ՏՆՏԵՍԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ ԺԱՄԱՆԱԿԱԿԻՑ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐՈՒՄ*

Վիկտորյա Առստամյան, Մարատ Եգանյան

Աշխատանքի շուկան՝ աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի շուկայական հարաբերությունների համակարգն է, որի միջոցով կարգավորվում են գործատուների և աշխատողների աշխատանքային հարաբերությունները, կապված աշխատանքի տեղավորման, զբաղվածության, աշխատանքի վարձատվության, աշխատանքային պայմանների և այլ աշխատանքային խնդիրների հետ: [1]

«Աշխատանքի շուկա» հասկացությունն առաջին անգամ կիրառվել է Կարլ Մարքսի կողմից «Կապիտալ» աշխատության մեջ և բնորոշվել, որպես ապրանքային շուկայի հատուկ ստորաբաժանում: Աշխատանքի շուկայի տեսության զարգացման գործում խոշոր ներդրում կատարած դասական տնտեսության և արժեքի աշխատանքային տնտեսության հիմնադիրներ Ադամ Սմիթը և Դավիթ Ռիկարդոն դեռևս 18-19-րդ դարերում հիմնավորեցին այն գաղափարը, որ աշխատանքը հանդիսանում է ապրանք կամ առուվաճառքի առարկա: Աշխատանքի շուկայի գործունեությունը սերտորեն կապված է այլ շուկաների գործունեության հետ, այդ թվում կապիտալի և հողի, որտեղ ձեռնարկությունները ձեռք են բերում անհրաժեշտ ռեսուրսները, ու ապրանքային շուկայի հետ, որտեղ իրացվում են ապրանքներն ու ծառայությունները:

Ինչպես ցանկացած շուկայում, այստեղ նույնպես ձևավորվում է կոնկրետ տեսակի աշխատանքի առաջարկ և պահանջարկ: Հաճախ աշխատանքի առաջարկը գերազանցում է պահանջարկը, այսինքն՝ առկա է գործազրկություն:

Կարլ Մարքսը ենթադրում է, որ գործազրկությունը առաջանում է, որովհետև

- *արտադրությունը ավելի դանդաղ է զարգանում, քան աճում է աշխատելու ունակ քաղաքացիների թիվը, և քաղաքացիների մի մասը դառնում է «ավելորդ»,*
- *արտադրության մեջ նոր մեքենաները փոխարինում են մարդկանց, և վերջիններս համարվում են «անպետք»:*
- *պահանջարկն ու արտադրության կառուցվածքը փոխվում են, և վերջինը կրճատվում է ավանդական, ավելի աշխատատար ճյուղերում:*

Մարքսից հետո գործազրկության խնդրի ուսումնասիրությունները շարունակվում են ցայսօր:

Հաշվի առնելով այն բոլոր դժվարությունները և բարդ պայմանները, որոնք տեղի են ունեցել մեր երկրում, անխուսափելիորեն հանգում ենք այն եզրակացության, որ այսօրվա աշխատաշուկայում տիրող իրավիճակը հեռու է իդեալականից և անհրաժեշտ է իրականացնել տվյալ ոլորտին վերաբերող գիտական ուսումնասիրություններ: Պարզ է, որ եթե աշխարհի զարգացած տնտեսություններ ունեցող երկրներն անընդմեջ փնտրումների և գիտական հիմունքների անընդհատ աշխատանքի մեջ են գտնվում,

---

* Հոդվածն ընդունվել է 18.04.2015:
Հոդվածը տպագրության է երաշխավորել ՄՄՀ տնտեսագիտության և կառավարման ամբիոնը:

ապա բավականին «երիտասարդ» և մեծ դժվարություններով անցած տնտեսություն ունեցող ԼՂՀ-ն դեռ մեծ անելիքներ և հայտնագործություններ ունի անելու այդ ոլորտում:

