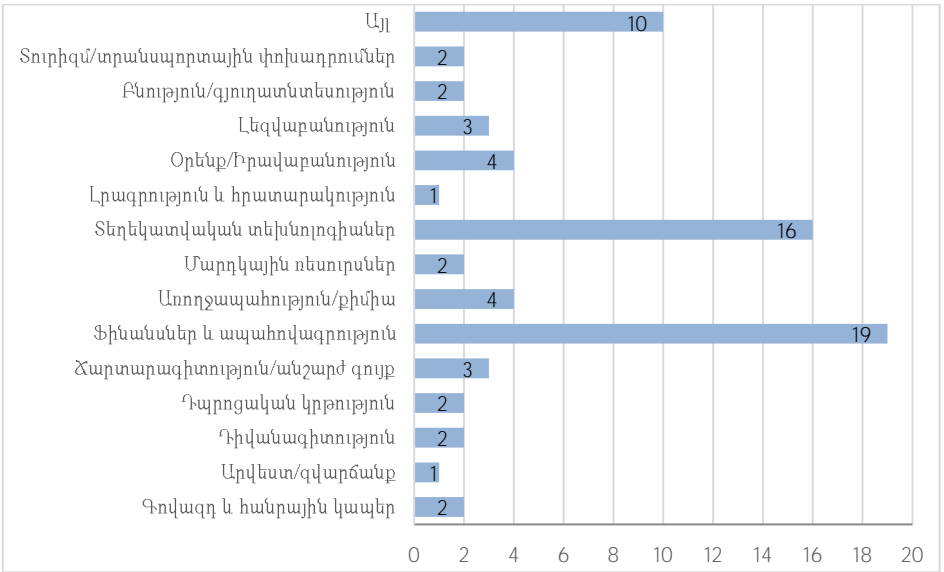
Գծապարկեր 4.8

Staff.am կայքում ազատ աշխատատեղերի քանակն ըստ ոլորտների 2020 թ. հոկտեմբերի 30-ի դրությամբ



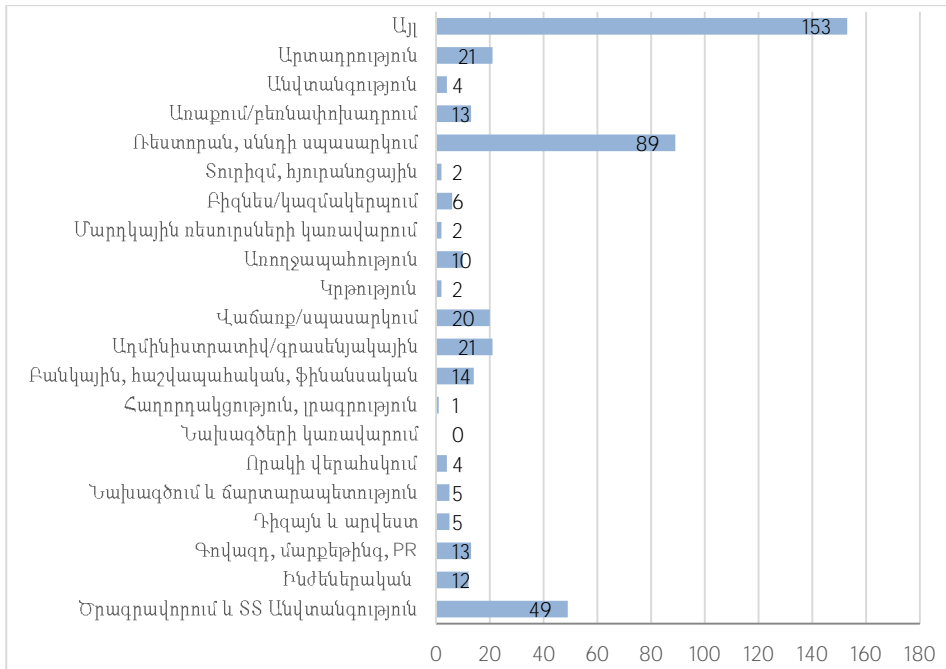
Գծապատկեր 4.9

Jobspider.am կայքում առկա ազատ աշխատատեղերի քանակն ըստ ոլորտների 2020 թ. հոկտեմբերի 30-ի դրությամբ



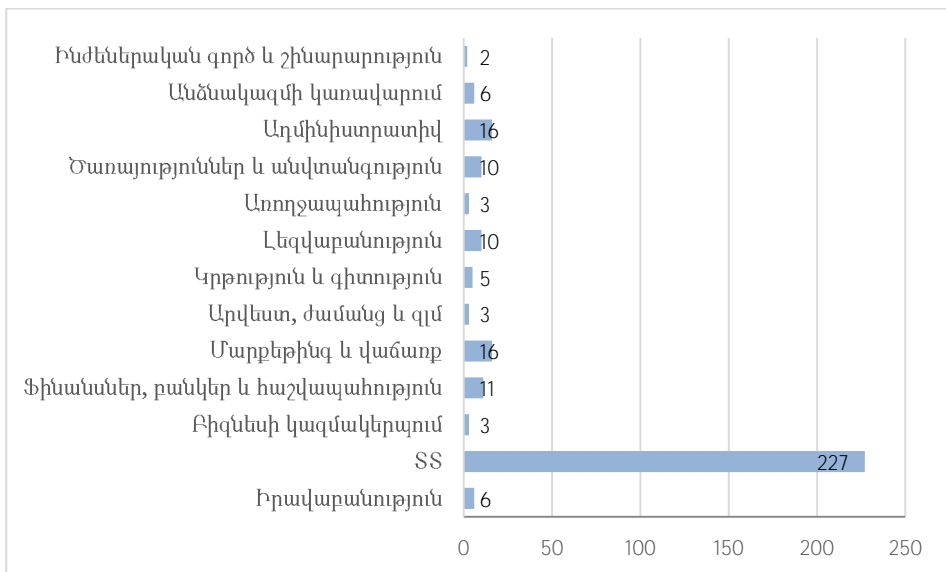
Գծապատկեր 4.10

careercenter.am կայքում առկա ազատ աշխատատեղերի քանակը 2020 թ. հոկտեմբերի 30-ի դրությամբ



Գծապատկեր 4.11

hr.am կայքում ազատ աշխատատեղերի քանակը 2020 թ. հոկտեմբերի 30-ի դրությամբ



Գծապատկեր 4.12

myjob.am կայքում առկա ազատ աշխատատեղերն ըստ ոլորտների 2020 թ. հոկտեմբերի 30-ի դրությամբ



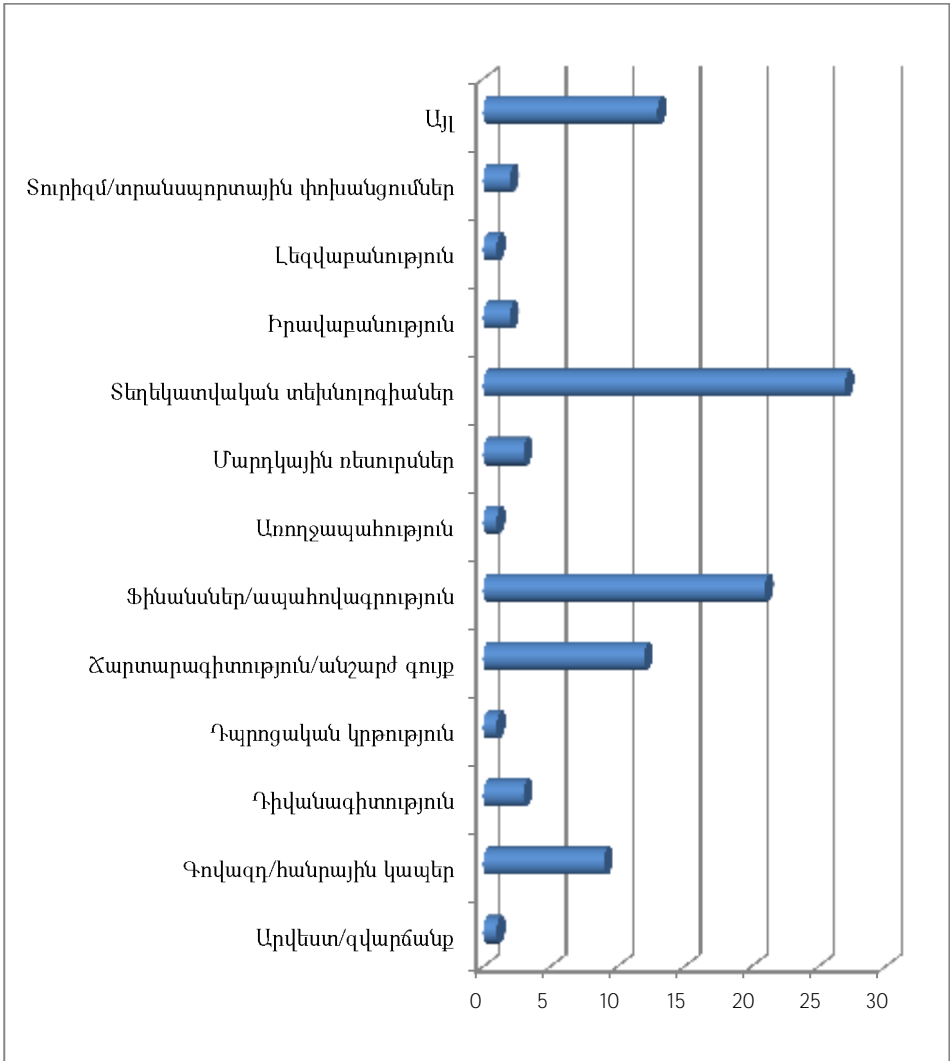
Գծապատկեր 4.13

Staff.am կայքում ազատ աշխատատեղերի քանակն ըստ ոլորտների 2020 թ. դեկտեմբերի 11-ի դրությամբ



Գծապարկեր 4.14

Job.am կայքում ազատ աշխատատեղերի քանակն ըստ ոլորտների 2020 թ. դեկտեմբերի 11-ի դրությամբ

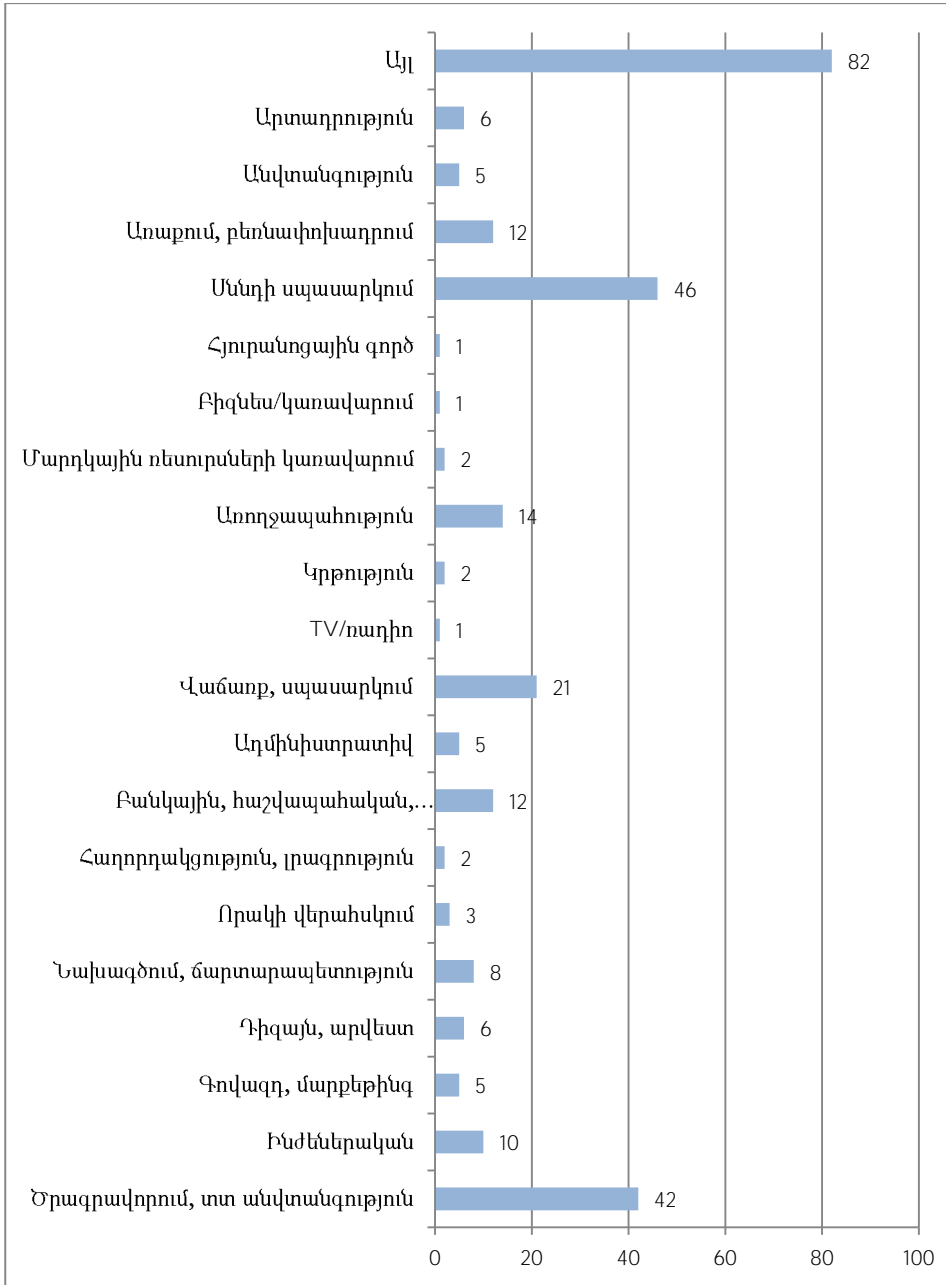


Գծապատկեր 4.15 | Careercenter.am կայքում ազատ աշխատատեղերի քանակն ըստ ոլորտների 2020 թ. դեկտեմբերի 11-ի դրությամբ



Գծապատկեր 4.16

Myjobam կայքում ազատ աշխատատեղերի քանակն ըստ ոլորտների 2020 թ. դեկտեմբերի 11-ի դրությամբ



Գծապատկեր 4.17

Հր.ամ կայքում ազատ աշխատատեղերի քանակն ըստ ոլորտների
2020 թ. դեկտեմբերի 11-ի դրությամբ

Руководитель исследовательской группы

ЗОЯ ТАДЕВОСЯН

доктор экономических наук, профессор

Советник исследовательской группы

АЛЬБЕРТ АЙРАПЕТЯН

кандидат экономических наук, ассистент

Состав исследовательской группы

ТАДЕВОС АВЕТИСЯН

кандидат экономических наук, доцент

АРМАН САРГСЯН

кандидат экономических наук, доцент

ТАТЕВИК МКРТЧЯН

кандидат экономических наук, доцент

ДИАНА МАТЕВОСЯН

аспирант кафедры международных
экономических отношений

КАМО ДАВТЯН

магистр кафедры макроэкономики

АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ АРМЕНИЯ И ПРОГРАММНЫЕ РЕШЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ

DOI: 10.52174/978-9939-61-221-8

Негативные тенденции на рынке труда Армении, обусловленные пандемией нового коронавируса COVID-19, и особенно неопределенность ее дальнейшего проявления, являются реальными угрозами в сфере занятости. Эти угрозы в первую очередь относятся к работникам с низким уровнем доходов, долгосрочным безработным, населенным пунктам с уровнем экономического развития ниже средней республиканской и, наконец, могут проявляться как реальные новые факторы углубления бедности и социальной напряженности. Исходя из целей эффективного и коллективного противостояния указанным угрозам, придается важность новым подходам государственного регулирования рынка труда, комплексному пересмотру действующих программ государственной поддержки занятости, их приведению в соответствие с объективной социально-экономической ситуацией, преодолению социально-экономических последствий новой пандемии.

