

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

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

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

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

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

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

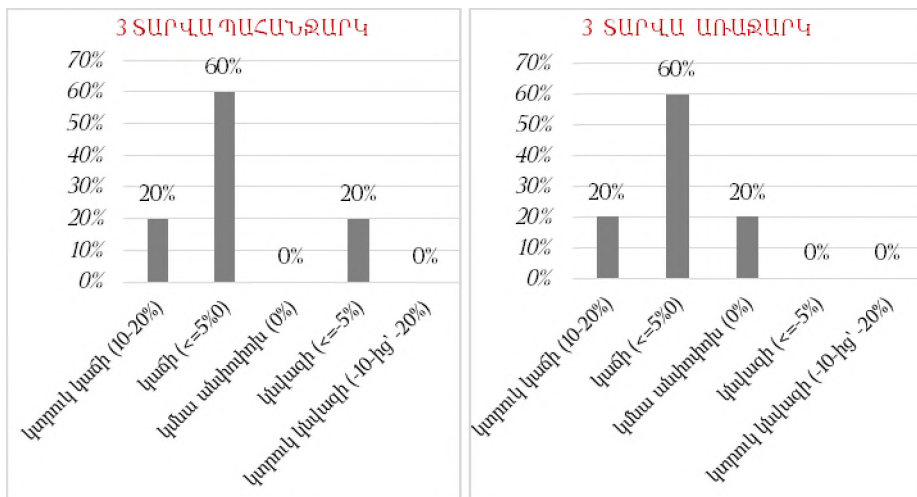
Փորձագետների 30%-ը կարծում է, որ առաջիկա 3 տարիների ընթացքում ՀՀ աշխատաշուկայի պահանջարկը կտրուկ կաճի (10-20%), 43%-ը՝ որ այն կաճի մինչև 5%, 18%-ը՝ որ կմնա անփոփոխ, իսկ 10%-ը կարծում է, որ աշխատուժի պահանջարկը կնվազի մինչև 5%-ով: Փորձագետների 55%-ը պնդում է նաև, որ աշխատուժի առաջարկը առաջիկա տարիներին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



Գծապատկեր 3.1

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

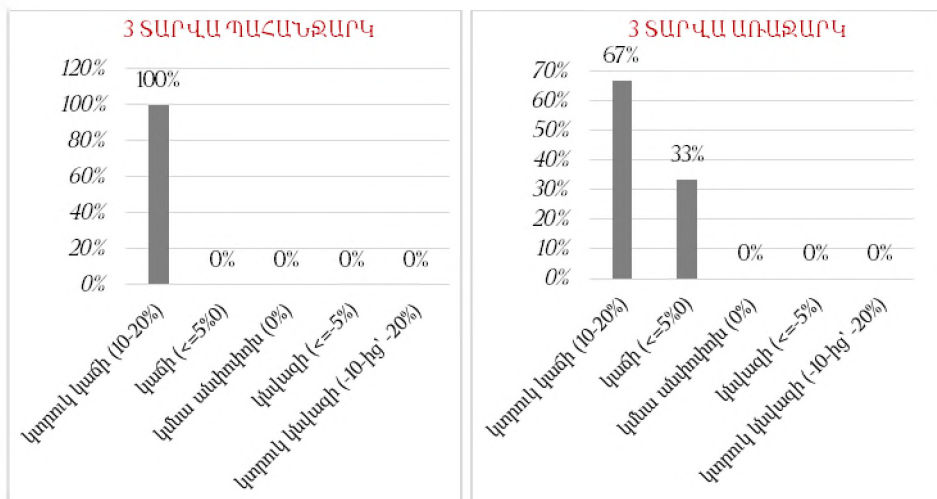
Արդյունաբերության ոլորտից (տեքստիլ, սննդամթերքի արտադրություն, օծանելիք, ոչ ոգելից խմիչք) ներգրավված հինգ փորձագետների գնահատականներից հետևում է, որ առաջիկա 3 տարիներին աշխատաշուկայի մինչև 5% աճ կանխատեսում է նրանց 60%-ը, և եթե 20%-ը կարծում է, որ աշխատուժի պահանջարկը կտրուկ կաճի, ապա մյուս 20%-ը նվազում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