Ինչպես ցույց է տալիս աղյուսակ 1-ը, գործազրկության խնդիրն առկա է նույնիսկ ամենազարգացած երկրներում:

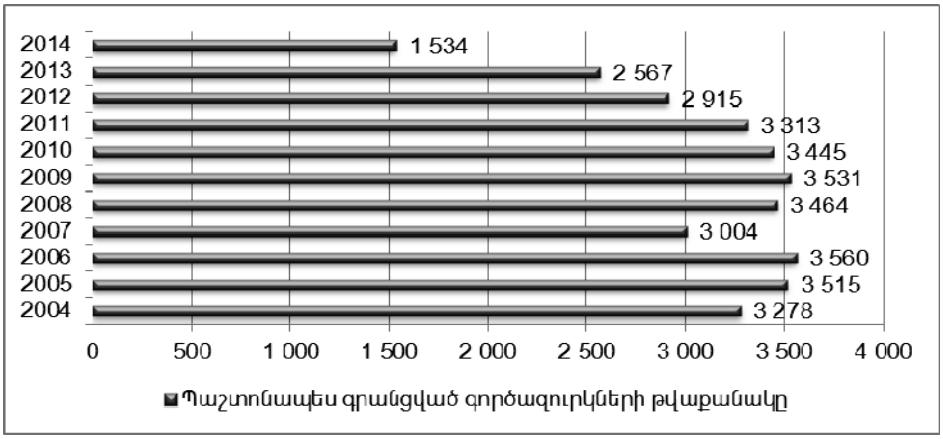
Աղյուսակ 1. Գործազրկության մակարդակը զարգացած երկրներում [2]

Տարեթիվ	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ԱՄՆ	5,6	5,2	4,7	4,7	5,9	9,4	9,7	9,0	8,2	7,4
Անգլիա	4,7	4,8	5,5	5,4	5,4	7,8	7,9	7,8	8,0	7,5
ԳԴՀ	10,3	11,1	10,3	8,6	7,5	7,7	7,1	5,9	5,4	5,3
Կանադա	7,2	6,7	6,3	6,0	6,1	8,3	8,0	7,4	7,2	7,1
Ճապոնիա	4,7	4,4	4,1	3,9	4,0	5,0	5,0	4,5	4,3	4,0
Ռուսաստան	7,8	7,1	7,1	6,0	6,2	8,3	7,3	6,5	5,5	5,6
Ֆրանսիա	9,2	8,9	8,8	8,0	7,4	9,1	9,3	9,2	9,9	10,4

ԼՂՀ-ում նույն ժամանակաշրջանում գործազրկության մակարդակը ներկայացված է գծապատկեր 2-ում:

Գծապատկեր 1.ԼՂՀ-ում պաշտոնապես գրանցված գործազուրկների թվաքանակը [3]

(մարդ)



Բայց արդյոք հնարավո՞ր է ընդհանրապես վերացնել գործազրկությունը: Իհարկե ոչ: Այդ պատճառով ժամանակակից տնտեսագիտությունը հանգել է այն եզրակացության, որ լրիվ զբաղվածությունը ամենևին էլ չի նշանակում գործազրկության բացակայություն, այլ արտահայտում է բնակչության աշխատանքի պահանջարկի և առկա աշխատատեղերի միջև քանակական ու որակական համապատասխանեցման աստիճանը: Հաճախ կիրառվում է նաև օպտիմալ զբաղվածություն հասկացությունը, երբ իրական աշխատավարձի տվյալ մակարդակի պայմաններում բոլոր աշխատել ցանկա-