Целью исследования является выявление проблем рынка труда и выдвижение новых программных решений политики занятости на основе результатов всестороннего анализа рынка труда РА, а также выдвижение направлений новых программных решений политики занятости.

Макроэкономические тенденции показателей занятости

В динамике ВВП Армении в последние годы зафиксированы положительные, но заметные темпы неравномерного роста. В 2014-2019 гг. темп прироста объема ВВП в

среднем составил 6,3%, индекс-дефлятор ВВП за пять лет в среднем уменьшился на 0,3%. Средний темп реального роста ВВП составил 3,8%. Можно констатировать, что макроэкономические показатели последних трех лет преимущественно имеют выраженную положительную тенденцию. В 2015-2019 годах в структуре экономики Армении стабильно и ощутимо возросли сферы услуг и промышленности, в сферах строительства и сельского хозяйства заметны определенные спады.

Согласно прогнозам Центрального банка Армении, глубина спада в 2020 году и роста в 2020 году (лага) составляет 9,5%. В результате глобального экономического кризиса 2009 года глубина экономического спада того же года и роста в 2010 году (лага) составила 16,4%. Ожидаемые макроэкономические сдерживания почти в два раза слабее падения экономического кризиса 2009 года.

Так как мы начали это исследование еще с июля 2020 года, когда еще не был известен дальнейший ход пандемии, вероятность вспышки новых волн, мы представили также возможные сценарии влияния последнего на экономику. Учитывая, что макроэкономические воздействия пандемии по своему характеру отличаются от кризисов, которые возникают по причине финансово-экономических и других внешних факторов, можно надеяться, что восстановление экономики потребует более короткого периода времени и существенно быстрых темпов. Макроэкономическая среда в результате COVID-19 явно коррелирована с различными социально-экономическими ограничениями и, в этом смысле, прогнозируются два сценария нейтрализации пандемии в Армении: краткосрочный (до сентября) и среднесрочный (до конца 2020 года). Можно прогнозировать, что в случае краткосрочного сценария вероятен вариант «V» или резкое восстановление экономики, а в случае среднесрочного сценария - вариант «U» или плавное восстановление.

Результаты эконометрического анализа ВВП и макроэкономических показателей занятости показывают, что корреляция ВВП и числа безработных в Армении отрицательная и составляет около -0.74. Корреляция ВВП и уровня безработицы также отрицательна и составляет -0.61. Эти закономерные результаты и констатируют, что в стране налицо эффект воздействия производительности труда на ВВП, с другой стороны, на экономический рост реагируют тенденции создания рабочих мест.

Для моделирования связи ВВП и безработицы была применена модель "ARIMAX", в основе которой легла консультативная модель МВФ. Полученный результат свидетельствует, что рост ВВП Армении на 1% предполагает сокращение безработных на 0,26%.

Корреляция производительности труда и численности безработных составляет около -0,75. Это объясняется тем обстоятельством, что рост производительности труда в значительной степени предполагает рост конкуренции на рынке труда, повышение навыков трудовых ресурсов и в результате последнего - сокращения безработицы.

В 2014-2019 гг. стабильно вырос также показатель экономической активности, средняя величина которой (по сравнению с предыдущими годами) составляет 104.8%. Проблематично то обстоятельство, что под влиянием коронавируса в мае 2020 года показатель экономической активности по сравнению с маем прошлого года составил 87,2%. Начиная с 2014 года в Армении соотношение минимальной зарплаты и средней зарплаты выросло с 39,1% до 45,4%. С другой стороны, средняя зарплата стабильно

росла, и в наблюдаемый период средний темп роста составил 2,72%. Тенденция роста имеет и показатель рассчитанной производительности труда, и, естественно, существенно коррелирует со средней зарплатой.

Исследование динамики численности постоянного населения РА, трудовых ресурсов и численности рабочей силы в 2014-2019 гг. показывает, что численность населения РА ежегодно снижалась в среднем на -0.34%, параллельно сократилась также численность трудовых ресурсов и рабочей силы соответственно на 1.47% и 1.68%. Тенденция численности занятых отрицательна: среднегодовое снижение составляет 1,2%, при этом численность занятых в государственном секторе в 2014-2019 годах в среднем увеличилась на 1,2%.

Среди общего числа занятых в 2019 году на долю государственного сектора приходится около 24,2% занятых. Примечательно, что в 2019 году зафиксирован существенный рост занятых в размере 4,3%.

Удельный вес мужчин среди всех занятых в среднем составляет 53%. В 2018 году по сравнению с предыдущим годом число занятых мужчин увеличилось на 4,5%, а число женщин сократилось на 4,02%. Количество занятых в возрастной группе 15-29 лет в среднем сократилось на 4,1% в год, в возрасте 30-40 лет отмечается снижение на 1%, а среди занятых в возрасте 50 и старше - на 3,5%.

В 2018 году по сравнению в 2014 годом удельный вес занятых в целом по возрастным группам изменилась следующим образом: группа занятых 15-29 лет в 2014 году составила 21% от общего числа занятых, а в 2018 году - 19%; в рамках группы 30-49 лет в 2014 году этот показатель составил - 41%, а в 2018 году - 44%, среди людей 50 и старше, соответственно, в 2014 году - 38%, а в 2018 году - 37%.

Динамика занятых по уровню образования в наблюдаемый период показывает, что количество занятых с высшим послевузовским образованием сократилось в среднем на 0,9% в год, со средним профессиональным образованием - на 3,2%, с начальным профобразованием - на 3,7%, число занятых без профессионального образования также сократилось, составив в среднем 3,6% в год.

Изменение числа занятых в 2018 году по сравнению с 2014 годом и удельный вес занятых в Ереване и марзах свидетельствует о том, что в 2018 году по сравнению с базовым годом зафиксирован рост численности занятых в Араратском марзе - на 7.5%, Армавире - на 9.2% и в Сюникском марзе - на 15.9%. Зафиксирован резкий спад в марзе Вайоц Дзор, что составил 40,4%, в Тавуше - 36,8%, в Арагацотне - 31,4% и в Лори - 31,1%. 30% от всех занятых в РА приходится на город Ереван, выше показатель и в Армавирском марзе - 12%, в Араратском марзе - 11%, в Котайке - 9%, а в Лори и Шираке - по 8 %.

В 2014-2019 гг. число безработных в среднем сократилось на 3,3% в год, при этом в 2014-2018 гг. уровень безработицы среди мужчин увеличился в среднем на 1,1% в год, а среди женщин снизился в среднем на 6% в год.

Тенденции числа безработных по уровню образования таковы: число безработных с высшим послевузовским образованием за наблюдаемый период снизилось в среднем на 6,3% в год, число безработных со средним профессиональным образованием в среднем выросло на 1,6% в год, число безработных с дошкольным образованием в среднем выросло на 4,6% в год, а число безработных без профессионального образования в среднем сократилось на 2% в год.

С целью оценки влияния демографических факторов на уровень занятости попытались выяснить, насколько и как демографический показатель каждой группы влияет на занятость. Для решения этой проблемы был использован метод главных компонент. В результате моделирования оказалось, что численность населения обуславливает 10,29% вариации занятости. Соотношение мужчин и женщин составляет 3,99%, причем здесь имеет место отрицательное воздействие, то есть рост удельного веса женщин в численности населения приводит к сокращению занятости. Соотношение села и города оказывает положительное влияние и составляет 14,53%. Это означает, что рост удельного веса сельского населения приводит к росту занятости. Занятость обусловлена демографической нагрузкой на 12,7%-ов, ее рост приводит к сокращению занятости. Рост темпов миграции на 1% приводит к сокращению занятости на 2,66%. Проведенный анализ свидетельствует, что для Армении существенной проблемой является рост сельского населения и стимулирование качества жизни, поскольку он непосредственно улучшит уровень занятости РА, следовательно, приведет к росту общего благосостояния.

Оценка воздействия пандемии на занятость РА

Для оценки влияния COVID-19 на занятость, сначала были рассчитаны прогнозные значения 2020 года в нормальных условиях, то есть исследуемое явление сохраняет свою тенденцию. Затем, сравнивая прогнозируемые на основе модели значения с существующими, уже доступными фактическими значениями 2020 года (до 2020/05), был получен эффект COVID-19 за сравниваемый период. Так, на 2020 год было рассмотрено несколько сценариев:

Сценарий 1. Эффект COVID-19 распространится на весь 2020 год.

Сценарий 2. Эффект COVID-19 будет распространяться до 08.2020 года.

Сценарий 3. Эффект COVID-19 распространится с учетом сезонности занятости РА.

Для прогнозирования занятости была применена самая гибкая модель прогноза временных рядов - ARIMA. В таблице 1 и 2 представлены прогнозы числа занятых.

Прогноз числа занятых на 2020 год Таблица 1

2020 г.	Число занятых
Январь	520.9730
Февраль	804.3480
Март	949.0371
Апрель	805.0428
Май	693.1294
Июнь	817.6545
Июль	832.5474
Август	844.1871
Сентябрь	845.6630
Октябрь	896.6003
Ноябрь	894.8674
Декабрь	948.7109

Таблица 2

Размер воздействия пандемии на количество занятых

Месяц	Прогноз занятых (тыс. чел.)	Фактически занятые (тыс. чел.)	Разница (тыс. чел.)	%
Апрель	805	625	-180	23
Май	693	579	-114	17

В таблицах 3-5 представлены прогнозы по приведенным выше сценариям.

Таблица 3

Сценарий 1: 2020 г.

Месяц	Прогноз занятых (тыс. чел.)	Фактически занятые (тыс. чел.)	Разница (тыс. чел.)	%
Июнь	818	654	-164	20
Июль	833	666	-167	20
Август	844	675	-169	20
Сентябрь	846	677	-169	20
Октябрь	897	718	-179	20
Ноябрь	895	716	-179	20
Декабрь	949	759	-190	20

Таблица 4

Сценарий 2: до 08.2020 года

Месяц	Прогноз занятых (тыс. чел.)	Фактически занятые (тыс. чел.)	Разница (тыс. чел.)
Июнь	818	654	-164
Июль	833	666	-167
Август	844	675	-169
Сентябрь	846	846	0
Октябрь	897	897	0
Ноябрь	895	895	0
Декабрь	949	949	0

Таблица 5

Сценарий 3: распространение эффекта COVID-19 с учетом сезонности занятости РА

Месяц	Прогноз занятых (тыс. чел.)	Фактически занятые (тыс. чел.)	Разница (тыс. чел.)	Месяц
Июнь	818	654	-169	21
Июль	833	666	-149	18
Август	844	675	-172	20
Сентябрь	846	677	-180	21
Октябрь	897	718	-199	22
Ноябрь	895	716	-206	23
Декабрь	949	759	-208	22

Таким образом, получается, что влияние COVID-19 на численность занятых в Армении сократится в среднем на 20%.

Оценки, сделанные на основе более обновленной статистики, показывают, что влияние COVID-19 на занятость имеет тенденцию к снижению, а самый точный прогноз был составлен согласно сценарию 2. Учитывая вышесказанное, модель была уточнена. В результате для описания месячного временного ряда занятых РА была выбрана модель SARIMA(1,0,1)(2,0)[12] с ненулевым средним значением. Прогнозы, сделанные на его основе, представлены ниже.

- 2021/01-665.8 тыс. человек
- 2021/02-1016.3 тыс. человек
- 2021/03- 965.0 тыс. человек
- 2021/04- 861.9 тыс. человек
- 2021/05- 848.8 тыс. человек
- 2021/06- 975.1 тыс. человек
- 2021/07- 920.0 тыс. человек
- 2021/08- 979.2 тыс. человек
- 2021/09- 1003.6 тыс. человек
- 2021/10- 978.5 тыс. человек
- 2021/11- 1069.6 тыс. человек
- 2021/11- 1240.9 тыс. человек

Анализ глобальных индексов рынка труда РА

Индекс человеческого капитала

Исследование Индекса человеческого капитала в Республике Армения показывает, что рожденный сегодня ребенок в будущем на 58% будет настолько продуктивным, насколько мог бы быть в случае получения надлежащего образования и полноценного здоровья. Этот показатель довольно низкий по сравнению со странами Европы и Центральной Азии, в то же время выше, чем в странах с высоким уровнем дохода выше среднего. Показатель вероятности проживания до 5 лет в Армении в 2020 году составил 0,99 баллов, то есть 99 из 100 рожденных детей живут до 5 лет, что, можно утверждать, является довольно высоким результатом. В Армении дети могут рассчитывать на то, что до достижения 18 лет они завершат начальное, младшее и среднее образование продолжительностью в 11,3 года. Однако, в случае уточнения качества обучения, годы учебы эквивалентны всего лишь 8 годам обучения.

Баллы гармонизированных тестов: Ученики из Армении получают 443 балла по шкале, где 625 представляет высокую успеваемость и 300 баллов-минимальную.

Скорректированные годы обучения: На самом деле, в случае вовлечения материала обучения в качестве фактора, ожидаемые годы учебы составляют всего 8 лет.

Показатель выживаемости: 89% 15-летних будут жить до 60 лет. Эта статистика заменяет результаты смертельного и несмертельного исхода для здоровья переменной, с которой рожденный сегодня ребенок, как совершеннолетний, столкнется в нынешних условиях.

Показатель здоровья роста: Этот показатель составляет 0.91. Это указывает на то, что 91 детей из 100 не являются недоношенными.

Армения занимает 82-е место среди 174 стран по Индексу человеческого капитала. Разделяя индекс человеческого капитала по полу, становится очевидным, что индекс человеческого капитала в Армении у женщин и девочек выше по сравнению с

мужчинами. Соотношение Индекса человеческого капитала среди 20% самых богатых и беднейших групп населения составляет 1,17, при этом средний мировой показатель последнего составляет 1,35. Общий показатель на уровне стран колеблется от 1.12 до 1.68.

Самый низкий показатель человеческого капитала в государствах-членах ЕАЭС и в 2018 году, и в 2020 году зафиксирован в Армении.

Индекс эффективности рынка труда

Исследование динамики эффективности рынка рабочей силы РА в 2007-2017 гг. показывает, что максимальная стоимость показателя была зафиксирована в 2012 году - 4.72, а минимальная в 2014 году - 4.20. В среднем за исследуемый период уровень индексов составил 4.5. Среднегодовой темп прироста равен 0.3%, а значит, в наблюдаемом периоде в среднем индекс снизился на 0.3 процентных пункта. Средний абсолютный прирост составил 0.014, то есть в среднем ежегодно индекс снизился на 0.014 процентных пункта.