Գծապատկեր 3.2

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

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

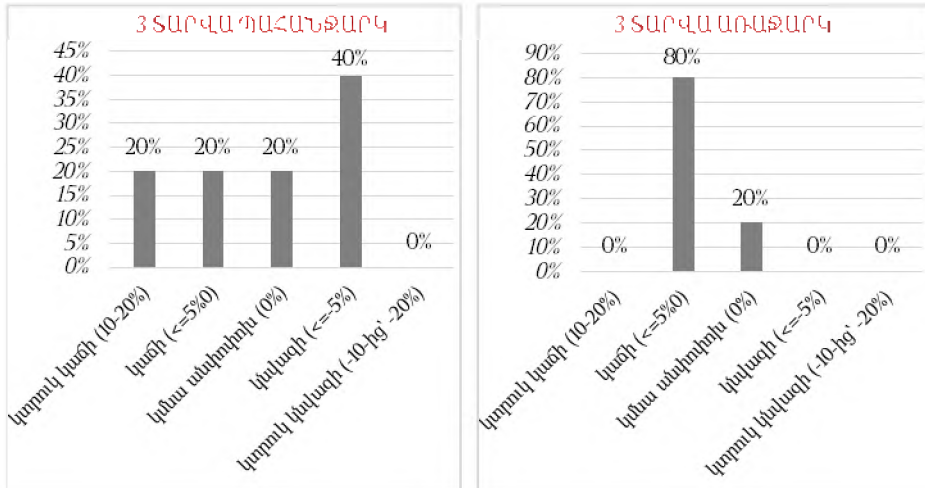


Գծապատկեր 3.3

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

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

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

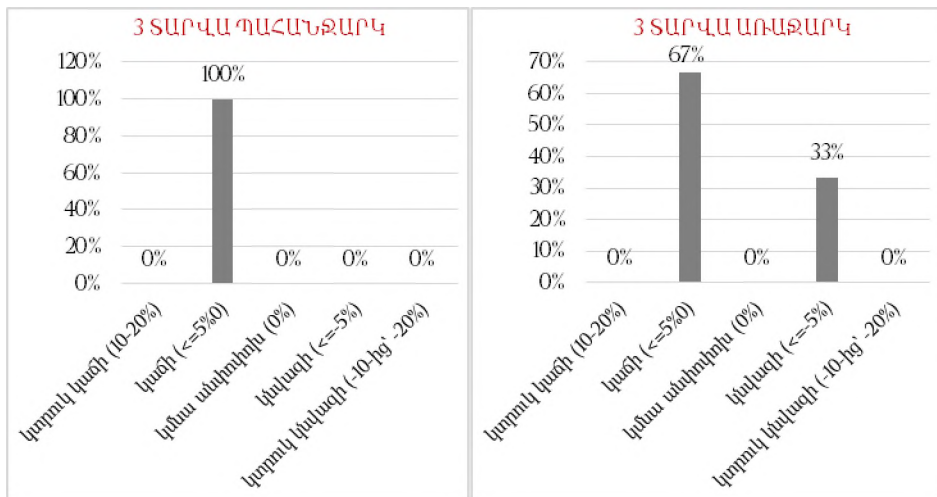


Գծապատկեր 3.4

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

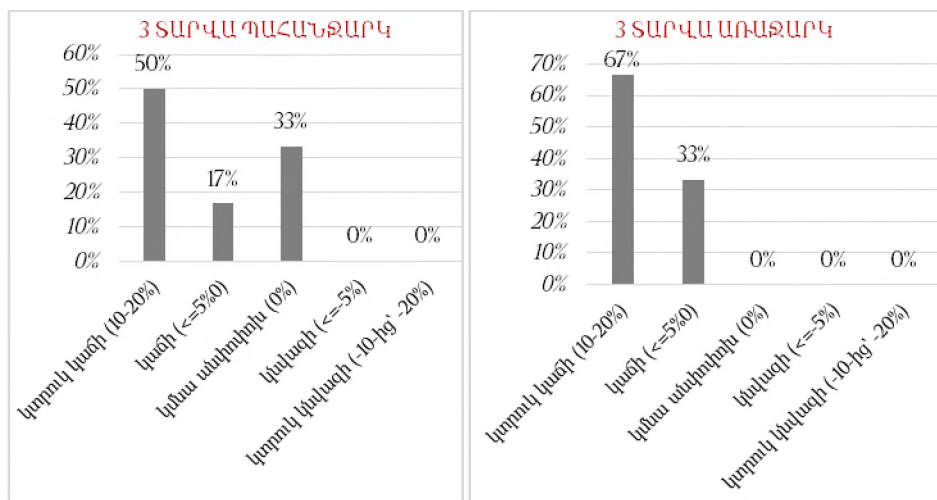
Հանրային սննդի ոլորտի փորձագետները, որոնք երկար տարիներ բավականին մրցունակ դիրք են գրավել հիշյալ շուկայում, այն կարծիքին են, որ աշխատուժի պահանջարկը առաջիկա երեք տարիներին հաստատապես կաճի, 67%-ը կանխատեսում է առաջարկի աճ մինչև 5%-ով, իսկ 33%-ը կանխատեսում է նվազում (գծապատկեր 3.5):

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



Գծապատկեր 3.5

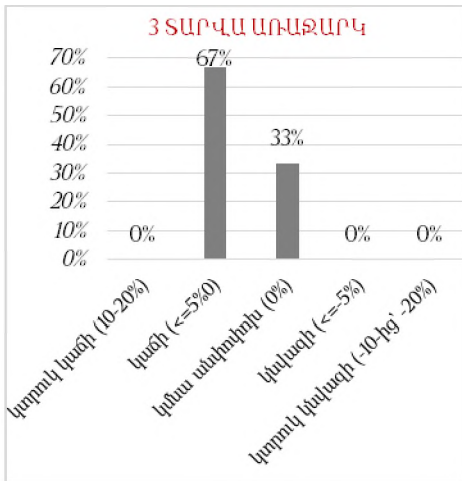
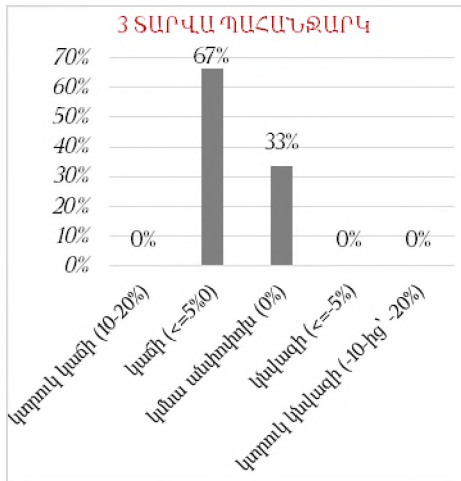
Աշխատաշուկայի պահանջարկի և առաջարկի սպասվող քանակական փոփոխությունները հանրային սննդի ոլորտում՝ առաջիկա 3 տարիների ընթացքում



Գծապատկեր 3.6

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

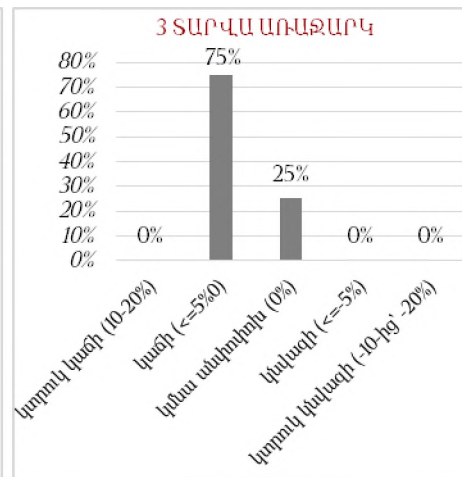
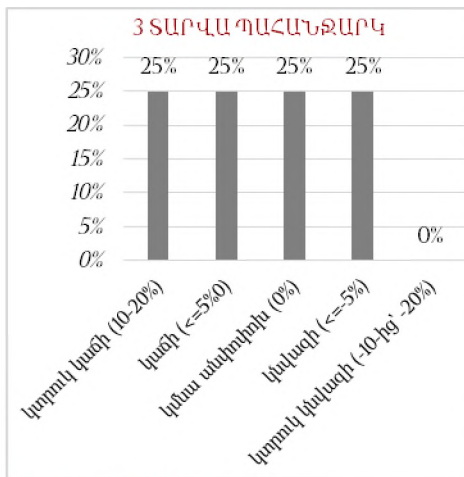
Կրթության ոլորտում առաջիկա 3 տարիներին աշխատուժի թե՛ պահանջարկը և թե՛ առաջարկը, ըստ ոլորտի փորձագետների 33%-ի կանխատեսումների, կմնա անփոփոխ, 67%-ը երկու դեպքում էլ կանխատեսում է մինչև 5%-ով աճ (գծապատկեր 3.7):