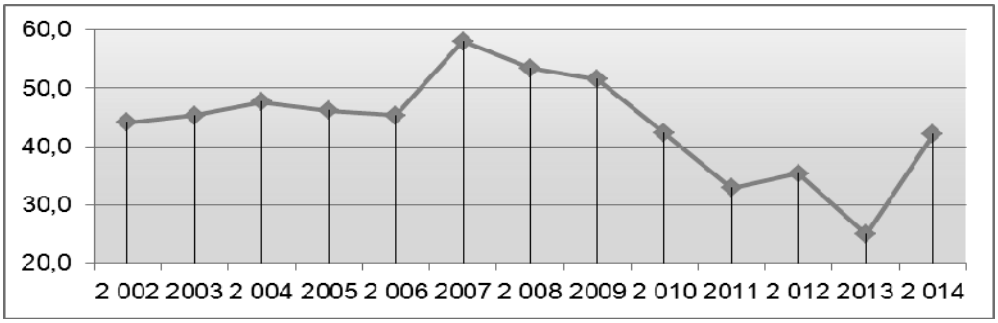
ցողները ապահովված են աշխատանքով: Ընդհանրապես երկրի բարեկեցության համար անհրաժեշտ է գործազրկության որոշակի մակարդակ, որն անվանվում է գործազրկության բնական մակարդակ (ընդունված է համարել 4-6%) և այն էլ ներկայացնում է ֆրիկցիոն և կառուցվածքային գործազրկության գումարը: Այլ խոսքով՝ բնականոն է, երբ մարդկանց մի մասը չի աշխատում այն պատճառով, որ նրանց անհրաժեշտ է փոխել մասնագիտությունը կամ աշխատանքի և բնակության վայրը, իսկ այլ ճյուղերում անհրաժեշտ են աշխատողներ՝ նոր մասնագիտություններով: Գործազրկությունը դառնում է խնդիր, երբ այն պայմանավորված է լինում տնտեսական ճգնաժամերով և գերազանցում է գործազրկության բնական մակարդակը:

Մեկ այլ խնդիր է երիտասարդների գործազրկության խնդիրը: Ակնհայտ է, որ յուրաքանչյուր երկրի բարեկեցիկ ապագան երիտասարդների ձեռքերում է: Ակնհայտ է, որ աշխատողները միատիպ չեն, հետևաբար անհրաժեշտ է ճիշտ գնահատել աշխատուժի կարողությունները և սեգմենտավորել նրանց ըստ տարիքային խմբերի: Օրինակ, 45-55 տարեկան աշխատողներ, ովքեր աշխատում են արդեն տասնյակ տարիներ, լիիրավ տեղյակ են իրենց գործին: Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ նրանց գերակշռող մասը ստացել է միջին մասնագիտական կրթություն, այդ անձինք ունեն շատ բարձր պատասխանատվություն, ինչն էլ արտացոլվում է իրենց կողմից կայացրած որոշումներում, սակայն, ունենալով խորհրդային տարիների կրթություն, դժվարանում են անցում կատարել շուկայական համակարգի պահանջներին: Հաջորդ խումբը 35-45 տարեկան աշխատողներն են: Այս ենթախմբում հաճախակի ենք հանդիպում թեկնածուական կամ դոկտորական պաշտպանած աշխատակիցների, սակայն նրանք բախվում են մասնագիտական կամ ինքնահաստատման անհրաժեշտությանը: Լինում են դեպքեր, երբ այս խմբի աշխատողները «բախվում» են առաջին խմբի աշխատողներին, քանի որ վերջիններս «ամուր» են պահում իրենց զբաղեցրած դիրքերը և գիտելիքները: Այս խմբի աշխատողների մոտ կարծրացած չեն տարբեր գաղափարախոսությունները, և նրանք հիմնականում հակված են լինում պրոֆեսիոնալ աճի և նորամուծությունների: Եվ վերջին խումբը 20-35 տարեկան աշխատողներն են: Առաջին հայացքից թվում է, որ այս տարիքային խմբի անձիք ավելի հեշտ են կառավարվում և հեշտությամբ են ընկալում կատարվող փոփոխությունները, սակայն իրականում այդպես չէ: Այստեղ որպես խոչընդոտ կարող է հանդես գալ մնացած աշխատակիցների հետ կայուն մասնագիտական համագործակցության բացակայությունը, և գաղտնիք չէ, որ այս տարիքային խմբի անձանց կողմից բարոյաէթիկական արժեքների ընկալման տարբերություններ կան, և բացակայում է կոլեկտիվ նորմերի փաստը, ինչն էլ խանգարում է «կանոնակարգել» համագործակցության փաստը և խոչնդոտում է կառավարչական որոշումներ կայացնելու ժամանակ:

Ելնելով վերոնշյալից՝ կարելի է հանգել նրան, որ գործազրկության առումով ԼՂՀ աշխատանքի շուկայում երիտասարդներն ավելի խոցելի են, քան մեծահասակները: Վերլուծելով Վիճակագրական ծառայության տվյալները՝ ստորև ներկայացրել ենք երիտասարդ գործազուրկների տեսակարար կշիռը գործազրկության ընդհանուր թվաքանակում:

Գծապատկեր 2. Երիտասարդ գործազուրկների տեսակարար կշիռը գործազրկության ընդհանուր թվաքանակում [4]

(տոկոսներով)



Գծապատկերից պարզ երևում է, թե երիտասարդ գործազուրկները ընդհանուր գործազրկության որ մասն են կազմում: 2014թ. գրանցվել է ընդհանուր գործազրկության մեջ երիտասարդների տեսակարար կշռի աճ: Իսկ ուսումնասիրված ժամանակահատվածում ամենաբարձր ցուցանիշը գրանցվել էր 2007թ: Սակայն հետագա տարիներին այն բավականին նվազել է, և 2013թ. ի համեմատ 2007թ. կրճատվելով մոտ 2,1 տոկոսով: Առաջին հայացքից ոգևորիչ էր նվազման փաստը, սակայն ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ երիտասարդ գործազուրկների թվի կրճատման հիմնական պատճառներից մեկը նրանց արտագաղթն է երկրից:

Հարկ է նշել, որ ԼՂՀ-ում, ինչպես և շատ այլ երկրներում, աշխատուժի ուսումնասիրությունների հիման վրա գնահատվող գործազրկության և գրանցված գործազրկության մակարդակները նույնական չեն, իսկ հաճախ դրանք կարող են էականորեն տարբերվել: Սովորաբար համարվում է, որ գրանցված գործազրկության մակարդակը գերազանցում է իրական գործազրկության մակարդակն այն երկրներում, որտեղ գործազրկության սոցիալական պաշտպանության և ապահովագրության համակարգերը ուռճացած են, և հակառակը՝ գրանցված գործազրկության մակարդակը կարող է անհամեմատ ցածր լինել իրական գործազրկության մակարդակից այն երկրներում, որտեղ այս համակարգերը խիստ թերֆինանսավորվում են:

Պաշտոնական վիճակագրության համաձայն՝ 2013թ. ԼՂՀ-ում աշխատանքային ռեսուրս են հանդիսացել 85123 մարդ: [5] Նրանցից տնտեսապես ակտիվ բնակչությունը կազմում էր 64987, իսկ զբաղվածների, այլ կերպ ասած՝ աշխատանքով ապահովվածների թիվը՝ 62420, որոնցից 49774 մարդ վարձու աշխատող է, ըստ վիճակագրության պետական ծառայության՝ 12646 մարդ ինքնազբաղված է գյուղատնտեսությունում: Զբաղվածության պետական ծառայության և աշխատաշուկային վերաբերող ընտրանքային հետազոտությունների արդյունքների հսկայական «անհամապատասխանությունը» սկսում և ավարտվում է մեկ կետում, «գործազուրկի» սահմանման մեջ: Զուտ իմաստային, բովանդակային առումով «գործազուրկը» այն աշխատանքային ռեսուրս համարվող անձն է, ով չունի աշխատանք և ցանկանում է աշխատել: Իրավաբանական ձևակերպմամբ էլ գործազուրկ են համարվում աշխատանք փնտրող աշխատունակ և գործունակ այն չզբաղված անձինք, ովքեր չեն ստանում ԼՂՀ օրենսդրությամբ սահմանված կենսաթոշակներ (բացառությամբ կերակրողին կորցնելու դեպքում կենսաթոշակի տեսակների), աշխատանքի տեղավորման նպատակով հաշվառված են զբաղվածության տարածքային պետական մարմնում, պատրաստակամ են անցնելու հարմար աշխատանքի և ստացել են գործազուրկի կարգավիճակ:[6] Սահմանման մեջ «թաքնված է» այս «անհամապատասխանության» ամենանուրբ ու կարևոր հանգույցը.