В 2017 году по сравнению с 2016 годом Индекс эффективности рынка труда РА не изменился. Максимальный прирост был в 2016 году - на 0,1 процентных пункта, минимальный в 2014 году - на 0.29 процентных пункта. Темпы роста снижаются, что свидетельствует о замедлении эффективности рынка труда Армении. В 2017 году по сравнению с 2007 годом, Индекс снизился на 0,14 процентных пункта или на 3,1%. В наблюдаемом периоде эффективность рынка труда РА составляет 64%. По сравнению со странами региона и ЕАЭС Индекс эффективности рынка труда в Армении достаточно высок.

В 2017 году Индекс глобальной конкурентоспособности Армении составил 4,20 и она заняла 73-е место. В 2018 году методология расчета Индекса и его компоненты были изменены. В настоящее время Индекс рассчитывается для 141 стран и представляется в диапазоне от 0-100. В 2018 году по Индексу эффективности рынка труда Армения заняла 32-ю позицию, а по Индексу глобальной конкурентоспособности - 69-ую.

Анализ международного опыта антикризисных мер COVID-19

Показатели рынка труда Армении, Грузии, Украины, Беларуси и Эстонии в первом и втором кварталах 2020 года по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.

Для предотвращения распространения коронавируса в период обязательного карантина и чрезвычайного положения, объявленного правительствами некоторых стран, были введены ограничения, запрещены отдельные виды экономической деятельности и предоставления услуг, которые оказали негативное влияние на темпы ВВП стран. Так, в Армении в первом квартале 2020 года хотя ВВП вырос на 3,9%, а в Грузии - на 1,5%, однако по сравнению с предыдущим периодом показатель снизился на 38,7% и 22,4%. В Беларуси, не применявшей обязательный карантин, за тот же период ВВП сократился на 0,3%, что во втором квартале составило 11,5%. Во втором квартале 2020 года уровень ВВП в Армении упал, по сравнению с тем же периодом 2019 года спад составил 13,7%. Аналогические показатели были в Грузии - 6,8%, в Эстонии-8,4%.

Согласно прогнозам о влиянии и преодолении экономических шоков, проведенные Европейским банком реконструкции и развития (ЕБРР), в мае 2020 года в рас-

смастриваемых странах экономический рост должен был быть "V" - образным, и во всех странах 2021 год должен быть годом резкого подъема. При этом, в 2020 году наименьший спад - 3,5% прогнозировался в Армении, а самый большой в Эстонии - 6%. В 2021 году в Армении, Грузии и Украине прогнозируется рост на 5-5,5%, в Беларуси - на 3,5%, а в Эстонии - на 7%. Согласно тем же прогнозам, к 2020 году наименьший спад ВВП будет зафиксирован в Беларуси-3,5%, в Армении, Грузии и Украине спад составит 5-5,5%, а в Эстонии - 4%. Между тем в 2020 году в случае наименьшего прогнозируемого спада - 2021 г. в Беларуси прогнозируется наименьший рост 1%, в Армении и Эстонии - 4%, в Украине и Грузии- 3% и 3,5% соответственно. По данным ЕБРР, уровень ВВП на душу населения 2019 года в сравниваемых экономиках первым в 4-ом квартале 2021 года восстановит Эстония, а Армения восстановит в 3-ем квартале 2022 года, Беларусь и Украина - в четвертом и Грузия - во втором квартале.

Очевидно, что восстановление экономик будет более длительным и на доверительный уровень удастся вернуться в лучшем случае к концу 2022 года.

Меры по предотвращению распространения вируса привели к значительному сокращению сфер, требующих прямого общения между покупателями и продавцами: строительство, торговля, сделки с недвижимостью, перевозки и складские хозяйства, развлечения, организации общественного питания и услуг.

В первом квартале 2020 года по сравнению с тем же периодом прошлого года, объем строительства в Армении сократился на 12,1%, а во втором квартале - на 39,5%. В первом квартале 2020 года объем деятельности, связанной с недвижимостью, вырос на 4,5%, а во втором квартале сократился на 30,5%, объем оптовой и розничной торговли в первом квартале 2020 года вырос на 1%, а во втором квартале сократился на 19,1%. Сфера проживания и организации общественного питания в первом квартале 2020 года в Армении выросли на 9,2%, а во втором квартале - на 71,2%, объем перевозок и складского хозяйства по сравнению с тем же периодом прошлого года, сократилось на 8,7%, а во втором квартале - на 32,9%, Сокращение объема транспортных услуг было обусловлено сокращением объемов сухопутного транспорта, спад которого в первом полугодии 2020 года составил 32,3%. Объем административной и вспомогательной деятельности в первом и втором кварталах 2020 года сократились соответственно на 3,1 и 52,4%-ов. В первом полугодии 2020 года спад в сфере туризма составил 36,4%, из которых объем деятельности туристических агентств и операторов, бронирования мест и других услуг сферы туризма сократился на 77,0%. В первом и втором кварталах 2020 года самый низкий спад отмечен в сфере культуры, развлечения и отдыха (соответственно 0 и 13,7%). Объем горнодобывающей промышленности в первом и втором кварталах 2020 года вырос соответственно на 20,9% и 22,4%, что, кажется, делает нереальной обеспокоенность по поводу экономического кризиса.

Для сравнения отметим, что в Эстонии отрасль промышленности, составляющая 14,7% ВВП, в первом полугодии 2020 года сократилась на 19%, объем проживания и организации общественного питания - на 58,0%. Между тем, сфера строительства, которая составляет 6,4% ВВП страны, за тот же период выросла на 12,0%. В Грузии значительное влияние на сокращение ВВП оказало сокращение объема туризма. В 2020 году в июне число туристов сократилось на 95,8% по сравнению с прошлым годом, а доходы в сфере туризма - на 97,0%.

Согласно оценкам влияния ограничительных мер на ВВП Организации экономического сотрудничества и развития, в результате всеобщего или частичного локдауна и карантина в Армении, Грузии, Беларуси и Украине в 2020 году прогнозируется 50%-ное сокращение в сфере строительства, операций с недвижимым имуществом и профессиональной деятельности, 75%-ное сокращение ожидается в сфере оптовой и розничной торговли, организации проживания и общественного питания.

Следует отметить, что в среднесрочной перспективе несоизмеримое влияние кризиса COVID больше обусловлено структурными и институциональными различиями экономик, особенностями и формированием системы социальной защиты, особенностями политики регулирования рынка труда, чем обязательными экономическими ограничениями. Более того, некоторые исследователи даже обосновывают, что причиной экономического спада является не правительство, принуждающее к локдауну экономики, а изменения поведения людей, связанные с рисками пандемии.

Например, сопоставление экономик Армении и Беларуси в качестве стран применявших и не применявших обязательные ограничения, показывает, что в январе-марте 2020 года по сравнению с прошлым годом в Армении расходы на конечное потребление домашних хозяйств возросли на 2,7%, а во втором квартале - на 18,1%. Во втором квартале 2020 года по сравнению с первым кварталом сокращение составило 7,4%. В Ереване в апреле посещения магазинов продовольствия и аптек сократились на 60%, а посещения рабочих мест - на 70%. А в Беларуси, где правительство не применяло обязательных ограничительных мер, тем не менее в начале второго квартала 2020 года посещения магазинов продовольствия и аптек сократились на 30%, а посещения рабочих мест - на 20%. За тот же период в сравнении с предыдущим потребительские расходы домашних хозяйств в Беларуси сократились на 4,2%. На самом деле, это сокращение может быть объяснено большими изменениями поведения людей, чем экономической конъюнктурой, так как в марте 2020 года индекс потребительских цен по сравнению с предыдущим месяцем вырос всего на 1,1%, а в апреле - на 0,4%, реальный доход населения в первом квартале 2020 г. вырос на 7,1%, а в течение первого полугодия - на 5,4%. Между тем, индекс доверия потребителей во втором квартале 2020 года снизился, и вместо 67, за предыдущий период составил 61 баллов.

Способы воздействия COVID-19 на занятость многочисленны: сокращение предложения человеческого капитала и рабочей силы, сокращение потребительских расходов из-за неопределенности и страха, снижение доверия потребителей, изменение инвестиционного поведения и т.д. Имеющиеся статистические данные свидетельствуют о том, что факторы, влияющие на сокращение рынка труда и рабочих часов, в разных странах различны. Сокращение рабочего времени в некоторых странах и стратегия «быть занятой, но не работать» (временная незанятость), значительно способствовали сокращению рабочего времени, в то время как в других странах, вырос уровень безработицы, а уровень экономической активности сократился.

По результатам анализа показателей глобального рынка труда Международной организацией труда (МОТ), 94% работников проживают в странах мира, где проводятся различные мероприятия по закрытию рабочих мест, 1/5 из них проживают в странах, где закрылись все рабочие места, за исключением важных. В первом квартале 2020 года общая потеря рабочего времени в мире была эквивалентна 155

миллионам полных рабочих мест, что во втором квартале составило 400 миллионов. Согласно прогнозам МОТ, глобальная безработица продолжит расти и при лучшем, и худшем исходе на 5,3 и 24,7 млн, главным образом из-за сокращения зарплат и рабочего времени.

В связи с мероприятиями локдауна некоторые категории безработных во многих странах (например, лица, ищущие работу, переводимые на другую работу) были квалифицированы как экономически неактивное население, тем самым сделав невозможным реальную оценку кризиса на рынке труда. Такая ситуация свидетельствует о том, что в текущих условиях оценка воздействия пандемии на рынок труда сложна, а иногда и невозможна. В первом квартале 2020 года только в Эстонии уровень безработицы по сравнению с аналогичным периодом прошлого года вырос на 0,3%.

Во втором квартале 2020 года уровень безработицы, обусловленный локдауном экономики, вырос в Армении, Грузии, Украине и Эстонии на 1,5-2 процентного пункта. Уровень безработицы в Беларуси за указанный период сократился на 0,2%. Кроме этого, Беларусь не применяла ограничительных мер, что также обусловлено структурой занятости в Беларуси: почти 50% занятых вовлечены в государственный сектор, который, можно сказать, гарантирует стабильную занятость. В Армении уровень занятых в государственном секторе экономики составляет около 25%. В первом и втором кварталах 2020 года 33,600 и 50,100 человек соответственно находились в вынужденном простое, то есть они фактически не работали, но не были включены в число безработных. В Украине во втором квартале 2020 года этот показатель составил 3,1 млн человек или 17% рабочей силы. Из-за пандемии каждую неделю 36000 украинцев потеряли свою работу. Если за первый квартал 2020 года число безработных в Украине превысило 1,5 миллиона человек, что меньше показателя за тот же период 2019 года на 5,9%, то во втором квартале этот показатель достиг 1,7 миллиона человек. По результатам исследования, проведенного Торгово-промышленной палатой Украины, за месяц карантина (с 12 марта) число безработных в Украине увеличилось на 1,0-1,3 млн человек, достигнув 2,5-2,8 млн человек, а уровень безработицы составил 13,7-15,4%.

В Армении во втором квартале 2020 года число безработных увеличилось на 5,3%. Премьер-министр Армении отметил, что в условиях режима обязательной самоизоляции в Армении было закрыто 71,471 рабочих мест, а с мая, когда режим обязательной самоизоляции был отменен и объекты экономической деятельности возобновили работу, было восстановлено 50,994 рабочих мест.

Анализ краткосрочных воздействий вируса показывает, что наибольшее негативное влияние на рынке труда оказали мужчины, молодежь и лица, не имеющие образования. Следует также отметить, что не всем странам удалось устроить женщин, ставших безработными в сферах, прекративших деятельность в результате локдауна. Например, сокращение занятости женщин в важных сферах экономики, в таких странах, как Италия, Испания, Греция и Польша, отнюдь не компенсировалось их вовлеченностью в дистанционную работу.

Согласно опросу World Bank Enterprise Survey, который был проведен в июне 2020 года, в Армении в рамках почти 90% фирм по сравнению с прошлым годом объемы ежемесячных продаж сократились почти на 70%, в Беларуси - почти на 40% в рамках 56% фирм, в Грузии - на 65% в рамках 78%. 17% фирм в Армении сократили

постоянные рабочие места, в Беларуси - 6% временных рабочих мест, в Грузии - 26,5% постоянных рабочих мест. Из-за карантина в Украине временно приостановили свою деятельность 29% украинских компаний, а 6% полностью закрыли бизнес. В результате карантина доходы 1/3 компаний микроуровня сократились на 90-100%, а предприниматели сократили примерно половину работников. Крупные компании потеряли 10-25% своего дохода. В Эстонии в 2020 году, чтобы сохранить занятость в первом квартале, фирмы сократили рабочее время, а число работников с неполным рабочим днем выросло на 9,4%. Таким образом, во всех сравниваемых странах (за исключением Украины, первый квартал 2020 года) в I и II кварталах 2020 года уровень занятости снизился.

Почти во всем мире локдаун экономики оказал наибольшее влияние на низкоквалифицированных, самозанятых, временных работников, работников малых компаний и работников с низкой зарплатой, а это означает, что уровень неравенства доходов возрос. Низкоквалифицированные работники в Грузии составляют 6,8% занятых, а на Украине - 19,1%. Лица, имеющие начальное неполное, основное общее и среднее образование в 2018 году в Армении составили 44% общих занятых. Очевидно, что ограничения нанесли наибольший ущерб этой группе работников, так как они выполняют такие работы, которые невозможно организовать дистанционно. В наблюдаемых странах, в наиболее пострадавших сферах из-за локдауна занятость колеблется в пределах 25-40%. Число занятых является наибольшим в сфере оптовой и розничной торговли: в Армении 12,6% от общего числа занятых, в Грузии-11,7%, в Украине - 23,2%, в Беларуси - 14,5%, в Эстонии - 12,8%.

Известно, что чем больше размеры неформальной экономики, тем труднее преодолеть влияние кризиса на экономику. Неформальная экономика в Армении составляет 35,96% ВВП, в Беларуси-32,37%, в Грузии-53,07%, в Эстонии-18,49%, в Украине-42,9%. В Армении продолжает оставаться высокой и неформальная занятость, в 2019 году он превысил 46,0% от общего числа занятых. Уровень зарплаты неформальных работников низкий, а это означает, что у них есть небольшие сбережения или они вообще отсутствуют и им крайне сложно компенсировать потерю дохода. По данным ВБ, по состоянию на июнь 2020 года 60,3% рабочих мест в Армении были оплачиваемыми, что является крайне низким показателем по сравнению с другими странами (за исключением Грузии, где этот показатель составил 49,2%). Например, в Эстонии этот показатель составил 89,5%, в Беларуси-95,8%, в Украине-84,3%.

На самом деле, во время экономических шоков неформальный сектор экономики играет роль буфера, в основном не подвергаясь воздействию шоков. Однако кризис, обусловленный COVID-ом, в этом случае выдвигает новые риски: в случае работы у неформальных работников возникает риск заражения вирусом.

Оказание поддержки неформальным работникам является сложной задачей для государства. Государство хотя бы должно обеспечить для этих работников достаточный доступ к здравоохранительным услугам, компенсацию коммунальных платежей, компенсацию расходов на профилактику распространения инфекции на рабочем месте, поскольку они, не будучи в состоянии осуществлять работу дистанционно, продолжают находиться на рабочем месте.

Кроме неформальных работников, кризис, возникший в результате COVID, нанес ущерб и самозанятому населению. В 2019 году в Армении самозанятые составили

39,9% от общего числа занятых. Известно, что часть самозанятых осуществляют сезонные работы в сфере туризма и, в основном, не имеют других источников дохода. Самый низкий показатель самозанятости в обсуждаемых странах отмечается в Эстонии - 10,6%, а самый высокий в Грузии - 51,1%. В Армении также высока уязвимая занятость - 38,7%, что уступает только показателю Грузии.