Գծապատկեր 3.7

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

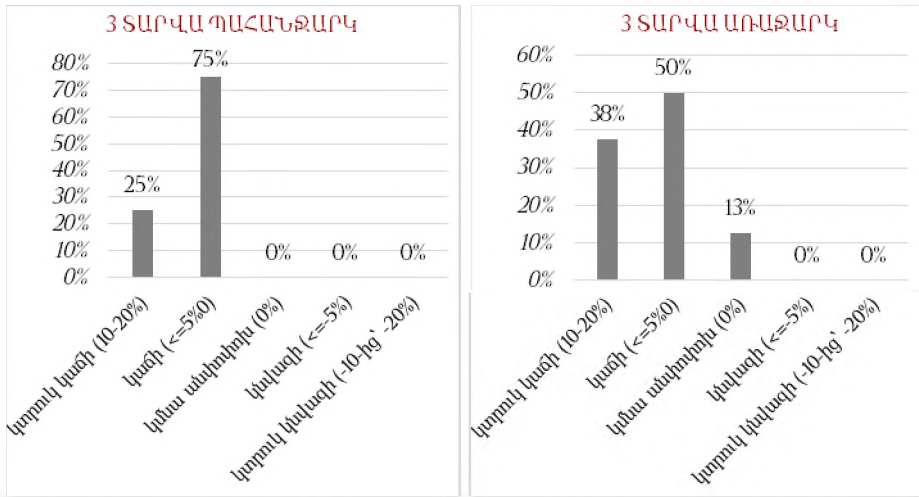
Առողջապահության ոլորտի չորս փորձագետների կարծիքները՝ պահանջարկի առումով, միանգամայն տարբեր են, իսկ եթե նրանց 25%-ը կարծում է, որ աշխատուժի առաջարկը կմնա անփոփոխ, ապա 75%-ը կանխատեսում է մինչև 5%-ով աճ (գծապատկեր 3.8):



Գծապատկեր 3.8

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

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



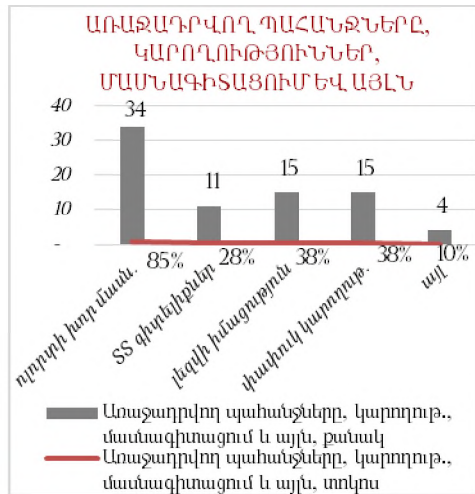
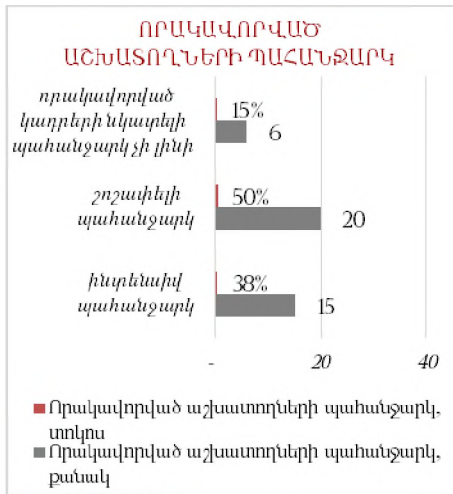
Գծապատկեր 3.9

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

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

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

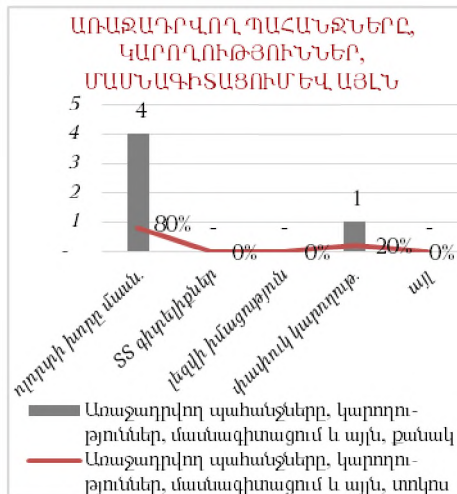
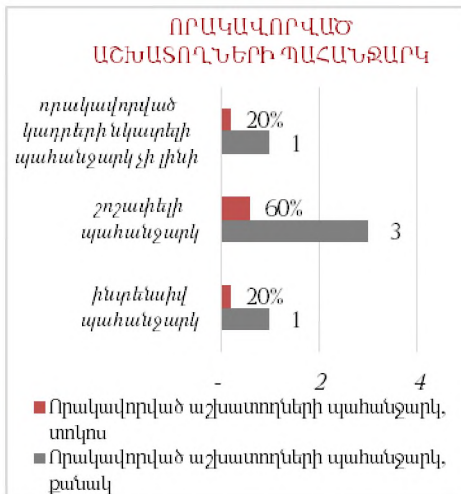
Տնտեսության բոլոր ոլորտների փորձագետների 88%-ը կարծում է, որ առաջիկա 3 տարիների ընթացքում կձևավորվի նոր ստեղծվող աշխատատեղերի գծով որակավորված ու կարողություններ ունեցող աշխատողների շոշափելի և ինտենսիվ պահանջարկ (գծապատկեր 3.10): Աշխատաշուկայի պահանջարկը ձևավորող որակական պահանջներից հատկապես կարևորվել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