գործազուրկ են համարվում միայն նրանք, ովքեր գրանցվել են համապատասխան մարմնում, այն է՝ զբաղվածության պետական ծառայությունում, որպես աշխատանք փնտրող: Փաստորեն՝ վիճակագրական ծառայության անցկացրած ընտրանքային հետազոտությունները ցույց են տվել, որ դեռևս 2013թ. երկրում աշխատանքային ռեսուրս հանդիսացող 85123 մարդուց ավելի քան 22703-ը աշխատանք չի ունեցել, բայց և նրանցից ընդամենը 2567 մարդ է կամ 11 տոկոսն է, որ գրանցված է Զբաղվածության պետական ծառայությունում և փորձել է այդկերպ աշխատանք գտնել: Այս տիպի տարբերությունը մասնագետները բացատրում են այն հանգամանքով, որ բնակչությունը լավ չէ իրազեկված այդ ոլորտի մասին, և դրա համար էլ դիմորդների թիվը այդքան քիչ է: Իսկ գործազուրկի կարգավիճակ ստանալու համար դիմողը պետք է բավարարի մի շարք դժվար հաղթահարելի պահանջ-չափանիշների: Թեև այստեղ գրանցվելու դեպքում մինչև 2014թ. վերջը «հաստատված» գործազուրկները, կախված իրենց ստաժից, որոշ ժամանակ գործազուրկի նպաստ էին ստանում (սկսած 6 ամսից), այդուհանդերձ՝ քաղաքացիները այս կազմակերպությանն ավելի ու ավելի քիչ են դիմում:

Ինչպես նշվել էր մեր պետությունում երիտասարդության զբաղվածության խնդիրը շատ լուրջ է: Յուրաքանչյուր երկրի ապագան երիտասարդների ձեռքում է: Երիտասարդությունը հասարակության արտադրողական ուժերի կարևոր ռեսուրսն է, քանի որ ոչ միայն համարվում է աշխատունակ, այլև բավական արագ կարող է սովորել, յուրացնել գիտության նորամուծությունները և արտադրական գործընթացը:

Կան որոշակի դժվարություններ, որոնց հանդիպում են երիտասարդները աշխատաշուկա մուտք գործելիս.

- *աշխատանքային պայմաններին, Աշխատանքային օրենսգրքին անտեղյակություն,*
- *գործատուների պահանջների մասին անբավարար պատկերացումներ,*
- *ձեռնարկություններում աշխատանքային միջավայրի փորձի բացակայություն:*

Երիտասարդության զբաղվածության հիմնախնդիրներից է նաև թաքնված զբաղվածությունը. շատերն են բարձր աշխատավարձով չգրանցված աշխատանքը գերադասում ցածր վճարվող գրանցված աշխատանքից:

Մեր կազմակերպած հարցման արդյունքները ցույց են տալիս, որ, ըստ երիտասարդների, ամենակարևոր գործոնը թերևս կրթությունն է, այսինքն՝ արհեստավարժ լինելը: Կարևոր հանգամանք է նաև երիտասարդների՝ սեփական բիզնես ունենալու ցանկությունը: Հարցվածների 58%-ն է նման ցանկություն հայտնել՝ նշելով այն հիմնելու ճանապարհին տարբեր խոչընդոտներ, մասնավորապես՝ ֆինանսական խնդիրները, հարկերը, տուրքերի չափերը և կոռուպցիան:

Հարցված երիտասարդներն միայն 2%-ն է նշել, որ մինչև 70000 դրամ աշխատավարձն իրեն կբավարարի առաջիկա 1-2 տարվա ընթացքում: Ի դեպ՝ նշված աշխատավարձը բավական մոտ է 2007թ. դրությամբ միջին աշխատավարձի չափին:

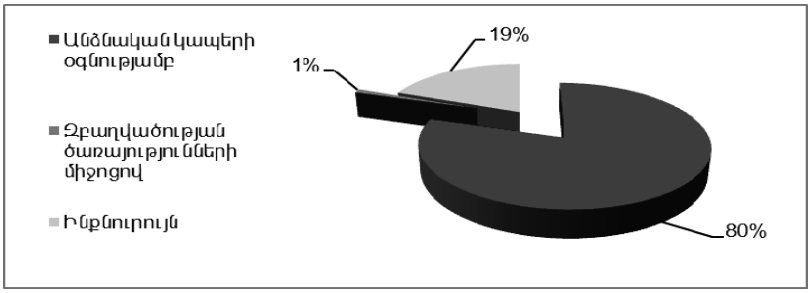
Հարցված երիտասարդները ակնկալել են միջինը 100 000-400 000 և ավելի դրամ աշխատավարձ, չնայած նրանց ներկայացրած ընտանիքի նախորդ ամսվա ընդհանուր եկամուտը եղել է 90 000-190 000 դրամի սահմաններում:

Ներկայում այնպիսի իրավիճակ է ստեղծվել, որ բոլորը ցանկանում են ձեռք բերել բարձրագույն կրթությունը վկայող դիպլոմ, այլ ոչ թե ստանալ անհրաժեշտ գիտելիք: Իսկ մասնագիտություն ընտրելիս երիտասարդները կա՛մ ընդունում են ծնողների ցանկությունները, կա՛մ էլ ընտրում այն մասնագիտությունները, որոնք ավելի «ժամանակակից են», բայց ոչ պահանջված գործատուների կողմից: Բանն այն է, որ մեր հանրա-

պետությունում բավական թույլ է զարգացած մասնագիտական կողմնորոշման համակարգը: Գործատուներին շատ հաճախ չի բավարարում գիտելիքի և որակավորման այն մակարդակը, որը ունեն բուհի կամ միջին մասնագիտական հաստատությունների շրջանավարտները: Հենց դա է պատճառը, որ գործատուները գերադասում են ընդունել աշխատանքային փորձ ունեցող անձանց: Սակայն երբեմն էլ երիտասարդներն են հրաժարվում աշխատանքից՝ ցածր վարձատրության կամ էլ «բարձր ինքնագնահատականի» պատճառով:

Ինչպես նշեցինք, երիտասարդության համար բավական դժվար է գործատուի ուշադրությունն իր վրա սևեռել, այդ իսկ պատճառով հայ իրականության մեջ ձևավորվել է իրավիճակ, երբ երիտասարդներն աշխատանքի ընդունվում են անձնական կապերի միջոցով: Հարցման թերթիկում նշված «Աշխատանքի տեղավորման համար ինչպիսի կապեր եք օգտագործել» հարցին հարցվողների պատասխանները ներկայացված են գծապատկեր 3-ում:

Գծապատկեր 3. Աշխատանքի տեղավորման համար տարբեր կապերի օգտագործման հաճախականությունը (տոկոսներով)



Ընդգծված ցուցանիշները վկայում են զբաղվածության պետական ծրագրերի վերաբերյալ իրազեկության և արդյունավետության ցածր մակարդակ, ինչը լուրջ խոչընդոտ է այս բնագավառում տարվող աշխատանքների արդյունավետության համար: Հարցն առավել կարևորվում է, քանի որ հարցված երիտասարդների 75%-ը համարում է, որ «պետությունը պետք է իր քաղաքացիներին ապահովի աշխատանքով»:

Գործազրկության հիմնախնդրի մեր կողմից կատարված ուսումնասիրությունը թույլ է տալիս ասելու, որ, չնայած պետական զբաղվածության կենտրոնի ԼՂՀ-ում առկա 2,5% գործազրկության մակարդակի «ոգևորող» ցուցանիշի, այնուամենայնիվ գործազրկությունը ԼՂՀ-ում բավական բարձր է, հետևապես առկա է «ստվերային» գործազրկությունը: Այսպիսով, մեր կարծիքով, զբաղվածության պետական ծառայության տվյալները իրականությանը չեն համապատասխանում այն պատճառով, որ չի գործում հասարակություն և զբաղվածության կենտրոն կապը: Այն որպես աշխատանքային շուկայի կարգավորիչ լիարժեքորեն չի իրականացնում իր ֆունկցիաները: Վիճակագրական տվյալներում նշված «ինքնազբաղված» համարվող անձանց չի կարելի բոլորին չհամարել գործազուրկ, քանի որ տվյալ անձանց շարքերում կան մեծ թվով մարդիկ, ովքեր ճարահատյալ, ավանդույթի համաձայն, բնակվում են գյուղային համայնքներում, ունեն հողատարածք, սակայն ակտիվ տնտեսական գործունեություն չեն ծավալում, չունեն մինիմալ կենսամակարդակի ապահովման համար անհրաժեշտ եկամուտների մակարդակ և ունեն աշխատելու ցանկություն:

Երիտասարդությանը աշխատանքի տեղավորելու հարցում բացի հասարակական կազմակերպություններից պետք է օգնեն նաև բուհ-երը՝ ստեղծելով բուհ - աշխատաշուկա կապի արդյունավետ փոխգործակցում և դրանով իսկ կրճատելով աշխատանքի շուկայի և կրթության միջև ճեղքվածք:

Գործնականում դա կարող է արտահայտվել այսպես. ուսումնառության գործընթացում ուսանողներն իրենց դասընթացների մի մասը անց են կացնում այդպիսի հաստատություններում՝ կոնկրետ խնդիրների ուղղությամբ աշխատելով: Դրանք, անկասկած, արդյունավետ կարող են լինել թե՛ կրթության որակի բարձրացման, թե՛ ուսանողների և դասախոսների մոտիվացիայի ավելացման տեսանկյունից:

Բացի այդ՝ բոլոր բուհերը պետք է պարբերաբար շրջանավարտների մասին տվյալներ հաղորդեն տարբեր կազմակերպությունների թափուր աշխատատեղերի դեպքում նրանց ևս հաշվի առնելու ակնկալիքով: Կարևոր է նաև այն, որ հայաստանյան շատ բուհերում գործում են կարիերայի կենտրոններ: Ճիշտ կլիներ նաև այդ փորձը կիրառել մեր երկրում:

Այսպիսով՝ կատարված հետազոտություններում եկանք այն հետևությունը, որ անհրաժեշտ է կազմակերպել երկարաժամկետ միջոցառումներ, որոնք ուղղված կլինեն առավել հավասարակշռված տնտեսության ստեղծմանը, այդ թվում՝ համակարգելու տնտեսական, աշխատանքային և սոցիալական քաղաքականությունը՝ զբաղվածության ապահովման, եկամուտների ավելացման ու արդյունավետ բաշխման ոլորտներում: Հասունացել է այն պահը, որ մեծ ներդրումներ կատարվեն աշխատուժը մեր երկրում պահելու համար, քանի որ ԼՂՀ-ն, ունենալով աշխատուժի բավականին մեծ պոտենցիալ, այն արդյունավետ չի օգտագործում և տեղի է ունենում աշխատուժի մեծ քանակի արտահոսք: Սա նշանակում է, որ առավելապես պետք է ուշադրություն դարձվի բնակչության կողմից պետության նկատմամբ վստահության բարձրացման խնդիրներին: Այսօրվա երիտասարդությունը իր մեկնելու ցանկությունը կապում է այն փաստին, որ բացակայում է վաղվա օրվա հեռանկարների անորոշությունը, այսինքն՝ նրա մոտ արմատավորված չէ սեփական երկրի նկատմամբ պատասխանատվության և պահանջատիրության գաղափարը: Հասարակությունը և պետությունը չպետք է պասիվ սպասեն երիտասարդների աշխատանքի շուկայի ինքնակարգավորմանը, այլ պետք է մշակել երիտասարդների զբաղվածության կարգավորման և դրա արդյունավետ մակարդակի հասնելու հիմնավորված քաղաքականության:

ԾԱՆՈԹԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

1. Վիքիպեդիա ազատ հանրագիտարան, http://hy.wikipedia.org/wiki/Աշխատաշուկա
2. Համաշխարհային բանկ, www.worldbank.org
3. ԼՂՀ Ազգային Վիճակագրական Ծառայություն 2004-2014թթ., www.stat-nkr.am
4. Տես նույն տեղը:
5. Տես նույն տեղը:
6. «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ԼՂՀ օրենք, հոդված 7

ԱՄՓՈՓԱԳԻՐ

Երիտասարդների զբաղվածության հիմնախնդիրները ժամանակակից պայմաններում

Վիկտորյա Առստամյան, Մարատ Եգանյան

Հոդվածում ներկայացված է երիտասարդների զբաղվածության հիմնախնդիրը՝ հիմնավորված գիտական, պաշտոնական և վիճակագրական տվյալների վրա: XX-XXI դարերում գլոբալ գործընթացներն զգալիորեն ավելացրին աշխատուժի միգրացիոն հոսքերը: ԼՂՀ երիտասարդների զբաղվածության խնդրի վերլուծության ուսումնասիրության ընթացքում անհրաժեշտ է, որ պետությունը և հասարակությունը պասիվ չսպասեն երիտասարդների աշխատանքի շուկայի ինքնակարգավորմանը, այլ պետք է մշակեն երիտասարդների զբաղվածության կարգավորման և դրա արդյունավետ մակարդակի հասնելու հիմնավորված քաղաքականություն:

Բանալի բառեր՝ *գործազրկություն, միգրացիա, երիտասարդների արտագաղթ, զբաղվածություն, աշխատանքի շուկա, ԼՂՀ, առաջարկ և պահանջարկ:*

РЕЗЮМЕ

Основные причины занятости молодежи в современных условиях

Виктория Арустамян, Марат Еганян

В статье представлен анализ проблем занятости молодежи на основе данных научных, официальных и статистических источников. В XX-XXI веках глобальные процессы значительно увеличили масштабы миграции рабочей силы. При анализировании процессов, влияющих на проблему занятости молодежи в Нагорно – Карабахской Республике, следует отметить, что не надо возлагать надежды на саморегулирование этой проблемы, поэтому общественность и государственные структуры не должны пассивно ожидать становления рынка труда для молодежи, а должны разработать обоснованную политику регулирования занятости молодежи.

Ключевые слова: безработица, миграция, иммиграция молодежь, занятость, рынок труда, НКР, спрос и предложение.

SUMMARY

The Major Reasons of Youth Employment in Modern Condition

Viktorya Arstamyan, Marat Yeganyan

The article presents the analysis of youth migration process which is based on scientific data, official and statistical sources. In the XX-XXI centuries the globalization process significantly increased the scale of workforce migration. While analyzing the youth migration process in the NKR we should note that it is useless to hope for the self-regulation of the problem stated. Thus instead of passively waiting for the development of the work market for youth, the community and the state structures should set a reasonable policy of youth employment regulation.

Keywords: *unemployment, migration, immigration, youth, employment, trade market, NKR, demand and supply.*