Среднемесячная номинальная зарплата в Армении в первом и втором кварталах 2020 года по сравнению с аналогичным периодом прошлого года возросли соответственно на 9,2% и 1,1%, в Беларуси во втором квартале 2020 года в сравнении с аналогичным периодом прошлого года средняя зарплата выросла на 13,8%, что в основном обусловлено ростом заработной платы работников здравоохранения. В Эстонии во втором квартале 2020 года рост средней зарплаты на 0,9% вызван иностранными компаниями, которые повысили зарплату (на 4,1%) в основном в сфере финансовой и страховой деятельности, связи и информационно-правовой деятельности. Между тем, местные частные компании в этот же период сократили зарплату на 2,1%. Темпы роста зарплаты в Эстонии начали замедляться еще в 2018 году, начиная со второго полугодия, что было обусловлено ожиданиями бизнеса относительно занятости и сокращением темпов экономического роста.

От негативного влияния «большого локдауна» не остались в стороне и трудящиеся-мигранты, многие из которых лишились своих рабочих мест, у них также нет возможности вернуться домой и помочь своим семьям. Трудящиеся-мигранты, вернувшиеся на родину в результате установленного правительства РА карантина до 11 января 2021 года, сегодня не в состоянии вернуться в принимающие страны, в то же время у них нет и возможности найти новую работу на родине. По этой причине в исследуемых странах сократились также частные денежные переводы, составляющие в Армении 11,0% ВВП, в Грузии-12,7%, в Украине-10,3%, в Беларуси и Эстонии-около 2%.

В первом квартале 2020 года денежные переводы в Армению в виде оплаты труда сократились по сравнению с тем же периодом прошлого года на 5,5% или на 6 млн долларов США.

Для смягчения и преодоления социально-экономических последствий пандемии правительства стран мира разработали и претворили в жизнь четкие целенаправленные мероприятия по сдерживанию экономического спада, борьбе с безработицей, сохранению рабочих мест, поддержке предприятий и эффективному использованию навыков работников. Несмотря на структурное сходство применяемых инструментов и то обстоятельство, что в некоторых странах они применялись еще до кризиса, тем не менее, условия, размеры и сроки оказания помощи безработным, оплаты труда работников с сокращенным рабочим временем, субсидирования государством и поддержки бизнеса часто различаются.

Исследование показывает, что меры, применяемые правительствами стран по преодолению кризиса COVID, основаны на следующих 4 основных опорах:

1. снижение воздействия COVID-19 на работников и оказание помощи сотрудникам в случае болезни/карантина,
2. денежная поддержка потерявшим работу или доход,
3. содействие бизнесу для сохранения рабочих мест и доходов,
4. финансовое содействие пострадавшим сферам.

Экспертное исследование программ занятости, рынка труда и занятости РА

Результаты экспертных опросов по изучению рынка труда и занятости РА

Экспертные опросы были проведены работодателями, различными общественными объединениями в рамках наиболее опытных экспертов по конъюнктуре на рынке труда. Цель опросов - выявление тенденций спроса и предложения на рынке труда в краткосрочной и среднесрочной перспективе, а также спроса квалифицированных и способных работников в различных сферах экономической деятельности по линии вновь создаваемых рабочих мест в ближайшие годы, изучение качественно новых требований, имеющих первостепенное значение для формирования спроса на рынке труда, основных задач по сокращению спроса приоритетных рисков специальных, пополнение имеющихся вакансий и новых рабочих мест, рассмотрение новых вызовов и возможностей, обусловленных COVID-19, выявление первичных потенциалов действующих программных направлений государственного регулирования занятости, предметной необходимости пересмотра государственной политики занятости.

В опросах приняли участие 19 экспертов, в некоторых случаях эксперты выбрали более одного ответа из представленных вопросов, поэтому часто число респондентов превышает число участников опроса. Результаты опроса представлены ниже.

1. Ожидаемые количественные изменения спроса и предложения на рынке труда в текущем году.

Сфера	Изменения спроса и предложения
Сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыболовство, оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей и мотоциклов, транспортное и складское хозяйство, образование, государственное управление и оборона, обязательное социальное обеспечение.	Существенных изменений спроса и предложения на рынке труда не произойдет, соотношение спроса и предложения сохранит стабильность.
Промышленность	Снижение спроса на рабочую силу будет сопровождаться ростом предложения.
В сфере проживания и организации общественного питания, культуры, развлечений и отдыха.	Спрос резко снизится, предложение также в основном снизится.
В области информации и связи	Рынок труда будет относительно стабильным, проявляя тенденцию к росту.
Строительство	И предложение рабочей силы, и спрос возрастает.
В сфере здравоохранения и социального обслуживания населения.	Прогнозируется резкий рост.

2. В ближайшие 3 года ожидаемые количественные изменения спроса и предложения на рынке труда РА по отдельным сферам экономики проявятся следующим образом:

Согласно экспертным оценкам

Сфера	Спрос
В сферах сельского хозяйства, лесного хозяйства и рыболовства, промышленности, оптовой и розничной торговли, ремонта автомобилей и мотоциклов, образования, государственного управления и обороны, обязательного социального обеспечения, здравоохранения и социального обслуживания населения.	Предложение и спрос на рынке труда будут относительно стабильными, проявляя тенденцию к росту.

живания населения, финансовой и страховой деятельности, организации ВНЖ и общественного питания, информации и связи, других услуг.	
Перевозки и складское хозяйство, промышленность.	Спрос и предложение на рынке труда резко возрастут.
Туризм и сопутствующие услуги.	Спрос и предложение резко снизится.

По кластерным оценкам

Сфера	Спрос
Торговля разными непродовольственными товарами.	вырастет до 5%
В сфере промышленности, строительства, мелкооптовой торговли, финансов и страхования, ИТ и связи, здравоохранения, культуры, образования, ВНЖ, общественного питания, государственного управления и др.	не изменится
Сфера	Предложение
Сельское хозяйство, промышленность, строительство, вид на жительство, общественное питание, культура.	вырастет до 5%
В сфере государственного управления, мелкооптовой торговли, финансовой и страховой, ИТ и связи, здравоохранения, транспорта/складирования, образования и других сферах.	не изменится

Это позволило сделать вывод, что краткосрочные прогнозы экспертов несут на себе воздействие пандемии, а уже в среднесрочной перспективе прогнозируют восстановление рынка труда РА, реанимацию и характерные для нормальных условий тенденции развития.

3. Тенденции требования квалифицированных и имеющих возможности работников по вновь создаваемым рабочим местам в различных сферах экономической деятельности в течение 2021 года, в том числе новые качественные требования, имеющие первостепенное значение для формирования спроса на рынке труда.

Сфера	Спрос
В сферах сельского хозяйства, лесного хозяйства и рыболовства, финансовой и страховой деятельности, образования, здравоохранения и социального обслуживания населения.	ощутимый спрос квалифицированных кадров
В сфере строительства, оптовой и розничной торговли, ремонта автомобилей и мотоциклов, организации ВНЖ и общественного питания, культуры, развлечений и отдыха, перевозок и складской экономики, других услуг.	заметный спрос
Сфера информации и связи.	интенсивный спрос
Сфера государственного управления и обороны, обязательного социального обеспечения.	и ощутимый, и заметный спрос

Среди выдвигаемых требований и возможностей почти во всех сферах эксперты придали первостепенное значение глубокой специализации, в сфере информации и связи - знаниям в сфере ИТ. Среди новых качественных требований, формирующих спрос на рынке труда, респонденты указали знание языков и «мягкие способности».

4. Экспертам было предложено отметить те специальности, которые считают приоритетными с точки зрения сокращения спроса на рынке

труда (до 10 специальностей) и те специальности, которые в ближайшие 3 года считают приоритетными (до 10 специальностей).

<i>Сфера</i>	<i>Вызовы</i>	<i>Возможности</i>
Сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыболовство	снижение объемов потребления - 72.2	рост объема онлайн-продаж - 76.5
Промышленность	снижение объемов потребления - 76.5	рост объема онлайн-продаж - 43.8
Строительство	сокращение рабочих мест - 52.9	процент не указан
Оптовая, розничная торговля, ремонт автомобилей и мотоциклов.	сокращение рабочих мест - 52.9	рост объема онлайн-продаж - 82.4
Транспортировка и складское хозяйство	сокращение рабочих мест - 50.0 снижение объемов потребления - 56.3	рост объема онлайн-продаж - 31.3 рост объемов потребления - 31.3
Организация проживания и общественного питания	сокращение рабочих мест - 76.5	рост объема онлайн-продаж - 43.8
Информация и связь	другое - 66.7	рост объема онлайн-продаж - 41.2 рост объемов потребления - 41.2
Финансовая и страховая деятельность	сокращение рабочих мест - 31.3 снижение объемов потребления - 31.3	рост объема онлайн-продаж - 41.2 рост объемов потребления - 41.2
Государственное управление и защита, обязательное социальное обеспечение	сокращение рабочих мест - 60.0	рост объема онлайн-продаж - 31.3 другое - 37.9
Образование	сокращение рабочих мест - 40.0 другое - 40.0	рост объема онлайн-продаж - 47.1
Здравоохранение и социальное обслуживание населения	другое - 60.0	рост рабочих мест - 50.0 рост объемов потребления - 43.8
Культура, развлечения и отдых	снижение объемов потребления - 76.5	рост объема онлайн-продаж - 46.7
Другие услуги	сокращение рабочих мест - 41.2 снижение объемов потребления - 41.2	рост объема онлайн-продаж - 56.3

С точки зрения сокращения спроса на рынке труда приоритетными рисковыми специальностями были указаны: туризм, организация питания, обслуживание сфер организации отдыха, специальности сферы государственного управления, библиотекари, продавцы билетов, сторож, почтальоны, кассиры, операторы и специалисты по продажам в торговом центре, офлайн-педагоги, организаторы мероприятий, специалисты общественных мероприятий, организаторы выездного туризма, продажа авиабилетов. Отмечена, что уменьшится физическая работа и работы, организуемые очным контактом с людьми, в частности, в сфере интервью и обслуживания.

5. В числе пяти основных задач по пополнению вакантных и вновь создаваемых рабочих мест в основном были отмечены:

1. недостаток практических знаний;

2. отсутствие опыта;
3. необходимость повышения квалификации;
4. отсутствие мотивации;
5. отсутствие государственной поддержки.

Другие проблемы:

- Снижение эффективности организации работы по дистанционной системе (образовательная сфера).
 - Большой спрос на кадры в сфере ИТ и отсутствие соответствующих квалификационных кадров.
 - Рост безработицы в сфере туризма и других отраслях услуг.
6. **Новые вызовы и возможности, обусловленные COVID-19, в плане сокращения рабочих мест и создания новых рабочих мест.**

Таким образом, во всех исследуемых сферах среди основных вызовов были отмечены спад объемов потребления и сокращение рабочих мест, возможностей, что, естественно, предполагает увеличение объемов потребления, рост объемов онлайн-продаж, а в некоторых случаях и применение других возможностей.

7. **Экспертам было предложено оценить осуществляемые программные направления государственного регулирования занятости с точки зрения наибольшего влияния на социально-экономическое развитие в новой ситуации на рынке труда. Оценки были даны с учетом относительной степени важности программ (0-100 баллов так, чтобы сумма всех ответов была 100).**

Результаты опроса показывают, что роль ни одного из действующих программных направлений на социально-экономическое развитие не была переоценена.

8. **Респонденты считают, что в целом существует необходимость пересмотра государственной политики занятости.**

Анализ результатов интервью фокус-групп и сайтов рабочих объявлений

Интервью фокус-групп состоялось онлайн, в котором приняли участие руководители отдела человеческого управления шести крупных работодателей Армении. Участники были едины во мнении, что обсуждение темы чрезвычайно актуально, а вопросы анкеты дают возможность выявить зафиксированные на рынке труда проблемы и выступить с предложениями по разработке соответствующей политики. По мнению участников интервью, на рынке труда выявилось множество проблем, о которых, несмотря на то, что были в некоторой степени информированы, однако после 16 марта они превратились в вызовы. По их мнению, некоторые специальности, в частности, врачи, медработники, санитары и водители пользуются большим спросом. Также было выявлено, что и у многих чиновников была неполная занятость.

Респонденты отметили, что в течение ближайшего года спрос на следующих специалистов – строителей, сварщиков, а также пекарей и ветеринаров возрастет. Они едины во мнении, что в ближайшее время будет увеличен спрос и на специалистов сферы ИТ. В частности, в связи с дистанционной работой, будет повышенный спрос в специалистах, обеспечивающих техническое обслуживание. В связи с ростом онлайн-финансовых услуг, возможно, снизится спрос работников на финансовом рынке. В сфере продаж постепенно распространяются онлайн-платформы, следовательно, и

онлайн-продажи. Высказано мнение, что найти специалиста по пищевым технологиям в Армении довольно сложно.

Почти все участники отметили, что существует огромный разрыв между CV и реальными способностями и навыками, представляемыми со стороны соискателей работы. Соискатели часто преувеличивают свои способности и навыки. Следующая проблема заключается в том, что некоторые работодатели пытаются воздержаться от регистрации сотрудника или в индивидуальном договоре указывают сумму меньше фактической зарплаты. Это не исходит из интересов не только государства, но и сотрудников, поскольку они не защищены законом, не могут привлекать кредитные средства в соответствии с зарплатой и/или представить полноценный опыт трудовой деятельности.

Респонденты коснулись и трудностей в поиске сотрудников через центры занятости. Переход к дистанционной работе заставил работодателей пересмотреть уровень занятости и вовлеченность сотрудников в рабочий процесс.

Важное значение придается сотрудничеству учебных заведений и работодателей, государственной поддержке, особенно тем приоритетным отраслям экономики, в которых вследствие пандемии проявились тенденции пассивности трудовой деятельности. Участники интервью считают, что необходимо исключить любые злоупотребления в отношении сотрудников. Необходимо создать безопасную и здоровую рабочую среду и возможность роста, переподготовки и развития работников, что, в свою очередь, будет способствовать стабилизации и улучшению показателей занятости.

Анализ сайтов рабочих объявлений

Для получения более подробной информации о динамике предложения рынка труда изучены сайты, на которых размещаются трудовые объявления. В частности, были изучены трудовые объявления, размещенные на сайтах [job.am](#); [staff.am](#); [careercenter.am](#); и [myjob.am](#). В ходе исследования данные с указанных сайтов собирались примерно раз в два месяца - по состоянию на 30 июля, 30 сентября и 11 декабря.

По результатам изучения трудовых объявлений 5 сайтов, можно сделать вывод о том, что в июле-декабре 2020 года в Армении наиболее востребованными были программисты. За исключением данных одного сайта, спрос на программистов в несколько раз превысил спрос на сотрудников любой другой специальности. При этом, на трех сайтах спрос на программистов показал стабильную тенденцию роста, на одном из сайтов наблюдалась стабильная тенденция снижения, а на другом - спрос остался неизменным.