Գծապարկեր 3.10

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

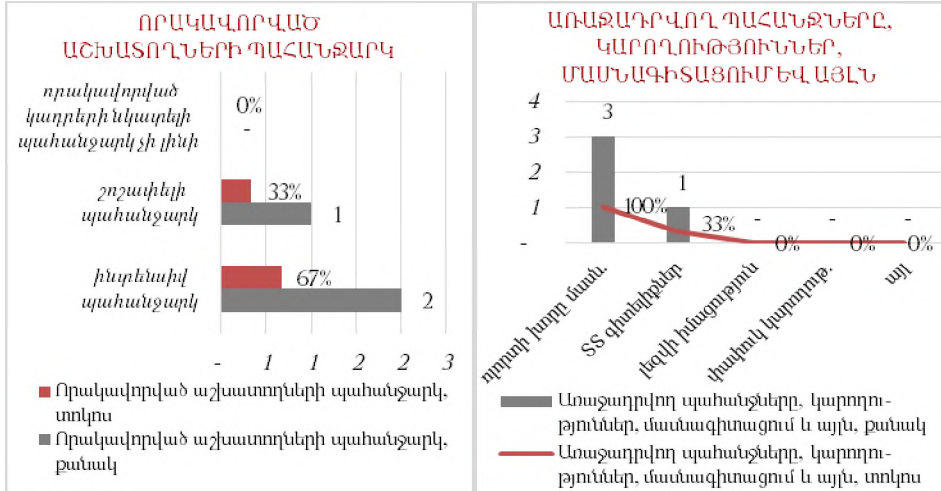
Արդյունաբերությունում ավելի շուտ կդրսևորվի որակավորված աշխատուժի շոշափելի պահանջարկ, առաջադրվող պահանջներից կկարևորվի ոլորտի խոր մասնագիտացումը (հարցվողների 80%), իսկ փափուկ կարողությունների դերն ընդգծել է հարցվողների 20%-ը (գծապարկեր 3.11):



Գծապարկեր 3.11

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

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

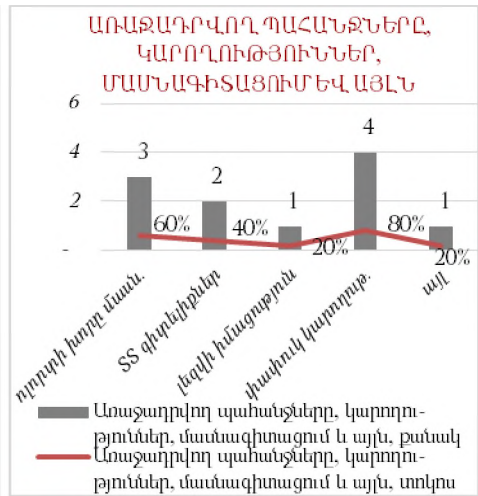
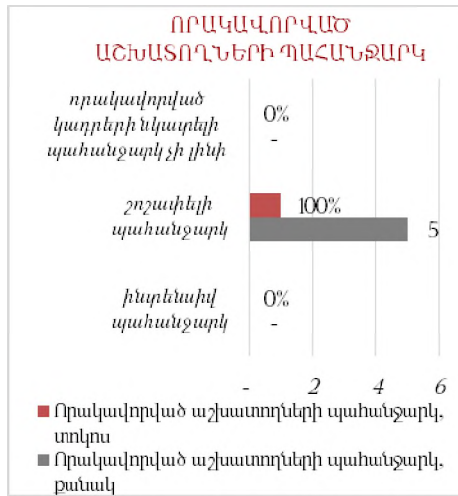


Գծապատկեր 3.12

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

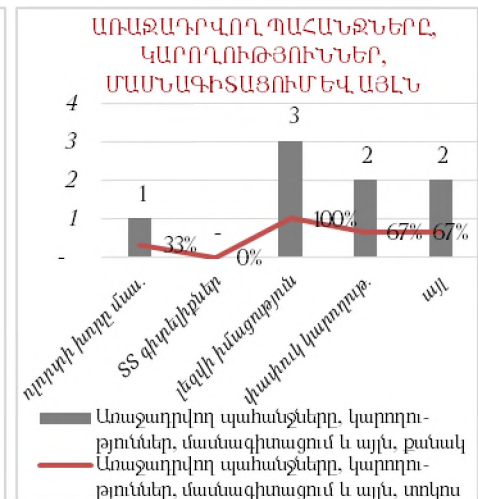
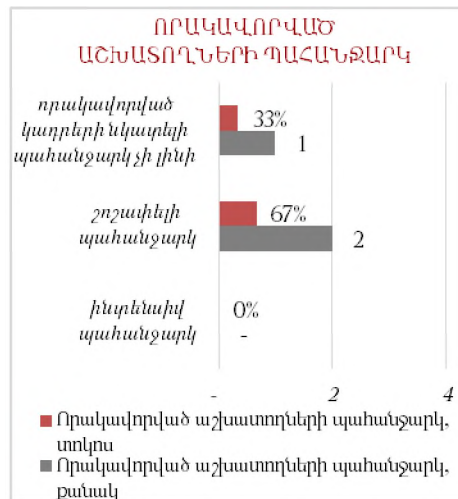
Առևտրի ոլորտում առաջիկա երեք տարիներին կդրսևորվի նոր ստեղծվող աշխատատեղերի շոշափելի պահանջարկ՝ 100%, որոնց որակական պահանջների շարքում հիմնականը փափուկ կարողություններն են՝ 80%, այնուհետև ոլորտի խոր մասնագիտացումը՝ 60%, SS գիտելիքները՝ 40% ու լեզվի իմացությունը՝ 20% (գծապատկեր 3.13):

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



Գծապարկեր 3.13

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

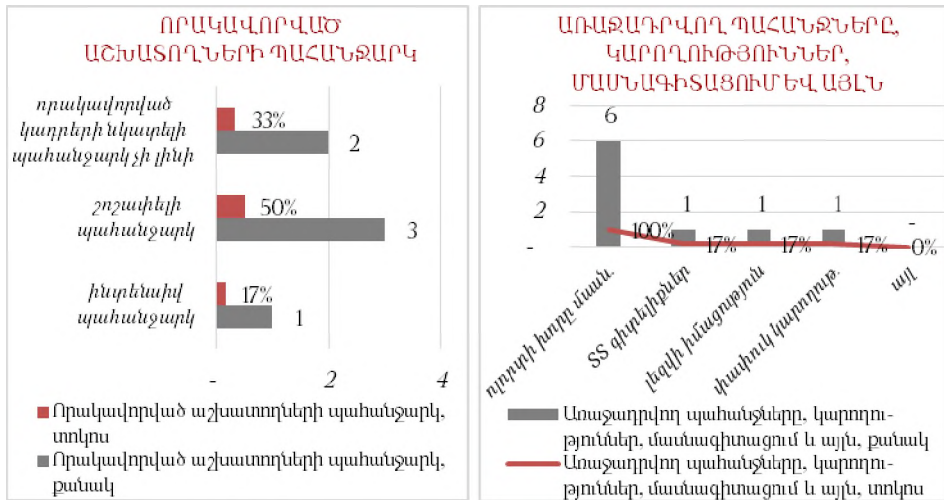


Գծապարկեր 3.14

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

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

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

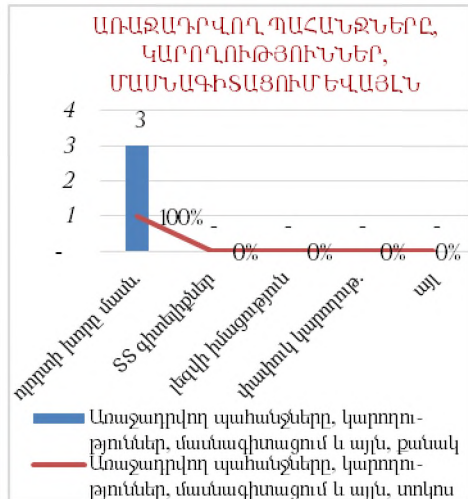
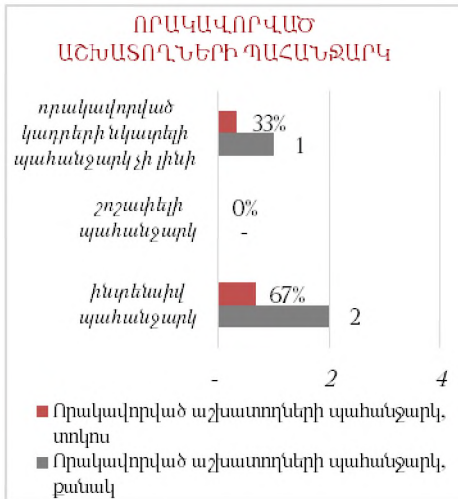


Գծապատկեր 3.15

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

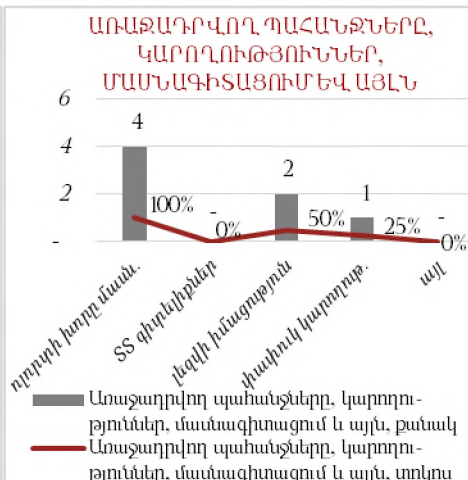
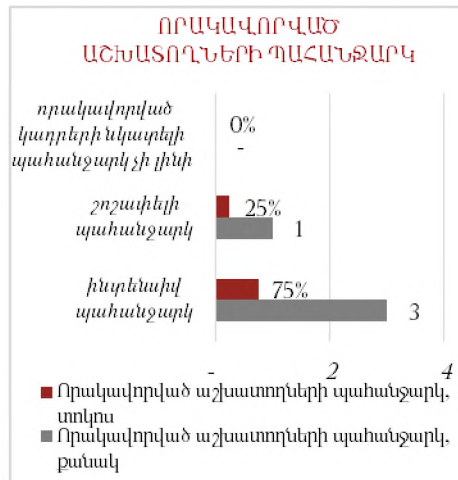
Կրթության ոլորտը կզգա որակավորված կադրերի ինտենսիվ պահանջարկ: Այդ կարծիքին է հարցվողների 67%-ը, մնացածը կարծում է, որ կադրերի նկատելի պահանջարկ չի լինի: Բոլոր հարցվողները միակարծիք են կրթության ոլորտում մասնագիտական խոր գիտելիքների տիրապետելու հարցում (գծապատկեր 3.16):

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



Գծապարկեր 3.16

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

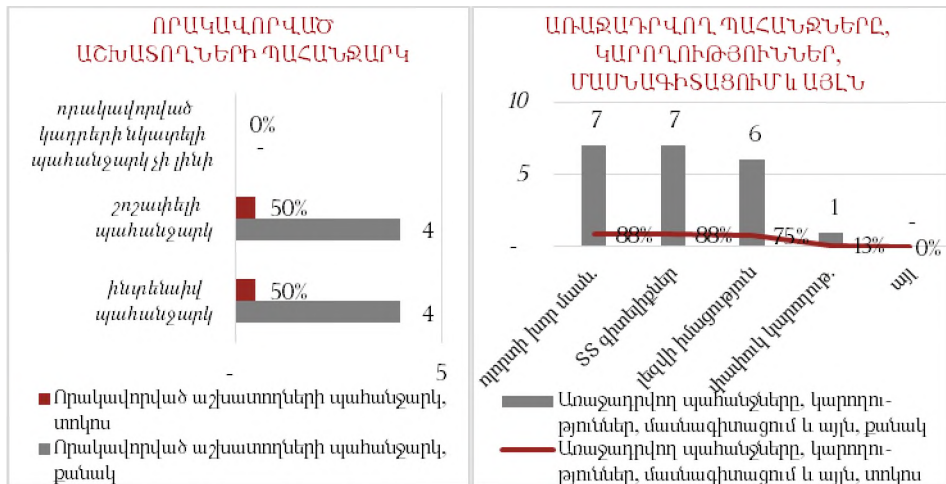


Գծապարկեր 3.17

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

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

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



Գծապատկեր 3.18

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

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

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

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

Արդյունաբերություն

- Միջին մասնագիտական կրթության հանդեպ հետաքրքրության անկումը,

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

Գյուղատնտեսություն

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

Առևտուր

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

Հանրային սնունդ

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

Զբոսաշրջություն և առողջարանային հանգիստ

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

Կրթություն

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

պատասխանությունը:

Առողջապահություն

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

Բանկային և ապահովագրական ոլորտ

Բանկային ոլորտ

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

Ապահովագրական

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

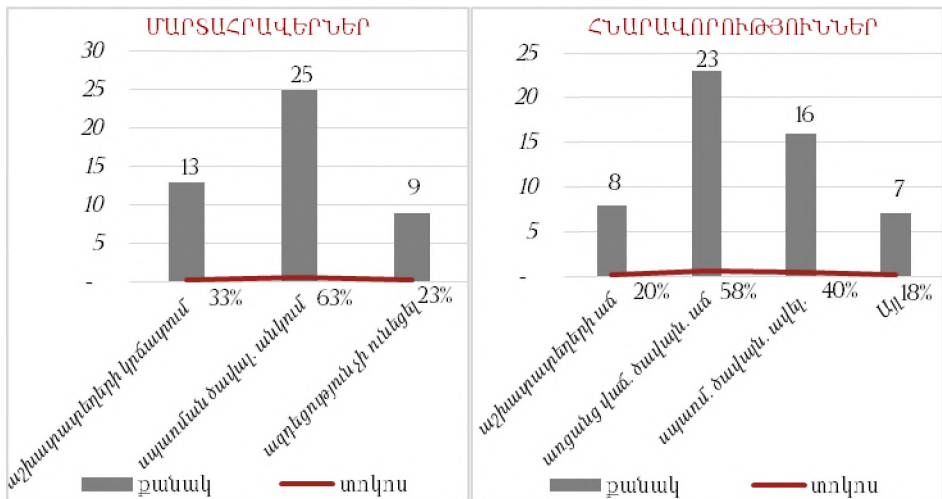
Բարձր տեխնոլոգիական ոլորտ

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

Բեռնափոխադրումների և էլեկտրական էներգիայի արտադրության ոլորտներում խնդիրներ չեն նշվել:

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

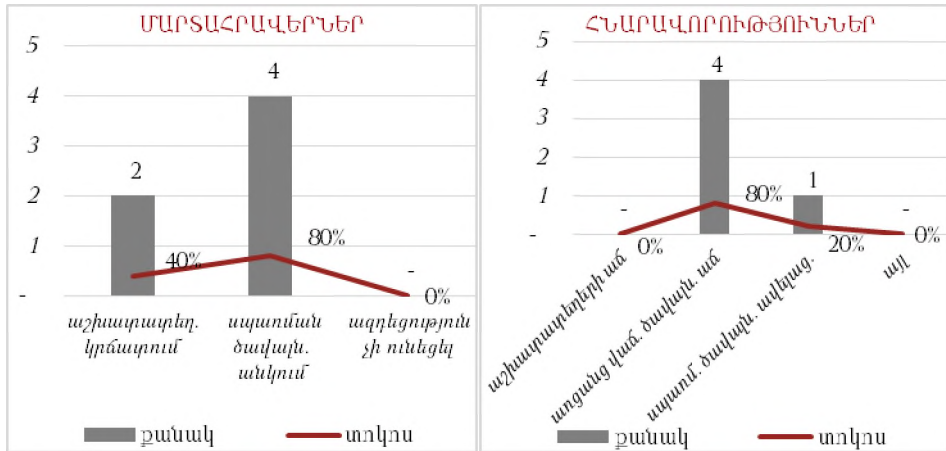
Փորձագետների գերակշիռ մասը՝ 25-ը, կարծում է, որ, COVID-19-ով և Արցախյան 44-օրյա պատերազմով պայմանավորված, տնտեսության հիմնական մարտահրավերը սպառման ծավալների անկումն է, 13-ի կարծիքով՝ աշխատատեղերի կրճատումը, 9-ը կարծում է, որ համավարակն ու պատերազմը տնտեսության վրա ազդեցություն չեն ունեցել: Նշված մարտահրավերներին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



Գծապատկեր 3.19

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

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

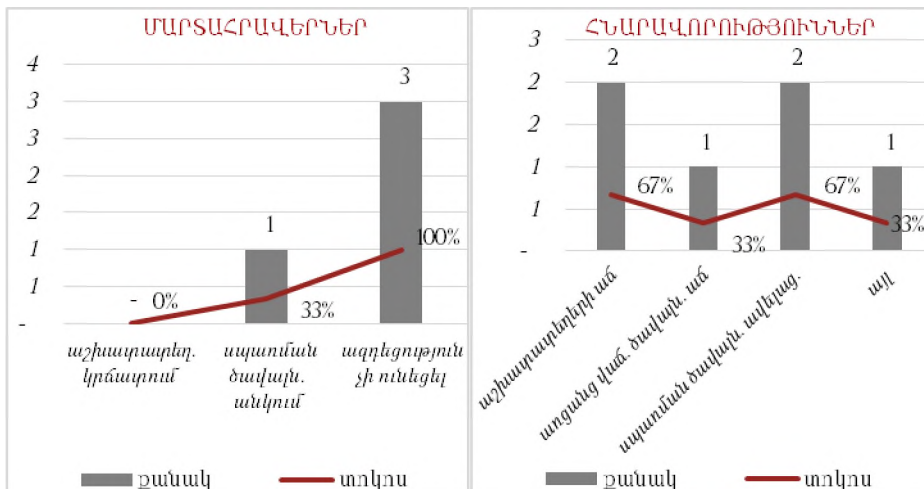


Գծապատկեր 3.20

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

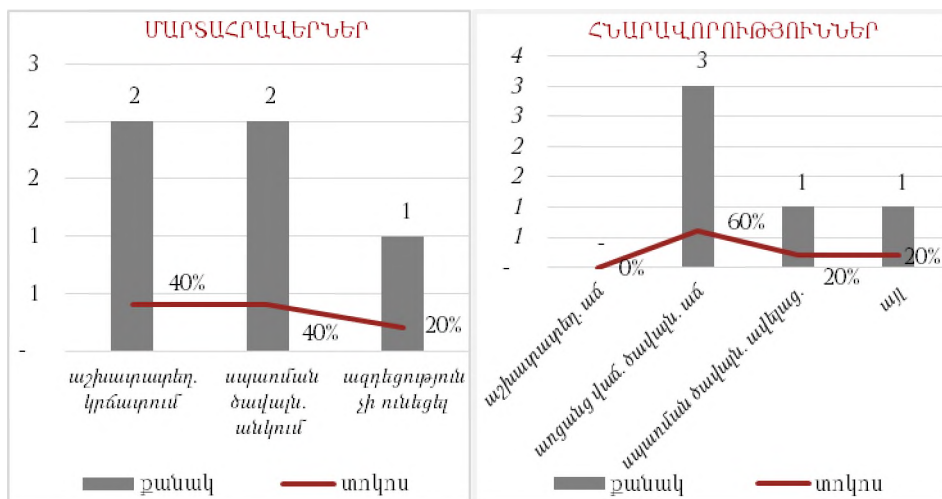
Գյուղատնտեսության և թռչնամսի արտադրության մեջ նշված մարտահրավերներից մեկի՝ սպառման ծավալների անկման հետ համաձայն է մեկ փորձագետ, իսկ, օրինակ, թռչնամսի արտադրության փորձագետը նշել է, որ ոլորտում փոփոխություններ տեղի չեն ունեցել: Մեկ այլ փորձագետ մարտահրավեր է համարում գնաճը, նոր պատերազմի վտանգը, շարունակվող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