Сравнительно больше вакансий отмечается в сфере продаж, рекламы и финансов, однако в период с 30 июля по 11 декабря в целом имело тенденцию к снижению. Вакантных рабочих мест было гораздо меньше в ресторанной сфере, в сфере отдыха и обслуживания, что, безусловно, обусловлено влиянием пандемии.

Оценка результатов и потенциала государственных программ занятости и услуг и выдвижение решений

Структурные задачи государственных программ занятости

Особый характер государственной политики занятости заключается в том, что она оказывает одновременное влияние на экономическое и социальное регулирование

страны. Это теоретико-практическое утверждение закреплено также в «Законе о занятости РА», согласно которому государственная политика занятости направлена на укрепление социальной солидарности, развитие социального партнерства в сфере занятости посредством создания новых рабочих мест, пополнения вакантных рабочих мест, улучшения условий труда и совершенствования систем оплаты труда. Указанным законом установлены правовые основы модели государственного регулирования занятости, в рамках которой закреплены основные экономические и социальные цели.

Исходя из целей политики занятости вытекают те основные подцели, которые определены в 4.2-й части пятилетней программы правительства РА. Расходные приоритеты в сфере занятости, равноценные этим подцелям, сформулированы в среднесрочной расходной программе правительства РА на 2020-2022 годы. Однако после внедрения этой новой модели, начиная с 2014 года, все еще не полностью обеспечены объективно необходимые институциональные, информационные и функциональные основы для ее применения.

Министерство труда и социальных вопросов РА разрабатывает Ежегодную программу каждого следующего года по результатам анализа рынка труда и будущих среднесрочных итоговых прогнозов. В ходе разработки программы должны учитываться также цели и приоритеты, предусмотренные среднесрочными расходными программами правительства и перспективного развития РА, международные обязательства, взятые в сфере труда и занятости.

Согласно законодательным регулированиям РА, в рамках планирования на следующий год, решающую роль играют результаты мониторинга и оценки ежегодных программ, реализуемых в течение данного года и осуществленных в прошлом среднесрочном периоде. В ежегодных государственных программах, разработанных в рамках действующей модели политики занятости, не были предусмотрены резервные финансовые средства, которые в соответствии с меняющейся ситуацией в эти годы должны обеспечить возможность гибкого реагирования на рынок труда посредством программ занятости. Значение этой возможности стало более важным, начиная с марта 2020 года, поскольку на рынке труда РА фиксируются новые вызовы, обусловленные последствиями COVID-19.

Одним из столпов действующей модели государственной политики занятости является условие обеспечения стабильной занятости для государственных программ занятости. Установление показателей стабильной занятости и ежегодно их нацеливание на осуществляемые государственные программы занятости, являются необходимым условием для целевого управления процессами государственной поддержки занятости и осуществления программного бюджетирования. Только с применением этой системы показателей возможна качественная оценка государственной поддержки занятости. В противном случае, никак не будет управляемым тот реальный высокий риск, согласно которому работодатель получит государственную поддержку для трудоустройства безработного, а затем освободит его от работы. В этом случае программы не будут служить своей цели, из госбюджета будут произведены нецелевые расходы, а проблема получившего государственную поддержку гражданина останется нерешенной.

С первых же дней распространения коронавируса в Республике Армения Правительство реализует более двух десятков программ государственного социально-экономического содействия. Более десятка этих новых программ направлены на решение проблем, возникших на рынке труда и в сфере занятости.

Фактический размер финансирования около десятка новых программ, направленных на решение проблем занятости и предоставление различного государственного содействия, составляет около 70 млрд драмов. В результате, в определенной степени были решены проблемы возможных сокращений рабочих мест лиц, являющихся бенефициарами программ, неуплаты вынужденного простоя, а также проблемы потери существующей возможности самозанятости. Лицам, потерявшим работу и самозанятость, была предоставлена разнообразная социальная помощь, что в определенной степени облегчило социальные проблемы их семей. Однако фактически новая пандемия еще не преодолена, ее негативные последствия и последствия на сферу занятости и рынок труда продолжатся на неопределенный срок на фоне сохраняющихся высоких рисков.

Формы государственной поддержки занятости можно классифицировать по пяти основным группам и 18 программным направлениям с учетом характера государственной поддержки, предусмотренной этими программами, и процедур предоставления.

С точки зрения эффективного противостояния новым вызовам на рынке труда, нахождения коллективных решений новым проблемам занятости, а также с учетом стратегических целей и приоритетов в сфере занятости, объективно требуется, чтобы ежегодно выделяемые из госбюджета средства последовательно увеличивались как минимум на 5-10% в год. Параллельно сохраняющиеся проблемы рынка труда, углубляющиеся неопределенности и высокая степень риска новых вызовов объективно требуют в ежегодных программах предусматривания резервных средств в размере не менее 10% финансовых средств, выделенных государственным бюджетом на годовую программу данного года.

Резервные финансовые средства должны иметь начальную программную основу. Таким образом, будет обеспечена возможность оперативного управления. Резервные средства после окончательного уточнения начальной программной основы могут обеспечить быстрое противодействие возникающим из ситуации новым проблемам, с реализацией новых антикризисных государственных программ занятости. При отсутствии необходимости в расходовании этой цел, резервные средства могут быть перераспределены в 4-ом квартале текущего года и направлены на действующие государственные программы занятости, имеющие объективный спрос и высокую эффективность. Таким образом, можно также ограничить и сделать управляемыми бесперспективные процессы безграничных межпрограммных перераспределений финансирования, выделенные государственным бюджетом на государственные программы занятости.

С точки зрения текущих межпрограммных перераспределений необходимо учитывать также возможное снижение среднего показателя эффективности расходов, предусмотренного ежегодной программой. С этой целью в ежегодных программах необходимо также подсчитать средний показатель эффективности расходов и в случае текущих перераспределений - допустимые пределы его сокращения.

Другие предложения о мероприятиях по смягчению экономических и социальных последствий COVID-19, регулированию рынка труда и обеспечению занятости

1. Профессиональное обучение для частично безработных, лиц с рискованным увольнением и имеющих временную частичную занятость – профессиональное обучение, переподготовка или осуществление трудовой практики также в связи с сокращением бизнеса для лиц, временно частично занятых, а также для лиц, перешедших с неполного рабочего дня на полный рабочий день.

1.1. Бенефициарами могут стать все, независимо от возрастной группы.

1.2. В течение всего периода переподготовки Работник получает вознаграждение в соответствии со своим рабочим временем, а оплата остальных неработающих часов субсидируется государством в размере минимальной месячной заработной платы.

1.3. Если суммарная заработная плата превышает месячную зарплату работника, то он оплачивается в размере полной заработной платы.

1.4. Предусмотреть проведение онлайн-тренингов по таким навыкам (в основном преподавание новых иностранных языков и ИТ-навыки), которые можно приобрести за счет дистанционного обучения.

1.5. Курсы дистанционной профессиональной переподготовки и обучения могут быть организованы как государственным агентством занятости, органами местного самоуправления, так и в самих организациях (возможно и на рабочем месте с сохранением социального расстояния, но без принципа обязательности) и вузами, профессиональными учебными заведениями, осуществляющими соответствующие образовательные программы (увеличением бесплатных мест в учебных заведениях, обеспечением высшего профессионального образования работников, организацией краткосрочных дистанционных курсов в виде летних школ) при поддержке Министерства ОНКС.

1.5.1. Оплата лица, осуществляющего переподготовку, субсидирует государство.

1.5.2. При приеме на работу практикующего, государство предоставляет работодателю дополнительный грант, субсидирует его заработную плату за несколько месяцев, в течение и после определенного периода времени работодатель обязан не увольнять его с работы.

1.5.3. В случае трудоустройства лиц, ставших безработными вследствие сокращения или прекращения деятельности другой организации, компания получает дополнительный грант или субсидию на определенный период заработной платы работника.

1.6. Государственная служба занятости должна своевременно информировать всех бенефициаров об организуемых курсах переподготовки посредством их официальных электронных страниц, электронных писем, социальных сетей, информирования по общественному радио.

1.7. Государственное агентство занятости может также разместить на своей электронной странице видеозаписи, ссылки курсов профессиональной переподготовки или организовать вебинары.

1.8. Разработать онлайн-портал для курсов дистанционного профессионального обучения и переподготовки, где информация о курсах по всем сферам будет представлена в отдельных разделах.

2. Организация ярмарки труда – организовать ярмарку онлайн труда и профессионального продвижения продолжительностью не менее 3 дней.

3. Для пополнения имеющихся вакансий и повышения уровня информированности лиц, ищущих работу, необходимо:

3.1. разработать онлайн-портал вакансий для работодателей, нуждающихся в срочном пополнении, одновременно иницилируя мероприятия по быстрой онлайн регистрации. Для лиц, имеющих трудности с онлайн-регистрацией, сделать возможным обмен информацией по телефону (если возможно и по электронной почте).

3.1.1. Разработать интернет-портал, где соискатели смогут получить онлайн-консультацию, понять, какие рабочие места могут занять в соответствии с их навыками, участвовать в переподготовках, прослушать лекции об онлайн-представлении работодателю, о написании резюме и т.д. Соискатели должны иметь возможность приобрести те же консультации также по телефону, электронной почте или иными способами дистанционной связи.

3.1.2. Разработать систему автоматического управления спросом и предложением труда, в которой работодатели будут обмениваться информацией о вакансиях в сегменте спроса, а в сегменте предложения соискатели будут обмениваться информацией о своих навыках и способностях. Инструмент позволит оценить возможность срочного пополнения вакантных рабочих мест (в Армении имеется только база работодателей и соискателей).

3.2. Для того, чтобы способствовать реализации вышеуказанных действий, необходимо не допустить сокращения работников Государственного агентства занятости (и не только), более того, пополнить персонал специалистами сферы ИТ, которые обеспечат программные решения вышеупомянутых мероприятий.

4. В рамках содействия бизнесу.

4.1. Финансирование устойчивых расходов пострадавших компаний, снижение амортизации основного капитала из облагаемого дохода, отсрочка арендных платежей при условии возврата в течение последующих одного или двух лет. При этом, арендная плата компенсируется государством при наличии договора с арендатором. Размер компенсации можно установить в течение предыдущих месяцев в размере определенного процента убытков, понесенных по сравнению с тем же периодом прошлого года.

4.2. Для решения проблемы ликвидности бизнеса и увеличения доступности банковских кредитов, необходимо разработать систему госгарантий и предоставить кредитные гарантии малым и средним предприятиям пострадавших отраслей (можно нацелиться только на компании в области туризма, организации проживания и общественного питания, культуры, развлечений). Предоставить кредитные каникулы для возврата платежей или процентов по кредиту (выбор можно оставить и на усмотрение заемщика).

4.3. Для компаний/самозанятых пострадавших сфер, облагаемых налогом на НДС, установить отпуск по НДС и подоходному налогу, запретить применение штрафов и пеней в отношении налогоплательщика в случае задержки/уплаты отчетов и деклараций.

4.4. Отменить перечисления на обязательную накопительную пенсионную систему на определенное время.

4.5. Оценить расходы на противоэпидемические защитные меры в течение месяца на каждого человека, предварительно осуществляя отчисления из облагаемого дохода работника в размере ежемесячных расходов.

5. Система пособий по безработице

5.1. Работникам, находящимся в карантине, в отпуске по болезни, по инициативе работодателя в вынужденном простое, представить пособие по безработице за счет его обязательного накопительного пенсионного фонда. Осуществленные отчисления государство может субсидировать также в течение последующих лет.

5.2. Установить пособие по увольнению или поиску новой работы с целью покрытия расходов на поиск новой работы в краткосрочной перспективе работодателем.

5.3. Работнику, переведенному на работу неполным рабочим днем и работающему на не субсидируемую зарплату, дать возможность одновременно вступить в трудовые договорные отношения с другим работодателем до изменения его статуса на основном рабочем месте: Установить пособие по увольнению/поиску работы для обучающихся, потерявших работу на полный рабочий день.

Был проведен также SMART-анализ активных государственных программ занятости, государственной политики занятости и труда.

Предложения, выдвинутые с целью предотвращения негативных тенденций, обусловленных новой эпидемией на рынке труда и их нежелательных последствий, а также пересмотра новых подходов к государственному регулированию рынка труда, комплексного пересмотра действующих программ государственной поддержки занятости, приведения их в соответствие с объективной социально-экономической ситуацией, направлены на решение проблем, выявленных в рамках исследования.

Head of research team

ZOYA TADEVOSYAN

Doctor of Sciences, Professor

Advisor of research team

ALBERT HAYRAPETYAN

PhD in Economics, Associate Professor

Members of research team

TADEVOS AVETISYAN

PhD in Economics, Associate Professor

ARMAN SARGSYAN

PhD in Economics, Associate Professor

TATEVIK MKRTCHYAN

PhD in Economics, Associate Professor

DIANA MATEVOSYAN

PhD Student of the Chair of International
Economic Relations

KAMO DAVTYAN

MA Student of the Chair of Macroeconomics

*ANALYSIS OF THE LABOR MARKET AND THE COMPEHENSIVE
SOLUTIONS FOR THE STATE REGULATION OF EMPLOYMENT IN
THE REPUBLIC OF ARMENIA*

DOI: 10.52174/978-9939-61-221-8

The negative trends in the labor market of Armenia caused by the pandemic of the new coronavirus COVID-19, and especially the uncertainty regarding its further spread, are real threats for the job market. These threats are primarily pertinent to low-income workers, long-term unemployed, settlements with a level of economic development below the national average and can manifest themselves as real new factors behind deepening poverty and increasing social tension. Based on the goals of effective and collective opposition to these threats, new approaches to state regulation of the labor market were prioritized. The existing programs of state support for employment underwent comprehensive revision in order to make them in line with the objective socio-economic situation and to overcome the socio-economic consequences of the new pandemic.

The purpose of the study is to identify the problems of the labor market and to propose new systematic solutions to the employment policy based on the results of a comprehensive analysis of the labor market of the Republic of Armenia, as well as to propose directions for new comprehensive solutions for the employment policy.

Macroeconomic trends of employment indicators

In recent years, the dynamics of GDP in Armenia has recorded positive, however, noticeable rates of an uneven growth. In 2014-2019 time period the GDP growth rate

averaged 6.3%, the GDP deflator index decreased by 0.3% on average. The average real GDP growth rate was 3.8%. It can be stated that the macroeconomic indicators of the last three years have predominantly demonstrated a positive trend. In 2015-2019, the share of service and industrial sectors has steadily and significantly increased in the structure of the Armenian economy and, at the same time, certain recessions are noticeable in the construction and agriculture sectors.

According to the forecasts of the Central Bank of Armenia, the depth of recession in 2020 is 9.5%. As a result of the global economic crisis of 2009 the depth of the economic recession in that very year and the growth in 2010 (lag) was 16.4%. The expected macroeconomic restraints are almost twice as weak as the fall of the 2009 economic crisis.

We began this study back in July 2020. Back then the future of pandemic and the likelihood of its new waves was not known yet, therefore we also presented possible scenarios for the impact of the latter on the economy. Given that the macroeconomic impacts of pandemic are different in nature from crises that arise due to financial, economic and other external factors, it is hoped that economic recovery will require a shorter period of time and at a significantly faster pace. The macroeconomic environment, as a result of COVID-19, is clearly correlated with various socio-economic constraints and, in this sense, two scenarios for neutralizing the pandemic in Armenia are predicted: short-term (until September) and medium-term (until the end of 2020). It can be predicted that in case of the short-term scenario, variant "V" or a sharp economic recovery is likely and variant "U" or a smooth recovery is likely in case of the medium-term scenario.