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



Գծապատկեր 3.21

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

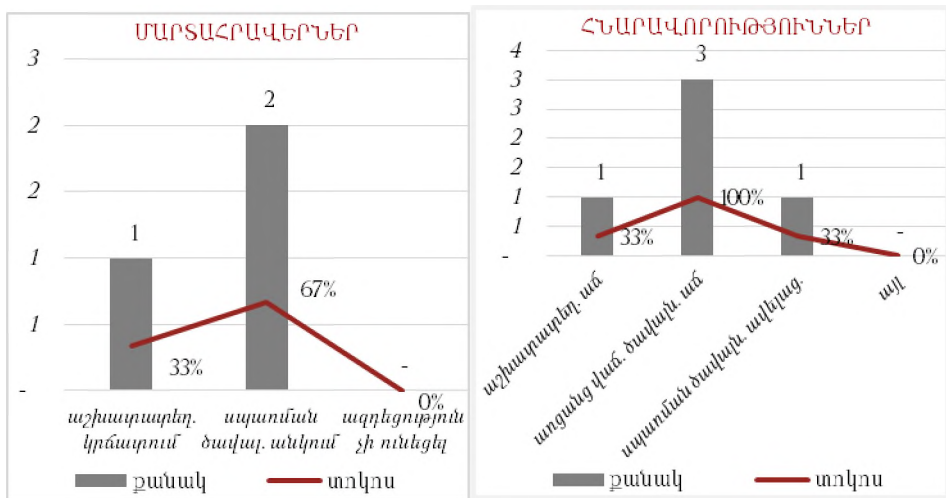


Գծապատկեր 3.22

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

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

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

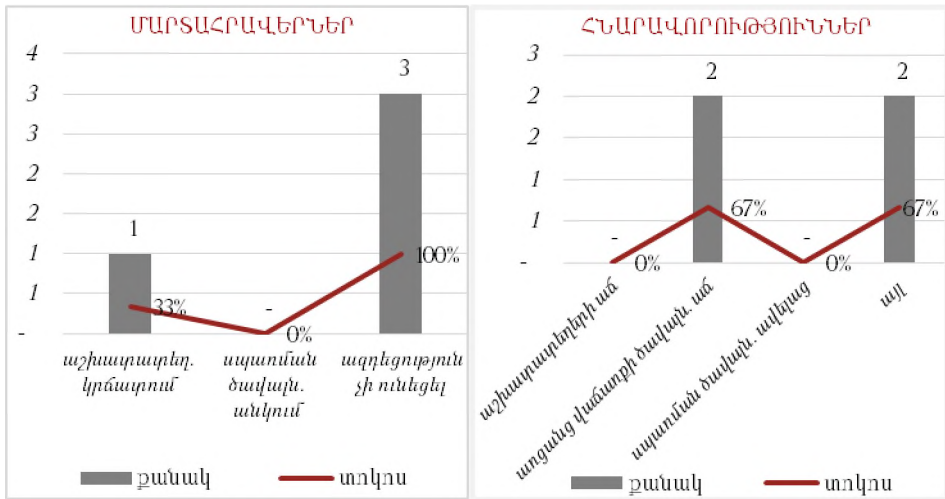


Գծապատկեր 3.23

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

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

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



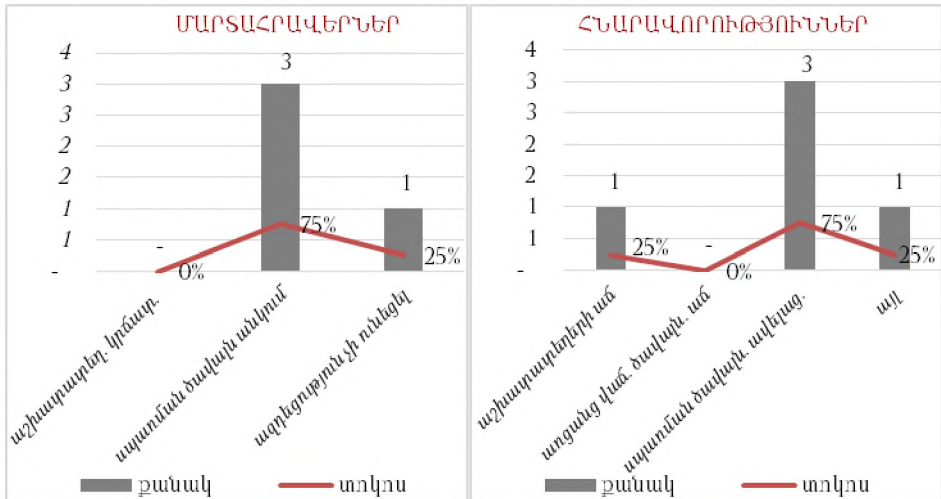
Գծապատկեր 3.24

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

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

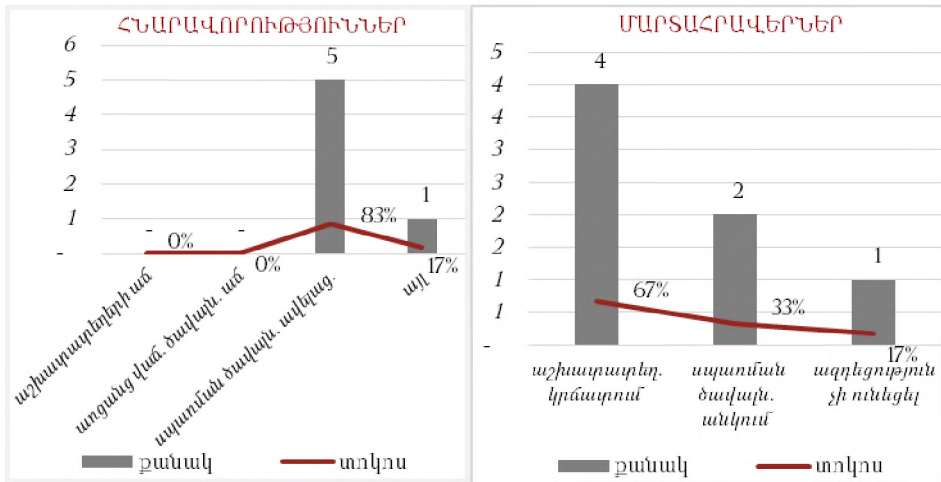
Զբոսաշրջության և առողջարանային հանգստի կազմակերպման ոլորտի փորձագետներից միայն մեկն է նշել, որ համավարակն ու Արցախյան 44-օրյա պատերազմը որևէ մարտահրավեր չեն ստեղծել, միաժամանակ փորձագետները մարտահրավեր են համարել ինչպես աշխատատեղերի կրճատումը (67%), այնպես էլ սպառման ծավալների անկումը (33%): Հարցվողները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