The results of econometric analysis of GDP and macroeconomic indicators of employment show that the correlation between GDP and the number of unemployed people is negative in Armenia with correlation coefficient being -0.74. The GDP and unemployment are also negatively correlated (-0.61 correlation coefficient). To simulate the relationship between GDP and unemployment, the "ARIMAX" model was applied, the basis for which was the IMF consultative model. The result shows that 1% GDP growth in Armenia implies a 0.26% reduction of unemployment. The correlation between labor productivity and the number of unemployed is about -0.75. This is due to the fact that the growth of labor productivity largely presupposes an increase in competition in the labor market as well as an increase in the skills of labor resources which entail a reduction of unemployment.

In 2014-2019 time period, the indicator of economic activity also grew steadily, the average value of which (compared to the previous years) was 104.8%. It is problematic that in May, 2020, the indicator of economic activity 87.2% of that of May, 2019. Since 2014, the ratio of the minimum wage to the average wage in Armenia has increased from 39.1% to 45.4%. On the other hand, the average salary grew steadily and during the observed period the average growth rate was 2.72%. The growth trend also has an indicator of calculated labor productivity, and, naturally, is significantly correlated with the average wage.

The study of the dynamics of the resident population, labor resources and labor force of the Republic of Armenia for 2014-2019 time period shows that the population has declined from year to year on average by -0.34%, while the number of labor resources and labor force has also decreased in 1.47% and 1.68%, respectively. The trend in the number of employees is negative: the average annual decline is 1.2%, while the number of people employed in the public sector in 2014-2019 increased on average by 1.2%.

Among the total employed people in 2019, the public sector accounts for about 24.2% of the employed. It is noteworthy that in 2019 a significant increase in the number of employees was recorded - 4.3%.

The average proportion of males among the employed population is 53%. In 2018, the number of employed males increased in 4.5% in comparison with the previous year while the number of females decreased in 4.02%. The number of employed people of 15-29 age group decreased by 4.1% per year on average. As for the 30-40 age group the decline amounted to 1% and among those aged 50 and over it also decreased in 3.5%.

In comparison with 2014, in 2018, the proportion of employed people, changed as follows: 15-29 age group - 21% of the total number of employed in 2014 amounted and 19% in 2018; 30-49 age group – 41% in 2014 and 44% in 2018; and finally among 50 and older age group - 38% in 2014 and 37% in 2018.

The dynamics of the employed by educational level in the observed period shows the following pattern: the number of employed with a higher postgraduate educational level decreased in an average of 0.9% per year, among those employed with a secondary vocational education - by 3.2%, among those with primary vocational education it increased by 3.7 %, the number of employed without vocational education also decreased, amounting to an average of 3.6% per year.

The change in the number of people employed in 2018 compared to 2014 and the share of the employed in Yerevan and the marzes indicate that in 2018, compared to the base year, there was an increase in the number of people employed in Ararat marz - in 7.5%, Armavir – in 9.2% and Syunik marz - in 15.9%. A sharp decline was recorded in Vayots Dzor marz, which amounted to 40.4%, in Tavush - 36.8%, in Aragatsotn - 31.4% and in Lori - 31.1%. 30% of employed population in the RA are in the city of Yerevan, the indicator is higher in Armavir marz - 12%, in Ararat marz - 11%, in Kotayk - 9%, and in Lori and Shirak - 8 % each.

In 2014-2019 time period the number of unemployed decreased on average by 3.3% per year, while in 2014-2018 the unemployment rate for men increased by about 1.1% per year, whereas among women it decreased by almost 6% per year.

The trends in the number of unemployed by education level are as follows: the number of unemployed with a higher postgraduate educational level, over the observed period, decreased by 6.3% per year, the number of unemployed with a secondary vocational education increased by 1.6% on average per year, the number of unemployed with preschool education on average increased by 4.6% per year, and the number of unemployed without vocational education decreased on average by 2% per year.

In order to assess the influence of demographic factors on the level of employment, we tried to find out how the demographic indicator of each group affects employment. The principal components method was used to solve this problem. As a result of modeling, it turned out that the population determines 10.29% of the variation in employment. The male/female ratio is 3.99% and here there is a negative impact, i.e. an increase in the proportion of women in the population leads to a decrease in employment. The rural-urban ratio has a positive impact and amounts to 14.53%, which means that an increase in the share of the rural population leads to an increase in employment. Employment is due to the demographic load by 12.7%, its growth leads to a reduction in employment. An increase in migration rates by 1% leads to a decrease in employment by 2.66%. The analysis shows that

for Armenia, a significant problem is the growth of the rural population and the stimulation of the quality of life, since it will directly improve the level of employment in the RA, therefore, will lead to an increase in general welfare.

The assessment of the impact of the pandemic on the employment of the RA

To assess the impact of COVID-19 on employment, the forecasted values of 2020 were first calculated under normal conditions, i.e. the phenomenon under study continues its trend. Then, by comparing the predicted values with the actual / already available data of 2020 (up to 2020/05), the effect of COVID-19 was obtained over a comparable period. Hereby, for 2020, several scenarios were considered:

Scenario 1. The effect of COVID-19 will spread to the whole of 2020.

Scenario 2. The effect of COVID-19 will spread until August, 2020.

Scenario 3. The effect of COVID-19 will spread, taking into account the seasonality of employment in the RA.

ARIMA, which is the most flexible time series forecasting model was applied to forecast the employment. Tables 1 and 2 present forecasts of the number of employed.

Forecast of the number of employed in 2020 Table 1

2020	Number of employed
January	520.9730
February	804.3480
March	949.0371
April	805.0428
May	693.1294
June	817.6545
July	832.5474
August	844.1871
September	845.6630
October	896.6003
November	894.8674
December	948.7109

The size of the impact of the pandemic on the number of employees Table 2

Month	Prediction of the number of employed people (thousand people)	Actual Number of employed (thousand people)	Difference (thousand people)	%
April	805	625	-180	23
May	693	579	-114	17

Tables 3-5 present the forecasts for the above-mentioned scenarios.

Scenario 1: 2020

Table 3

Month	Prediction of the number of employed people (thousand people)	Actual Number of employed (thousand people)	Difference (thousand people)	%
June	818	654	-164	20
July	833	666	-167	20
August	844	675	-169	20
September	846	677	-169	20
October	897	718	-179	20
November	895	716	-179	20
December	949	759	-190	20

Scenario 2: before 08.2020

Table 4

Month	Prediction of the number of employed people (thousand people)	Actual Number of employed (thousand people)	Difference (thousand people)
June	818	654	-164
July	833	666	-167
August	844	675	-169
September	846	846	0
October	897	897	0
November	895	895	0
December	949	949	0

Scenario 3: Spread of the COVID-19 effect, taking into account the seasonality of employment in the RA

Table 5

Month	Prediction of the number of employed people (thousand people)	Actual Number of employed (thousand people)	Difference (thousand people)	%
June	818	654	-169	21
July	833	666	-149	18
August	844	675	-172	20
September	846	677	-180	21
October	897	718	-199	22
November	895	716	-206	23
December	949	759	-208	22

Hereby, it turns out that the effect of COVID-19 on the number of employees in Armenia will decrease by an average of 20%.

Estimates based on more updated statistics show that the employment impact of COVID-19 is on a downward trend, with Scenario 2 being the most accurate prediction. Therefore, the model has been refined. As a result, the SARIMA (1,0,1) (2,0) model [12]

with a nonzero mean was chosen to describe the monthly time series of employed in the RA. The predictions made on its basis are presented below.

- 2021/01 - 665.8 thousand people
- 2021/02-1016.3 thousand people
- 2021/03 - 965.0 thousand people
- 2021/04 - 861.9 thousand people
- 2021/05 - 848.8 thousand people
- 2021/06 - 975.1 thousand people
- 2021/07 - 920.0 thousand people
- 2021/08 - 979.2 thousand people
- 2021/09 - 1003.6 thousand people
- 2021/10 - 978.5 thousand people
- 2021/11 - 1069.6 thousand people
- 2021/11 - 1240.9 thousand people

The analysis of Global Labor Market Indices of the RA

Human Capital Index

A study of the Human Capital Index in the Republic of Armenia shows that a child, who was born today will be 58% as productive as he could be had he received proper education and had a good health. This figure is quite low compared to the countries of Europe and Central Asia, while at the same time it is higher than in the countries with high upper middle income. The indicator of the probability of living up to 5 years in Armenia in 2020 was 0.99 points, i.e. 99 out of 100 born children live up to 5 years, which, arguably, is a quite high result. In Armenia, children can expect to complete 11.3 years of primary, lower and secondary education before reaching the age of 18. However, in the case of specifying the quality of education, the years of study are equivalent to only 8 years of study.

Harmonized test scores: Students from Armenia receive 443 points on a scale where 625 represents high performance and 300 points is the minimum.

Adjusted Years of Study: In fact, when teaching material is included as a factor, the expected years of study are only 8 years.

Survival rate: 89% of 15-year olds will live at least up to 60 years. These are statistics that supersede the outcomes of fatal and non-fatal outcomes that a child born today will face once he becomes an adult provided that the current circumstances remain unchanged.

Healthy Growth Score: This score is 0.91 indicating that 91 out of 100 babies are not premature.

Armenia ranks 82nd out of 174 countries in the Human Capital Index. Dividing the human capital index by sex, it becomes obvious that the human capital index in Armenia is higher for women and girls compared to men. The ratio of the Human Capital Index between the richest and poorest 20% is 1.17, with the latter's global average of 1.35. The overall score at the country level ranges from 1.12 to 1.68.

The lowest indicator of human capital in the EAEU member states in 2018 and 2020 was in Armenia.

Labor market efficiency index

Research of the dynamics of the efficiency of the labor force market in the Republic of Armenia in 2007-2017 time period shows that the maximum value of the indicator was recorded in 2012 - 4.72, and the minimum in 2014 - 4.20. On average, during the studied period, the level of indices was 4.5. The average annual growth rate is - 0.3%, which means that in the observed period the index decreased by 0.3 percentage points on average. The average absolute increase was 0.014, i.e. the index decreased by 0.014 percentage points annually on average.

In comparison with 2016, in 2017, the Labor Market Efficiency Index of the Republic of Armenia did not change. The maximum growth was in 2016 - by 0.1 percentage points, the minimum in 2014 - by 0.29 percentage points. Growth rates are declining, which indicates a slowdown in the efficiency of the Armenian labor market. In 2017, compared to 2007, the Index decreased by 0.14 percentage points, or 3.1%. In the observed period, the efficiency of the RA labor market is 64%. Notably, compared to the countries of the region and the EAEU, it is quite high in Armenia.

In 2017, the Global Competitiveness Index of Armenia was 4.20 and it took 73rd place. In 2018, the methodology for calculating the Index and its components was changed. The Index is currently calculated for 141 countries and ranges from 0-100. In 2018, Armenia ranked 32nd in the Labor Market Efficiency Index, and 69th in the Global Competitiveness Index.

The analysis of international experience of anti-crisis measures during COVID-19 pandemic

Labor market indicators of Armenia, Georgia, Ukraine, Belarus and Estonia in the first and second quarters of 2020 compared to the same period of the previous year.

To prevent the spread of coronavirus during the period of mandatory quarantine and a state of emergency declared by the governments of some countries, restrictions were introduced, certain types of economic activities and the provision of services were prohibited, which had a negative impact on the rates of GDP of countries. So, in Armenia in the first quarter of 2020, although GDP grew by 3.9%, and in Georgia - by 1.5%, however, the indicator decreased in 38.7% and 22.4%, respectively compared to the previous period. In Belarus, which did not apply mandatory quarantine, GDP decreased by 0.3% over the same period further decreasing to 11.5% in the second quarter. In the second quarter of 2020, the level of GDP in Armenia fell down vis-a-vis the same period of 2019 to 13.7%. Similar pattern was in Georgia with 6.8%, and in Estonia with 8.4%.

According to the forecasts of the impact made by the European Bank for Reconstruction and Development (EBRD) in May 2020, economic growth in the studied countries was supposed to be "V" - shaped, and 2021 should be a year of sharp recovery in all the countries. At the same time, in 2020 the smallest decline - 3.5%, was predicted in Armenia, and the largest in Estonia - 6%. In 2021, Armenia, Georgia and Ukraine are likely to grow by 5-5.5%, Belarus - by 3.5%, and Estonia - by 7%. According to the same forecasts, by 2020 the smallest decline in GDP will be recorded in Belarus-3.5%, in Armenia, Georgia and Ukraine, the decline will be 5-5.5%, and in Estonia - 4%. Meanwhile, in 2020, in the event of the smallest projected decline - 2021, the least growth is predicted in Belarus 1%, in

Armenia and Estonia - 4%, in Ukraine and Georgia - 3% and 3.5%, respectively. According to the EBRD, the level of GDP per capita in 2019 in the commensurable economies will be the first to recover in the 4th quarter of 2021, while Armenia will recover in the 3rd quarter of 2022, Belarus and Ukraine in the fourth and Georgia in the second quarter.

It is obvious that the economic recovery will be longer and it will be possible to return to the pre-pandemic level by the end of 2022 in the best case scenario. The measures undertaken to prevent the spread of the virus have led to a significant reduction of employment in areas requiring direct communication: construction, trade, real estate transactions, transportation and warehousing, entertainment, catering and services.

In the first quarter of 2020, compared with the same period of the previous year, the volume of construction in Armenia decreased by 12.1%, and in the second quarter - by 39.5%. In the first quarter of 2020, the volume of activity related to real estate increased by 4.5%, and in the second quarter it decreased by 30.5%, the volume of wholesale and retail trade in the first quarter of 2020 grew by 1%, and in the second quarter it decreased by 19.1%. The sphere of accommodation and catering in the first quarter of 2020 increased by 9.2% in Armenia and in the second quarter - by 71.2%, the volume of transportation and storage facilities, compared to the same period of the previous year, decreased by 8.7%, and in the second quarter - by 32.9%. The decrease in the volume of transport services was due to a decrease in the volume of land transport, the decline of which in the first half of 2020 was 32.3%. The volume of administrative and complementary activities in the first and second quarters of 2020 decreased in 3.1% and 52.4%, respectively. In the first half of 2020, the decline in tourism amounted to 36.4%, of which the volume of activities of travel agencies and operators, reservations and other services in the tourism sector decreased by 77.0%. In the first and second quarters of 2020, the lowest decline took place in the field of culture, entertainment and recreation (0 and 13.7%, respectively). Mining volume in the first and second quarters of 2020 grew by 20.9% and 22.4% respectively. For the sake of comparison, it shall be noted that in Estonia, the industry, which is 14.7% of GDP, decreased by 19% in the first half of 2020 and the share of accommodation and catering - by 58.0%. Meanwhile, the construction sector, which accounts for 6.4% of the country's GDP, grew by 12.0% over the same period. In Georgia, the decline in tourism has had a significant impact on the decline in GDP. In June, 2020, the number of tourists decreased by 95.8% compared to the previous year, and revenues from tourism - by 97.0%. According to the estimations of the impact of restrictive measures on GDP by the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), in 2020 as a result of general or partial lockdown and quarantine in Armenia, Georgia, Belarus and Ukraine, a 50% reduction is predicted in the sphere of construction, real estate transactions and professional activities. A 75% reduction is expected in the areas of wholesale and retail trade, accommodation and catering.

It should be noted that in the medium term, the disproportionate impact of the COVID crisis is more due to the structural and institutional differences of economies, the specifics and formation of the social protection system, the specifics of the labor market regulation policy, rather than mandatory economic restrictions. Moreover, some researchers even argue that the reason for the economic recession is not the government, forcing a lockdown of the economy, but this is due to changes in people's behavior associated with the risks of the pandemic.

For example, a comparison of the economies of Armenia and Belarus, as countries that applied and did not apply the mandatory restrictions shows that in January-March 2020, household final consumption expenditures increased by 2.7% in Armenia in comparison with the same period of the previous year and by 18.1% in the second quarter. In the second quarter of 2020, the decrease was 7.4% compared to the first quarter. In Yerevan, visits to grocery stores and pharmacies decreased by 60% in April and visits to workplaces by 70%. On the other hand, in Belarus, where the government did not apply mandatory restrictive measures, at the beginning of the second quarter of 2020, visits to grocery stores and pharmacies decreased by 30%, and visits to workplaces – by 20%. Over the same period, consumer spending of households in Belarus decreased by 4.2%. In fact, this reduction can be explained by more changes in people's behavior than by economic conditions, since in March 2020 the consumer price index, compared with the previous month, increased only by 1.1% and in April - by 0.4 %. The real income of the population in the first quarter of 2020 increased by 7.1%, and during the first half of the year the growth was 5.4%. Meanwhile, the consumer confidence index in the second quarter of 2020 decreased by 61 points, while in the previous period the decrease was by 67 points.

The ways COVID-19 affects employment are numerous: reduced human capital and labor supply, reduced consumer spending due to uncertainty and fear, reduced consumer confidence, changes in investment behavior, etc. Available statistics indicate that factors influencing the shrinking labor market and working hours vary from country to country. **Reduced working hours in some countries and the “be employed but not work” (temporary unemployment) strategy** significantly contributed to the reduction in working hours, while in other countries unemployment rose and the level of economic activity declined.

According to the results of the analysis of global labor market indicators developed by the International Labor Organization (ILO), 94% of workers live in the countries where various activities are carried out to close jobs, 1/5 of them live in the countries where all the jobs have been closed, except for important ones. In the first quarter of 2020, the total loss of work time worldwide was the equivalent of 155 million full jobs, up from 400 million in the second quarter. According to ILO forecasts, global unemployment will continue to rise with the best and worst outcomes of 5.3 and 24.7 million, respectively, mainly due to the reduction of wages and working hours.

As for the lockdown measures, certain categories of the unemployed in many countries (for example, job seekers who are transferred to another job) were classified as economically inactive, thereby making it impossible to realistically assess the labor market crisis. This situation suggests that in the current environment, assessing the impact of a pandemic on the labor market is difficult and sometimes impossible. In the first quarter of 2020, only in Estonia, the unemployment rate increased by 0.3% compared with the same period of the previous year.

In the second quarter of 2020, the unemployment rate due to the economic lockdown rose in Armenia, Georgia, Ukraine and Estonia by 1.5-2 percentage points. The unemployment rate in Belarus, decreased by 0.2% over the specified period. In addition to the fact that Belarus did not apply restrictive measures, this is also due to the structure of employment in Belarus: almost 50% of the employed are involved in the public sector, which arguably guarantees stable employment. In Armenia, the level of employed in the state sector of the economy is about 25%. In the first and second quarters of 2020, 33,600

and 50,100 people, were in forced idle time respectively, i.e. they did not work actually, but were not included in the number of unemployed. In Ukraine, in the second quarter of 2020, this figure was 3.1 million people, or 17% of the workforce. Due to the pandemic, 36,000 Ukrainians lost their jobs every week. If in the first quarter of 2020 the number of unemployed in Ukraine exceeded 1.5 million people, which is 5.9% less than in the same period of 2019, then in the second quarter this figure reached 1.7 million. According to a study conducted by the Ukrainian Chamber of Commerce and Industry, during the month of quarantine (from March 12), the number of unemployed in Ukraine increased by 1.0-1.3 million people, reaching 2.5-2.8 million people, and the unemployment rate was 13.7-15.4%.

In Armenia, the number of unemployed increased by 5.3% in the second quarter of 2020. The Prime Minister of Armenia noted that under the conditions of the mandatory self-isolation regime in Armenia, 71471 jobs were closed, and since May, when the mandatory self-isolation regime was canceled and 50 994 jobs were restored.

The analysis of the short-term consequences the virus had the worst impact on men, young people and people without education. It should also be noted the negative impact of virus on women employment has not been mitigated in all the studied countries. For example, the decline in women's employment in important sectors of the economy in countries such as Italy, Spain, Greece and Poland has not been offset by their involvement in telecommuting.

According to the World Bank Enterprise Survey, which was conducted in Armenia in June 2020, within almost 90% of the surveyed firms, the volume of monthly sales decreased by almost 70% in comparison with the previous year and in Belarus - by almost 40% among 56% of the surveyed, firms, in Georgia - by 65% among 78% of the surveyed firms. 17% of firms in Armenia have cut permanent jobs, in Belarus - 6% of temporary jobs, in Georgia - 26.5% of permanent jobs. Due to the quarantine in Ukraine, 29% of Ukrainian companies temporarily suspended their activities, and 6% completely closed their business. As a result of the quarantine, the revenues of 1/3 of micro-level companies decreased by 90-100%, and entrepreneurs laid off about half of their employees. Large companies have lost 10-25% of their income. In Estonia, in 2020, to maintain employment in the first quarter, firms reduced working hours, and the number of part-time workers increased by 9.4%. Thus, in all compared countries (with the exception of Ukraine, first quarter of 2020) in the first and second quarters of 2020, the employment rate decreased.

Almost globally, economic lockdown has had the greatest impact on low-skilled, self-employed, casual workers, small business workers, and low-wage workers, which means that income inequality has increased. Low-skilled workers in Georgia make up 6.8% of the employed, and in Ukraine - 19.1%. Persons with incomplete primary, basic general and secondary education in 2018 in Armenia accounted for 44% of the total employed. Obviously, restrictions caused the greatest damage to this group of workers, since they perform such work that cannot be organized remotely. In the observed countries, the areas most affected by the lockdown, employment fluctuates between 25-40%. The number of employed is the largest in the sphere of wholesale and retail trade: in Armenia 12.6% of the total number of employed, in Georgia - 11.7%, in Ukraine - 23.2%, in Belarus - 14.5%, in Estonia - 12.8%.

It is known that the larger the size of the informal economy, the more difficult it is to overcome the impact of the crisis on the economy. The informal economy in Armenia is

35.96% of GDP, in Belarus - 32.37%, in Georgia - 53.07%, in Estonia - 18.49%, in Ukraine - 42.9%. Informal employment continues to remain high in Armenia, in 2019 it exceeded 46.0% of the total number of employed. The wages of informal workers are low, which means that they have little or no savings and find it extremely difficult to compensate for lost income. According to the World Bank, as of June 2020, 60.3% of jobs in Armenia were paid, which is an extremely low indicator compared to other countries (with the exception of Georgia, where this indicator was 49.2%). For example, in Estonia it was 89.5%, in Belarus - 95.8%, in Ukraine - 84.3%.

In fact, during economic shocks, the informal economy acts as a buffer, largely unaffected by shocks. However, the crisis caused by COVID, in this case, puts forward new risks: in the case of work, informal workers run the risk of contracting the virus.

Providing support to informal workers is challenging for the state. The state should at least provide these workers with sufficient access to health services, compensation for utility bills, compensation for the costs of preventing the spread of infection in the workplace, since they, not being able to work remotely, continue to be at the workplace.

In addition to informal workers, the COVID crisis has also hurt the self-employed population. In 2019, the self-employed made up 39.9% of the total number of employed in Armenia. It is known that some of the self-employed carry out seasonal work in the sector of tourism and, in general, do not have other sources of income. The lowest self-employment rate in the countries under discussion was in Estonia - 10.6%, and the highest in Georgia - 51.1%. Vulnerable employment is also high in Armenia - 38.7%, which is the second only to the indicator of Georgia.

The average monthly nominal salary in Armenia in the first and second quarters of 2020, increased by 9.2% and 1.1%, respectively compared to the same period of the previous year, while in Belarus in the second quarter of 2020, the average salary increased by 13.8% compared to the same period of the previous year mainly due to the increase in salaries of health workers. In Estonia, in the second quarter of 2020, an average salary increases of 0.9% was caused by foreign companies, which increased salaries (by 4.1%), mainly in the areas of financial and insurance activities, communications and information and legal activities. Meanwhile, local private companies cut salaries by 2.1% during the same period. The pace of wage growth in Estonia began to slow down back in 2018, starting in the second half of the year, which was driven by business expectations for employment and a slowdown in economic growth.

Migrant workers, many of whom have lost their jobs, have not been able to return home and help their families, from the negative impact of the “big lockdown”. Migrant workers who returned to their homeland as a result of the quarantine established by the RA government until January 11, 2021, today are unable to return to their host countries, at the same time they do not have the opportunity to find a new job in their homeland. For this reason, private remittances also decreased in the studied countries, which in Armenia make up 11.0% of GDP, in Georgia - 12.7%, in Ukraine - 10.3%, in Belarus and Estonia - about 2%.

In the first quarter of 2020, remittances to Armenia in the form of wages decreased by 5.5% or by USD 6 million compared with the same of the period of the previous year.

To mitigate and overcome the socio-economic impact of the pandemic, governments around the world have developed and implemented clear targeted interventions to curb the

economic downturn, combat unemployment, preserve jobs, support businesses, and leverage workers' skills. Despite the structural similarity of the instruments used and the fact that in some countries they were used even before the crisis, nevertheless, the conditions, size and timing of assistance to the unemployed, remuneration of workers with reduced working hours, government subsidies and business support often differ.

The study shows that the measures taken by the governments of the countries to overcome the COVID crisis are based on the following 4 main pillars:

1. Mitigating the impact of COVID-19 on employees in case of being infected / quarantine,
2. Pecuniary support for those who have lost their jobs or income,
3. Assisting business to save jobs and income,
4. Financial assistance to the affected areas.

Survey among the experts on employment programs and labor of the RA
 The Results of expert surveys on the study of the labor market and employment of the RA

A survey was conducted with the employers and the representatives of various experts of labour market. The expertise of the interviewes was duly taken into consideration. The purpose of the survey was to identify the trends in supply and demand of the labor market in the short and medium terms, as well as the demand for qualified and capable workers in various fields in the upcoming years. Nineteen experts took part in the interviews, in some cases the experts chose more than one answer from the presented questions, so the number of respondents often exceeds the number of survey participants. The survey results are presented below.

1. Expected quantitative changes in supply and demand in the labor market in the current year.

<i>Sphere</i>	<i>Changes of supply and demand</i>
Agriculture, forestry and fishing, wholesale and retail trade, car and motorcycle repairs, transport and storage, education, government and defense, compulsory social security.	There will be no significant changes in supply and demand in the labor market, the supply to demand ratio will remain stable.
Industry	The decline in labor demand will be accompanied by an increase in supply.
Accommodation and catering, culture, entertainment and recreation.	Demand will drop sharply; supply will also decline in all likelihood.
Tnformation technologies and communication	The labor market will be relatively stable, showing an upward trend.
Construction	Both labor supply and demand will increase.
Health care and social services for the population.	Considerable growth is expected.

2. In the next 3 years, the expected quantitative changes in supply and demand in the labor market of the RA. (Based on estimations of the experts)

<i>Sphere</i>	<i>Demand</i>
Agriculture, forestry and fishing, industry, wholesale and retail trade, car and motorcycle repair, education, public administration and defense, compulsory social security, health care and social services for the population, financial	Supply and demand in the labor market will be relatively stable, showing an upward trend.

and insurance activities, organization of residence permits and public catering, information and communications, other services.	
Transportation, storage and industry.	Supply and demand in the labor market will increase dramatically.
Tourism and related services	Supply and demand will drop sharply.

Based on cluster estimations

<i>Sphere</i>	<i>Demand</i>
Trade in various non-food products.	Increase up to 5%
Industry, construction, small wholesale trade, finance and insurance, IT and communications, healthcare, culture, education, residence permit, public catering, public administration, etc.	Will remain unchanged
<i>Sphere</i>	<i>Supply</i>
Agriculture, industry, construction, residence permits, catering, culture.	Increase up to 5%
Public administration, small wholesale trade, financial and insurance, IT and communications, healthcare, transport / warehousing, education and other areas.	Will remain unchanged

The conclusion is that short-term forecasts of experts bear the impact of the pandemic, and already in the medium-term they predict the restoration of the RA labor market, resuscitation and development trends characteristic of normal conditions.

3. Trends in the demand for qualified and able workers for newly created jobs in various spheres of economic activity during 2021, including new quality requirements that are of paramount importance for the formation of demand in the labor market.

<i>Sphere</i>	<i>Demand</i>
Agriculture, forestry and fisheries, financial and insurance activities, education, health care and social services	tangible demand for qualified personnel,
Construction, wholesale and retail trade, repair of cars and motorcycles, organization of residence permit and catering, culture, entertainment and recreation, transportation and warehouse economy, and other services	noticeable demand
Information technologies and communication	intense demand
Public administration, defense and compulsory social security	both tangible and noticeable demand

Among the requirements and opportunities the experts gave priority to deep specialization in the field of information technologies and communication. Among the new qualitative requirements that form the demand in the labor market they indicated knowledge of languages and “soft abilities”.

4. The experts were asked to mark those specialties that are considered priority in terms of reducing demand in the labor market (up to 10 specialties) and those specialties that are considered priority in the next 3 years (up to 10 specialties).

From the point of view of reducing demand in the labor market, tourism, catering, recreation services, public administration specialties, librarians, ticket sellers, watchmen, postmen, cashiers, operators and salespeople in a shopping center, offline teachers were named as priority risky specialties, event organizers, social event specialists, organizers of outbound tourism, air ticket sales. It was noted that physical work and work organized by face-to-face contact with people, in particular, in the field of interviews and services, will decrease.

5. Among the five main challenges for filling the vacancies and newly created jobs
 1. lack of practical knowledge, insufficient knowledge,
 2. lack of experience,
 3. the need for advanced training,
 4. lack of motivation,
 5. lack of government support.
- Other problems
 - decrease in the efficiency of organizing work on the distance system (educational sphere).
 - high demand for IT personnel and lack of appropriate qualifications.
 - rising unemployment in tourism and other service industries.
6. New challenges and opportunities posed by COVID-19 in terms of job cuts and job creation.