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



Գծապատկեր 3.25

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

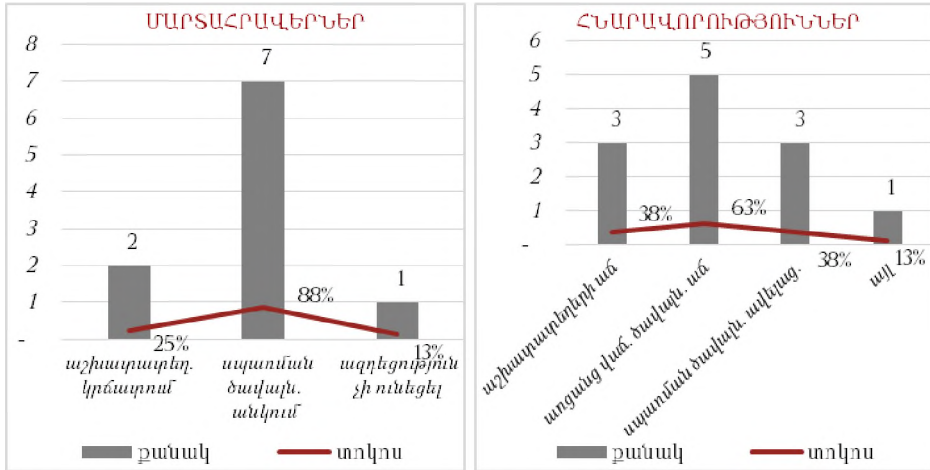


Գծապատկեր 3.26

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

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

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



Գծապատկեր 3.27

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

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

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

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

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

Աղյուսակ 3.1-ում ներկայացված է հարցմանը մասնակցած ոլորտային

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

Աղյուսակ 3.1

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

	Արդյունաբերություն	Գյուղատնտեսություն և ռազմավարական փորձագետներ	Առևտուր	Հանրային մտնող	Կրթություն	Առողջապահություն	Ձրուաշջություն և առողջարանային համախառ բանիկը	Կապիտալիզացիան	Բարձր տեխնոլոգիաներ	Բնականափոխություն	Էներգետիկա	Պաշտպանական
Աշխատանք փնտրողի կարողությունների զարգացում	25	17	25	27	33	36	17	39	25	10	30	
Պետություն-մասնավոր համագործակցությամբ աշխատանքի տեղավորում	26	13	25	17	47	25	32	21	25	30	10	
Միկրոձեռնարկատիրության աջակցություն	24	40	25	25	7	10	22	17	25	40	30	
Ստարտափ ծրագրերին աջակցություն	23	28	25	25	13	16	23	15	25	20	30	
Այլ												

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

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

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

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

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

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

Աղյուսակ 3.2

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

	Արդյունաբերության դաշնային ընկերություններ	Գյուղատնտեսություն և թռչունների արտադրություն	Առևտուր	Հանքային մուտք	Կրթություն	Առողջապահություն	Ջրատնտեսություն և առողջապահության հանգիստ բանկեր	Առաքելականություն	Բարձր տեխնոլոգիաներ	Քաղաքականություն	Էներգետիկա	Դաշնային պաշտպանություն
Պետական աջակցության ծրագրերի վերանայում, դրանց սոցիալ-տնտեսական ազդեցության գնահատման հավաքական գործընթաց	7	9	7	9	5	9	10	8	6	7	10	
Ինստիտուցիոնալ կարողու- թյուններ	6	10	8	6	6	7	10	8	5	6	8	
Պետական-մասնավոր հատ- վածի համագործակցություն	8	7	7	10	7	9	6	8	5	8	7	
SS ենթակառուցվածքներ, զբաղվածության պետական աջակցության առցանց հա- մակարգերի ներդրում	7	8	10	8	4	9	8	8	7	6	10	
Աշխատաշուկայի վերահսկո- ղություն, տեսչական գործ- ընթաց,	6	8	9	6	3	9	6	8	5	8	7	
Ոչ ֆորմալ աշխատաշուկայի գապան լուծումներ	7	8	10	7	3	9	6	8	4	5	5	
Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության ինստիտուտի ներդրում	8	7	10	9	3	7	9	8	3	6	10	
Այլ												

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

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

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

Այսպիսով՝

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

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

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

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

Զբաղվածության պետական ծրագրերի կառուցակարգային խնդիրները

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ջրաղվածության պետական ծրագրերի ընթացիկ արդյունքների վերլուծությունը

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2021-2023 թթ., 2020 թ. համեմատ, յուրաքանչյուր տարի զբաղվածության ամենամյա ծրագրի համար նախատեսվող ֆինանսավորումը ոչ թե աճելու, այլ նվազելու է: Եվ այդ նվազման չափը կազմում է 347 մլն ՀՀ դրամ կամ 14,3%⁷⁵:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ստացված հետազոտական արդյունքները ներկայացված են հաջորդիվ:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

նափորված և ստացված արդյունքների համեմատական վերլուծության հիման վրա գնահատված խնդիրները⁸⁹:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Աշխատաշուկայի կարգավորման խնդիրներ: Թվային աշխատանքային հարթակներ

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

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

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

COVID-19 և աշխատանքային հարաբերություններ

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

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

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

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

⁹² [Rights of Platform Workers - WageIndicator.org](https://www.ilo.org/public/english/standards/inst/declaration/declaration.htm)

⁹³ [Legal updates for for Employment law during COVID-19 | Fieldfisher 2021](https://www.fieldfisher.com/en/insights/publications/2020/legal-updates-for-for-employment-law-during-covid-19)

⁹⁴ [The Impact of COVID-19 on Employment in Japan | Employment & Labour Law 2021 | ICLG](https://www.iclg.com/en/insights/publications/2020/the-impact-of-covid-19-on-employment-in-japan)

տանքային հարաբերություններում համավարակի ազդեցության համապարփակ լուծումները:

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

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