<i>Sphere</i>	<i>Challenges</i>	<i>Opportunities</i>
Agriculture, forestry and fishing	Reduction of demand - 72.2	Growth in online sales- 76.5
Industry	Reduction of demand - 76.5	Growth in online sales - 43.8
Construction	Reduction of demand - 52.9	The coefficient is not shown
Wholesale, retail trade, car and motorcycle repair.	Fewer jobs - 52.9	growth in online sales - 82.4
Transportation and storage	Fewer jobs- 50.0 Reduction of demand - 56.3	Growth in online sales - 31.3 Increase of demand - 31.3
Accommodation and catering	Fewer jobs - 76.5	growth in online sales - 43.8
Information technologies and communication	Other - 66.7	growth in online sales - 41.2 Increase of demand - 41.2
Finance and insurance	Fewer jobs - 31.3 Reduction of demand -31.3	Growth in online sales - 41.2 Increase of demand- 41.2
Public administration and protection, compulsory social security	Fewer jobs - 60.0	Growth in online sales -31.3 Other - 37.9
Education	Fewer jobs- 40.0 Other- 40.0	Growth in online sales - 47.1
Public health and social services	Other - 60.0	More vacancies - 50.0 Increase of demand - 43.8
Culture, entertainment and leisure	Reduction of demand - 76.5	Growth in online sales -46.7
Other services	Fewer jobs - 41.2 Reduction of demand - 41.2	Growth in online sales - 56.3

Hereby, in all the studied areas, a decline in consumption and a reduction of jobs were noted among the main challenges and opportunities which imply an increase in consumption, an increase in online sales, and in some cases the use of other opportunities.

7. The experts were asked to evaluate the ongoing program directions of state regulation of employment - from the point of view of greater impact on socio-economic development in the new situation on the labor market. The ratings were given taking into account the relative importance of the programs (0-100 points so that the sum of answers was 100).

The results of the survey show that the role of none of the existing program directions for social and economic development has not been overestimated.

8. The respondents believe that in general there is a need to revise the state employment policy.

Analyses of focus groups

The focus group interviews were conducted online, in which the heads of the Human Resource Management departments of 6 large employers in Armenia took part. The participants were unanimous that the discussion of the topic is extremely relevant, and the questions of the questionnaire provide an opportunity to identify the problems recorded in the labor market and make proposals for the development of appropriate policies. According to the interviewees, a lot of problems have emerged in the labor market and although they were somehow informed, however, especially after March 16, they faced a lot of challenges. According to them, some specialties, in particular, doctors, health workers, orderlies and drivers, are highly demanded. It was also revealed that many officials were underemployed.

The respondents noted that over the next year the demand for the following specialists - construction, welders, as well as bakers and veterinarians - will increase. They are unanimous that the demand for IT specialists will increase in the near future. Particularly due to telecommuting, there will be an increased demand for technicians providing maintenance. Due to the growth of online financial services, the demand for workers in the financial market may decrease. In the field of sales, online platforms are gradually spreading, hence online sales became more popular. It was mentioned that it is quite difficult to find a specialist in food technologies in Armenia.

Almost all the participants noted that there is a huge gap between the CVs and the actual abilities and skills presented by job seekers. Job seekers often exaggerate their abilities and skills. The next problem is that some employers try to refrain from registering an employee or indicate an amount less than the actual salary in the individual agreement. This does not proceed from the interests of not only the state, but also employees, since they are not protected by law, cannot attract credit funds in accordance with the salary and / or provide a full-fledged work experience.

The respondents also mentioned the difficulties in finding employees through employment centers. The shift to telecommuting has forced employers to rethink employment levels and employee engagement.

Great importance was given to the cooperation of educational institutions and employers, state support, especially to those priority sectors of the economy, in which

tendencies of passivity of labor activity appeared due to the pandemic. The interviewees believe that it is necessary to exclude any abuse of employees. It is necessary to create a safe and healthy work environment and the possibility of growth, retraining and development of workers, which, in turn, will contribute to the stabilization and improvement of employment indicators.

The analysis of job portals

To obtain more detailed information about the dynamics of the labor market supply, the websites on which job announcements are posted were closely studied. In particular, we studied job advertisements posted on job.am websites; staff.am; careercenter.am; and myjob.am. During the study, data from these sites was collected approximately every two months - as of July 30, September 30 and December 11.

From the study of labor advertisements of 5 sites, it can be concluded that in July-December 2020, programmers were the most demanded specialty. With the exception of data from one website, the demand for programmers was several times higher than the demand for the other specialists. At the same time, on three websites the demand for programmers showed a stable growth trend, on one of the websites there was a stable downward trend and on the other, the demand remained unchanged.

Relatively more vacancies were also in sales, advertising and finance, however from July 30 to December 11 the general tendency was declining. There were much fewer vacancies in the restaurant sector, in the recreation and service sectors, which is, of course, due to the impact of the pandemic.

Assessing the results and the potential of government employment and service programs and proposing solutions

Structural objectives of state employment programs

The special nature of the state employment policy is that it has a simultaneous impact on the economic and social regulation of the country. This theoretical and practical statement is also enshrined in the RA Employment Law, according to which the state employment policy is aimed at strengthening social solidarity, developing social partnership in the field of employment by creating new jobs, filling vacancies, improving working conditions and improving payment systems. labor. This law lays the legal foundations of the model of state regulation of employment, within the framework of which the main economic and social goals are fixed.

From the goals of the employment policy follow the main sub-goals, which are defined in the part 4.2 of the five-year program of the RA government. Expenditure priorities in the sphere of employment, equivalent to these sub-goals, are formulated in the medium-term expenditure program of the RA government for 2020-2022. However, starting from 2014, after the introduction of this new model, the objectively necessary institutional, informational and functional bases for its application are still not fully provided.

The RA Ministry of Labor and Social Affairs develops an Annual Program for each next year based on the results of the labor market analysis and future mid-term final forecasts. In the course of the development of the program, the goals and priorities stipulated by the medium-term expenditure programs of the government and the long-term development of the Republic of Armenia, international obligations undertaken in the sphere of labor and employment should also be taken into account.

According to the legislative regulations of the Republic of Armenia, in terms of planning for the next year, the results of monitoring and evaluation of annual programs implemented during this year and carried out in the past medium-term period play a decisive role. The annual state programs developed within the framework of the current employment policy model did not provide for reserve funds, which, in accordance with the changing situation, in these years should ensure the possibility of a flexible response to the labor market through employment programs. The significance of this opportunity has become more important since March 2020, as new challenges are recorded in the RA labor market due to the consequences of COVID-19.

One of the pillars of the current model of state employment policy is the provision of stable employment for state employment programs. Establishing indicators of stable employment and annually targeting them to ongoing state employment programs are a prerequisite for targeted management of state support for employment and implementation of program budgeting. Only with the use of this system of indicators is a qualitative assessment of state support for employment possible. Otherwise, the real high risk, according to which the employer will receive state support for the employment of the unemployed will not be manageable. In this case, the programs will not serve their purpose, inappropriate expenditures will be made from the state budget, and the problem of the citizen who received state support will remain unresolved.

From the very first days of the spread of the coronavirus in the Republic of Armenia, the government has been implementing more than two dozen programs of state social and economic assistance. More than a dozen of these new programs are aimed at solving problems in the labor market and employment. The actual amount of financing aimed at solving employment problems and providing various state assistance to about a dozen new programs is about 70 billion drams. As a result, the problems of possible job reductions, non-payment of forced downtime, as well as the problem of losing existing opportunities of self-employment were solved to a certain extent. Individuals who lost their jobs were provided with various social assistance, which to some extent mitigated the social problems of their families. However, in fact, the new pandemic has not yet been overcome, its negative consequences on the labor market may continue indefinitely, against the backdrop of continuing high risks.

The forms of state support for employment can be classified into five main groups and 18 program areas - taking into account the nature of the support provided for by these programs and the procedures for providing.

From the point of view of effectively confronting new challenges in the labor market, finding collective solutions to new employment problems, as well as taking into account the strategic goals and priorities in the employment sector, it is objectively required that the funds allocated from the state budget consistently increase in at least 5-10% per year.

Funding from the reserves should be based on programs. Thus, the possibility of operational management will be provided. The reserve funding, after the final clarification of the initial program framework, can provide a quick counteraction to new problems arising from the situation - with the implementation of new anti-crisis state employment programs. If there is no need for spend funds for this purpose, reserve funds can be redistributed in the 4th quarter of this year and directed to the existing state employment programs that have objective demand and high efficiency. Thus, it is also possible to limit

and make manageable the unpromising processes of limitless inter-program redistributions of funding allocated by the state budget to state employment programs.

In terms of ongoing inter-program reallocations, it is also necessary to take into account the possible decrease in the average cost-effectiveness indicator of the annual program. To this end, in annual programs, it is also necessary to calculate the average indicator of cost efficiency and, in the case of current reallocations, the acceptable limits for its reduction.

Other proposals for measures to mitigate the economic and social impact of Covid-19, regulate the labor market and provide employment

1. Vocational training for partly unemployed people, people with risky layoffs and having temporary part-time employment - vocational training, retraining or work practice also due to the reduction of business for persons who are temporarily part-time employed, for persons who have completed part-time work from the load of full-time working day. It has to be done in the following manner:

1.1. Everyone, regardless of age group, can become beneficiaries.

1.2. During the entire period of retraining, the employees receive remuneration in accordance with his working hours and the payment of the remaining non-working hour subsidized by the state in the amount of the minimum monthly wage boards.

1.3. If the total salary exceeds the employee's monthly salary, then he receives the actual amount of his salary.

1.4. Provision of on-line trainings on such skills (mainly teaching new foreign languages and IT skills) that can be obtained through distance learning.

1.5. On-line professional retraining and training courses can be organized both by the state employment agency, local government bodies, and in the organizations themselves (possibly at the workplace, with the preservation of social distance, but without the principle of compulsion) and universities, vocational educational institutions that carry out the relevant educational programs (increasing free places in educational institutions, providing higher professional education for employees, organizing short-term distance courses, in the form of summer schools) with the support of the Ministry of Public Health and Social Affairs.

1.5.1. The remuneration of the retraining people is subsidized by the state.

1.5.2. When hiring a practitioner, the state provides the employer with an additional grant, subsidizes his salary for several months, during and after a certain period of time, the employer is obliged not to dismiss him from work.

1.5.3. In the case of employment of people who became unemployed due to the reduction or termination of the activities of another organization, the company receives an additional grant or subsidy for a certain period of the employee's salary.

1.6. The State Employment Service should promptly inform all beneficiaries about the organized retraining courses through their official electronic pages, emails, social networks, information on public radio.

1.7. The Public Employment Agency may also post videos, links to retraining courses, or organize webinars on its website.

1.8. To develop an online portal for distance professional training and retraining courses, where information on courses in all areas will be provided in separate sections.

2. Organization of job fairs – it is necessary to organize an online job fair and professional promotion for at least 3 days.

3. To fill available vacancies and raise the awareness of job seekers, it is necessary:

3.1. to develop an online portal of vacancies for the employer in need of urgent replenishment, at the same time initiating activities for quick online registration. For those who have difficulties with online registration, an availability should be arranged to exchange information by phone (if possible and by e-mail).

3.1.1. to develop an online portal where job seekers can get online advice, understand what jobs they can take in accordance with their skills, participate in retraining, listen to lectures about presenting to an employer online, or writing a resume, etc. Job seekers should be able to purchase the same consultations also by telephone, e-mail or other means of remote communication.

3.1.2. to develop a system for automatic management of labor demand and supply, in which employers will exchange information about vacancies in the demand segment, and in the supply segment, job seekers will exchange information about their skills and abilities. The tool will allow assessing the possibility of urgent replenishment of vacant jobs (in Armenia there are only a database of employers and job seekers).

3.2. to prevent the reduction of employees of the State Employment Agency (and not only), moreover and replenish the staff with IT specialists who will provide software solutions for the above activities in order to facilitate the implementation of the above actions.

4. As part of business assistance the following measures need to be undertaken:

4.1. Financing sustainable costs of the affected companies, reducing the depreciation of fixed capital from taxable income, deferring rental payments - subject to repayment within the next one or two years. At the same time, the rent is compensated by the state if there is an agreement with the tenant. The amount of compensation can be set during previous months at a certain percentage of losses incurred in comparison with the same period of the previous year.

4.2. To solve the problem of business liquidity and increase the availability of bank loans, it is necessary to develop a system of state guarantees and provide credit guarantees to small and medium-sized enterprises in the affected industries (you can only target companies in the field of tourism, accommodation and catering, culture, entertainment). Provide credit holidays for the return of payments or interest on the loan (the choice can be left at the discretion of the borrower).

4.3. The affected companies subject to VAT tax, establish VAT and income tax leave should be exempted from fines for delaying the submission of the tax reports

4.4. Transfers to the compulsory funded pension system should be suspended for a certain time.

4.5. Estimate the costs of anti-epidemic protective measures for each person within a month, preliminary deductions from the employee's taxable income in the amount of monthly expenses.

5. The system of unemployment benefits

5.1. Employees who are in quarantine, on sick leave, at the initiative of the employer in forced downtime, to submit unemployment benefits at the expense of his compulsory accumulative pension fund. The state can subsidize the deductions made also during the following years.

5.2. An allowance should be for granted in case of job loss or searching for a new job - in order to cover the costs of finding a new job in the short term by the employer.

5.3. An employee transferred to a part-time job and working on a non-subsidized salary should be given the opportunity to simultaneously enter into an employment contract with another employer, before changing his status at the main workplace: Establish a dismissal / job search allowance for students who have lost their job full working day.

A SMART analysis of active labor market policies was also carried out.

The above-metioned proposals were put forward in order to prevent negative trends caused by the new epidemic in the labor market and their undesirable consequences, as well as to revise new approaches to state regulation of the labor market, to comprehensively revise the existing programs of state support for employment, to bring them in line with the objective socio-economic situation, are aimed at solving the problems identified in the study.

*Հերազդուրական խմբի ղեկավար՝
ԶՈՅԱ ԹԱԴԵՎՈՍՅԱՆ*

Կնարեազգիտության դոկտոր, պրոֆեսոր

*Հերազդուրական խմբի խորհրդարու՝
ԱԼԲԵՐՏ ՀԱՅՐԱՊԵՏՅԱՆ*

Կնարեազգիտության թեկնածու, ասիստենտ

*Հերազդուրական խմբի անդամներ՝
ԹԱԴԵՎՈՍ ԱՎԵՏԻՍՅԱՆ*

Կնարեազգիտության թեկնածու, դոցենտ

ԱՐՄԱՆ ՍԱՐԳՍՅԱՆ

Կնարեազգիտության թեկնածու, դոցենտ

ՏԱԹԵՎԻԿ ՄԿՐՏՉՅԱՆ

Կնարեազգիտության թեկնածու, դոցենտ

ԴԻԱՆԱ ՄԱԹԵՎՈՍՅԱՆ

*ՀՊՏՀ միջազգային փնտհական հարաբերությունների
ամբիոնի ասպիրանտ*

ԿԱՄՈ ԴԱՎԹՅԱՆ

ՀՊՏՀ մակրոփնտհազգիտության ամբիոնի մագիստրանտ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

ԵՎ ԶԲԱԳՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ

ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ԾՐԱԳՐԱՅԻՆ ԼՈՒԾՈՒՄՆԵՐ

Խմբագիր՝ Մաթենիկ Այալերդյան

Տեխնիկական խմբագիր

և ձևավորող՝ Նաիրա Խչեյան

Էջադրող և սրբագրող՝ Ռուզաննա Պետրոսյան

Չափս՝ 70×108^{1/16}:

15.25 տպ. մամուլ:

Տպաքանակ՝ 100:

ՀՊՏՀ «ՏՆՏԵՍԱԳԵՏ» հրատարակչություն

Երևան, Նալբանդյան 128

010 59 34 37